

## LANXESS Deutschland GmbH

### Veränderungsprozess professionell begleitet

Bei der LANXESS Deutschland GmbH wurde für mehrere tausend Mitarbeitern Windows 7 und Office 2010 eingeführt. Für eine erfolgreiche Begleitung der technischen Umstellung setzte der Chemiekonzern auf die Change Management-Experten der SYCOR GmbH. Mit umfangreichen Kommunikationsmaßnahmen wurden die Mitarbeiter von Anfang an in den Prozess eingebunden und durch Trainingseinheiten mit den Neuerungen vertraut gemacht.

LANXESS ist ein führender Spezialchemie-Konzern, der 2013 einen Umsatz von 8,3 Milliarden Euro erzielte und aktuell rund 16.900 Mitarbeiter in 31 Ländern beschäftigt. Das Unternehmen ist derzeit an 52 Produktionsstandorten weltweit präsent. Das Kerngeschäft von LANXESS bilden Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Kunststoffen, Kautschuken, Zwischenprodukten und Spezialchemikalien. LANXESS ist Mitglied in den führenden Nachhaltigkeitsindizes Dow Jones Sustainability Index (DJSI World und DJSI Europe)

und FTSE4Good sowie dem Climate Disclosure Leadership Index (CDLI) des CDP. Die Verantwortung für das operative Geschäft bei LANXESS wird von 14 Geschäftsbereichen (Business Units) wahrgenommen, die auf die Bedürfnisse des Marktes ausgerichtet sind.

#### Mitarbeiter optimal involvieren

Durch gestiegene funktionale Anforderungen an die Anwendungen am Arbeitsplatz sowie die fehlende Integration in andere Microsoft-Produkte, strebte LANXESS den weltweiten Umstieg von Windows XP und Office 2003 auf Windows 7 und Office 2010 an. Insgesamt sollten bei mehreren tausend LANXESS-Mitarbeitern das Betriebssystem und die Office-Anwendungen auf eine zeitgemäße Version aktualisiert werden. Um die technische Umstellung optimal zu begleiten, entschied sich LANXESS für ein Change Management aus dem Hause Sycor. Die SYCOR GmbH übernahm die Begleitung des globalen Rollouts durch Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen mit Fokus auf Deutschland sowie unterstützende Leistungen für weitere Länder. „Wir wollten unsere Mitarbeiter von Anfang an in den Prozess einbinden und ihnen den Wechsel möglichst leicht machen.“

&gt;&gt;&gt;


**LANXESS**  
Energizing Chemistry

#### LANXESS Deutschland GmbH

**Hauptsitz:**  
Köln, Deutschland

**Branche:**  
Spezialchemie

**Produkte:**  
Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Kunststoffen, Kautschuken, Zwischenprodukten und Spezialchemikalien.

**Unternehmensgröße:**  
16.900 Mitarbeiter (2013),  
8,3 Mrd. € Umsatz (2013)

**Web:**  
[www.lanxess.de](http://www.lanxess.de)

#### Ihr Ansprechpartner:



**Alexandra Binder**  
Leitung  
Change Management

[alexandra.binder@syncor.de](mailto:alexandra.binder@syncor.de)  
+49 163 7936212

#### Projekt

- Begleitung der technischen Projektdurchführung bzw. des globalen Rollouts von Windows 7 und Office 2010 durch Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen
- Laufzeit: 1,5 Jahre

#### Nutzen:

- Einbindung der Mitarbeiter in den Veränderungsprozess
- Akzeptanz für das Projekt
- Gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation
- Die Endanwender können die neue Lösung relativ problemlos einsetzen
- Entlastung interner Ressourcen



Daher war es uns sehr wichtig, rechtzeitig über die technische Umstellung zu informieren und sie für die Notwendigkeit der Veränderung zu sensibilisieren", führt Sonja Geuer, Leitung Communication, Development and Training bei LANXESS aus. „Nicht jede Veränderung im Unternehmen begeistert sofort jeden Mitarbeiter. Je stärker die Motivation für Veränderungsprozesse auf Seiten der Mitarbeiter ausfällt, umso höher ist auch die Erfolgsquote im Unternehmen. Change Management lebt davon, dass alle Beteiligten verstehen, wohin die Reise gehen soll und welche Ziele verfolgt werden. Rechtzeitig zu informieren, aber auch zu wissen, welche Unternehmenskultur herrscht und wie die Mitarbeiter ‚ticken‘ und wie man sie erreicht, sind wesentliche Faktoren für den Erfolg eines Change Management-Projekts“, führt Alexandra Binder, Leitung Change Management bei Sycor, aus.

### **Schritt für Schritt die Zukunft gestalten**

Zu Beginn des Projekts erstellte Sycor ein Kommunikationskonzept für das komplexe Veränderungsvorhaben. Daran anschließend wurden die begleitenden Kommunikationsmedien geplant. Die entscheidenden Verantwortlichen und Führungskräfte wurden dabei als Multiplikatoren für die Projektkommunikation eingebunden. Mit Welcome-E-Mails zum Projektstart wurden die Mitarbeiter über die Vorgehensweise, die Trainingsmöglichkeiten und die Dauer des Projekts informiert. Auf eigens für das Projekt eingerichteten Intranetseiten wurden alle wichtigen Informationen rund um das Projekt und ergänzendes Infomaterial zur Verfügung gestellt. In Abhängigkeit von der jeweiligen

Projektphase wurden außerdem News im Intranet veröffentlicht.

### **Umfangreiches Training**

Ein weiterer Schwerpunkt war die Schulung der Mitarbeiter im Umgang mit dem neuen, geänderten Funktionen in Betriebssystemen und Office-Anwendungen. Neben Web-based-Trainings, die in einem Learning-Management-System zur Verfügung standen, erläuterten Quick Referenzen in Printformat die Bedienung des Systems. Die Durchführung der kompletten Trainingsadministration – von der Planung und Anmeldung über die Abrechnung der Trainingsleistungen bis hin zur Evaluation – wurde ebenfalls von Sycor übernommen. Da in dem Projekt mehrere tausend Teilnehmer eingebunden waren, lag eine wesentliche Herausforderung darin, die unterschiedlichen Ansprüche der Zielgruppen zu identifizieren und ihnen auch gerecht zu werden. Auch die standortübergreifende Trainingsplanung und Koordination der Teilnehmer, Räume und Trainer war eine Herausforderung für die Projektleitung.

### **Erfolgreicher Wandel**

„Wir haben mit Sycor bei diesem großen Projekt einen kompetenten und zuverlässigen Partner an unserer Seite gehabt. Neben dem fachlichen Wissen haben sich die Mitarbeiter von Sycor hervorragend auf unsere Unternehmenskultur eingelassen. Wir haben in der Vergangenheit schon gut mit Sycor bei anderen IT-Projekten zusammengearbeitet und sind auch hier nicht enttäuscht worden“, zieht Sonja Geuer ein positives Fazit.