



SVEN HÜLSERMANN

COACHING & CONSULTING

Mindset Reset: Wie HR den Wandel vom Widerstand zum Change gestaltet

Ein praxisorientierter Leitfaden für Personalentwicklung und HR





Die Dynamik der Veränderung

Warum ein neues Mindset für HR & PE entscheidend ist

Unsere Lebens- und Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Digitalisierung, neue Arbeitsmodelle und sich ändernde regulatorische Rahmenbedingungen prägen den Alltag – gerade in der öffentlichen Verwaltung und im Finanzsektor. Anpassungsfähigkeit ist keine Kür mehr, sondern eine Notwendigkeit für nachhaltigen Erfolg.

Trotz dieser allgegenwärtigen Veränderung reagieren viele Menschen – Führungskräfte wie Mitarbeitende – mit Skepsis, Unbehagen oder gar offenem Widerstand. Das tief verwurzelte Bedürfnis nach Stabilität und Routine kollidiert oft mit der Notwendigkeit, Gewohntes loszulassen und neue Wege zu beschreiten.

Die alarmierende Statistik spricht Bände: **Über 70% der Change-Projekte in Deutschland scheitern.** Ein Hauptgrund: Die menschliche Komponente wird vernachlässigt. Der Fokus liegt oft auf Prozessen und Technik, während die Emotionen, Ängste und Denkweisen der Betroffenen zu wenig Beachtung finden. Eine ablehnende Haltung führt zu Stress, Demotivation und blockiert dringend benötigte Innovationen.

70%

Change-Projekte scheitern
in Deutschland

Warum dieser Leitfaden für Sie als HR- und PE-Verantwortliche/r unverzichtbar ist:

Sie nehmen eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung einer positiven Veränderungskultur ein. Sie gestalten den Rahmen für die Weiterbildung und haben die Chance, HR von einer administrativen Rolle zu einem strategischen Partner im Wandel zu entwickeln. Dafür muss der Fokus der Personalentwicklung über die reine Fachkompetenz hinausgehen und gezielt Veränderungsfähigkeit fördern.

Dieses E-Book zeigt Ihnen, wie Sie Veränderung als Chance positionieren und mit dem richtigen "Change Mindset" persönliches und unternehmerisches Wachstum ermöglichen. Es liefert Ihnen Impulse, Hintergrundwissen und einen Fahrplan, um den notwendigen Mindset-Shift in Ihrem Unternehmen anzustoßen und zu begleiten.



Kapitel 1: Die Psychologie der Veränderung – Widerstände verstehen

Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Routinen geben uns Sicherheit und Orientierung. Dieses Bedürfnis nach Stabilität kollidiert jedoch mit dem Wandel. Veränderung bedeutet oft, die Komfortzone zu verlassen und sich ins Ungewisse zu wagen. Ängste vor dem Unbekannten und Kontrollverlust sind natürliche Reaktionen.

Zwei Gesichter der Veränderung: Personas im Change

Um die unterschiedlichen Haltungen greifbar zu machen, lernen Sie zwei typische Persona kennen. Diese Persona verdeutlichen die Pole, zwischen denen sich Mitarbeitende bewegen. Ihre Aufgabe als HR/PE ist es, Mitarbeitende – insbesondere die "NieNos" – auf dem Weg zu einem "GROW Mindset" zu unterstützen.

NieNo – Das "STUCK Mindset" (Das festgefahrene Mindset):

Denkmuster:

- ✓ "Ist doch nur ein Job." (Distanzierte Haltung)
- ✓ "Das haben wir schon immer so gemacht!" (Skepsis gegenüber Neuem). Besonders in etablierten Strukturen der Verwaltung oder bei langjährigen Bankmitarbeitern anzutreffen.
- ✓ "Veränderungen bringen doch nur Nachteile und mehr Arbeit." (Pessimismus). Oft gehört bei der Einführung neuer Software oder Prozesse.
- ✓ "Früher war alles besser." (Verklärung der Vergangenheit).

Verhalten: Geringe Bereitschaft, die Komfortzone zu verlassen oder neue Fähigkeiten zu lernen. Passivität, Kritik, Suche nach Schuldigen. Äußert Bedenken oft nur im Flurfunk.

