

Akzeptanz fördern, Beteiligung sichern und Veränderung erfolgreich begleiten

Diese Checkliste unterstützt HR und Projektverantwortliche dabei, die Transformation strukturiert zu begleiten – mit gezielter Kommunikation, Einbindung relevanter Zielgruppen und einer wirkungsvollen Change-Architektur.

1. Veränderungsbedarf und Zielbild kommunizieren

- Ist klar formuliert, warum die HR-Transformation notwendig ist (Dringlichkeit, Kontext)?
- Wurde das Zielbild verständlich für verschiedene Zielgruppen aufbereitet?
- Wurden konkrete Auswirkungen auf Mitarbeitende, Führungskräfte und HR transparent gemacht?
- Wurden Unsicherheiten, Vorbehalte und mögliche Widerstände antizipiert?
- Gibt es Schlüsselbotschaften, die Orientierung und Sinn vermitteln?

Notizen:

2. Stakeholder aktiv einbinden

- Wurden betroffene Gruppen frühzeitig identifiziert und differenziert angesprochen?
- Gibt es geplante Dialogformate, Feedbackschleifen oder Mitwirkungsmöglichkeiten?
- Sind Führungskräfte als aktive Change-Botschafter vorbereitet und eingebunden?
- Ist klar, welche Stakeholder wann, wie und mit welchem Ziel einbezogen werden?
- Werden auch kritische Stimmen oder potenzielle Multiplikatoren gezielt adressiert?

Notizen:



3. Kommunikationsstrategie und Kanäle planen

- Liegt ein abgestimmtes Kommunikationskonzept mit Zielgruppenbezug vor?
- Wurden geeignete Formate und Kanäle für Information, Austausch und Aktivierung gewählt?
- Ist der Kommunikationsplan mit Projektphasen und -meilensteinen abgestimmt?
- Gibt es wiederkehrende Botschaften, um Aufmerksamkeit und Verankerung zu fördern?
- Ist der visuelle und sprachliche Auftritt einheitlich und zielgruppengerecht gestaltet?

Notizen:

4. Schulung, Befähigung und Support sicherstellen

- Gibt es Angebote zur Schulung und Befähigung der betroffenen Rollen und Zielgruppen?
- Wurden Ansprechpersonen oder Supportformate für die Übergangszeit eingerichtet?
- Gibt es eine Einführungskommunikation oder Startkampagne zum Go-Live?
- Ist sichergestellt, dass die Informationslage über alle Ebenen hinweg konsistent ist?

Notizen:

5. Wirkung messen und Veränderung begleiten

- Gibt es Mechanismen zur Erfolgskontrolle von Kommunikation und Change-Massnahmen?
- Werden Stimmungsbilder oder Feedbacks regelmässig eingeholt und ausgewertet?
- Ist vorgesehen, auf Widerstände, Irritationen oder Fehlentwicklungen schnell zu reagieren?
- Wurde ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess für die Change-Begleitung eingerichtet?
- Sind Erfolge sichtbar gemacht worden – und wurde Anerkennung kommuniziert?

Notizen:

