

Juni 2009

Der Change-Pfad: In 5+1 Schritt den Wandel erfolgreich gestalten!

Aus unserer mittlerweile über 12-jährigen Erfahrung zum Thema Change Management hat sich ein Vorgehen entwickelt, von dem wir glauben, dass sich Veränderungsvorhaben gezielt daran orientieren können.

Hinter jedem unserer 5+1 Schritte liegt ein Methoden- und Toolset, das einen je nach Einzelfall passenden Change-Prozess ermöglicht.

In diesem Sinne wünsche wir Ihnen eine glückliche Hand bei der Umsetzung Ihrer notwendigen Veränderungsvorhaben

Ihr



Michael Kucht

changekomm - Kommunikation in Veränderungsprozessen
mail@changekomm.de
Direct: +49 / (0)170 2 06 79 27
www.changekomm.de

Dr. Andreas F. Philipp

Philos[®] Managementberatung
andreas.philipp@philos-portal.de
Direct: +49 / (0)173 3 51 60 46
www.philos-portal.de



A handwritten signature in blue ink that reads "Andreas Philipp".

2. Ein gemeinsames Zukunftsbild entwickeln

- Wie sieht unser gemeinsames Zukunftsbild aus?
- Welche Ziele wollen wir erreichen? Wie messen wir den Veränderungserfolg?
- Was sind die Leitplanken unseres Veränderungsweges?
- Wer sind die „Paten“ des Veränderungsprozesses?
- Wie sieht unser Vorgehens- und Kommunikationsplan aus?

3. Die zentralen Veränderungshebel lokalisieren

- Wie sieht unsere Veränderungslandkarte aus? An welchen Stellen ist welche Veränderung geplant?
- Wie gelingt eine konstruktive Verzahnung von Linie und Projekt?
- Welche konkreten Maßnahmen werden von wem verantwortet?
- Wie setzen wir unser integrales Kommunikations- und Involvementkonzept um?

5+1: Wie gelingt es uns als Organisation, die Fähigkeit kontinuierlich zu lernen und mit Veränderungen umzugehen, stetig zu erhöhen?

1. Den Kern der Herausforderung erkennen

- Was ist das eigentliche Problem? Was gilt es zu verändern?
- Wie umfassend und tief greifend ist die geplante Veränderung?
- Wie gelingt es, die Identifikation der Entscheidungsträger und Betroffenen mit der notwendigen Veränderung zu erlangen?
- Wie begegnen wir den durch die geplante Veränderung ausgelösten Unsicherheiten, Ängsten, Widerständen?

4. Die Umsetzung professionell begleiten

- Welche [symbolischen] Schlüsselaktivitäten braucht es?
- Welche Gremien müssen kontinuierlich in den laufenden Changeprozess eingebunden sein?
- Welche Schulungs-, Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen sind notwendig?
- Wie schaffen wir Raum für Feedback, Konfliktbearbeitung und Management-Team-Entwicklung

5. Ein wirkungsvolles Change-Controlling etablieren

- Wie sieht unser Veränderungserfolg aus [gemessen an den in Schritt 2 festgelegten Kenngrößen]?
- Welche Maßnahmen stehen noch an, um was zu erreichen? Wie sichern wir den KVP?
- Wie verankern wir die gemachten Erfahrungen in der Organisation?

1. Den Kern der Herausforderung erkennen

Was ist das eigentliche Problem? Was gilt es zu verändern?

Wie umfassend und tief greifend ist die geplante Veränderung?

Wie gelingt es, die Identifikation der Entscheidungsträger und Betroffenen mit der notwendigen Veränderung zu erlangen?

Wie begegnen wir den durch die geplante Veränderung ausgelösten Unsicherheiten, Ängsten, Widerständen?

2. Ein gemeinsames Zukunftsbild entwickeln

Wie sieht unser gemeinsames Zukunftsbild aus?

Welche Ziele wollen wir erreichen? Wie messen wir den Veränderungserfolg?

Was sind die Leitplanken unseres Veränderungsweges?

Wer sind die „Paten“ des Veränderungsprozesses?

Wie sieht unser Vorgehens- und Kommunikationsplan aus?

3. Die zentralen Veränderungshebel lokalisieren

Wie sieht unsere Veränderungslandkarte aus? An welchen Stellen ist welche Veränderung geplant?

Wie gelingt eine konstruktive Verzahnung von Linie und Projekt?

Welche konkreten Maßnahmen werden von wem verantwortet?

Wie setzen wir unser integrales Kommunikations- und Involvementkonzept um?

4. Die Umsetzung professionell begleiten

Welche [symbolischen] Schlüsselaktivitäten braucht es?

Welche Gremien müssen kontinuierlich in den laufenden Changeprozess eingebunden sein?

Welche Schulungs-, Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen sind notwendig?

Wie schaffen wir Raum für Feedback, Konfliktbearbeitung und Management-Team-Entwicklung?

5. Ein wirkungsvolles Change-Controlling etablieren

Wie sieht unser Veränderungserfolg aus [gemessen an den in Schritt 2 festgelegten Kenngrößen]?

Welche Maßnahmen stehen noch an, um was zu erreichen? Wie sichern wir den KVP?

Wie verankern wir die gemachten Erfahrungen in der Organisation?

5+1:

Wie gelingt es uns als Organisation, die Fähigkeit kontinuierlich zu lernen und mit Veränderungen umzugehen, stetig zu erhöhen?