SonJa – Das "GROW Mindset" (Das Wachstums-Mindset):

Denkmuster:

- ✓ "Veränderung ist eine Chance zur Weiterentwicklung!" (Positive Grundhaltung). Sieht, wie neue digitale Tools ihre Arbeit effizienter machen können, z.B. bei der digitalen Aktenführung in Behörden oder der automatisierten Kreditprüfung in Banken.
- ✓ "Ich kann daran wachsen und Neues lernen." (Erkennt persönlichen Nutzen).
- ✓ "Ich möchte Verantwortung übernehmen und mitgestalten." (Proaktivität).
- ✓ "Meine Arbeit hat einen Sinn." (Intrinsische Motivation).

Verhalten: Offen für Neues, lernbereit, bringt sich aktiv ein, sucht nach Lösungen, übernimmt Verantwortung.





Kapitel 2: Die Macht der Perspektive – Vom Problem zur Chance

Negative Annahmen über Veränderungen blockieren oft unbewusst den Fortschritt. Ähnlich wie "NieNo" neigen viele dazu, zuerst die Nachteile zu sehen. Dieses Kapitel hilft Ihnen, typische negative Aussagen zu erkennen, zu hinterfragen und positive Alternativen aufzuzeigen. Nutzen Sie die folgenden Gegenüberstellungen als Gesprächsgrundlage in Teams und Einzelgesprächen, um die Perspektive zu wechseln und die Chancen im Wandel sichtbar zu machen.

Typische negative Annahmen & positive Umdeutungen (mit PE-Argumenten für Ihre Gespräche):

"Veränderung bedeutet immer mehr Arbeit."

"Veränderung kann zu effizienteren Prozessen und neuen Möglichkeiten führen."

PE: "Durch die Umstellung können repetitive Aufgaben automatisiert werden, was Ihnen mehr Zeit für anspruchsvollere und strategische Tätigkeiten gibt. Wir bieten Schulungen an, um Ihnen die neuen Prozesse so einfach wie möglich zu machen."

"Ich werde meinen Job verlieren."

"Veränderung schafft neue Rollen und Kompetenzfelder."

PE: "Veränderungen im Unternehmen schaffen oft neue, spannende Aufgabenbereiche. Wir investieren in Ihre Weiterbildung, um Sie für diese neuen Rollen zu qualifizieren und Ihre Karrierechancen zu erweitern."

"Das haben wir schon immer so gemacht."

"Veränderung bietet die Chance, veraltete Routinen zu überdenken und zu verbessern."

PE: "Die Arbeitswelt entwickelt sich ständig weiter. Was gestern gut war, kann heute ineffizient sein. Veränderung ermöglicht es uns, wettbewerbsfähig zu bleiben und innovative Lösungen zu finden. Ihre Erfahrung ist dabei wertvoll, um zu beurteilen, was beibehalten und was verbessert werden sollte."



Negative Annahmen, Positive Umdeutungen

"Die da oben wissen eh nicht, was sie tun."

"Veränderung ist ein strategischer Schritt, der uns zukunftsfähig macht."

PE: "Die strategischen Entscheidungen für Veränderungen basieren auf sorgfältigen Analysen und dem Ziel, das Unternehmen langfristig erfolgreich zu positionieren. Wir sorgen für transparente Kommunikation, damit Sie die Hintergründe und Ziele der Veränderung verstehen."

"Ich bin zu alt/unerfahren für diese Veränderung."

"Veränderung ermöglicht es jedem, neue Fähigkeiten zu entwickeln und zu wachsen."

PE: "Alter und Erfahrung sind wertvolle Assets. Gleichzeitig bieten Veränderungen die Chance, neue Fähigkeiten zu erlernen und sich persönlich weiterzuentwickeln – unabhängig vom Alter oder der bisherigen Erfahrung. Wir bieten maßgeschneiderte Trainings und Unterstützung für alle Mitarbeitenden an."

"Das ist doch nur wieder eine Modeerscheinung."

"Veränderung ist notwendig, um im Wettbewerb zu bestehen und sich weiterzuentwickeln."

PE: "In einem dynamischen Marktumfeld ist Stillstand = Rückschritt. Veränderung ist kein Selbstzweck, sondern eine Notwendigkeit, um relevant zu bleiben, Innovationen voranzutreiben und langfristig Arbeitsplätze zu sichern."

"Meine Meinung zählt bei Veränderungen eh nicht."

