

**Impulsvortrag:
Global Compact unterzeichnen ...
und dann?
- Erfolgsfaktor interne Kommunikation -**

15. April 2015

**Arbeitstreffen des
Deutschen Global Compact Netzwerks**

Bernd Lorenz Walter
Strategische Kommunikation



Global Compact im Unternehmen implementieren, heißt Veränderungen managen.

Der Global Compact ist weitreichend:

... betrifft nahezu alle Bereiche des Unternehmens
und der Wertschöpfungskette.

... hat großen Einfluss auf die Unternehmenskultur.



Implementierung von Global Compact
bedeutet Veränderung anstoßen und managen.



MENSCHENRECHTE



ARBEITSNORMEN

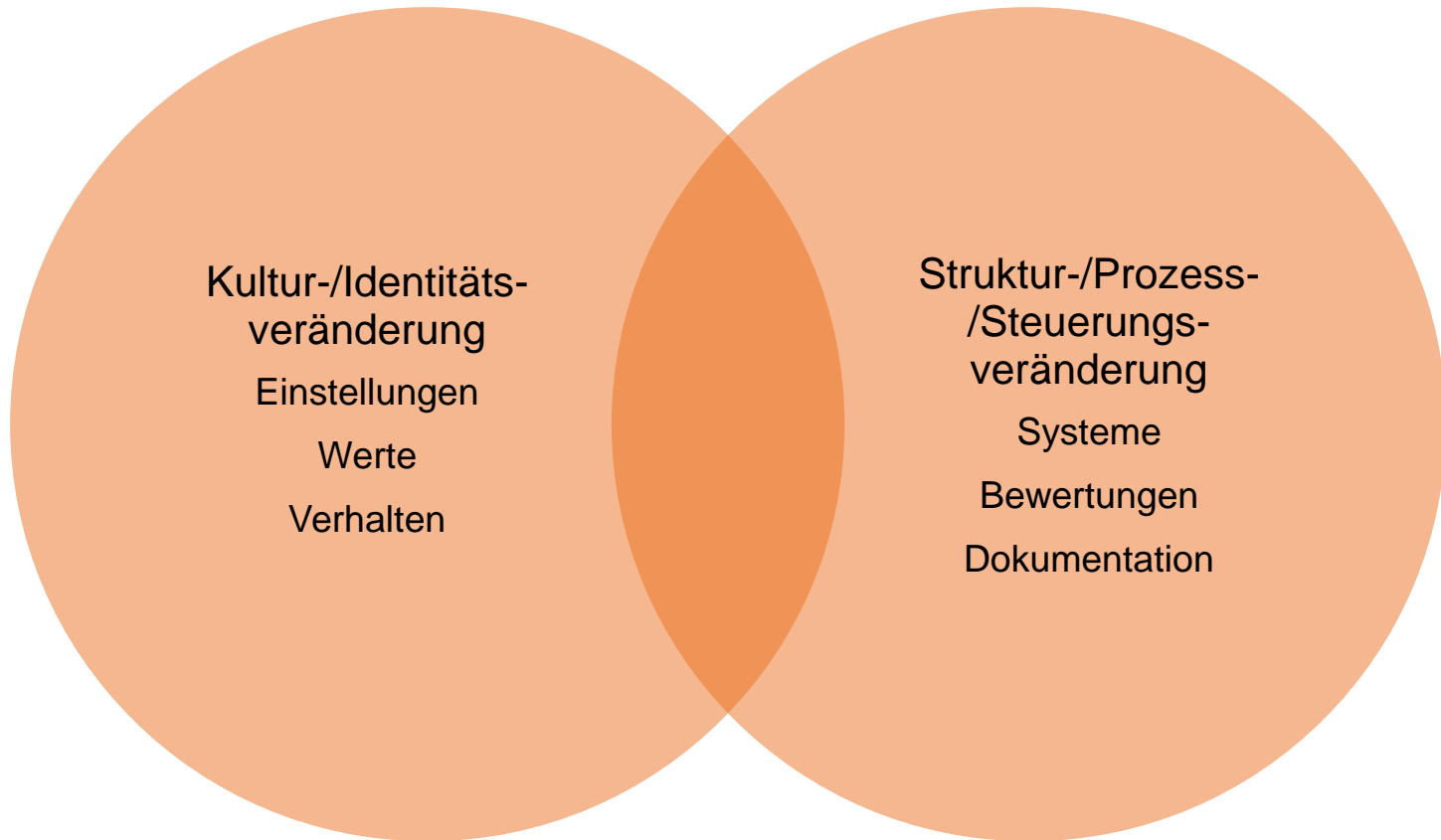


UMWELTSCHUTZ



KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Welche Veränderungen stehen an?



