

Checkliste Human Change Management (HCM)

Insbesondere in Zeiten der schnell voranschreitenden Digitalisierung ist es für Unternehmen entscheidend, flexibel und schnell auf äußere Veränderungen zu reagieren. Ein erfolgreicher Kulturwandel hängt dabei maßgeblich von den eigenen Mitarbeitern ab. Denn der entscheidende Faktor für Erfolg oder Misserfolg ist die Bereitschaft des Teams zur Veränderung. Veränderungen erzeugen häufig Unsicherheiten, Skepsis und Widerstände. Diesen gilt es mit Hilfe von kommunikativen Maßnahmen frühzeitig entgegenzuwirken.

Ob die Einführung einer neuen IT-Lösung, Prozessanpassungen oder Kulturwandel – unser Communication Services Team steht Ihnen in Sachen Veränderungsmanagement zur Seite und unterstützt Sie bei

- der Analyse, Planung und Umsetzung von Veränderungsprojekten
- der Einbindung aller Stakeholder
- der Motivation aller Stakeholder

Einen Überblick, welche Phasen und Punkte in einem Veränderungsprojekt zu beachten sind, bietet Ihnen die folgende Checkliste.



I Analysephase

Grundlage einer erfolgreichen Veränderung ist eine ausführliche Analysephase. Nur wer das eigene Projektumfeld genau unter die Lupe nimmt und aus den Ergebnissen zielgruppenspezifische Maßnahmen ableitet, kann frühzeitig auf Widerstände und Ängste reagieren.

Dabei sollten mindestens die folgenden Analysen durchgeführt werden, um das Projektumfeld genau kennenzulernen:

- **IST-SOLL Analyse**
Tragen Sie zusammen, durch welche Faktoren die momentane Situation gekennzeichnet ist und wo Sie zukünftig hin wollen. Welche Prozesse sollen optimiert werden? Welche Vision und Ziele werden verfolgt?
- **Stakeholderanalyse**
Identifizieren Sie alle direkt und indirekt am Projekt beteiligten Personen, um Unterstützer und potentielle Blockierer der Veränderung zu finden.
- **Risikoanalyse**
Identifizieren und bewerten Sie alle Risiken, die mit der Veränderung in Verbindung stehen können, hinsichtlich Einfluss, Wichtigkeit und Eintrittswahrscheinlichkeit.
- **Medienanalyse**
Analysieren Sie die im Unternehmen vorhandenen Medien- und Kommunikationskanäle. Welche Zielgruppe kann über welchen Kanal erreicht werden? Welche Vor- und Nachteile bieten die einzelnen Kanäle?



II Planungsphase

Durch die umfassenden Analysen haben Sie die Vision und Ziele der Veränderung definiert, kennen alle betroffenen Personen, haben alle Risiken bewertet und kennen die Kommunikationskanäle, die Ihnen für eine zielgruppenspezifische Kommunikation zur Verfügung stehen. Auf Basis dieser Ergebnisse geht es in die Planungsphase:

- **Erstellen Sie ein Kommunikationskonzept.**
Fassen Sie auf Basis der Analyseergebnisse die Hintergründe und die Auslöser der Veränderung zusammen, definieren Sie klar die Zielsetzung, beschreiben Sie Ihre Zielgruppen und entwickeln Sie eine Kommunikationsstrategie mit Timing, Maßnahmen und Kommunikationskanälen.
- **Definieren Sie zielgruppenspezifische Kommunikationsmaßnahmen.**
Nutzen Sie passgenaue, zielgruppenspezifische Werkzeuge um Ängste zu nehmen, zu motivieren und alle Gruppen zu befähigen, die Veränderung umzusetzen.
- **Wählen Sie geeignete Kommunikationskanäle aus.**
Nutzen Sie vielfältige Kommunikationskanäle, um alle Zielgruppen zu erreichen – seien Sie kreativ! Mögliche Kanäle sind z. B. Meetings, Intranet, Newsletter, Flyer, Buttons, Plakate etc.

- **Formulieren Sie Vision und Ziele der Veränderung.**
Konzipieren Sie ein klares Bild des zukünftigen Zustands. Vermeiden Sie abstrakte Erklärungen und formulieren Sie die Vision und Ziele nah an den Menschen in Ihrem Unternehmen.
- **Formulieren Sie Kernbotschaften sorgfältig und zielgruppengerecht.**
- **Überlegen Sie sich, warum die Veränderung notwendig ist und was passiert, wenn die Veränderung nicht durchgeführt wird.**
Erklären Sie den Kontext, die Notwendigkeit und den Sinn der Veränderung. Was passiert, wenn alles so bleibt wie es jetzt ist?
- **Überlegen Sie, was die Veränderung für den Einzelnen bedeutet und welchen Nutzen er davon hat.**
Gehen Sie auf Sorgen und Bedenken der unterschiedlichen Gruppen und Mitarbeiter ein. Erläutern Sie Verbesserungen durch die Veränderung und welcher Nutzen entsteht.
- **Bereiten Sie sich auf Widerstand vor.**
Identifizieren Sie mögliche Widerstände, aus welchen Richtungen diese kommen können und wie Sie darauf während der Umsetzung reagieren wollen.



III Umsetzungsphase

Auf dem Papier existiert nun ein genauer Plan was, wann, über welchen Kanal an wen kommuniziert wird. Bei der Umsetzung gilt es nun, Folgendes zu beachten:

- **Setzen Sie die Veränderung um.**
Finden Sie kreative Mechanismen zur Durchsetzung und Stabilisierung der Veränderung, damit die Mitarbeiter nicht in alte Verhaltensmuster zurückfallen.
- **Kommunizieren Sie offen, authentisch und glaubwürdig.**
- **Kommunizieren Sie frühzeitig.**
- **Informieren Sie regelmäßig über Fortschritte und den aktuellen Stand der Veränderung.**
Verdeutlichen Sie für alle sichtbar, was bereits geschafft und erreicht wurde.
- **Wiederholen Sie Kernbotschaften.**
Über die Wiederholung der Kernbotschaften sichern Sie, dass das Verständnis für die Veränderung bei allen Zielgruppen wächst.
- **Feiern Sie Erfolge!**
- **Überprüfen und optimieren Sie permanent Ihre Pläne und Botschaften auf sich ändernde Bedingungen und Bedürfnisse.**

Das **Communication Services Team** der fme AG steht Ihnen als kompetenter Berater in Ihren Veränderungsprojekten zur Seite und führt Ihr Projekt mit Hilfe kommunikativer Maßnahmen zum Erfolg.

Sie haben Interesse an unseren Services?

Kontaktieren Sie uns:

fme AG
Communication Services
T +49 531 23854207
CommunicationServices@fme.de