"Veränderung lebt von der Beteiligung und dem Input aller Mitarbeiter."

PE: "Ihre Erfahrungen und Perspektiven sind für uns sehr wertvoll. Wir fördern aktiv die Beteiligung der Mitarbeitenden an Veränderungsprozessen durch Feedback-Mechanismen, Workshops und offene Gesprächsrunden. Ihre Ideen können maßgeblich zum Erfolg beitragen."



Negative Annahmen, Positive Umdeutungen

"Das wird sowieso nicht funktionieren."

"Veränderung ist ein Lernprozess, bei dem wir gemeinsam Lösungen finden."

PE: "Nicht jede Veränderung verläuft reibungslos, aber wir sehen sie als einen gemeinsamen Lernprozess. Wir evaluieren die Fortschritte, passen bei Bedarf an und lernen aus Herausforderungen. Ihr Engagement und Ihre konstruktive Mitarbeit sind dabei entscheidend."

"Ich mag keine Veränderungen."

"Veränderung kann spannend sein und neue Perspektiven eröffnen."

PE: "Auch wenn Veränderung zunächst Unsicherheit auslösen kann, birgt sie auch die Chance, neue Aufgaben kennenzulernen, neue Kontakte zu knüpfen und über sich hinauszuwachsen. Wir unterstützen Sie dabei, die positiven Aspekte zu entdecken und Ihre Stärken in neuen Kontexten einzubringen."

"Das ist wieder nur eine Top-Down-Entscheidung."

"Veränderung kann auch Bottom-Up entstehen und von den Mitarbeitern getragen werden."

PE: "Veränderungsimpulse können von verschiedenen Ebenen kommen. Wir fördern eine Kultur, in der Ideen und Verbesserungsvorschläge von allen Mitarbeitenden willkommen sind und in Veränderungsprozesse einfließen können. Ihre Initiative ist gefragt!"

Reflektieren Sie selbst:

Welche dieser negativen Annahmen hören Sie oft in Ihrem Unternehmen? Welche hegen Sie vielleicht selbst insgeheim?

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und schreiben Sie auf, wie Sie diese Annahme für sich oder im Gespräch mit anderen positiv umdeuten könnten.

Welche Chancen stecken wirklich dahinter?



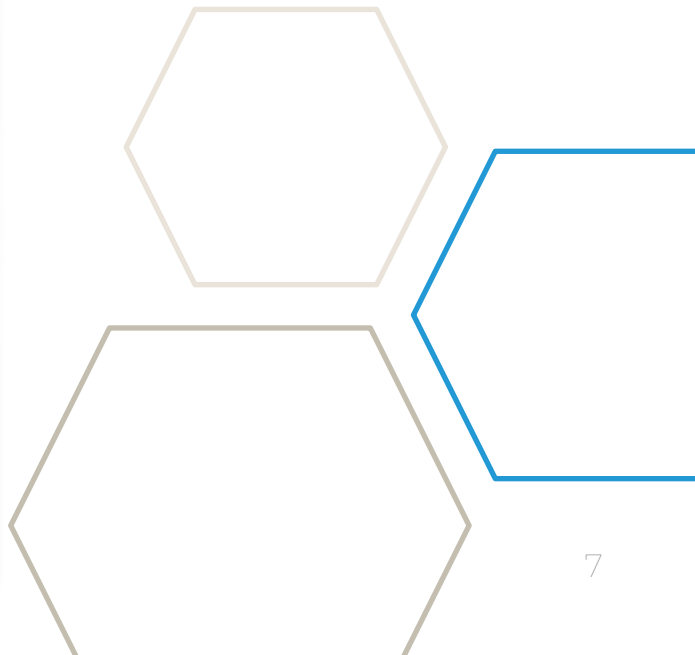
Kapitel 3: HR & das Change Mindset – Den Wandel aktiv gestalten

Ein positives Change Mindset fällt nicht vom Himmel. Es braucht Pflege und die richtigen Rahmenbedingungen. Hier kommen Sie als HR und PE ins Spiel. Ihre Aufgabe ist es, eine Kultur zu fördern, in der Veränderung als normal und als Chance begriffen wird.

Das Fundament: Was ist ein "Change Mindset"?