... und was verändert es für jeden Einzelnen?

direkt

- Tätigkeitsbild / Arbeitsprozess
- Maßnahmen für Mitarbeiter

indirekt

- Wahrnehmungs-, Einstellungs und Verhaltensänderung

Zentrale Fragen ...

Für Unternehmen:

Wie bekommen wir den Global Compact in die Köpfe und Herzen der Mitarbeiter?



Für Mitarbeiter:

- Was habe ich davon?
- Wie betrifft das mich?



Kommunikation ist zentrale Herausforderung!

Change Projekte scheitern meistens an der Kommunikation:

Die Mitarbeiter wurden nicht auf die Reise mitgenommen,
sie wurden bestenfalls (nur) informiert.

Ziel: Mitarbeiter müssen fähig und willens sind, Veränderungen mitzutragen und umzusetzen – sie aktiv mitzugestalten.



Ziel- und bedarfsorientierte, prozessbegleitende Kommunikation über sämtliche Phasen des gesamten Veränderungsprozesses hinweg.*

* Man kann nicht nicht kommunizieren!

Widerstände im Allgemeinen und im Speziellen

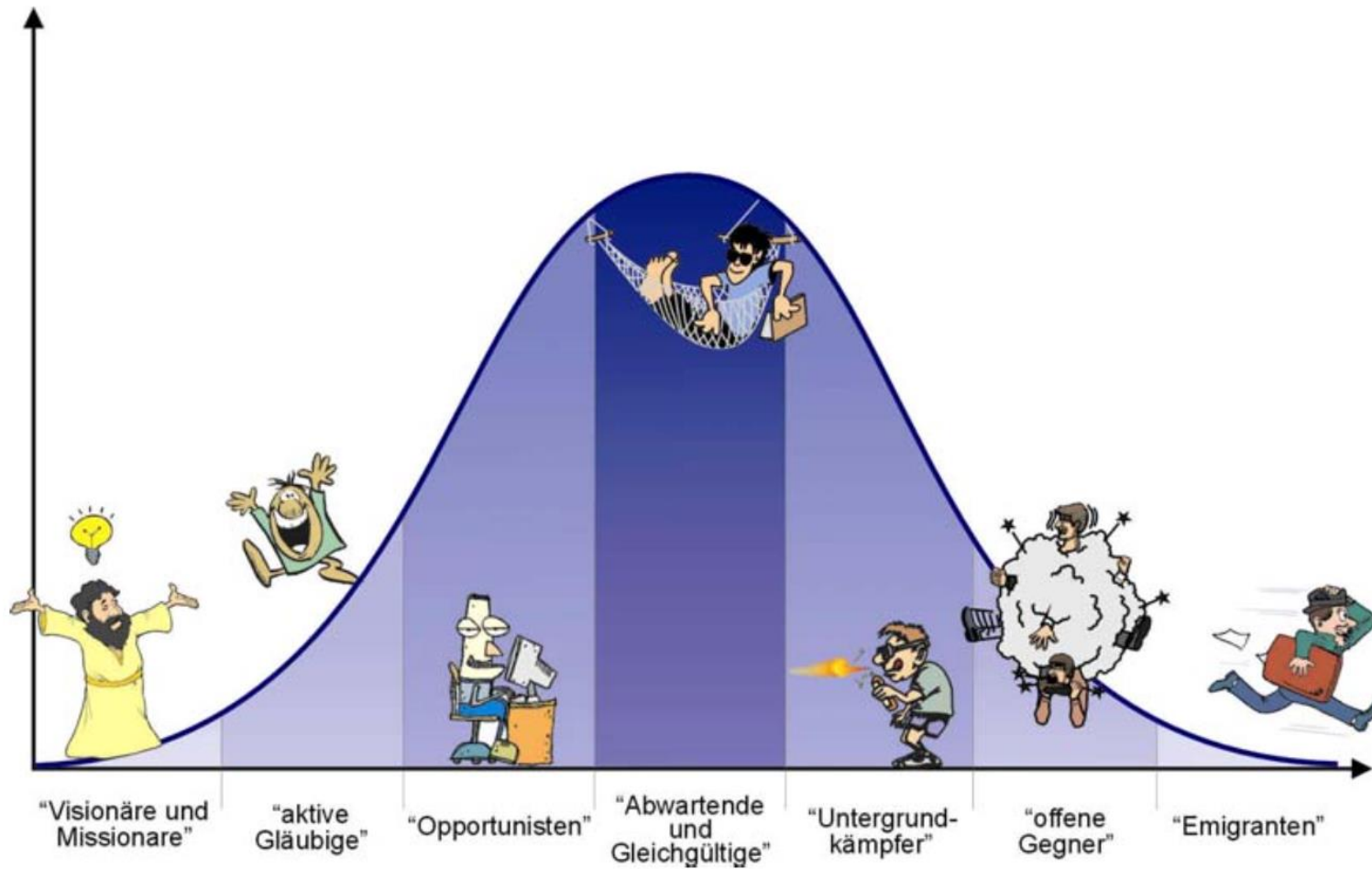
Angst

- vor Veränderung im Allgemeinen
- vor zusätzlicher Arbeit / ungerecht
- vor persönlicher Dequalifizierung / Diskreditierung der Biographie

„Veränderungsmüde“

Vorbehalt: Moral hat im Unternehmen nichts zu suchen.

Einstellung der Belegschaft zur Veränderung



Gründe für die Widerstände

Mangelnde Kommunikation und Information

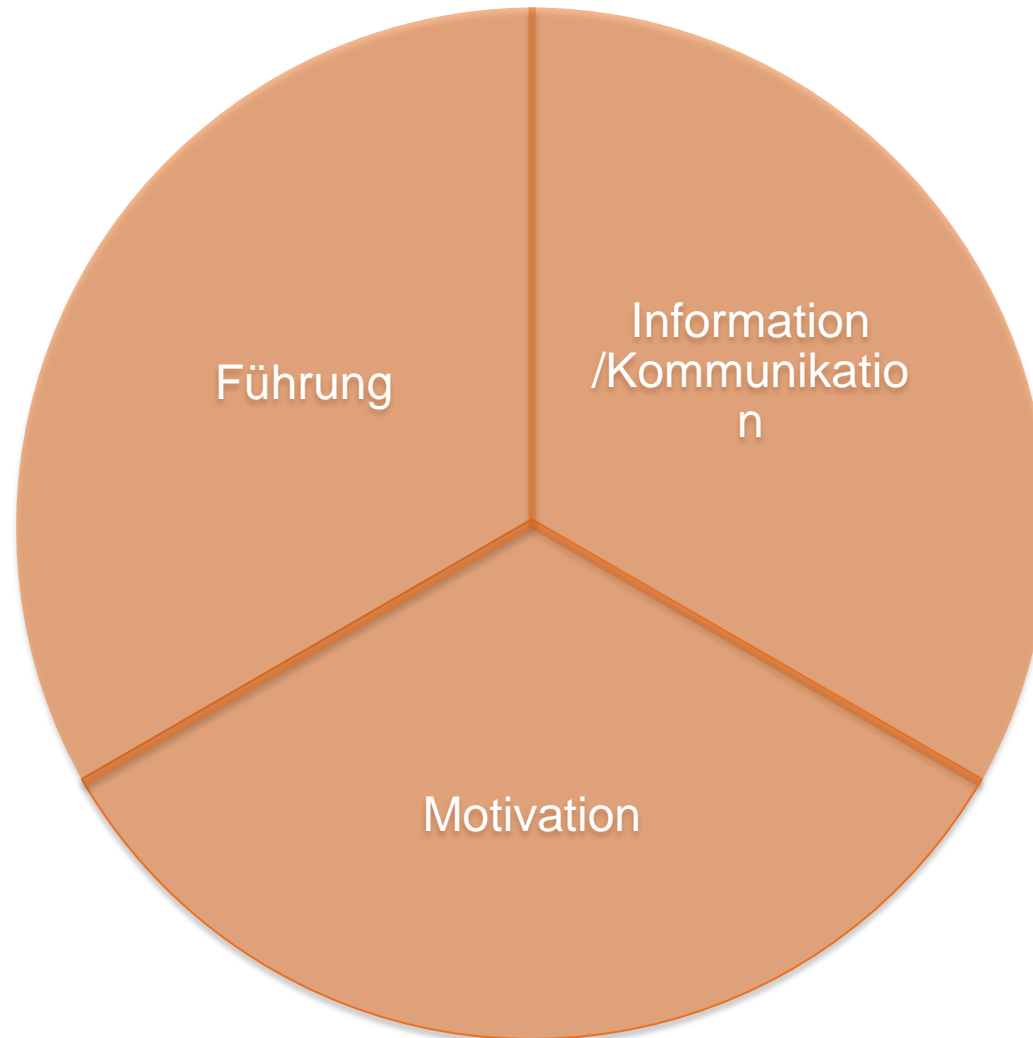
Fehlendes Sach- und Problemverständnis
sowie Bezug zum Geschäftserfolg

