

SUPERVISION FÜR HR-MANAGERINNEN UND HR-MANAGER

Seit über zwanzig Jahren unterstützt **LORENZCONSULTING.** die HR-Abteilungen verschiedenster Branchen und Unternehmen durch Beratung, Projekte, Training, Coaching und Supervision.

Unser Blick auf die HR-Funktion:

HR-Manager* leisten einen zentralen und unentbehrlichen Beitrag, indem Sie die wichtigsten Ressourcen des Unternehmens – die Mitarbeiter und Führungskräfte – suchen, integrieren, entwickeln, verwalten, betreuen und unterstützen.

Je nach Spezialisierung gestalten HR-Manager Konzepte und Methoden für Recruiting- und Personalmarketing, optimieren das Informations- oder Performancemanagement, etablieren Führungsinstrumente, entwickeln Mitarbeiter, Führungskräfte oder Teams, unterstützen im Changemanagement, lösen Konflikte, begleiten die Organisationsentwicklung, geben Impulse zur Entfaltung der Unternehmenskultur, schaffen Anreize und Motivation für Leistung und Commitment, gestalten Karrieren, arbeiten am Gelingen einer Interkulturalität, kümmern sich um Werte, aber auch um die Compliance im Unternehmen, sind Ansprechpartner und „Gegenüber“ der Mitarbeitervertretung und Vieles mehr.

Neben dem Spezialisten ist in mittelständischen Unternehmen auch der „Allrounder“ als Personalleiter oder in großen Organisationen als „Business Partner“ mit all diesen Themen befasst – eine enorme Rollenvielfalt und Komplexität.

Hinzu kommen, für die Spezialisten als auch für die Allrounder, die sich verändernden Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse durch die Digitalisierung und Globalisierung. Die grundsätzliche Anforderung an das Unternehmen nach Hochgeschwindigkeit bezogen auf Wachstum, Flexibilität und Agilität erzeugt zusätzlichen Veränderungsdruck. Hyperkompetitive Personalmärkte, sowie das unterschiedliche Selbstverständnis und die jeweiligen Anforderungen der Generationen von Mitarbeitern und Führungskräften erfordern ebenfalls Veränderungsbereitschaft und Flexibilität vom Unternehmen.

Es geht um den Menschen, um das Zwischenmenschliche, um die Mensch-Arbeit-Beziehung, um den gemeinsamen Erfolg, um die richtigen Interventionen in soziale Systeme, um Lernen, Entwickeln, Leisten, um Ergebnisse, Qualität und um Gesundheit.

Oft kommen zwei weitere Aspekte hinzu:

Rolle, Funktion und Bedeutung und demzufolge der Handlungsspielraum des HR-Managers werden von den Führungskräften unterschiedlich gesehen und genutzt. Das bedeutet, dass Zuständigkeiten und Handlungsspielräume fortwährend „erarbeitet“ und „verteidigt“ werden müssen.

Der HR-Manager hat, je nach Größe des HR-Bereichs, keine Kollegen, mit denen er sich austauschen kann und die ihn durch vertrauliche Gespräche entlasten. Im Zweifel hat er noch nicht mal wirklich einen Vorgesetzten, an den er sich mit seinen persönlichen Anliegen und Defiziten wenden kann. Er ist zuständig für alle Mitarbeiter und Führungskräfte und damit auf sich alleine gestellt.

Vor diesem Hintergrund der verantwortungsvollen und komplexen Arbeit mit Menschen und Organisationen ist eine Supervision der persönlichen Strategien, Konzepte, Fähigkeiten und Potentiale sowie des individuellen Selbstmanagements kein Luxus.

Sie dient der Orientierung in komplexen Systemen, dem Erhalt von Flexibilität und Geschwindigkeit, der individuellen Weiterentwicklung und der notwendigen „Psychohygiene“. Die Mitarbeiter der HR-Abteilung werden überdies als Vorbilder einer Lernkultur im Unternehmen gesehen.

*Für eine bessere Lesbarkeit wird im Text auf eine explizite weibliche Form verzichtet.

Unser Supervisions-Workshop:

In einer Supervisionsgruppe reflektieren die Teilnehmer/innen gemeinsam in bzw. mit der Gruppe und dem Supervisor ihre Erfahrungen, überprüfen fall- und projektbezogen ihre Analysen und Interventionen, klären ihre Rolle und deren Implikationen in ihrem Unternehmen, erweitern ihre Methodenkenntnisse, arbeiten an der Weiterentwicklung der individuellen Kommunikationskompetenz und nutzen den Austausch mit erfahrenen Kollegen/innen.

In unserem Supervisions-Workshop bieten wir den Teilnehmer/innen die Gelegenheit, sich in einer kleinen Gruppe (max. 6 Teilnehmer/innen) mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmen auszutauschen, eine individuelle Standortbestimmung durchzuführen, die persönlichen Perspektiven zu überprüfen und an der Kompetenzerweiterung zu arbeiten.

Damit der Austausch und das gegenseitige Lernen der Komplexität der „HR-Realität“ gerecht werden, ist der Workshop offen für alle HR-Funktionen.

Mögliche Themen sind:

- Orientierung in der spezifischen Funktion und Rolle
- Unterstützung bei der Bearbeitung von Konfliktfeldern im Unternehmen
- Methoden zur Organisationsentwicklung
- Schwierige Teams oder Mitarbeiter entwickeln
- Problematische Aspekte der Unternehmenskultur verändern
- die Rolle als Impulsgeber oder Begleiter für bzw. in einem Changeprozess
- Weiterentwicklung des persönlichen Selbstmanagements
- Weiterentwicklung der individuellen Kommunikationsfähigkeiten
- die persönliche Wirkung überprüfen und optimieren
- berufliche Perspektiven sondieren
- und Vieles mehr ...

SUPERVISOR: Adolf Lorenz, Jhrg. 1956, arbeitete von 1985–1990 als Ausbilder und Supervisor für Berater im sozialen Bereich sowie als Psychotherapeut in der Krisenintervention. Von 1990–1997 gestaltete er die Managemententwicklung in einem international ausgerichteten Medienkonzern und war als Personalchef in einem Fernsehsender tätig. 1997 gründete er die **LORENZ CONSULTING**.

www.lorenz-consulting.de