Ein positives "Change Mindset" ist mehr als nur die Abwesenheit von Widerstand. Es ist eine Haltung, geprägt durch fünf wichtige Eigenschaften:

Offenheit: Bereitschaft, neue Ideen und Wege zuzulassen.	Neugier: Interesse am Unbekannten und am Lernen.	Proaktivität: Aktives Mitgestalten statt nur Reagieren.
Resilienz: Fähigkeit, mit Rückschlägen und Unsicherheit umzugehen und gestärkt daraus hervorzugehen.	Wachstumsorientierung: Überzeugung, dass Fähigkeiten entwickelt werden können und Herausforderungen Lernchancen sind.	





Das DISG-Modell im Change

Individuelle Unterschiede verstehen:

Menschen reagieren unterschiedlich auf Veränderung, abhängig von ihren Persönlichkeits- und Verhaltenspräferenzen. Das DISG-Modell hilft Ihnen, diese Unterschiede zu verstehen und Ihre Kommunikation und Unterstützung anzupassen.

Das DISG-Modell beschreibt vier grundlegende Verhaltenstendenzen:

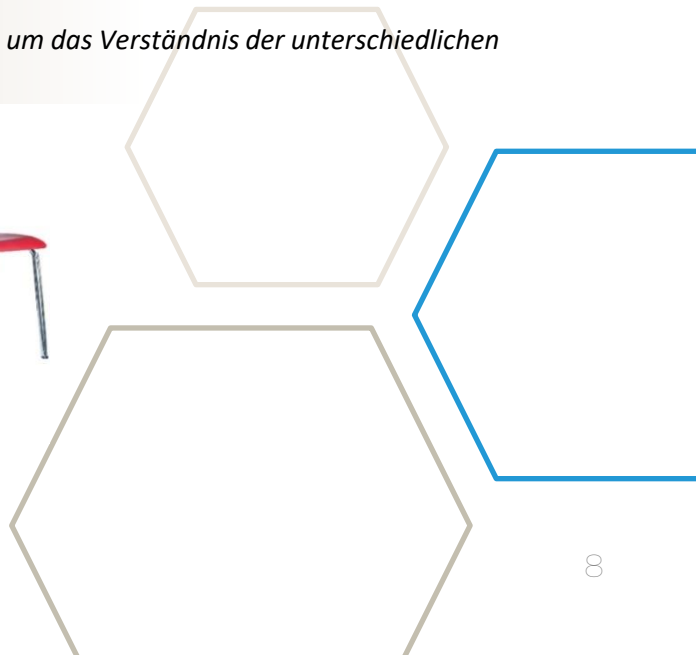
Dominant (D): Ergebnisorientiert, direkt, bestimmt, willensstark. *Reagiert auf Change oft:* Will Kontrolle, schnelle Ergebnisse, klare Ansagen. Blockiert, wenn zu wenig Einfluss oder unklare Ziele.

Initiativ (I): Begeisterungsfähig, optimistisch, kontaktfreudig, überzeugend. *Reagiert auf Change oft:* Offen, wenn es spannend ist und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Blockiert bei Routine, fehlender Anerkennung oder sozialer Isolation.

Stetig (S): Geduldig, zuverlässig, teamorientiert, wertschätzend. *Reagiert auf Change oft:* Vorsichtig, braucht Sicherheit, klare Abläufe, Zeit zur Anpassung. Blockiert bei Hektik, Unsicherheit, Konflikten, Verlust von Routine.

Gewissenhaft (G): Analytisch, präzise, faktenorientiert, qualitätsbewusst. *Reagiert auf Change oft:* Will Details verstehen, braucht klare Prozesse, Logik, Daten. Blockiert bei mangelnder Information, unklaren Abläufen, Fehlern.

Wichtig: Kein Typ ist besser oder schlechter – es geht um das Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse und Kommunikationsstile.