Fehlender Bezug zum Mitarbeiter persönlich

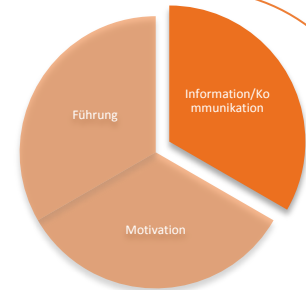
Keine aktive Beteiligung der Mitarbeiter

Fehlendes Vertrauen in die Führungskräfte

Aktivem und passivem Widerstand gegensteuern - Erfolgsfaktoren!



Breite Vermittlung von Know-How und Know-Why. Antworten auf die zentralen Fragen ...

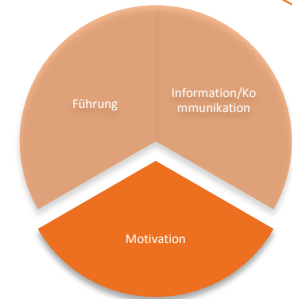


- Ausreichend und offen informieren (Transparenz):
 - Über Ursachen und Ziele des Wandels.
 - Über Fortschritte und Entscheidungen im Kontext des Wandels.
- Kommunikationsbedarf decken:
 - „What´s in it for me?“- Erwartungen und Anliegen aller beteiligten Akteure erfassen und bedarfsgerechte Maßnahmen ableiten.
 - mögliche Konflikte offen ansprechen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen.
- Weiterbildung - methodisch/fachlich und persönlich qualifizieren.
- Krisenkommunikation sensibilisieren – auch hinsichtlich der internen Kommunikation.
- Unternehmens- und Markenkommunikation auf Linie bringen.

Motivation

Gründe für persönliches Engagement aufzeigen.

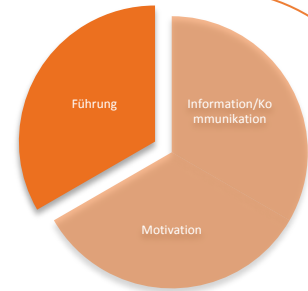
- Sinn, Visionen und „big picture“ vermitteln.
- Emotional ansprechen / kann auch Spaß machen
„Externes Umfeld“ einbeziehen.
- Quick-wins: frühe Erfolgserlebnisse einstellen.
- Partizipation:
aktiv am Wandel beteiligen, Mitgestalter im Dialog.
Mitarbeiter in den Prozess einbeziehen. Mitarbeiter zu „Mitgestaltern“ machen.
- Materielle und immaterielle Anreizsysteme.



Führung

Erkennbare Entschlossenheit der Führungskräfte.

- Bekenntnis der Geschäftsleitung. Tone from the top!
- Führen: Klare Orientierung geben.
- Vorleben, Fördern und Einfordern - kompetent und sprechfähig machen.
- Mitarbeiter moralisch nicht überfrachten.



Wertschätzung – Transparenz - Vertrauen

Key Takeaways!



Global Compact implementieren, bedeutet Change managen.

Kommunikation spielt zentrale Rolle.

Widerstände mit geeigneten Maßnahmen begegnen.

Führung durch Motivation und Information/Kommunikation.

Mit der richtigen Strategie zum Erfolg.