

Change it now: Meine Vorgehensweise im Change

*„Der beste Weg, die Zukunft vorherzusagen,
ist, sie zu erschaffen!“*

(Peter F. Drucker)

Change-Projekte sind komplex. Das bedeutet: Einmalig, immer anders, mit unklaren Ursache-Wirkungszusammenhängen, Spannungsfeldern und Widersprüchlichem.

Die Losgröße ist Eins. Denn **Change ist kein Seriengeschäft.**

Das macht es einerseits spannend und erkenntnisreich, andererseits schwierig.

Aber: **Veränderungsprozesse folgen Prinzipien und Mustern.** Wer diese kennt und systematisch zu nutzen weiß, für den steigt die Erfolgswahrscheinlichkeit.

Ich begleite Ihr Veränderungsvorhaben in **fünf Schritten**. Sie überschneiden sich und sie beeinflussen sich gegenseitig. Sie können mal kürzer, mal länger dauern. Nicht immer müssen alle Schritte gegangen werden.

Und dennoch hilft uns eine Struktur. Nehmen Sie diese Vorgehensweise als ersten Anhaltspunkt.

Denn wie gesagt: Bei jedem Kunden sieht es etwas anders aus.

Und außerdem gilt:

Komplexität lässt sich nur durch **konkretes Tun** bewältigen, nie durch standardisierte Leitfäden.

Phase 1: Auf die Passung kommt es an!

- Den Auftrag klären: Um was geht eigentlich geht? Was ist das Problem und was ist das gemeinsame Ziel?
- Den Kontext klären: Was geht und was nicht? Was sind die spezifischen Rahmenbedingungen?
- Die Rollen klären: Wie sieht die Zusammenarbeit konkret aus? Wer ist dabei?

Phase 2: Der Erfolg entscheidet sich am Start!

- Planen: darunter die Einflüsse von innen und außen; Interessenslagen und Netzwerke; Gewinner und Verlierer; Unterstützer und Widerständler.
- Transparenz über den Veränderungsbedarf und den Willen zur Veränderung herstellen.
- Die Kultur des Unternehmens in den Blick nehmen.
- Die fachlichen und personellen Ressourcen abschätzen - und den richtigen Startzeitpunkt.
- Die Projektorganisation auf fachlicher, sozialer und emotionaler Ebene festlegen.; die Rollen und Aufgaben verteilen und kommunizieren.
- Ein gemeinsames Verständnis entwickeln: Trainieren und vorbereiten der Führungskräfte.
- Das Kommunikationskonzept erarbeiten: Ziele, Inhalte, Ansprache, Tonlage, Auswahl und Taktung der Instrumente.

Phase 3: Wirksam kommunizieren, kommunizieren, kommunizieren!

- Spezifische Change-Methoden einsetzen.
- Führungskräfte und Mitarbeiter für Ihre Ziele begeistern.
- Widerstände in konstruktive Energie umwandeln.
- Eine transparente Feedbackkultur aufbauen und entwickeln, die Vertrauen schafft.

Phase 4: Auf zu neuen Ufern!

- Den Prozess beobachten, monitoren und Feedback geben.
- Erfolge wahrnehmen, sicherstellen und regelmäßig transparent machen.
- Neue Verhaltensweisen entwickeln. Das heißt: trainieren, trainieren, trainieren.
- Mit Verlierern im Prozess wertschätzend gemeinsam neue Lösungen suchen.
- Eine Kultur des kontinuierlichen Lernens in der Organisation aufbauen.

Phase 5: Nach dem Change ist vor dem Change: Ein Blick zurück!

- Das Erreichte würdigen und gemeinsam reflektieren.
- Selbstbewusstsein schaffen durch Sichtbarmachen des zurückgelegten Weges.
- Einen offenen Umgang mit Fehlern erlernen und praktizieren.
- Den Abschluss gebührend feiern und: Einmal kräftig Durchatmen!

Veränderung **EINFACH** machen



Damenweg 14
49082 Osnabrück

Tel. 0049 541 99899601
Mobil 00 171 9586718

www.change-it-easy.de
Mail: info@change-it-easy.de