Praktische Anwendung von DISG für HR/PE im Change

- ✓ **Kommunikation anpassen:** Sprechen Sie die verschiedenen Typen unterschiedlich an. D-Typen wollen Fakten und Ergebnisse, I-Typen die Vision und den Teamaspekt, S-Typen Sicherheit und einen klaren Plan, G-Typen Details und Logik.
- ✓ **Teams zusammenstellen:** Nutzen Sie das Wissen um die Profile, um Teams so zusammenzustellen, dass sich Stärken ergänzen und Synergien entstehen können. Wer treibt an (D)? Wer begeistert (I)? Wer sorgt für Stabilität (S)? Wer prüft die Details (G)?
- ✓ **Konflikte managen:** Verstehen Sie, dass Konflikte oft aus unterschiedlichen Bedürfnissen und Kommunikationsstilen resultieren. Das DISG-Modell hilft, diese zu erkennen und zu moderieren.
- ✓ **Feedback geben:** Passen Sie Ihre Feedbackmethoden an die Präferenzen an (direkt für D, enthusiastisch für I, ruhig und persönlich für S, faktenbasiert für G).

INFO

Möchten Sie das DISG-Modell gezielt für Ihre Personalentwicklung und im Change Management nutzen?

Ich biete Workshops und Coachings an, die Ihnen und Ihren Führungskräften helfen, die Verhaltensprofile im Team zu verstehen und für eine effektivere Zusammenarbeit und Kommunikation im Wandel zu nutzen. Der "**Team-Kompass**" Workshop oder individuelle "**Mitarbeiter-**" und "**Leaders-Kompass**" Coachings (inkl. Profilerstellung) sind hier ideale Werkzeuge.

Mehr Infos unter: www.sven-huelsermann.de





Kapitel 4: Praktische Strategien für HR & PE – Das Change Mindset verankern

Wie können Sie nun konkret als HR oder PE ein positives Change Mindset fördern und im Unternehmen verankern? Es geht darum, die richtigen Impulse zu setzen und sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende zu befähigen.

Entwicklung von Führungskräften zu Change-Leadern:

Trainings & Workshops:

Entwickeln Sie Formate, die Führungskräfte befähigen, den Wandel zu gestalten. Inhalte sollten sein:

- Change-Methoden (z.B. Kotter, Change-Phasen).
- Förderung des eigenen Change Mindsets (Selbstreflexion, Resilienz).
- Kommunikationsfähigkeiten im Change (Klarheit, Empathie, aktives Zuhören).
- Umgang mit Widerstand und Teamdynamiken (unter Berücksichtigung von DISG).
- Stärkung der Vorbildfunktion.

Individuelles Coaching:

Bieten Sie Coaching für Führungskräfte an, um individuelle Herausforderungen im Change zu meistern und den eigenen Führungsstil zu reflektieren.

Kompetenzaufbau bei Mitarbeitenden (Fokus "SonJa Mindset"):

Trainings & Workshops für Mitarbeitende:

Konzipieren Sie Angebote, die auf die Entwicklung eines positiven Change Mindsets abzielen:

- Resilienz und Flexibilität stärken.
- Positive Fehlerkultur etablieren.
- Veränderungsbereitschaft steigern (Selbstreflexion, Umgang mit negativen Annahmen).
- Kommunikation und Kollaboration in veränderten Teams verbessern.
- Eigeninitiative fördern.

Persönlichkeitsentwicklung:

Bieten Sie Programme an, die Mitarbeitenden helfen, ihre Stärken zu erkennen und ihre Anpassungsfähigkeit zu erhöhen.

Rahmenbedingungen gestalten:

Feedback-Kultur:

Etablieren Sie regelmäßige Feedback-Mechanismen, die unterschiedliche Kommunikationsstile (DISG) berücksichtigen. Fördern Sie eine Kultur, in der offen über Herausforderungen gesprochen werden kann.

Kommunikationsstrategie:

Unterstützen Sie die Entwicklung einer klaren, transparenten und empathischen Change-Kommunikation. Nutzen Sie verschiedene Kanäle und Storytelling.

HR als neutraler Partner:

Positionieren Sie sich als neutrale Anlaufstelle und Moderator bei Konflikten oder Unsicherheiten im Change.

Messung und Evaluation:

Überprüfen Sie die Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen durch Mitarbeiterbefragungen, Analyse von Kennzahlen (z.B. Fluktuation, Engagement im Change) und Feedbackschleifen.

Indem Sie diese Strategien verfolgen, entwickeln Sie HR und PE zu einem unverzichtbaren strategischen Partner, der aktiv eine positive und zukunftsfähige Veränderungskultur im Unternehmen gestaltet.



