

„Change things right“

Es gibt unzählige Werkzeuge und immer mehr agile Methoden um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten – allerdings kann durch zu viele Instrumente und Methoden manchmal Verwirrung entstehen und die Lust etwas zu verändern, gedämpft werden.

Die Praxis zeigt, dass bei komplexeren Veränderungsprozessen eben auch „altbewährte“ Werkzeuge, für Orientierung sorgen und die Akzeptanz für die Veränderung in der Organisation wirksam erhöhen. Wichtige Botschaften können einfach und verständlich kommuniziert werden. Insbesondere bei hierarchisch geprägten Unternehmenskulturen mit gering ausgeprägten Veränderungserfahrungen sind es eher die einfachen und klassischen Instrumente, die im Transformationsprozess die gewünschte Wirkung erzielen.

Vier klassische Werkzeuge zeigen in der Praxis eine effektive Begleitung von Veränderungen: **Mitarbeiterbefragungen, Videobotschaften, Soundingboards und Ladestationen für Führungskräfte.**

Die **Mitarbeiterbefragung** zielt auf eine Einbindung der gesamten Mannschaft von Anfang an. Hier sind Fragen und Statements u.a. zu den Unternehmensdimensionen Innovation, Zugehörigkeit, Fehlerkultur und Kundenorientierung sinnvoll:

- Unsere Unternehmen sieht Veränderungen aktiv voraus und treibt sie proaktiv voran.
- Ich habe das Gefühl, dass meine Meinung bei anstehenden Veränderungen Berücksichtigung findet.
- In unserem Unternehmen sind Fehler als Teil des Entwicklungsprozesses akzeptiert.
- Welche Wünsche oder Idee wollen Sie dem Projektteam mit auf den Weg geben?
- Welche Ängste oder Bedenken haben Sie in Bezug auf die Veränderung?

Wichtig bei der Befragung ist neben einer klar kommunizierten Zielsetzung der transparente Umgang mit den Ergebnissen. Stellen Sie die wichtigsten Aussagen dem Gesamthaus zur Verfügung. Dieses kann z. B. in Form von kurzen Videos oder entsprechenden Dokumentationen erfolgen. Stellen Sie sicher, dass die Führungsmannschaft im Vorfeld die relevanten Informationen erhält und die Kernaussagen einheitlich in den Bereichen kommuniziert.



Die transparente Inhalts- und Prozesskommunikation ist von Beginn an das zwingende Gebot. **Videobotschaften** vom Projektteam oder auch vom Vorstand können gezielt genutzt werden, um erste kommunizierbare Projektergebnisse transparent und einheitlich in die Organisation zu tragen.

Neben Inhalts-/Prozesskommunikation sind „**Ladestationen**“ für Führungskräfte gut geeignet, um eine einheitliche und transparente Kommunikation zu Mitarbeitern sowie den souveränen Transport des **Warums/der Notwendigkeit** der Veränderung zu gewährleisten. Insbesondere wenn es darum geht, auf welche Mitarbeiterfragen sollte ich mich vorbereiten und wie gehe ich mit möglichen Ängsten/Befürchtungen meiner Mitarbeiter richtig um. Die Ladestationen können als medialer Kurzimpuls (60-90 Minuten) für Führungskräfte in Kleingruppen organisiert werden. Darüber hinaus fördern die Ladestationen die Vernetzung der Führungskräfte untereinander. Gleichzeitig steigt die Verbindlichkeit und Kontinuität in der souveränen Begleitung des Prozesses deutlich.

Mit regelmäßigen **SoundingBoards** werden neben dem Projektteam weitere Mitarbeiter in das Projekt eingebunden. Im Sinne eines „beratenden Reviewteams“ werden in kurzen organisierten Sitzungen (2-4h) die aktuellen Projektergebnisse gemeinsam hinterfragt und diskutiert, u. a.:

- Sind die erarbeiteten Projektlösungen praktikabel und verständlich?
- Sind die richtigen Zielgruppen in die Entscheidungsprozesse eingebunden?
- Welche aktuellen Entwicklungen im Unternehmen müssen zwingen Berücksichtigung finden?

Grundsätzlich gilt: innovativ ist man in Veränderungsprozessen auch, wenn bewährte Methoden auch tatsächlich konsequent durch **Führungskräfte und Mitarbeiter** (auch der Vorstand gehört dazu) umgesetzt bzw. angewendet werden – oder wie sehen Sie das?

Wir sind gespannt auf Ihren Kommentar (gerne auch an info@iv-c.de)!



**Ihre innovent consult
aus Münster!**