

PROJEKTBERICHT ERGO GROUP AG

ERGO Führungskräfte-Triathlon

WHY

Die Wurzeln von ERGO gehen auf ehemals eigenständige Marken und Kulturen zurück. 2010 positioniert sich das Unternehmen als Versicherer neu mit der Gesamtmarke „ERGO – versichern heißt verstehen“. 2011 wird ein einheitliches Leitbild Führung entwickelt. Mitarbeiter und Führungskräfte nehmen eine Diskrepanz zwischen dem Zielbild der Führung und dem täglichen Erleben wahr. Konkrete Entwicklungs- und Handlungsfelder werden erkannt. Ziel ist eine Veränderung der Führungskultur im Unternehmen.

HOW

Das ERGO Leitbild Führung wird mit der Wirklichkeit verzahnt. Im größten Leadership-Programm geht es darum, alle Führungskräfte zum Thema Führung mitzunehmen, fit zu machen und zu vernetzen. Deshalb integriert das Programm konzernweit alle Führungskräfte, einschließlich Vorstand. Mit **SYNLIFE** wird HR Development digital unterstützt, Vor- und Nachbereitung selbstverständlich integriert.

WHAT

Mit dem Führungskräfte-Triathlon startet ERGO 2013 das dreistufige Programm zur nachhaltigen Implementierung des Leitbilds Führung. Selbstreflexion, Dialog über Bereichs- und Hierarchiegrenzen hinweg sowie Training geben dem Thema Führung in zuvor nie dagewesener Weise Raum und Bedeutung.

IN ZAHLEN

2.400

Teilnehmer

1,3

Durchschnittsnote für die Passung der Programminhalte auf die Realität

42,2%

Steigerung Konzernergebnis 2014 gegenüber Vorjahr

HR EXCELLENCE

AWARD

2. Platz, Kategorie Führungskräfteentwicklung Konzern, 2014

KUNDENSTIMME

Dr. Ulf Mainzer (Mitglied des Vorstands der ERGO Group AG, Ressort Personal, Allgemeine Dienste):

„Das Initiieren und Begleiten von Veränderungen entspricht in der Führung heute mehr dem Alltag als der Ausnahme. Führungskräfte erkennen zunehmend, dass ruhigere Zeiten nicht zu erwarten sind. Über den ERGO Führungskräfte-Triathlon werden wir Veränderungen ansprechen und jede Führungskraft wird ihr persönliches Veränderungsprojekt starten.“

PROJEKTBERICHT ERGO GROUP AG

ERGO Change Qualifizierungsprogramm – Umgang mit Veränderungen

WHY

Das Change Management als Organisationseinheit bei ERGO versteht sich als Change-Enabler. Das Team fördert, unterstützt und implementiert Veränderungen im Unternehmen. Change gehört heute zu den permanenten Aufgaben eines Unternehmens. Es ist Lebensstrategie für Organisationen und Menschen. Deshalb wurde 2012 ein neues Format entwickelt und in das Portfolio des Teams aufgenommen, durch das ERGO Mitarbeiter für den Umgang mit Veränderungen qualifiziert werden.

HOW

Das offene Format setzt darauf, Menschen Ängste und Vorbehalte vor Veränderungen zu nehmen. Es geht darum, Mitarbeiter zu befähigen, sich selbst im Umgang mit Change effektiv zu führen und eine persönliche Veränderungskompetenz zu entwickeln.

WHAT

In dem dreistufigen Qualifizierungsprogramm werden den Mitarbeitern Werkzeuge und Tools an die Hand gegeben, die sie zu einem erfolgreichen Umgang mit Veränderungen befähigen. Das im Training Erlernte wird im persönlichen Kontext an konkreten Praxisbeispielen ausprobiert und in individuellen Coachings weiter vertieft.

IN ZAHLEN

mehr als

500

Teilnehmer seit 2012

1,4

Durchschnittsnote der Teilnehmer-Zufriedenheit mit dem Programm

42,2%

Steigerung Konzernergebnis 2014 ggü. Vorjahr

KUNDENSTIMME

Dagmar Brück, Leiterin Change und Diversity Management der ERGO Group AG:

„SYNK hat uns auf die Sprünge geholfen, indem Sie uns als Change-Team mit begleitet haben bei der Entwicklung unseres Selbstverständnisses, bei der Rollenschärfung und auch bei der Entwicklung unseres Portfolios. Das war in einer Art und Weise, die sehr verbindlich war, sehr eng am Team, und davon haben wir alle sehr stark profitiert. Und die andere Facette ist die als Kollegen, weil wir mit SYNK einen Teil unseres Portfolios in die Umsetzung gebracht haben. Da erlebe ich die Kollegen extrem professionell, sehr loyal und hoch verbindlich. Das macht richtig Spaß.“