

# ENERGIEVERSORGER – CHANGE-BEGLEITUNG BEI DER NEUPOSITIONIERUNG ALS HR-BUSINESS PARTNER

## Fakten

**Branche:** Energieversorger; **Umsatzgröße:** 16,3 Mrd. €, 20.000 Mitarbeiter

**Auftraggeber:** Vorstand

**Projektteam Kunde:** Arbeitsdirektor, Personalbetreuer, Personalentwickler, Experten aus den Standorten

**Projektteam Berater:** Geschäftsführer, Senior Consultant

**Rolle der Berater:** Architekt und Steuerer des Change-Programms, Coach, neutraler Gutachter

## Ausgangslage und Zielsetzung

- Im regulierten regionalen Markt forderten technische, markt-bezogene und demografische (Fachkräftemangel / Trend zur Überalterung) Veränderungen einen neuen Ansatz.
- Dem Trend sollte durch Neupositionierung des Personalbereiches und optimierte Personalentwicklung entgegenwirkt werden.
- Ziel war die Entwicklung des Personalbereichs zum HR-Business-Partner und eines Führungskräfteprogramms mit Durchführung von ACs, DCs und Coachings.

## Vorgehen

- Business Partner**
  - Entwicklung des Big Picture (Rollen, Aufgaben, Kompetenzen, Prozess) und Konzeption der Umsetzungsstrategie
  - Erstellung der Change-Architektur
  - Begleitung des Umsetzungsprozesses
- Führungskräfteprogramm**
  - Ausgestaltung von ACs/DCs
  - Projektorientierte Steuerung der Programmimplementierung und begleitende Unterstützung.
  - Durchführung von Workshops, ACs und DCs im oberen und im Top-Management.

## Ergebnisse und Kundennutzen

- Angepasstes Kompetenzmodell und Positionierung von HR als strategischer Business-Partner.
- HR-Roadmap und Konzeption zum Workforceplaning.
- Kenntnis über das vorhandene Potenziale sowie den Entwicklungsbedarf der Führungskräfte.
- Stärkung des Employer-Brands und Bindung der High-Potenzials.
- Qualifizierung eines Kernteams zur Sicherstellung der Change Readiness auf dem HR-Sektor.