

HR Fallstudie – Q4



Unilever ist gerade dabei, ein neues Gesichtspflegeunternehmen zu übernehmen - "Best you". Best you wurde vor 18 Jahren gegründet und ist von einem bescheidenen Anfang an schnell gewachsen. Sein Wachstum ist vor allem auf die hochwertigen Gesichtscremes des Unternehmens zurückzuführen. Best you verwendet nur rein natürliche Rohstoffe, lehnt Chemikalien und Konservierungsstoffe ab und verzichtet auf Tierversuche. 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind inzwischen bei Shimmer beschäftigt, die nach der Übernahme alle zu Unilever wechseln werden. Die Due-Diligence-Prüfung ist noch nicht abgeschlossen, aber Gespräche mit dem bisherigen Managementteam (das auch nach dem Verkauf im Unternehmen verbleiben wird) haben ergeben, dass es ein hohes Maß an Besorgnis über die Veränderung und die Auswirkungen des Zusammenschlusses mit einem globalen Riesen auf das Best you-Team gibt. Eine kürzlich durchgeführte Umfrage hat gezeigt, dass die Mitarbeiter/innen von Best you nicht in der Lage sind, die Veränderungen zu bewältigen.

Dein Vorgesetzter hat dich gebeten, zusammen mit einem Team von HR-Kollegen einen Plan auszuarbeiten, wie das Thema Resilienz und der Umgang mit Veränderungen angegangen werden kann, wenn Best you in einem Monat Teil von Unilever wird. Es ist wichtig, dass alle Initiativen die Essenz der Marke Unilever repräsentieren, innovativ sind und - angesichts der geografischen Verteilung des Best you-Teams - die Technologie so weit wie möglich für ihre Umsetzung nutzen.

Email

To: You

From: HR Director, Unilever

Subject: Die Aufnahme unserer Best you-Kollegen

Vielen Dank im Voraus für deinen Beitrag zu diesem Resilienz- und Veränderungsmanagementprojekt. Die Marke Best you ist eine fantastische Ergänzung des lokalen Unilever-Angebots in deiner Region. Die Werte von Best you stimmen mit unseren eigenen überein - vor allem, was die Integrität der Arbeit, die kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit und die Entwicklung eines wirklich nachhaltigen Unternehmens angeht.

Wir sind uns bewusst, dass die 47 Personen, die Best you repräsentieren, vor einer gewaltigen Veränderung stehen - sie haben 18 Jahre lang als Familienunternehmen gearbeitet und werden bald Teil eines riesigen, globalen Unternehmens sein. Sie werden die Auswirkungen unseres VUCA-Umfelds ("Volatile, Unstable, Complex and Ambiguous") zu spüren bekommen, und wir müssen dafür sorgen, dass sie sich weiterhin als Teil eines eng zusammengeschweißten Teams fühlen. Die Aufgabe deines Teams ist es, ihnen dabei zu helfen, ihre persönliche, teambezogene und organisatorische Widerstandsfähigkeit zu entwickeln, damit sie in der Übergangsphase motiviert bleiben und effektiv arbeiten können.

Eine zusätzliche Herausforderung besteht darin, dass nicht alle Mitarbeiter/innen von Best you an einem Ort arbeiten, sondern dass einige von ihnen geografisch sehr weit entfernt sind. Es wird schwierig sein, das Team über einen längeren Zeitraum an einem Ort zu versammeln.

Ich füge Auszüge aus einer Umfrage zum Mitarbeiterengagement bei, die das Best you Management kurz nach Bekanntgabe der Übernahme durchgeführt hat. Wir müssen schnell daran arbeiten, einige innovative, unterstützende und unterhaltsame Initiativen zu entwickeln und umzusetzen, um die Fähigkeit des Teams zu entwickeln, mit der VUCAWelt, in der wir alle arbeiten, umzugehen.

Danke!

