

Merck



Gemeinsames Arbeiten in der Open Space Fläche – das wird für die rund 900 Merck Mitarbeiter der Bereiche Personalwesen, Technologie, Finanzen und Einkauf, eine neue Arbeitserfahrung. Die Mitarbeiter, die bisher auf dem Merck-Campus in sehr unterschiedlichen Arbeitsumgebungen gearbeitet haben, werden neben dem neuen positiven Arbeitserlebnis auch Herausforderungen meistern müssen. Die Veränderungen umfassen Arbeits- und Verhaltensweisen, neue Regeln für das Arbeiten im Open Space, aber auch Änderungen in der Arbeits- und Führungskultur. Auf Basis einer komprimierten Nutzeranalyse konnten wir die Anforderungen an die neue Arbeitsumgebung identifizieren, im Rahmen von Nutzerworkshops erste Richtungen für das Arbeitsplatzkonzept definieren und das generische Layout entwickeln. Final konnten die Nutzereinheiten aus zwei unterschiedlichen Layoutvarianten wählen – einem eher offenen, teamorientierten Layout und einem „Single Layout“, das fokussierte Einzelarbeit unterstützt. Um die Merck-Mitarbeiter in diesem Veränderungsprozess optimal zu unterstützen, ihnen Bedenken und Ängste zu nehmen und frühzeitig Akzeptanz und Begeisterung für das neue Konzept zu schaffen, begleitete workingwell die Mitarbeiter und Führungskräfte im Rahmen eines umfassenden Change Management Programms. Weiter auf Seite 2

Kunde

Merck

Standort

Darmstadt

Fläche/Arbeitsplätze

1000 Mitarbeiter

Zeitraum

Februar 2017– laufend

Leistungen

Bedarfsanalyse, Nutzer-/Fokusgruppen-Workshops, Visions-Interviews, Arbeitsplatzkonzept, Generisches Layout, Change Management Konzept, Kommunikation, Aufbau Nutzervertreter-Netzwerk, Spielregel-Poster, Führungskräfte-Workshops und -Trainings, Nachbetrachtungsstudie

In einem Kick-off Workshop wurden zunächst Ziele, mögliche Schritte und Maßnahmen diskutiert. Mithilfe von „Visions-Interviews“, die wir mit dem Top-Management, Bereichsleitern, Projekt-Sponsoren und dem Betriebsrat führten, konnte dann ein eindeutiges Bild des Vorhabens gezeichnet werden. Um die Vision und die wichtigsten Botschaften rund um das neue Konzept allen betroffenen Mitarbeitern näher zu bringen, wurde ein Visions-Video entwickelt und mit weiteren relevanten Informationen im firmeninternen Internet zur Verfügung gestellt. Der Aufbau eines Nutzervertreter-Netzwerks, das als „Sprachrohr“ zwischen Mitarbeitern und Projektteam fungierte und eine sehr enge Zusammenarbeit mit den „Change Agents“ waren entscheidend für den positiven Projektverlauf.

Im Rahmen regelmäßiger „Leadership Sessions“ mit den Führungskräften stellten wir die Einbindung und den regelmäßigen Austausch wichtiger Informationen sicher. In Trainings wurden ihnen Hilfestellungen zum Führen in der neuen Arbeitsumgebung und -kultur gegeben, Erfahrungen ausgetauscht und diese gemeinsam diskutiert. Zu den Change-Maßnahmen gehörten darüber hinaus auch die Definition und Darstellung klarer Spielregeln, eine kontinuierliche Kommunikation an die Mitarbeiter sowie die Organisation von Baustellen-Führungen mit allen Einheiten. Außerdem ermöglichten wir den Mitarbeitern das aktive Teilhaben an Entscheidungsprozessen, wie z.B. bei der Möbelauswahl. Diese wurden in einem Mini Showroom ausgestellt und konnten so im Vorfeld erlebt und getestet werden.

Zum Einzug in die neuen Fläche im Januar bis April 2018 soll im Spätsommer 2018 neben einem Welcome Event auch eine Feier zur Anerkennung der Change Agents stattfinden. Um ein abschließendes Bild zu Akzeptanz und Erfolg des neuen Konzepts zu erhalten, ist eine Nachbetrachtung im Rahmen einer Online Befragung geplant.