

# Bleibt alles anders?

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

**FUTURE**

**PAST**

# 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