

Bleibt alles anders?

Change-Management-Impulse für die
erfolgreiche Rückkehr aus dem Lockdown

FUTURE

PAST

Maik Ganswig

03/06/2020

3 Handlungsfelder für HR und Kommunikation zur Gestaltung des Übergangs in eine neue Normalität



[SCAN]

Orientierung geben & Erfahrungen nutzbar machen

1



[FOCUS]

Zukunftsbild der Organisation schärfen & Engagement stärken

2



[ACT]

Kulturwandel vorantreiben & Rolle von HR/Comms stärken

3

1



Orientierung geben & Erfahrungen nutzbar machen

Ein Ohr an die
Organisation &
Stakeholder legen
und Erwartungen
managen

- Feedback von Führungskräften, Mitarbeitern, Kunden und weiteren Stakeholdern einholen bezüglich Wahrnehmung der letzten Wochen, des Status quos sowie ihren Bedürfnissen und Erwartungen
- Storytelling (Narrativ) zu Auswirkungen der Krise auf das Geschäftsmodell, Erwartungsmanagement hinsichtlich möglicher Konsequenzen daraus und dem grundsätzlichen Kurs der nächsten Wochen und Monate

- Unternehmensweite Plattformen und Prozesse für Feedback-, Austausch und Partizipation etablieren
- Evaluieren und entscheiden, was gestartet, gestoppt und fortgesetzt werden soll (Start-Stop-Continue)

Lessons learnt und
best practices
identifizieren und
konsolidieren

“New ways of working”-
Quick wins aus dem
Lockdown
verstetigen

- Kurzfristig technische und räumliche Voraussetzungen verbessern, um erlernte Verhaltensweisen, Formen der Zusammenarbeit und Nutzung neuer, digitaler Tools zu festigen
- Kurzfristig virtuelle on-demand Trainingsangebote und selbstorganisierte -Communities aufsetzen

3

2



Das Zukunftsbild der Organisation schärfen & Engagement stärken

- Die Überprüfung der strategischen Prioritäten des Unternehmens durch das Top- und Senior Management initiieren und begleiten
- Die Prioritäten von HR und UK für die nächsten Monate bestimmen

Strategische Prioritäten
überprüfen

Ambitionsniveau
für die digitale
Transformation
schärfen

- Top- und Senior Management aktivieren, das Zielbild und die angestrebte Geschwindigkeit für die digitale Transformation zu überprüfen
- Mindeststandards für die digitale Transformation und agiles Arbeiten vereinbaren

- Die Organisation aktivieren und befähigen, die Krise als Chance zu verstehen, veränderte Kundenbedürfnisse zu erkennen und innovative Lösungen zu entwickeln
- Widersprüche zwischen Wachstum und Kosteneinsparungen (kommunikativ) auflösen

“Growth Mindset” bei
Führungskräften und
Mitarbeitern stärken

3



Kulturwandel vorantreiben & Rolle von HR und UK stärken

Kultur- und Führungsstandards für die digitale Organisation definieren

- Gewünschte Einstellungs-, Verhaltens- und Arbeitsweisen sowie Führung (Digital Leadership) für die digitale, agile Organisation beschreiben (Mindset, Behavior, Practices, Leadership)
- Erforderliche Fähigkeiten definieren (soziale und fachliche Anforderungen)

- Organisationale Barrieren (Strukturen, Abläufe, Systeme, Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen sowie Richtlinien) für den Kultur- und Führungswandel identifizieren und beseitigen
- Formale Strukturen (u.a. Plattformen, Routinen) zur Förderung organisationalen Lernens etablieren

Organisationale Rahmenbedingungen gestalten

HR & UK als Vorbilder und Treiber der Transformation etablieren

- Zukünftige Ausrichtung und Aufstellung der HR- und Kommunikationsfunktionen überprüfen
- Cross-funktionale Zusammenarbeit von HR- und Kommunikationsfunktion institutionalisieren

5

In aller Kürze

Transition Roadmap

 SCAN

 FOCUS

 ACT

1

Orientierung
geben &
Erfahrungen
nutzbar machen

Ein Ohr an die Organisation & Stakeholder legen und Erwartungen managen

Lessons learnt und best practices identifizieren und konsolidieren

“New ways of working“-Quick wins aus dem Lockdown verstetigen

2

Zukunftsbild der
Organisation
schärfen &
Engagement
stärken

Strategische Prioritäten überprüfen

Ambitionsniveau der digitalen Transformation schärfen

“Growth Mindset“ bei Führungskräften und
Mitarbeitern stärken

3

Kulturwandel
vorantreiben &
Rolle von HR und
UK stärken

Kultur- und Führungsstandards für die digitale Organisation definieren

Organisationale Rahmenbedingungen gestalten

HR und UK als Vorbilder und Treiber der Transformation etablieren



Discover the Red Side of Change

Believe in Changeability

Promote Authenticity

Find Joy