

WOLKEN ROT

IHR HUMAN RESOURCES TEAM

Wolkenrot-Happy Hour –16.04.2020



Produktives Krisenmanagement Restrukturierung Psychische Belastungen

Wolkenrot Happy Hour

16.04.2020

mit Susanne Reinelt und Birgit Slotta-Bachmayr

AGENDA

- ❑ 5 Min: Intro
 - 1 Min: Intro Wolkenrot
 - 1 Min: Intro Regeln
 - 3 Min: Vorstellung Birgit und Susanne
- ❑ 2 Min: Thema umreißen
- ❑ 10 Min: Change Kurve, psychische Belastungen bei Corona und Antworten: Birgit
- ❑ 10 Min: Erfahrungsberichte Restrukturierungen
- ❑ 22 Min Kurzdiskussion mit der Gruppe in Break Out Sessions
 - 2 Min Erklärung der Fragestellung
 - 10 Min Break Out Session
 - 10 Min Zusammenfassung eines Gruppensprechers
- ❑ Dank und Übergabe an Wolkenrot



Susanne Reinelt

25 Jahre Erfahrung als Projektleiterin und Unternehmensentwicklerin mit Fokus HR. Meine Schwerpunkte liegen in Restrukturierung, Auf- und Abbau von Standorten, HR-IT-System Implementierungen, HR-Controlling und E-Learning.

Ich arbeite lösungsorientiert an Ihren Themen bis sie umgesetzt sind und Ergebnisse zeigen.

reinelt@danubiatrade.sk – Tel: 0681 81916168

Slotta-Bachmayr Birgit

Mit meiner langjährigen Erfahrung als Personalmanagerin, selbständige Arbeitspsychologin, Personal- und Organisationsentwicklerin und Coach sind meine Tätigkeitsschwerpunkte die Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen von Organisationen, Teams und einzelnen Menschen sowie HR- Interimsmanagement.

Ich sehe meine Aufgabe darin neue, alte, andere Perspektiven verfügbar zu machen, um Entwicklungen zu ermöglichen.

birgit.slotta-bachmayr@wolkenrot.at – Tel: 0660 5093129



Regeln für das Gelingen unserer Happy Hour

- Alle TeilnehmerInnen sind stumm geschaltet
- Wie ersuchen, die Kamera einzuschalten
- Bei Wortmeldungen bitte ein Handzeichen geben
- Bei Wortmeldung bitte sich kurz zu halten
- Fragen können gerne auch über den Chat gestellt werden
- Wenn es für die TeilnehmerInnen in Ordnung ist, sprechen wir alle mit Du an
- Für die Zusendung der Unterlagen bitte die E-Mail im Chat hinterlassen

Unsere Hypothesen

- Es benötigt einen Wandel von Organisationen in und nach der Krise
- Restrukturierungen werden in vielen Unternehmen ein Thema werden
- Organisationen und MitarbeiterInnen befinden sich bereits im Tal der Changekurve
- MitarbeiterInnen und Führungskräfte finden sich in einer multiplen Belastungssituation
- Führungskräften kommt in Zeiten der Unsicherheit eine besondere Rolle
- MitarbeiterInnen wünschen sich Orientierung und suchen diese bei ihren Führungskräften

Veränderung heißt Abschied und Neubeginn

Wertschätzung des Alten

Mut für das Neue

Vertrauen

Freude

Abwehr

Commitment

Abschied vom Alten

Beginn von etwas Neuem

Alt

Neu

Aggression

Wut

Angst

Trauer
Depression

Widerstand

Das Alte ist bekannt

Exploration

Ungewissheit über das Neue

Typische Merkmale in Veränderungsphasen

Abwehr

- Es ist doch alles in Ordnung
- Davon bin ich/sind wir nicht betroffen
- Schau'n wir einmal.....
- Es wird nie so heiß gegessen wie gekocht.....
- Irritation, Verwirrung
- Abwerten der Information/der Informationsquelle
- Selektive Wahrnehmung

Commitment

- Fokus
- Zusammenarbeit
- Ausgeglichenheit
- Neugier, Interesse, Aufbruchstimmung
- Stabilität
- Vision
- Zielorientierung und Handlungsorientierung
- Erste Erfolgserlebnisse
- Optimismus und Realismus

Widerstand

- Wut, Aggressivität
- Verlust- und Zukunftsangst
- Engstirnigkeit
- Schuldzuweisung
- Jammern
- Krankwerden
- Selbstzweifel
- Opferrollen
- Passivität
- Kräfte werden mobilisiert

