

# Und wer sind Ihre Change Agents?

Mehr als nur die üblichen Verdächtigen – wie Ihnen Daten dabei helfen, die echten Change Agents in Ihrem Unternehmen zu identifizieren

Wenn Veränderungsprozesse im Einklang mit einer strategischen Vision durchgeführt werden sollen, ist die Unterstützung durch Führungskräfte essentiell. Aber um große Veränderungen vollständig umzusetzen, müssen Sie auch alle anderen Mitarbeiter mit an Bord holen.

Das bedeutet eine Menge Arbeit, also ist es umso wichtiger, effektive Methoden einzusetzen, um die Change Agents in Ihrem Unternehmen zu identifizieren. Ansätze dafür gibt es viele, wir empfehlen dafür den folgenden dreiteiligen, datengestützten Weg:

## 1 Sie sind gut vernetzt



Wie wir bereits in einem unserer letzten Whitepaper *Kontinuierliche Veränderung erfordert nachhaltiges Umdenken* erklärt haben, ist es wichtig, dass Ihre Change Agents gut vernetzt sind. Bei größeren Veränderungen im Unternehmen müssen sie die Führung übernehmen. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass diese Führungskräfte in den ständigen Veränderungen involviert sind, die agile Unternehmen anstreben. **Stattdessen müssen die Führungskräfte ihre am besten vernetzten Mitarbeiter mit den notwendigen Kompetenzen ausstatten, um die Änderungen voranzutreiben.**

Denn diese Mitarbeiter verstehen allein aufgrund ihrer zentralen Position im Gefüge besser als jeder andere, wie und wo Kommunikation in Ihrem Unternehmen stattfindet und wo die größten, erfolgskritischen Hürden lauern.



### Wissen Sie, wer Ihre Change Agents sind?

**Kontaktieren Sie uns** um zu besprechen, wie wir Ihnen helfen können, jene Menschen zu identifizieren, die Ihre Veränderungen vorantreiben.

## 2 Sie engagieren sich und sind bereit für Veränderungen.



Wir glauben an die Macht von Engagement – umso wichtiger ist es, dass Ihre Change Agents auch engagiert sind und Verantwortung übernehmen. Dabei gibt es aber ein Problem – Sie haben (höchstwahrscheinlich) keine Informationen über das individuelle Engagement der Mitarbeiter.

**Mit unserem Individual Engagement Reporting (IER)** können Sie den nächsten Schritt gehen und allen Umfrageteilnehmern die Möglichkeit geben, ihr eigenes Engagement-Level festzustellen. Für bereits engagierte Change Agents, die sich noch passiv verhalten, kann das befähigend wirken. Die möglichen Change Agents bekommen damit die Möglichkeit, selbstreflektiert zu überlegen, was sie bräuchten, um engagierter zu sein.

## 3 Sie zeigen typische Verhaltensweisen eines engagierten Mitarbeiters



In unserer Arbeit mit zahlreichen Führungskräften aus verschiedenen Branchen haben wir unterschiedliche Faktoren identifiziert, die Menschen in Teams engagierter machen.

Es ist wichtig zu wissen, dass alle Ihre Mitarbeiter diese Verhaltensweisen zeigen können - nicht nur die Führungskräfte. Change Agents, die die folgenden Verhaltensweisen zeigen, können kontinuierliche Veränderungsprozesse effektiver steuern.

**Sie zeigen Einsatz**, indem sie proaktiv nach Lösungen suchen, wo andere nicht können oder wollen.

**Sie dienen und wachsen**, indem sie anderen Menschen dabei helfen, sich zu entwickeln und den nächsten Schritt zu gehen.

**Sie geben den Menschen Energie**, indem sie sich mit ansteckender Positivität auf ihre Ziele und Visionen fokussieren.

**Sie bleiben auf dem Boden der Tatsachen** durch bescheidene, offene und authentische Kommunikation und Verhaltensweisen.

**Sie verbinden und stabilisieren**, indem sie zuhören, ruhig bleiben und für Einigkeit sorgen.