



Organisational Change Management – Das Interaktions-Tool Gerüchteküche (Teil 3)

Veröffentlicht am 12. Mai 2022

Ihre Ansprechpersonen: Valérie Greisler

Tags: Fachbeiträge, Banken und Versicherungen, Energie und Infrastruktur, Gesundheitswesen, Handel, Transport und Logistik, Industrie, Technologie und Dienstleistung, Öffentliche Verwaltung, Projektmanagement, Strategieberatung, Organisational Change Management

Dieser Fachbeitrag ist der dritte unserer vierteiligen Beitragsreihe zum Thema Organisational Change Management (OCM). Wir beleuchten darin die Herausforderungen und Möglichkeiten für Unternehmen, Veränderungsbewegung zu initiieren und Veränderungen zielführend zu begleiten.

Im folgenden Fachbeitrag zeigen wir Ihnen am Beispiel der Gerüchteküche auf, wie Sie in einem Veränderungsvorhaben interaktive Gefässe ins Leben rufen. So steigern sie die Akzeptanz der Veränderung und vermitteln Mitarbeitenden Vertrauen ins Vorhaben.

Die Change Kategorie Interaktion

Die interaktiven Change Massnahmen / Tools ermöglichen den aktiven Einbezug der Beteiligten in das Veränderungsvorhaben. Damit schaffen wir zum einen Möglichkeiten und Wege, wie Ideen, Wissen und Rückmeldungen von den beteiligten Akteuren in das Vorhaben einfliessen und wie Mitarbeitende partizipieren können.

Zum anderen ermöglichen wir Raum und Zeit, um Unklarheiten und Verunsicherungen zu thematisieren und gemeinsam den weiteren Weg zu pfaden sowie die gegenseitige Kooperation und Empathie zu fördern.



Kurz erklärt: Das Interaktions-Tool Gerüchteküche

Slogan: «Raum schaffen für informellen Austausch, Fragen und Befürchtungen anhören sowie Orientierung geben.»

Beschreibung und Wirkung

Der informelle Austausch unter Mitarbeitenden ist sehr wertvoll für ein Unternehmen, da sich Mitarbeitende dabei vernetzen und Ideen entwickeln. Über das informelle Zusammenkommen werden auch Gerüchte, Ängste und Behauptungen im Zusammenhang mit der Veränderung ausgetauscht.

Diesen Prozess können wir aktiv mitgestalten, indem wir den Gerüchten eine definierte Plattform bieten. Dies fördert die Akzeptanz der Veränderung und vermittelt Mitarbeitenden Vertrauen ins Vorhaben.

