



## Strategie und Intervention Phase

Aspekte	Inhalte und Leitthemen
Definition	Gestaltung und arbeitsteilige Umsetzung des geplanten Veränderungsprozesses in Abhängigkeit vom Rollenkonzept
Funktion im bzw. für den Veränderungsprozess	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Steuerung der Maßnahmen</li> <li>- Sicherstellen, dass unterschiedliche Prozessströme nicht auseinanderlaufen</li> <li>- Frühwarnfunktion für kritische Aspekte</li> <li>- Fachliche Verantwortung für Personalwirtschafts Themen in der Umsetzung eines Veränderungsprozesses, z.B. individuelle und Gruppen- Qualifizierung (Einzel-/ Coaching, Team-Entwicklung)</li> </ul>
Besondere Herausforderungen und Gestaltungsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das „Zielfoto“ im Auge behalten</li> <li>- Professionelles Prozess- Management und geeigneter Mix an Kommunikationsinstrumenten</li> <li>- Die emotionale Seite des Einstellungs- und Veränderungsprozesses im Blick behalten</li> <li>- Klare Arbeitsteilung zwischen internen und externen Akteuren</li> </ul>
Kommunikationsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kritische Informationen verteilen und für Feedback aus dem Prozess heraus sorgen</li> <li>- Schnittstelle zwischen interner und externer Kommunikation gestalten</li> <li>- Regelmäßige Rückkopplung zum Prozess Promotor sicherstellen</li> </ul>
Wesentliche Akteure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozess- Promotor im Lenkungskreis</li> <li>- Prozess- Koordinator und -Organisator als „Kümmerer“</li> <li>- Lenkungskreis, incl. Sozialpartner</li> <li>- Mitarbeiter (unmittelbar Betroffene und weitere Firmenöffentlichkeit)</li> <li>- Gegebenenfalls externe Anspruchsgruppen</li> </ul>

Foto: iStock