

## CHANGE ZIELGERADEN-CHECK „MANAGER ENABLEMENT“:

### WIE GUT SIND IHRE FÜHRUNGSKRÄFTE AUF ANSTEHENDE VERÄNDERUNGEN VORBEREITET?

Um den Reifegrad Ihrer Führungskräfte im Kontext einer Transformation zu bewerten, sollten Sie sich als Unternehmensleitung oder HR-Verantwortliche folgende zehn Fragen ehrlich beantworten:

1. Sind Rolle, Aufgaben und Verantwortung der HR-Funktion im Change-Prozess klar definiert und kommuniziert?
2. Haben wir Klarheit darüber, welches Verhalten und welche Einstellungen von Führungskräften im Veränderungsprozess von der Unternehmensleitung gewünscht ist?
3. Haben wir hinreichend Ressourcen (Budget, Personal, Know-how, Mindset), um die erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte im Change so bereitzustellen, wie dies von uns erwartet wird?
4. Besteht im Unternehmen Klarheit darüber, welche Verantwortung Führungskräften im Veränderungsprozess zukommt, und haben wir sichergestellt, dass diese Verantwortungszuweisung keine Überforderung darstellt?
5. Wissen unsere Führungskräfte, wie sie in IHREM Verantwortungsbereich die Relevanz der Veränderung vermitteln können?
6. Auf einer Skala von 1-10 (überhaupt nicht bis sehr gut): Wie gut können unsere Führungskräfte schon heute Unterstützung für „schwierige“ Themen einwerben?
7. Auf einer Skala von 1-10 (überhaupt nicht bis sehr gut): Wie gut sind unsere Führungskräfte darauf vorbereitet, im Change-Prozess mit (eigenen) Unsicherheiten und Unklarheiten umzugehen?
8. Wie viele unserer Führungskräfte haben in jüngerer Zeit ein Kommunikations- oder Change-Management-Training erhalten?
9. Haben wir an Unterstützungsangebote gedacht, die auf die Anforderungen einzelner Führungskräfte individuell zugeschnitten sind und ist geklärt, wer Einzel-Unterstützung erhalten kann?
10. Haben wir interne „Warnsysteme“ entwickelt, die uns sagen, ob wir bei der Unterstützung der Führungskräfte auf dem richtigen Weg sind und welche Mechanismen sind vorhanden, um die Nachhaltigkeit unserer Führungskräfte-Maßnahmen zu gewährleisten?

Mit Hilfe dieser Fragen können Sie mögliche Bedarfe bei der Führungskräftequalifizierung identifizieren und darauf aufbauend zielgerichtet Maßnahmen ableiten, um Ihre Führungskräfte im mittleren Management bestmöglich als Unterstützer der Veränderung zu befähigen.

Sollten Sie bei der Beantwortung feststellen, dass Sie mehr als dreimal mit „nein“ geantwortet haben oder bei den Skalenfragen unter „5 oder niedriger“ bewertet haben, könnte Ihr Transformationsvorhaben in Gefahr sein.

**Sie möchten Veränderungen sicher ins Ziel bringen?** Dann lassen Sie uns gerne darüber sprechen.

Meike Maria Lücke

Inh. elbfeder Kommunikation

T: 0049 (0) 40 / 18 29 89 40

[www.elbfeder.de](http://www.elbfeder.de)