Fallbeispiel: HR als Change-Motor in der "Zukunfts-Versicherung AG"

Ein Szenario, das sicherlich jeder nachvollziehen kann, da dieser Change bereits hinter euch liegt oder als Idee schon in der Planung ist:

Eine etablierte Versicherungsgesellschaft, die **"Zukunfts-Versicherung AG"**, steht vor der Herausforderung, ihren Kundenservice zu digitalisieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Kundenerwartungen zu erfüllen.

Der geplante Change: Einführung eines neuen, umfassenden digitalen Kundencenters (Portal & App), das viele bisherige analoge Prozesse (Antragstellung, Schadensmeldung per Post/Telefon) ablösen soll.

Die Herausforderung: Im Kundenservice-Team gibt es erhebliche Widerstände.

- ✓ Langjährige Mitarbeiter (viele "NieNos") fürchten um ihren Arbeitsplatz und stellen sich folgende Frage: "Werden wir noch gebraucht?",
- ✓ fühlen sich von der neuen Technik überfordert ("Das lerne ich nie!")
- ✓ und sehen den persönlichen Kundenkontakt gefährdet ("Das ist doch unpersönlich!").

Die Teamleiterin ist noch neu auf ihrer Position und selbst unsicher, wie sie das Team motivieren soll.

Frau Schneider, **die erfahrene PE-Referentin**, wird frühzeitig von der Geschäftsführung eingebunden.

Ergebnis: Durch das proaktive Handeln von Frau Schneider, das Verständnis für die Mindsets und Verhaltenstypen sowie die gezielte Kommunikation und durch die Befähigung der Führungskraft gelingt es, die Widerstände deutlich zu reduzieren.

Das Team beginnt, die Vorteile des digitalen Kundencenters zu erkennen und sich aktiv einzubringen. Die Teamleiterin fühlt sich gestärkt und kann ihr Team nun souverän durch den Wandel führen.

Doch wie hat Frau Schneider das geschafft?



Fallbeispiel: HR als Change-Motor in der "Zukunfts-Versicherung AG"

Aktionen von Frau Schneider:

1

Analyse & Sensibilisierung: Frau Schneider führt Gespräche mit der Teamleiterin und einzelnen Mitarbeitern. Sie erkennt die "NieNo"-Muster und die dahinterliegenden Ängste. Sie identifiziert aber auch einige technikaffine "SonJas", die Potenzial sehen. Sie sensibilisiert die Teamleiterin für die unterschiedlichen Mindsets und erarbeitet mit ihr den individuellen Unterstützungs-Bedarf.

2

Workshop "Chance Digitalisierung": Statt einer reinen Technik-Schulung organisiert Frau Schneider einen Workshop. Mithilfe der positiven Umdeutungen (vgl. Tabelle Kapitel 2) diskutiert sie mit dem Team die *konkreten* Ängste und erarbeitet gemeinsam die Chancen:

Angst: "Wir werden nicht mehr gebraucht." -> Chance: "Wir haben mehr Zeit für komplexe Beratungen und persönliche Betreuung, die die Technik nicht leisten kann. Unsere Expertise wird noch wichtiger!"

Angst: "Das lerne ich nie!" -> Chance: "Wir bekommen Top-Schulungen und lernen wertvolle digitale Kompetenzen, die uns auch persönlich weiterbringen. Wir unterstützen uns gegenseitig."

Angst: "Unpersönlicher Kontakt." -> Chance: "Schnellere Antworten auf Standardfragen durch das Portal schaffen mehr Zeit für qualitativ hochwertige, persönliche Gespräche bei komplexen Anliegen."

3

Coaching der Teamleiterin (mit DISG-Impulsen): Frau Schneider organisiert ein Coaching für die Teamleiterin. Sie lernt das DISG-Modell kennen, um die Teamdynamik zu verstehen. Die Teamleiterin lernt, wie sie den sicherheitsorientierten S-Typen im Team einen klaren Fahrplan geben kann, wie sie die detailorientierten G-Typen mit Fakten zur Datensicherheit beruhigt und wie sie die I-Typen für die Kommunikation der Vorteile nach außen gewinnen kann.

4

Gezielte PE-Maßnahmen: Frau Schneider konzipiert modulare Schulungen, die auf unterschiedliche Vorkenntnisse eingehen. Sie initiiert ein Mentoring-Programm, bei dem die "SonJas" die skeptischeren Kollegen unterstützen ("Digital-Lotsen"). Sie sorgt dafür, dass Erfolge (z.B. erste positive Kundenfeedbacks zum Portal) im Team sichtbar gemacht werden.



