

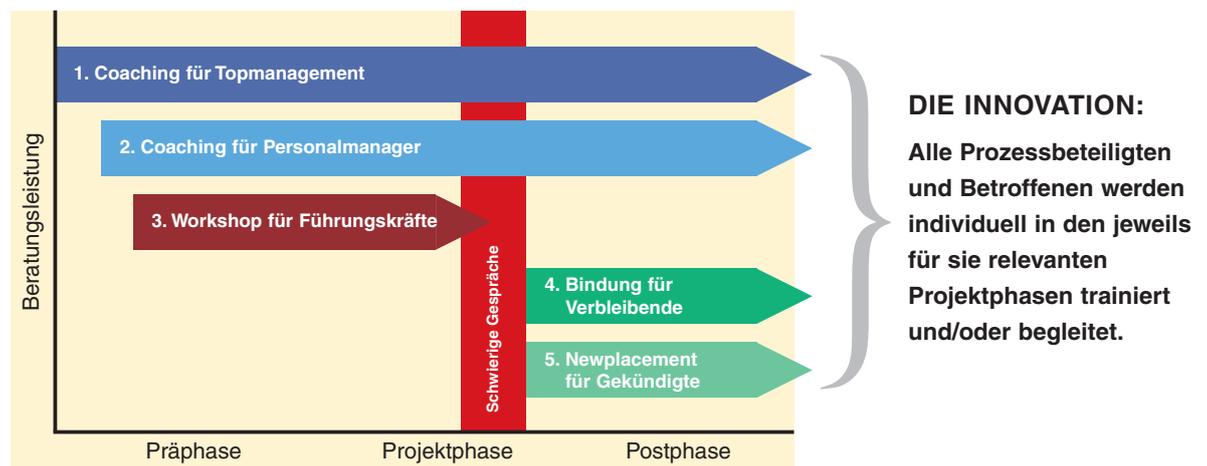
1. Aufgaben und Ziele

DAS KONZEPT **WANDLUNGS-KULTUR** VERMITTELT:

- Professionelles, prospektives Management eines Personalumbaus
- Personalumbau als ganzheitlichen Prozess begreifen
- Management der Folgewirkungen und Folgekosten beherrschen
- Schwierige Gespräche zielführend aber „Selbstwertgefühl erhaltend“ führen
- Bindung und Motivation der Mitarbeiter
- Ökonomischen Erfolg des „Projektes Personalumbau“ sichern

2. Konzeption/Innovation

PROFESSIONELLES WANDLUNGS-MANAGEMENT MIT **WANDLUNGS-KULTUR** BIETET FÜNF MODULE



3. Aufgaben- und Teilnehmerorientierung

FÜNF SPEZIFISCHE BERATUNGSMODULE FÜR BETEILIGTE UND BETROFFENE



- **Maßkonfektion** aus dem Modulsystem entsprechend dem Kundenwunsch/-bedarf
- **Individuell komponiert** nach Erkenntnissen meiner empirischen Studie 1994–2000
- **Methodenwahl** entsprechend Zielgruppen (Beteiligte und Betroffene) und Projektphasen

BEISPIEL: MODUL 3 WORKSHOP MIT GÄRUNGSPHASE UND GRENZERFAHRUNGEN

Vorbereitung und Training für künftige Führungskräfte:

Arbeiten mit dem Unterbewusstsein in einer „Gärungsphase“
Wechsel zwischen aktiven und rezeptiven Phasen

Nachmittag	Abend	Nacht	Workshoptag
Know-How-Input Sensibilisierung	Kamingespräch Austausch	„Traumphase“ „Gärungsphase“	Arbeitsphase Praxis

Erlebnisvielfalt:

Betroffenheit als „Täter“ fühlen

- Reflexion der Rolle und Emotionen als Sprecher
- Konfrontation mit multiplen Folgewirkungen

