

Herausforderung Change Management

► Personaler als Change Agents

DGFP e.V. (Hg.)

Herausforderung Change Management

Mit professioneller Personal-
arbeit Veränderungen zum
Erfolg bringen

DGFP-PraxisEdition, 98

2011, ca. 250 S.,

ca. 29,- € (D)/48,10SFr

ISBN 978-3-7639-3862-9

ISBN E-Book

978-3-7639-4840-6

Best.-Nr. 6001964

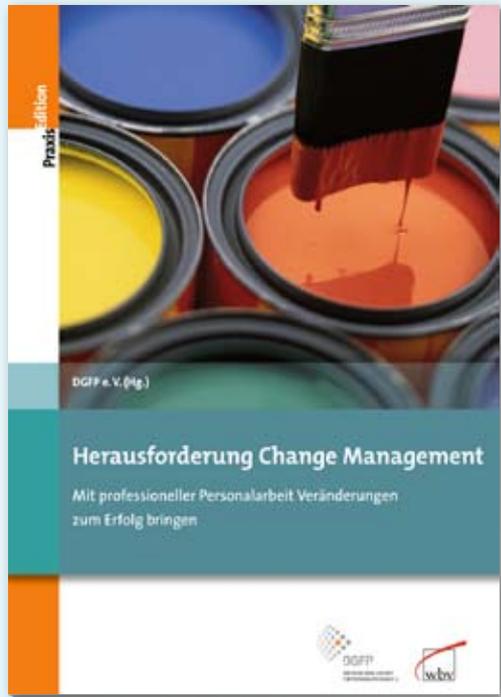
Erscheint Februar 2011

Der Herausgeber

Die Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e.V. (DGFP)
ist die Fachvereinigung für
das Personalmanagement in
Deutschland. In themenbezo-

genen Arbeitskreisen entwickeln
Personalmanager aus Unterneh-
men, Wissenschaftler und Bera-
ter neue Praxislösungen für die
Personalarbeit.

**Das Inhaltsverzeichnis des
Buches finden Sie auf der
nächsten Seite.**



Auch als



Veränderungsprozesse im Unternehmen sollten nicht ohne das Personalmanagement umgesetzt werden: Personaler können als „Change Agents“ erfolgreich Veränderungsprozesse gestalten und steuern. Basierend auf einer empirischen Studie und mehreren Expertenworkshops gibt das Buch Antworten auf vier Leitfragen: Was ist Change Management? Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für das Personalmanagement? Welche Rolle spielt das Personalmanagement dabei?

Welche Instrumente stehen ihm zur Verfügung? Mithilfe einer Profilmatrix lassen sich Veränderungsprozesse einordnen, beschreiben und planen. Verschiedene Instrumente und Checklisten bieten konkrete Hilfestellung. Mit Fallbeispielen aus den Unternehmen ThyssenKrupp Nirosta GmbH, KPMG, TMD Friction Group und TRW Automotive.

Herausforderung Change Management

Inhaltsverzeichnis des Buches

- 1 Personalmanagement in Veränderungsprozessen – eine besondere Herausforderung
 - 1.1 Change Management als Erfolgsfaktor
 - 1.2 Change Management – Begriffsbestimmung
- 2 Ansatzpunkte für die Steuerung von Change-Prozessen – die Change-Profilmatrix (Christoph Kuth)
 - 2.1 Dimensionen von Change-Prozessen
 - 2.2 Auslöser von Change-Prozessen
 - 2.3 Ziele des Change-Prozesses
 - 2.4 Wirtiefe von Change-Prozessen
 - 2.5 Zeitliche Dauer
 - 2.6 Betroffene/Beteiligte
 - 2.7 Risiken
 - 2.8 Profilmatrix und Typen von Change-Prozessen (Pantaleon Fassbender)
- 3 Phasen von Change-Prozessen und Gestaltungsaufgaben (Elke Humpert, Uwe Hartmann, Annette Kompa)
 - 3.1 Phase 1: Planungsphase bis zum Kick-off
 - 3.2 Phase 2: Umsetzungsphase
 - 3.3 Phase 3: Phase der Erfolgskontrolle
- 4 Rolle(n) und Aufgaben des Personalmanagements in Veränderungsprozessen (Elke Humpert, Uwe Hartmann)
 - 4.1 Einbindung des Personalmanagements als Chance
 - 4.2 Rollenoptionen für Personalmanager in Change-Prozessen
 - 4.3 Change-Phasen und Rollenanforderungen für Personalmanager
 - 4.4 Erforderliche Sozial- und Methodenkompetenzen
- 5 Change-Prozesse gestalten: Ausgewählte Handlungsfelder und Instrumente (Pantaleon Fassbender, Uwe Klein)
 - 5.1 Instrumente als Erfolgsfaktor
 - 5.2 Analyse der Change-Prozess-Charakteristika
 - 5.3 Operative Zielklärung
 - 5.4 Organisation von Veränderungsprojekten
 - 5.5 Kommunikationsplanung
 - 5.6 Professioneller Einsatz von Instrumenten
 - 5.7 Controlling-Instrumente im Veränderungsprozess
- 6 Change Prozesse in der Praxis – Unternehmensbeispiele
 - 6.1 Unternehmensbeispiele im Überblick
 - 6.2 Change-Fall Restrukturierung durch Insolvenz: TMD Friction Group (Automotive) (Christoph Kuth)
 - 6.3 Change-Fall Unternehmenskultur: ThyssenKrupp Nirosta GmbH (Elke Humpert)
 - 6.4 Change-Fall Integration : KPMG (Pantaleon Fassbender, Uwe Klein)
 - 6.5 Change-Fall Wissenstransfer: TRW Automotive Koblenz (Dirk Tischer)
- 7 Zum Schluss: Was müssen Sie tun, damit Ihr Veränderungsprozess doch noch zuverlässig scheitert?

Die weiteren Angaben finden Sie auf der vorhergehenden Seite.