Exploration

- Erkennen von Möglichkeiten
- Entscheidungsschwierigkeiten
- Energie wird frei
- Mangel an Fokus, Chaos
- Zielfindung
- Erkennen von Ressourcen
- Erforschen/Ausprobieren von Alternativen
- Lernen neuer Fertigkeiten
- Loslassen von Altem, Offenwerden für Neues
- Entwickeln neuer Wahrnehmungs- und Einstellungsmuster

Hilfreiche Fragen für Veränderungsprozesse

Drei Fragen, die einem Unternehmen dabei helfen, die Restrukturierung möglichst konstruktiv für die MitarbeiterInnen zu gestalten:

- **MitarbeiterEbene:** Wie können die einzelnen Mitarbeitenden die persönlichen Konsequenzen einer organisatorischen Restrukturierung bewältigen?
- **Teamebene:** Wie können Teams eine organisatorische Restrukturierung bewältigen und wie können sich neu gebildete Teams in den neuen Strukturen zurechtfinden?
- **Kulturebene:** Wie kann die Unternehmenskultur der neuen Organisationsstruktur angepasst werden, damit sie deren geplante Wirkung optimal unterstützt?

To do's für Veränderungsprozesse

1. Plausible Begründung – „case for action“
2. Transparente Ziele – Umgang mit „heißen“ Eisen
3. Sorgfältige Auswahl der Schlüsselpersonen
4. Weitestgehende Beteiligungsmöglichkeiten in allen Prozessphasen
5. Offene, rasche Kommunikation – lebendige Kommunikation
6. Sorgfältige Vorbereitung und reflektierte Steuerung des Prozesses
7. Herausfordernd-realistische Zeitplanung
8. Offenlegen der Konfliktpotentiale und kontinuierliches Feedback
9. Der Prozess als Vorwegnahme der angestrebten Kultur

Erfahrungsbericht Restrukturierung

❑ Personalabbau aufgrund eines Mergers

Zusammenführung von 2000 Mitarbeitern

Reduktion um 600 Mitarbeiter durch Schließung von 50% der Shops und Schließung eines Call Center Standortes

Restrukturierung der gesamten Organisation inkl. Führungsstruktur

Neuausrichtung und Implementierung der HR IT Systemlandschaft

❑ Restrukturierung einer internen und externen Call Center Landschaft

Konsolidierung von 3 internen und 8 externen Call Center Partnern auf gemeinsam 19 Standorten

auf eine interne Call Center Servicegesellschaft und 5 externe Call Center an 11 Standorten

Externe betroffene Mitarbeiter: 2200, Reduktion von 400, Transferierung von 600

Intern betroffene Mitarbeiter: 250

Was waren die wichtigsten Learnings? Passen Sie zur Corona Phase?

LACHEN, OFFENHEIT und die ZYNISMUSFALLE

- Der Inner Circle of Trust für HR Manager: Lachen erlaubt?!
- Empathiereduktion als Abgrenzungsmaßnahme: Weinen erlaubt?!
- Die Geheimhaltungsphase & Kommunikationszeitpunkt: Offenheit hilft zum richtigen Zeitpunkt
- Vor der Phase einer Restrukturierung: KEINE „Happy Together Aktionen“,
Wie machen wir das zu Corona Zeiten?

Wie kann ich als HR Manager in dem Corona-Spannungsfeld „Kontakt forcieren und Personalabbau“ glaubwürdig bleiben?

Wir sind als Führungskräfte angehalten intensiv Kontakt zu den Mitarbeitern zu halten: es gibt online Kaffees, online Lunches, online Tischfußballspiel oder After Work Treffen zum Business Yoga – alles mit dem Ziel die Verbindung möglichst intensiv zu gestalten.

Gleichzeitig sind wir in Budgetkürzungsmeetings und den ersten Personalabbau Debatten. Die wirtschaftliche Lage durch Corona führt bei vielen Unternehmen zur Personalreduktion.

Anleitung zur Gruppendiskussion:

- Ihr werdet automatisch in einen anderen „Besprechungsraum“ in kleinere Gruppen zusammengeführt
- Bitte besprecht in dieser Kleingruppe die angeführte Fragestellung
- Ihr habt 5 Minuten Zeit. Nach Ablauf der Zeit werdet ihr automatisch wieder in die Großgruppe zurückgeführt
- Ein Gruppensprecher fasst die besprochenen Themen für alle zusammen

WOLKEN ROT

www.wolkenrot.at

IHR HUMAN RESOURCES TEAM

Wolkenrot-Happy Hour – 16.04.2020