



Wachstum bedeutet Veränderung

Beides erreichen Sie nur mit dem Commitment Ihrer Mitarbeiter

Zwanzig Handlungsempfehlungen für Führungskräfte in Veränderungsprozessen auf einen Blick:

von Lisa Wolff

- 1. Es gibt kein „Schema-F“:** Veränderungsprozesse für jeden Wandel und jedes Unternehmen individuell neu planen und gestalten.
- 2. Veränderung braucht Zeit und klare Anweisungen:** Für das langfristige Etablieren neuer Verhaltensmuster konkrete Erwartungshaltungen kommunizieren und Umsetzungshilfe geben.
- 3. Kommunikation früh planen:** Schon im Vorfeld der Veränderung einen genauen Ablaufplan der internen Veränderungskommunikation vorbereiten.
- 4. Den Überblick behalten:** Nicht zu viele Veränderungsprozesse gleichzeitig durchführen.
- 5. Die zukünftigen Skills im Blick behalten:** Die Mitarbeiter – auch bezogen auf das Erlernen neuer Fähigkeiten für neue Aufgaben – auf die Veränderung vorbereiten.
- 6. Erfahrungsschätze heben:** Das Wissen älterer Mitarbeiter sowie neue Impulse junger Mitarbeiter nutzbar machen.
- 7. Wiederholen, wiederholen, wiederholen:** Den Mitarbeitern wieder und immer wieder den Sinn und Zweck der Veränderung bewusstmachen.
- 8. Nähe zeigen:** Die physische Präsenz der Unternehmensführung ist als Zeichen der eigenen Nahbarkeit und Betroffenheit von immenser Bedeutung.
- 9. Gespräch statt Geschriebenes:** Die persönliche und direkte Ansprache seitens der Unternehmensführung ist am effektivsten, um die Mitarbeiter für den Wandel zu sensibilisieren.
- 10. Etablierte Medien zur Verdichtung nutzen:** E-Mails der Unternehmensführung sind ein effektives Online-Kommunikations-Instrument zur Informationsweitergabe.
- 11. Gedrucktes nur ergänzend einsetzen:** Printmedien nicht als einziges Kommunikationsinstrument einsetzen, sondern immer in Verbindung mit einem Online-Medium oder einem direkten Gespräch.
- 12. Fragen beantworten, bevor sie entstehen:** FAQs mit den wichtigsten Fragen möglichst früh veröffentlichen und als Unterstützung der Argumentation einsetzen.
- 13. Immer wieder Einblicke erlauben:** Die Transparenz über den Wandel höchstmöglich gestalten, Statusupdates geben und permanent informieren.
- 14. Schneller sein als die Gerüchteküche:** Die Kommunikation nach Möglichkeit möglichst früh stattfinden lassen.
- 15. Durch Regelmäßigkeit beruhigen:** Durch die Kommunikation kontinuierlich Informationen an die Mitarbeiter übermitteln (wöchentlich, aber mindestens einmal monatlich). So wird Ernsthaftigkeit und Ruhe vermittelt.
- 16. Ängste abbauen:** Die Zukunft des Arbeitsplatzes der Mitarbeiter mit jedem Einzelnen frühzeitig besprechen, um Unsicherheiten und Ängste zu nehmen.
- 17. Offene Türen anbieten:** Als Führungskraft seinen Mitarbeitern vermitteln, dass ein persönliches Gespräch jederzeit möglich ist.
- 18. Geschlossenheit zeigen:** Eine starke Führungscoalition (aus Geschäftsführung und oberem Management) als Treiber und Vorbild des Wandels bilden.
- 19. Unisono argumentieren:** Alle Führungskräfte zum gleichen Zeitpunkt mit der inhaltlich gleichen Botschaft versorgen. Mit den selben Argumenten den Mitarbeitern gegenüberzutreten.
- 20. Involvement leben:** Betroffene zu Beteiligten machen.