Sich in Grenzerfahrungen erleben

- Schwierige Gespräche in realistischen Rollenspielen
- Umgang mit Reaktionen der Betroffenen in Praxiszonen

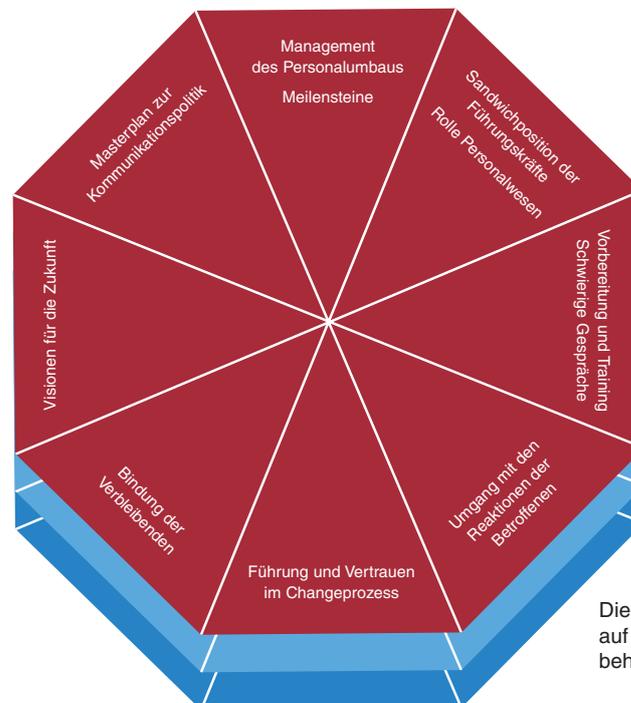
Sich aktiv und bewusst ausdrücken

- Den Knoten in der Zunge lösen:
Erste 5 Sätze im Gespräch · Die Begründung ·
Begrüßung und Abschied · Einwandbehandlung

Praktische Umsetzung vorbereiten

- Ist-Soll-Abgleich der *Wandlungs-Kultur* im Unternehmen
- Definition, wie *Wandlungs-Kultur* im Unternehmen gelebt wird

DIE ACHT ELEMENTE DER WANDLUNGS-KULTUR



Die acht Elemente werden zirkulär auf drei Ebenen (Module 1 bis 3) behandelt und trainiert.

PRAXISTRANSFER UND PROJEKTERFOLG GESICHERT DURCH:

Erlebnisse der Teilnehmer im Workshop und Coaching

- Verankerung durch emotionale Ebene und tiefe Reflexionen
- Persönliche Einsicht durch praktische Anwendung im geschützten Raum
- Üben – üben – üben! – in Rollenspielen und Zwiegesprächen

Vertiefung und Visualisierung durch Unterlagen

- Durch Praxis im Workshop – mit Arbeitsblättern und Handouts
- Bei Nacharbeit im Unternehmen – mit Fachpublikationen
- Bei Vorbereitung des realen Falles – mit Handbuch mit Checklisten, Leitfäden

Coaching und Feedback durch den Berater

- Durch den Berater – Persönliches Coaching sowie Hotline
- Austausch und Selbstkontrolle – durch Gründung von Peer-Groups

SEIT 2001 IN DER PRAXIS ERPROBT...

- das Konzept zum professionellen Wandlungsmanagement hat sich bewährt
- das Konzept ist im Management akzeptiert
- namhafte Unternehmen haben erfolgreich Projekte durchgeführt

Das Konzept in Fachbüchern

Handbuch Trennungs-Kultur, 3. aktualisierte Auflage, Luchterhand Verlag, 2007
Handbuch Trennungs-Kultur, Lizenzausgabe Deutscher Sparkassen Verlag, 2004
Unternehmer Jahrbuch 2003, Personaljahrbuch 2003, Public Merger, Gabler Verlag, 2004

Eigene Publikationen zum Thema in Fachzeitschriften

Personalwirtschaft, Personalführung, Personalmagazin, ManagerSeminare, Management & Training u. a.

