

TOOLS FÜR HR MANAGER IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

SUSANNE BOHN



Susanne Bohn, geb. 1966, Managementtrainerin und Coach auf Basis systemischer Organisations- und Personalentwicklung sowie Wirtschaftsmediation, ist Inhaberin von susanne bohn Leadership Competence.

Susanne Bohn qualifiziert und berät Unternehmer und Führungskräfte zur Mitarbeiterführung sowie zur professionellen Umsetzung von Veränderungsprozessen wie Re-Strukturierungsmaßnahmen, Unternehmensnachfolge, Wachstumsinitiativen, Krisenmanagement und Strategieentwicklung seit 1998 in deutscher und englischer Sprache.

s.bohn@susannebohn.com

PIVI SCAMPERLE



Pivi Scamperle, geb. 1968, ist seit 1994 als Moderatorin, Trainerin und Prozessberaterin im Bereich Organisationsentwicklung tätig.

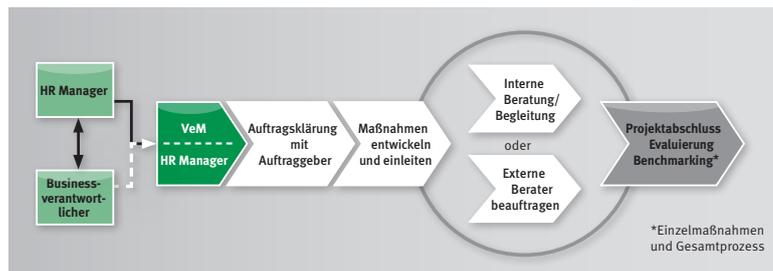
Seit 2010 verantwortet sie das HR-Veränderungsmanagement bei Schaeffler. Zusammen mit einem Pool aus rund 25 Beratern und Moderatoren begleitet und berät sie Führungskräfte und Projektverantwortliche bei weitreichenden Veränderungsprozessen und Teamentwicklungen.

pivi.scamperle@schaeffler.com

DIE VISION

„Das HR Veränderungsmanagement unterstützt Führungskräfte mit professionellen Instrumenten bei der Umsetzung von Veränderungen und trägt somit zur Wertschöpfung bei.“

Mit dieser Vision hat Schaeffler vor drei Jahren mit der Einführung eines HR Veränderungsmanagements im Unternehmen begonnen. Im Auftrag des Personalvorstands wurde im Bereich Personalentwicklung eine Expertenstelle eingerichtet. Die Mission: Mit professionell begleiteten Veränderungsprozessen die Umsetzung strategischer Unternehmensziele unterstützen.



Susanne Bohn von susanne bohn Leadership Competence entwickelte dazu zusammen mit Pivi Scamperle das Seminarkonzept „Tools für HR-Manager in Veränderungsprozessen“.

DAS KONZEPT

Ziel des Konzepts ist es, HR-Managern und Führungskräften zielgruppengerecht praktische Tools und Knowhow zu vermitteln, um Veränderungsprozesse planen, vorbereiten und strukturieren zu können. Dabei lernen die Teilnehmer auch, mit Widerständen und Konflikten professionell umzugehen und alle beteiligten Stakeholder bestmöglich einzubeziehen.

Alle Seminarinhalte und Instrumente sind speziell auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten. Die übergreifenden Lernziele sind jedoch gleich:

Die Teilnehmer

- sind mit den definierten Prozessen der Zusammenarbeit zwischen HR, HR Veränderungsmanagement und den Businessbereichen vertraut
- wissen, wie Veränderungsprozesse geplant, begleitet und evaluiert werden können,
- kennen die emotionale Wirkung von Veränderungsprozessen und können Weichen für mitarbeiterorientiertes Vorgehen stellen.

In einer Toolbox wurden Instrumente für alle Phasen im Veränderungsprozess zusammengestellt. Die Toolbox kann flexibel – wie ein Baukasten – in allen Geschäftsbereichen oder Teams für große oder kleine Veränderungsprozesse angewandt werden. Der gelehrte Methodenmix, insbesondere die Mischung aus Projektbearbeitung, Filmen, Selbstreflexion und psychologische Modelle sowie der starke Praxisbezug erleichtern das Lernen.

Die Toolbox ist das Kernstück des Konzepts – Ein Werkzeugkoffer, aus dem sich auch die 25 externen Berater bedienen, mit denen Schaeffler bei Veränderungsprozessen zusammenarbeitet. Um die Zusammenarbeit zwischen Beratern, HR, Führungskräften und Veränderungsmanagement optimal zu verzahnen, ist ein klar definierter Prozess etabliert worden. Vom Auftragsklärungsgespräch mit dem Auftraggeber über die Maßnahmenplanung bis hin zur Beraterauswahl und der finalen Evaluierung.

DAS ERFOLGSREZEPT

Veränderungsmanagement kann nur funktionieren, wenn alle an einer Veränderung beteiligten Personen Hand in Hand arbeiten – von Anfang an. Voraussetzung dafür ist die konsequente Ausbildung aller HR Manager und Führungskräfte vom Personalvorstand bis zum Personalreferenten. Homogenes Wissen, einheitliche Methoden sowie klare Prozesse über den gesamten Veränderungszyklus erleichtern die Zusammenarbeit. So kann die Erwartung an die HR Manager erfüllt werden, mit hoher Kompetenz im Veränderungsmanagement entsprechende Prozesse in den Businessbereichen professionell zu unterstützen. In ihrer neuen Rolle sind sie von Beginn an als Partner involviert und akzeptiert.

