

# Change Management Portale und Merger Portale in der internationalen Personalarbeit

**+++ Die internationale Personalarbeit steht bei internationalen Change Management und Merger Projekten immer wieder vor den gleichen Anforderungen:**

- Eine aktuelle, attraktive Informations- und Kommunikationskampagne ist über mehrere Länder, Unternehmen und Niederlassungen zu organisieren.
- Mitarbeiterbefragungen sind durchzuführen und Stimmungsbarometer zu ermitteln so wie auf dieser Basis gezielt zu intervenieren.
- Eine Vielzahl von Projekten sind zu definieren und transparent zu steuern auf der Geschäftsführungs-, Projektleiter- und Projektmitarbeiterebene.

Standardisierte, webbasierte Portale unterstützen und erleichtern inzwischen die Kommunikations-, Befragungs- und Projektmanagementprozesse. Dadurch wird Zeit gewonnen, die Effizienz der Strategieumsetzung erheblich gesteigert, Kosten gespart und mehr Mitarbeiter aktuell informiert und eingebunden. +++



**Dr. Albert Thienel,**  
Geschäftsführer der  
Dr. Thienel Consulting GmbH  
Personal- & Unternehmens-  
beratung, Düsseldorf.  
[www.Dr-Thienel-Consulting.de](http://www.Dr-Thienel-Consulting.de)

Bei einem Change Management oder Merger Portal handelt es sich um webbasierte Portale, die der webgestützten Information, Kommunikation, Mitarbeiterbefragung, Auswertung von Befragungen sowie dem zentralen und individuellen Projektmanagement und -controlling dienen.

Gute Kommunikation in Veränderungsprozessen lebt von zeitnahen Informationen, die attraktiv und ggf. auch emotionalisierend sein sollen. Hier ist die Geschäftsführung gefordert Orientierung zu geben, die wichtigsten Fragen (FAQs) zu beantworten, den Projektfortschritt und die Erfolge überzeugend darzustellen. Das Change Management Portal ist ein überzeugendes Medium dafür, insbesondere für Unternehmen mit einer Vielzahl von Niederlassungen oder Tochterunternehmen.

Nicht nur einseitige Informationsdarstellungen, Bild- und Filmreportagen sind möglich,

sondern auch Diskussionsforen zu gezielt ausgewählten Themen und ausgewählten Teilnehmern. Darüber hinaus kann Kommunikation über Mitarbeiterbefragungen, deren Ergebnis- und Maßnahmendarstellung organisiert werden. Auch hier können alle Mitarbeiter oder gezielt ausgewählte Personen zu zentralen Themen, mit offenen oder geschlossenen Fragen, befragt werden. Dies kann von einem zum anderen Tag erfolgen. Da das Auswertungstool vielfach schon Teil des Portals ist, liegen die Ergebnisse sofort vor und es kann sehr zeitnah agiert werden.

Zusätzlich können auch Umsetzungs- oder Stimmungsbarometer ermittelt werden, indem in regelmäßigen Abständen ausgewählte Fragen erneut beantwortet werden. Als ein Ergebnis erhält man eine Fieberkurve, die auch auf einzelne Unternehmensbereiche, Niederlassungen und abweichende Teilergebnisse analysiert werden kann. Dies ermöglicht eine sehr

detaillierte Übersicht und ggf. punktgenaue Interventionsmaßnahmen. Die Filterungsmöglichkeit des Umsetzungsstandes und der Umsetzungsstimmung durch das Management wird auf diese Art und Weise drastisch reduziert.

Führende Portale verfügen weiterhin über ein integriertes Projektmanagementtool. Hier kann jeder Projektleiter und Mitarbeiter seine individuellen Veränderungsziele und –maßnahmen dokumentieren, steuern und übersichtlich verfolgen. Die Geschäftsführung und ausgewählte Personen wiederum hat über das Projektcockpit die Gesamtübersicht über den Stand der Projekte, Handlungsfelder, Einzelmaßnahmen und Zielerreichungsgrade. Hier können z.B. die Business Scorecards aller Ebenen inhaltlich dargestellt, Maßnahmen abgeleitet, Prioritäten gesetzt, ihre Wirkungsziele, Umsetzungsgrade und Bewertungen des Projektstandes aktuell und transparent gepflegt werden.