Mit namhaften Bildungsinstituten erfolgreich durchgeführt

Deutsche Gesellschaft für Personalführung DGFP, F.A.Z.-Institut, Arbeitgeberverbände,
Arbeitsgemeinschaft Deutscher Genossenschaften, Technische Akademie TAE, Hernsteiner Wien u. a.

Mehrfach in Presse und Funk/TV besprochen

Spiegel, F.A.Z., Handelsblatt, WELT, Stern, Capital, Financial Times, Süddeutsche, u. a.
Hessischer Rundfunk, WDR, Deutschlandfunk, SAT1 u. a.

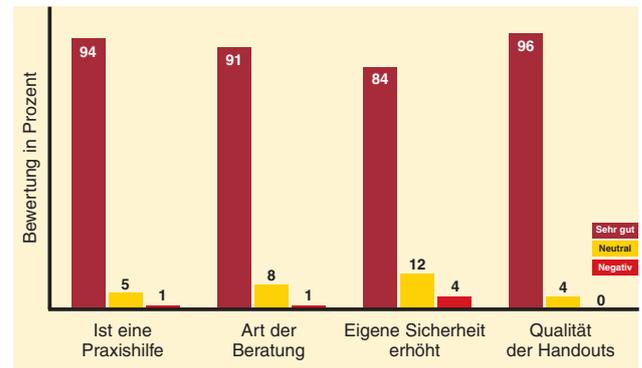
Rasante Verbreitung
in und durch alle Medien.

ERFOLGREICHE PROJEKTE UND ZUFRIEDENE KUNDEN

Referenzen (Auswahl)

Auftraggeber:	Module				
	1	2	3	4	5
Advanced Bank AG		X	X		
Alfred Sternjakob & Co.KG	X	X	X	X	X
Aventis GmbH		X	X		X
Biotest AG		X	X		
Clariant GmbH	X	X	X		X
Detecon International GmbH	X	X	X	X	
Deutsche Bank AG	X	X	X		
CR Elastomere GmbH	X	X	X		
SKF GmbH	X	X	X	X	
Taunus Sparkasse	X	X	X		X
Telekom AG	X	X	X	X	

Positive Bewertung des Konzepts Großprojekt: 255 Teilnehmer/21 Workshops



DAS KONZEPT **WANDLUNGS-KULTUR** BRINGT VIELFACHEN NUTZEN FÜR ALLE BRANCHEN – FÜR JEDES UNTERNEHMEN

Ökonomischer Nutzen

- Erheblich weniger Arbeitsgerichtsprozesse
- Deutlich kürzere Verhandlungen mit Gekündigten
- „Versteckte“ und „indirekte“ Folgekosten werden minimiert
- Projektziele werden innerhalb Kosten- und Zeitbudget erreicht

Menschlicher Nutzen

- Gekündigte gehen in Würde und Achtung (Selbstwertgefühl)
- Führungskräfte sicherer im Prozess und Trennungsgesprächen
- Professioneller Auftritt des Managements schafft Glaubwürdigkeit
- Führbarkeit und Motivierbarkeit der Verbleibenden wird erhalten

Messbarer Mehrwert

- Erhöhte Akzeptanz/Kooperation beim Betriebsrat
- Produktivität wird auch in der Krise aufrecht erhalten
- Eigenkündigung von Leistungsträgern wird vermieden
- Image bei Kunden und als Arbeitgeber bleibt erhalten

Nutzen für die Arbeitswelt

- Das Tabu ist gebrochen: Jetzt gibt es endlich Fortbildungen
- Bedeutender Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt
- **Wandlungs-Kultur** ist gelebte Wirtschaftsethik

FAZIT

Das Konzept **Wandlungs-Kultur** sichert den ökonomischen Erfolg bei Personalumbau und schont die wichtigste Ressource des Unternehmens: die Menschen!

Nur mit Humanität und Fairness kann Wandel erfolgreich sein!