



## Der Philos Change-Pfad

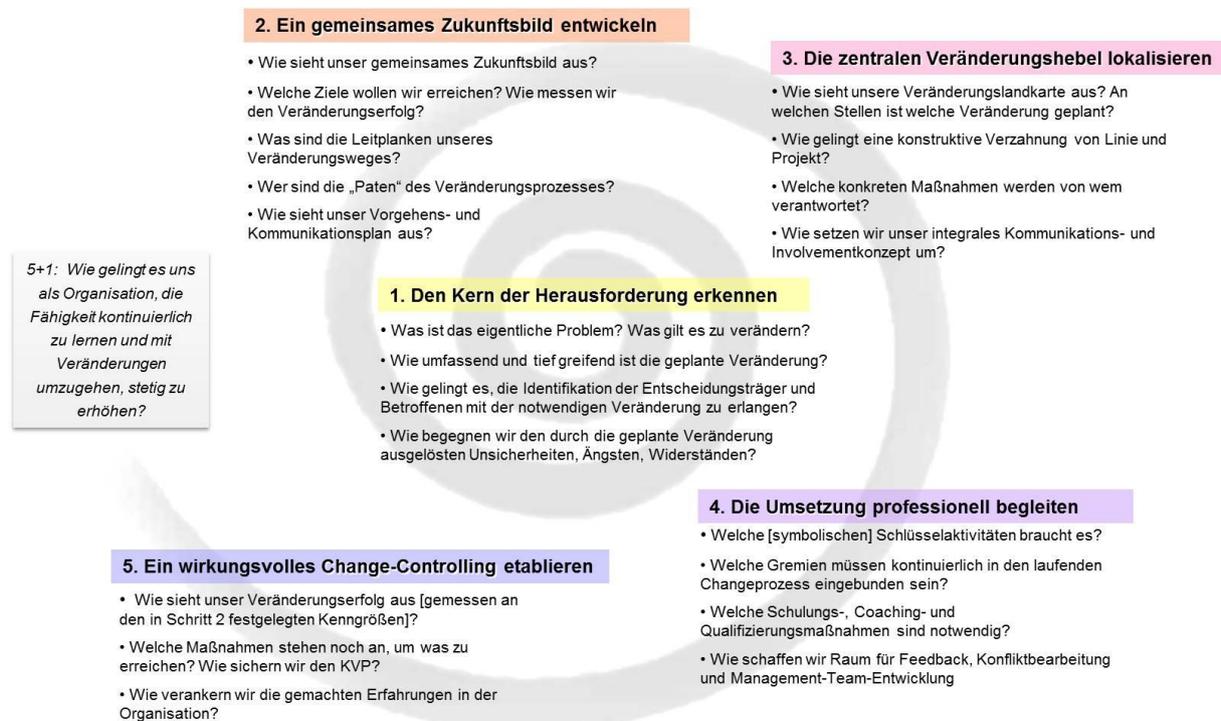
**In 5 +1 Schritten den Wandel erfolgreicher gestalten**

Ein Selbstcheck für Ihr nächstes  
Veränderungsvorhaben

## Einleitung

Aus unserer fast 20-jährigen Erfahrung zum Thema Change Management haben wir ein praxisnahes Vorgehen entwickelt, um Veränderungsvorhaben gezielt zu steuern (ohne natürlich zu negieren, dass sich die Zukunft nie nur nach unserem Willen steuern lässt).

**In 5+1 Schritten führen wir Sie mit Leitfragen gedanklich durch Ihren Veränderungsprozess.**



Grafik: 5+1 Schritte

## Überblick

- Im Schritt 1 geht es darum, den Kern der Herausforderung zu erkennen,
- Wenn dies klar ist, gilt es in Schritt 2 ein gemeinsames Zukunftsbild zu entwickeln
- Auf dieser Basis lassen sich in Schritt 3 die zentralen Veränderungshebel lokalisieren
- Es gibt nichts Gutes, außer man tut es: Der zu diesem Zeitpunkt entstandene Schwung muss in Schritt 4 professionell am Leben erhalten werden
- Schritt 5 greift die Zielsetzung von Schritt 2 auf und zieht ein erstes Resümee
- Der Schritt +1 ist die Fähigkeit aus dem Erlebten zu lernen, Schlussfolgerungen zu ziehen, und die Lessons Learned breit in die Organisation zu bringen

Hinter jedem unserer Schritte liegt ein Methoden- und Toolset, das ein je nach Einzelfall passendes Vorgehen ermöglicht.

Machen Sie auf den folgenden Seiten gerne Ihren **Selbst-Check**, wo Ihr geplantes Change-Vorhaben steht und an welchen Stellen Sie noch nachjustieren sollten.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine glückliche Hand bei der Umsetzung Ihrer notwendigen Veränderungsvorhaben und stehen Ihnen selbstverständlich begleitend zur Verfügung.

Ihre

Philos, Management- und Unternehmerberatung

## Schritt 1. Den Kern der Herausforderung erkennen

| Frage   | Antwort | Umsetzungs-<br>stand 😊 😐 😞 | Begründung |
|---|---------|----------------------------|------------|
| 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?                  |         |                            |            |

## Schritt 2. Ein gemeinsames Zukunftsbild entwickeln

| Frage   | Antwort | Umsetzungs-<br>stand 😊 😐 😞 | Begründung |
|---|---------|----------------------------|------------|
| 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?                    |         |                            |            |

### Schritt 3. Die zentralen Veränderungshebel lokalisieren

| Frage   | Antwort | Umsetzungs-<br>stand 😊 😐 😞 | Begründung |
|---|---------|----------------------------|------------|
| Wie sieht unsere Veränderungslandkarte aus?<br>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?                        |         |                            |            |

## Schritt 4. Die Umsetzung professionell begleiten

| Frage   | Antwort | Umsetzungs-<br>stand 😊 😐 😞 | Begründung |
|---|---------|----------------------------|------------|
| 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 |         |                            |            |

## Schritt 5. Ein wirkungsvolles Change-Controlling etablieren

| Frage  | Antwort | Umsetzungs-<br>stand 😊 😐 😞 | Begründung |
|--|---------|----------------------------|------------|
| 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?                               |         |                            |            |

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

| <b>Was haben wir gelernt?<br/>Wo liegen die zentralen<br/>Stellhebel?</b> | <b>Was davon wollen wir<br/>angehen?</b> | <b>Stand der<br/>Maßnahme</b><br> | <b>Bemerkung</b> |
|---|--|---|------------------|
|   |  |   |                  |
|   |  |   |                  |
|   |  |   |                  |
|   |  |   |                  |