Fazit: Veränderung als Motor für Ihren Erfolg

Die moderne Arbeitswelt fordert uns heraus. Veränderung ist keine Ausnahme mehr, sondern die Regel. Ein positives Change Mindset ist der Schlüssel, um diesen Wandel nicht nur zu überstehen, sondern ihn aktiv als Chance für Wachstum und Innovation zu nutzen.



Die wichtigsten Erkenntnisse auf einen Blick:

✓ Perspektive zählt: Negative Annahmen blockieren. Helfen Sie, die Chancen im Wandel zu erkennen.	✓ HR & PE sind zentral: Sie gestalten die Kultur, entwickeln Kompetenzen und unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende.	✓ HR als strategischer Partner: Positionieren Sie sich als Gestalter der Veränderungsfähigkeit – intern wie extern.
✓ Change Mindset ist lernbar: Es geht um Offenheit, Neugier, Resilienz und Wachstumsorientierung. Fördern Sie das "SonJa Mindset" statt des "NieNo Mindsets"!	✓ Individualität beachten: Das DISG-Modell hilft, unterschiedliche Bedürfnisse im Change zu verstehen und darauf einzugehen.	

Ein Unternehmen mit einem positiven Change Mindset ist agiler, innovativer und attraktiver für Talente. Mitarbeitende, die Wandel als Entwicklungschance sehen, sind motivierter und engagierter. Diese Fähigkeit wird zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.



Ihr nächster Schritt: Gestalten Sie Ihre erfolgreiche Veränderungsreise!

Sind Sie bereit, die Weichen für eine positive Veränderungskultur zu stellen? Möchten Sie Ihre Führungskräfte zu Change-Leadern entwickeln und Ihre Mitarbeitenden für die Chancen des Wandels begeistern?

Tools

Erfahre mehr in meinem nächsten E-Book:
"Das 1x1 des Change für HR: Modelle, Phasen und Praxis-Tools".

Gespräch

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Strategie-Gespräch, um maßgeschneiderte Strategien für Ihr Unternehmen zu entwickeln. Einfach unter: <https://www.sven-huelsermann.de/kontakt/>

Coaching

Entdecken Sie meine Workshop-Angebote (z.B. "Team-Kompass") oder Coaching-Programme (z.B. "#führeKRAFTvoll"), um Ihre Teams und Führungskräfte fit für die Zukunft zu machen! Einfach Infomaterial per Mail anfordern: info@sven-huelsermann.de

Lassen Sie uns gemeinsam den Wandel gestalten!

INFO

Machen Sie Ihre Führungskräfte zu Gestaltern des Wandels! Mein Programm "**#führeKRAFTvoll - In 12 Wochen zum erfolgreichen Change-Leader**" bieten maßgeschneiderte Unterstützung, um Führungskompetenzen im Change gezielt aufzubauen. Ideal als strategischer Employer Benefit!



COACH & TRAINERPROFIL

Name:	Sven Hülsermann
Geburtsjahr:	1981
Standort:	Bielefeld
Berufserfahrung:	Organisationsentwicklung Personalmanagement Personalentwicklung Führungserfahrung
Ausbildungen:	Sozialversicherungs- fachangestellter Personalmanager



KONTAKT

E-Mail: info@sven-huelsermann.de
Mobil: 01776249278
Web: www.sven-huelsermann.de

SCHWERPUNKT

Business-Coaching und Change-Consulting für nachhaltige Transformationsprozesse.

Ich stehe für Veränderung, die einen nachhaltigen Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeiter bietet. Mein Ziel ist es, Organisationen durch die Menschen darin zu verbessern. Bei meiner Arbeit betrachte ich immer drei Dimensionen: **STRATEGIE, MINDSET & STRUKTUR**, um eine systemische Lösung zu finden, die zu den **WERTEN** der Organisation passt.

FORT- & WEITERBILDUNG (AUSZUG)

- operativer und strategischer Prozessmanager
- Business-Coach
- NLP Practitioner

ANALYSETOOLS & LIZENZEN

- DISG – Verhaltensanalyse
- BIG5 Discovery – Persönlichkeitsanalyse
- K7 Kompetenzmodell