Gerüchteküche organisieren

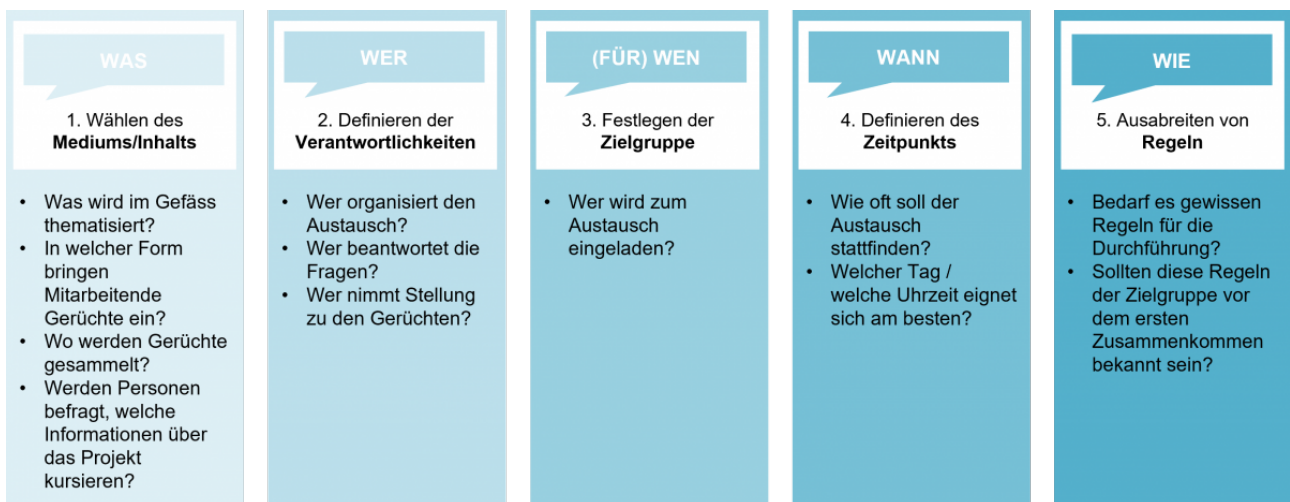


Abbildung: Ablauf Organisation einer Gerüchteküche (zum Vergrössern anklicken)

Beispiel einer Gerüchteküche



Was (Inhalt)

- Informelles Gefäss für MA-Feedback
 - Informationen über Projekt-Themen
 - Aktives Aufnehmen, Besprechen von Gerüchten über das Projekt
-

Wer (Verantwortliche)

- Vorbereitung: Projektleitung, Change Agents
 - Durchführung: GL-Verantwortliche:r, Projektleitung
-

Für wen (Zielgruppe)

- Alle Mitarbeitenden
-

Wann (Zeitpunkt)

- Einmal monatlich (jeder erste Mittwochvormittag im Monat um 10.00 Uhr)
-

Wie (Regeln)

- Pausenraum
 - Mit Kaffee und Znüni
-

Tipps zur Gestaltung einer Gerüchteküche

Bei Ihrer Gerüchteküche empfehlen wir auf Folgendes zu achten:



- Hören Sie empathisch zu und seien Sie nur Zuhörer, wenn Sie wirklich verstehen wollen, wo die Ängste und Sorgen sowie auch die Motivation und die Begeisterung liegen.
- Es geht nicht darum, Ängste und Sorgen einfach aus dem Weg zu räumen, sondern diesen auch den berechtigten Raum zu geben.
- Hinterfragen Sie stets, ob der geführte Dialog die Frage hinter dem Gerücht adressiert.

Seien Sie bei der Stellungnahme ehrlich und authentisch. Das Beschönigen einer Situation ist nicht nachhaltig und wirkt nicht glaubhaft.

Zeitpunkt – Relevante Phasen

Sensibilisieren	Mitnehmen	Vorbereiten	Einführen	Festigen
(x)	x	x	x	

Gerüchte können während des gesamten Change Prozesses entstehen, doch insbesondere zu Beginn eines Veränderungsvorhabens, wenn noch viele Punkte offen und ungeklärt sind, ist das gezielte Anhören von Gerüchten zentral.

Checkliste zur Planung Ihrer Change Management Begleitung

Sie möchten ein Projekt mit geeigneten Change Management Massnahmen begleiten und stellen sich hierbei die Frage, ob Sie auch wirklich an alles gedacht haben? Unsere Checkliste hilft Ihnen dabei, alle wichtigen Punkte zu berücksichtigen.

[Zur Checkliste](#)

Weitere Informationen zum Thema «Organisational Change Management» finden Sie auch auf unserer diesbezüglichen [Webseite](#).

Haben Sie Fragen zur Beitragsreihe? Möchten Sie konkrete und umsetzbare Inputs für Organisational Change Management in Ihrer Organisation erhalten? Oder möchten Sie allgemein mehr zum Thema Change Begleitung der APP erfahren?



Unsere Experten und Expertinnen freuen sich auf Ihre Anfragen. Kontaktieren Sie uns unverbindlich per Telefon unter 058 320 30 00, per E-Mail unter office@app.ch oder mittels des untenstehenden Formulars.

Lesen Sie auch die weiteren Fachartikel dieser Beitragsreihe:

-
- Teil 1: [Organisational Change Management – Veränderungsvorhaben richtig angehen](#)

 - Teil 2: [Organisational Change Management – Das Kommunikations-Tool Erfolgsgeschichten](#)

 - Teil 3: [Organisational Change Management – Das Interaktions-Tool Gerüchteküche](#)

 - Teil 4: [Organisational Change Management – Das Begleitungs-Tool Change Agents](#)
-