Eine Suchmaschine ermöglicht weiterhin eine schnelle Volltextsuche über alle Einträge der Projektdatenbank. Eine transparente Übersicht über den individuellen und kollektiven Stand der Veränderungen kann somit gewährleistet werden. Da in den meisten Wandlungsprojekten sehr schnell hunderte von Einzelmaßnahmen und Projekte entwickelt und vorangetrie-

ben werden, ist eine webbasierte Lösung sicherlich schneller, transparenter und kostengünstiger als der Papierversand oder die klassische Arbeit des Leiters des Veränderungsprogramms mit seiner Projektmanagementsoftware.

Ein derartiger Funktionsumfang lässt aus einem Change Management Portal das zentrale Managementinstrument für den projektbezogenen und alltäglichen Wandel werden. Es verwundert daher nicht, dass dieses Tool auch für die Fusion von Unternehmen mit hunderten von Filialen eingesetzt wurde. Das hinter dem Portal liegende Content Management System ist weitestgehend selbsterklärend und im Regelfall innerhalb von einem Tag erlernbar. Der Zugang zum Portal ist natürlich passwortgeschützt. Der Zugriff auf individuelle Projekte und Projektübersichten wird durch ein weiteres Passwort gesichert.

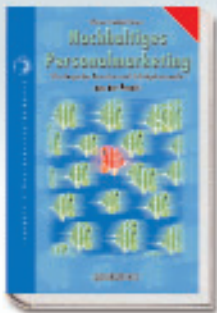
Da der Wandel in den Unternehmen inzwischen bei vielen Unternehmen permanent ist, kann natürlich ein derartiges, webbasiertes Tool nach dem ersten Wandlungsprojekt in die nachfolgende „Alltagsarbeit“ übernommen werden.



Dr. Albert Thienel



# Personalmanagement



Werner Fröhlich (Hrsg.)  
**Nachhaltiges Personalmarketing**  
 Strategische Ansätze und Erfolgskonzepte aus der Praxis  
 1. Auflage 2004  
 344 Seiten – Paperback – € 49,-  
 ISBN 3-89577-257-7

„Damit bietet das Buch eine solide Übersicht zum Thema Nachhaltigkeit im Bereich Human Resources.“  
**Personalführung**



Klaus Jürgen Heimbrock  
**Human Resources Management**  
 Dynamisches Unternehmen Band II  
 1. Auflage 2005  
 320 Seiten – Paperback € 29,-  
 ISBN 3-89577-339-5

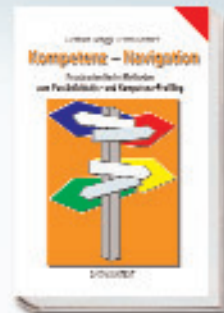
**Folgende Fragen beantwortet u. a. dieses Buch:**

- Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, wenn das Personalwesen in einem Unternehmen erfolgreich sein will?
- Wie läuft der optimale Personalsuch- und –auswahlprozess ab?
- Welche Strategien, Instrumente und Methoden führen die Personalbetreuung zum Erfolg?
- Wie sollte ein betriebliches Personalmanagement strukturiert sein?



Klaus Jürgen Heimbrock  
**Management**  
 Dynamisches Unternehmen - Band I  
 2. überarb. und erweiterte Auflage 2003  
 368 Seiten – Hardcover – € 29,-  
 ISBN 3-89577-269-0

„Insgesamt ist es ein gelungenes Lehrbuch, das durch seine klare und fokussierte Ausdrucksweise auch dem Praktiker einen guten Überblick über die verschiedenen Aspekte moderner Unternehmensführung und -organisation liefert.“  
**Der ARBEITGEBER**



Hänggi /Kemter  
**Kompetenz-Navigation**  
 Praxisorientierte Methoden zum Persönlichkeits- und Kompetenz-Profilung  
 1. Auflage 2004  
 248 Seiten – Paperback – € 39,-  
 ISBN 3-89577-330-1

„Das Buch ist in den Zeiten knapper Ressourcen wichtiger denn je, hilft es doch die Mitarbeiter typ- und leistungsgerecht einzusetzen. Das Werk sei allen Personalverantwortlichen ans Herz gelegt.“  
**Techniker Krankenkasse**