

Change

Organisationale Veränderungen
gemeinsam meistern



Was trägt zu einem erfolgreichen Change bei?

Veränderungen stellen für Menschen generell eine Herausforderung dar. Daher reagieren MitarbeiterInnen auch bei organisationalen Veränderungsprozessen häufig mit Widerstand, Unsicherheit oder erhöhtem Stressempfinden. Der Schlüssel zum erfolgreichen Change liegt allerdings in der Akzeptanz und dem aktiven Mitwirken der MitarbeiterInnen. Zahlreiche Studien belegen, wie wichtig diese sogenannte "Change Readiness" der MitarbeiterInnen ist. Die Change Readiness wiederum wird durch eine ganze Reihe an Faktoren beeinflusst. Die größte Rolle spielen dabei Erwartungshaltungen (z.B. erwarte ich mir als MitarbeiterIn Verbesserungen durch den Change oder eher Nachteile?), der Zusammenhalt und die Einstellung gegenüber dem Change im Kreise der KollegInnen, das Führungsverhalten der direkten Führungskraft und natürlich auch das Agieren der obersten Führungsebene. Davon abgesehen sind gute Kommunikation und Information über den Change sowie die Einbindung der MitarbeiterInnen in den Change-Prozess wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung.

Quellen:

Jones et al. (2019). Factors contributing to organizational change success or failure. https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6155-2_ch008
Oreg (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. <https://doi.org/10.1080/13594320500451247>
Bouckenoghe et al. (2009). Organizational change questionnaire – climate of change, process, and readiness. <https://doi.org/10.1080/00223980903218216>

Wie unterstützt TeamEcho Führungskräfte und ihre MitarbeiterInnen dabei, erfolgreich durch Change-Prozesse zu kommen?

Ein chinesisches Sprichwort besagt: *"Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen."* TeamEcho unterstützt Unternehmen dabei, keine Mauern, sondern Windmühlen zu bauen. Dafür hat TeamEcho auf Basis aktuellster wissenschaftlicher Erkenntnisse den Zusatzfragenkatalog "Change" entwickelt. Damit können die MitarbeiterInnen regelmäßig zu ihrem aktuellen Erleben ("Change Readiness") und jenen Herausforderungen befragt werden, die häufig im Zuge eines Change-Prozesses auftreten und dessen Erfolg maßgeblich beeinflussen. Die Befragungsergebnisse und das Feedback der MitarbeiterInnen helfen Führungskräften dabei, während dieser besonders herausfordernden Zeit stets den Überblick zu behalten, gemeinsam mit ihrem Team an Verbesserungen zu arbeiten, aber genauso auch Möglichkeiten rechtzeitig zu erkennen und zu nutzen.

Welche Themen deckt der Fragenkatalog "Change" ab?

Der Fragenkatalog umfasst je vier Fragen zu folgenden Kategorien:

- (1) **Change Readiness** (individuelle Einstellung, Akzeptanz, Bewältigung und Umsetzung des Changes)
- (2) **Erwartungen** (erwartete Konsequenzen für das Unternehmen, den Job, die Arbeit und die eigene Person)
- (3) **Team** (Unterstützung und Zusammenhalt sowie Offenheit gegenüber dem Change und Zuversicht bzgl. dessen Umsetzung im Team)
- (4) **Führung** (Umsicht und Verständnis bzgl. Auswirkungen des Changes auf die MitarbeiterInnen sowie Coaching und Ermutigung durch die direkte Führungskraft)
- (5) **Unternehmensleitung** (Vertrauen in die Unternehmensleitung sowie Verlässlichkeit, Fairness und Engagement bzgl. Entscheidungen und Umsetzungen)
- (6) **Kommunikation & Partizipation** (Qualität der Kommunikation und Information zum Change sowie Einbindung und Mitsprachemöglichkeit der MitarbeiterInnen)

Bei allen Fragen werden zusätzlich intelligente, kontextbezogene, offene Nachfragen gestellt. Diese liefern noch detailliertere Informationen und dadurch die optimale Grundlage für konkrete Handlungsmöglichkeiten.