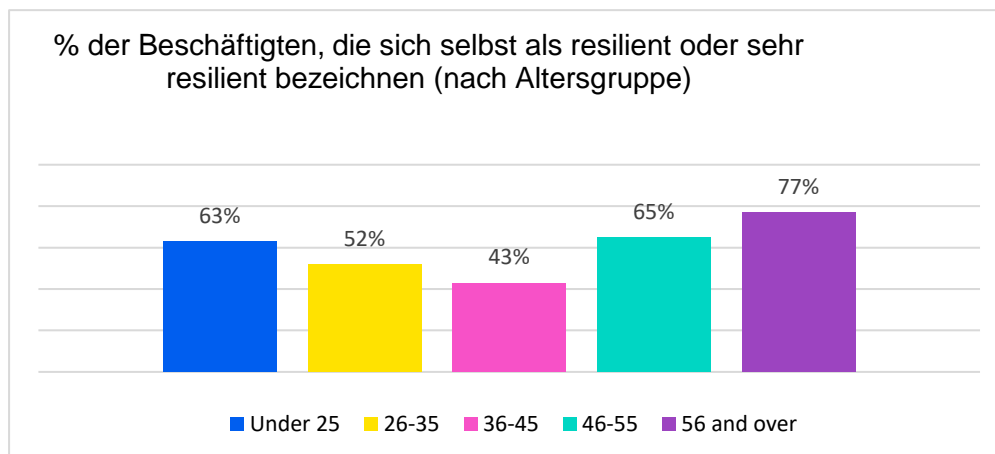
HR Director



Place
here

Best you Ergebnisse der Engagement-Umfrage

Wie widerstandsfähig bist du im Umgang mit Veränderungen?	Niederlassungen	Headquarters
Sehr resilient	3%	12%
Ziemlich resilient	15%	45%
Unterschiedlich	65%	28%
Überhaupt nicht resilient	17%	15%



Weitere Highlights

Unilever ist gut positioniert, um mit dem Wandel umzugehen	92%
Best You ist gut aufgestellt, um mit dem Wandel umzugehen	75%
Mein Manager ist gut aufgestellt, um mit Veränderungen umzugehen	43%
Ich bin gut aufgestellt, um mit dem Wandel umzugehen	57%
Best You erklärt den Wandel und was er für mich bedeutet	87%
Mein Vorgesetzter erklärt mir die Veränderungen und was sie für mich bedeuten	53%
Ich glaube, dass es durch die Übernahme eine Strategie zur Entwicklung der persönlichen, teambezogenen und organisatorischen Widerstandsfähigkeit geben wird:	
Ja	92%
Nein	3%
Ich weiß es nicht	5%
Mein/e vorgesetzte/r ist in der Lage, die Resilienz von Teams und Einzelpersonen zu entwickeln:	
Ja	63%
Nein	21%
Ich weiß es nicht	16%



Blog post

Was ist Resilienz?

Blog post von Laura Fraser, Organisational Development Consultant

In einer Welt, die sich in nie dagewesener Weise verändert, sind individuelle und organisatorische Widerstandsfähigkeit der Schlüssel. Wir alle müssen unsere Fähigkeit entwickeln, mit den Herausforderungen und Widrigkeiten des Lebens umzugehen. Als Unternehmen ist es wichtig, dass wir schrittweise Veränderungen und plötzliche Störungen vorhersehen und bewältigen, um auf dem Markt zu bestehen. Ein Teil der persönlichen Resilienz ist zwar angeboren, aber die Forschung zeigt, dass wir unsere eigene persönliche Resilienz entwickeln können und dass Organisationen den Rahmen und die Kultur für eine gedeihliche organisatorische Resilienz schaffen können. Meine eigene Forschung hat eine Reihe von Faktoren identifiziert, die meiner Meinung nach entscheidend sind, um ein Umfeld zu schaffen, das mit dem allgegenwärtigen Wandel umgehen kann. Organisationen werden diese Bereiche auf ihre eigene, einzigartige Weise entwickeln, aber jeder ist wichtig für die Entwicklung von Resilienz.



Place
here



Place here