

## **Engagement für den Wandel sicherstellen - Rethink!Projekte**

**Mit Rethink!Projekte** tragen alle Betroffenen die Veränderungen mit, ohne dass sie extra motiviert werden müssen.

Gewinnen Sie Alle für den Wandel, indem Sie sie aktiv in den Veränderungsprozess einbinden!

### **Entscheider und Umsetzer ...**

- ... messen die Zustimmung bzw. Ablehnung der Betroffenen für die Veränderung.
- ... nutzen die kollektive Intelligenz der Organisation.
- ... machen Betroffene zu begeisterten Anhängern.
- ... minimieren veränderungsbedingte Erschütterungen.
- ... erhöhen die Veränderungsgeschwindigkeit.

### **Einsatzbereiche:**

- Strategieumsetzung
- Zusammenschlüsse von Organisationen
- Transformationen
- Rollout von IT- Lösungen und Systemen

*Wenn es an Engagement für den Wandel mangelt!*

### **Rethink!Projekte:**

Linienführung hat viel mit Strategieumsetzung und Change-Management zu tun. Personen, die mit der Umsetzung einer Strategie betraut sind, unterstützen diese in der Regel.

Wie steht es um die Unterstützung bei allen anderen Betroffenen ...

- Wie zuversichtlich sind sie, dass das Ergebnis ihren Alltag verbessert?
- Wie stark identifizieren sie sich mit dem eingeschlagenen Weg?
- Wie stark engagieren sie sich für die Umsetzung?

In vier Schritten beantworten Sie diese Fragen, machen aus Betroffenen Beteiligte und erreichen die angestrebten Resultate schneller, besser und mit weniger Aufwand.

### **Verschaffen Sie sich einen ersten Eindruck**

Messen Sie zeitnah die Zuversicht. Befragen Sie alle Betroffenen unvoreingenommen und spezifisch. Unvoreingenommen, um ein unverfälschtes Bild über den Wandel zu erhalten. Spezifisch, um zu verstehen, wie die Veränderung effektiv bei den Betroffenen ankommt. So wissen Sie, woran Sie sind, und die Betroffenen spüren, dass Sie sie ernst nehmen.

### **Nutzen Sie divergierende Sichtweisen**

Erkennen Sie potenzielle Skeptiker und holen Sie diese zeitnah ab. Dies wirkt sich positiv auf den Gang Ihrer Veränderung aus, indem es das gegenseitige Lernen fördert und eine latente Untergangsstimmung in eine effektive Aufbruchsstimmung verwandelt. So machen Sie aus anfänglichen Skeptikern vehemente Befürworter.

### **Gehen Sie den Ursachen auf den Grund**

Machen Sie sich schnell ein Bild darüber, wie sich das Engagement der vom Wandel Betroffenen steigern lässt und was sich bereits jetzt positiv auf das Engagement auswirkt. Eine mehrstufige Klassifizierung der offenen Feedbacks liefert die entsprechenden Hinweise. Das vertiefte Assignment liefert zweckdienliche Interventionen und vermeidet einen «One size fits all Ansatz». So wissen Sie, worauf es ankommt.

### **Übertragen Sie Umsetzungsverantwortung**

Fördern Sie hierarchieübergreifend den Fokus auf die Zuversicht und das Engagement der Betroffenen. Gewähren Sie auf allen Ebenen und für alle Rollen den Zugriff auf die gemessene Zuversicht. Die mit Rethink!Projekte generierten kurzfristig umsetzbaren Massnahmen führen in der Regel bereits in Monatsfrist zu spürbaren Verbesserungen. So spornen Sie Alle an, echte Verantwortung für den Wandel zu übernehmen.

### **Gehen Sie gestärkt aus Veränderungen hervor!**

Nur wer bereits zu Beginn der Veränderung entlang von spezifischen Meilensteinen konkrete Messungen einplant, legt den Grundstein zur stetigen Verbesserung der Zuversicht und vom Engagement. Unterstützen Sie Ihrer Initiative mit Rethink!Projekte

### **Das können Sie erwarten:**

- Sie behalten die **Entwicklung** der **Zuversicht** und vom **Engagement** im Auge.
- Sie wissen, **was bereits gut läuft** und was zu **verbessern** ist.
- Sie identifizieren die **Massnahmen** mit dem **grössten Nutzen**.
- Sie erkennen Skeptikern und machen aus ihnen **begeisterte Anhänger**.

### **Bringen Sie Ihre Initiativen weiter**

Sie sind an drei Stellen im involviert, was kumuliert weniger als einen Tag Ihrer Zeit in Anspruch nimmt.

I. Briefing durchführen - Sie informieren uns über Ihre Veränderungsziele und erstellen eine Liste aller betroffenen Mitarbeitenden.

II. Feedback sammeln - Alle betroffenen Mitarbeiter beantworten 7 Fragen.

III. Massnahmen verabschieden – Die als freier Text gesammelten Antworten werden ausgewertet und im Rahmen eines Executive Briefings übergeben.

Rethink!Projekte wird durch unsere AI-basierte People Analytics app für Sichtweisen in der rethinking cloud ermöglicht. Die rethinking cloud wird vom Schweizer Ladner Institute for endurance (Life Institute) - einer europäischen Forschungseinrichtung zum Thema «Unbewusste Sichtweisen» entwickelt und betrieben.

Mit unvoreingenommenen Fragen greift Rethink!Projekte auf die kollektive Intelligenz der Befragten zu. Losgelöst vom so genannten «unconscious bias», also ohne Stereotype, Vorurteile und vermeintlich unumstößliche Lehren aus der Vergangenheit, kommen Ideen auf den Tisch, die in üblichen Umfragen in den vorgefertigten Check-boxes verloren gehen.

Dedizierte Algorithmen in der rethinking.cloud werten die Antworten auf die Freitext Fragen aus.

### **Nutzen**

Wer Sichtweisen, die unbewusst ihre Wirkung entfalten, erkennt und in eine gemeinsame Vision überführt, der erzielt Einigkeit, gewinnt Herzen und trifft effektive Entscheidungen, die zielgerichtet umgesetzt und von allen getragen werden.

### **Am Wandel beteiligte Partner**

- Strategieverantwortliche sehen, inwieweit die Strategie die Organisation durchdringt.
- Projekt- und Change Manager wissen, was zu tun ist, um die Umsetzung zu verbessern.
- Betroffene gestalten die Veränderung mit und werden so zu Beteiligten.

### **Organisationen:**

- setzen die Strategie bzw. die Veränderung schneller um
- minimieren veränderungsbedingte Produktivitätseinbussen
- steigern die Veränderungsfähigkeit nachhaltig

«... Ich bin davon überzeugt, dass wir ohne den ICE Process zur typischen Managementsicht zurückgekehrt wären (eine zu positives Sichtweise). Daher kann ich Rethink!Projekte zur Begleitung von einer Transformationen nur empfehlen ...»

Werner Boeing  
Head of IT and CIO,  
Roche Diagnostics

***Gestärkt aus Veränderungen hervorgehen!***

**Die Zuversicht und das Engagement von jedem Einzelnen macht den Unterschied,  
wenn das Boot ins Schlingern gerät!**