

Change That Works

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation – Reflexionsfragen



ATTENTION!

Change That Works

INSIDE

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation

Emotionale Veränderungsenergie wecken



Von Beginn an »inside and outside the skin« arbeiten



Neues rasch erlebbar machen



Sinn stiften und Glaube an die Zukunft wecken



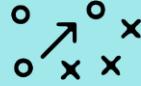
Menschen beim Übergang unterstützen



Das Gefühl der Gemeinschaft stärken



Eine Bewegung mit positiver Energie initiieren



Blockaden beseitigen



Für stabile Elemente sorgen



Konsequent Führung betreiben



In Lernschleifen agieren



Auf bestehenden Ressourcen aufbauen



Den Change positiv aufladen und eine Bewegung erzeugen



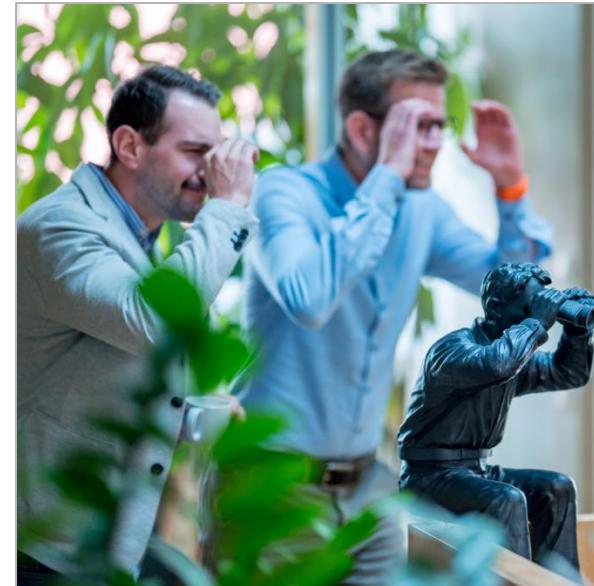
Emotionale
Veränderungsenergie
wecken



Auf einer Skala von 1-10:
Wie gut ist es dir gelungen,
emotionale Betroffenheit
zu erzeugen?

Gibt es ein klares Zukunftsbild?
Wie könnte es noch attraktiver
und greifbarer werden?

Macht deine Change Story
das „Warum“ klar?
Wo könnte man noch schärfen?



Sinn stiften und
Glaube an die
Zukunft wecken



Ist die Chance, die in der
Veränderung liegt, für alle
verständlich? Teste dies
in einem Gespräch.

Ist klar, was das Zukunftsbild
ganz konkret im Alltag bedeutet?
Kannst du es für dich
beschreiben?

Woran erkennen Beteiligte
den individuellen Nutzen
der Veränderung?

Den Change positiv aufladen und eine Bewegung erzeugen



Das Gefühl der Gemeinschaft stärken



Wie kannst du in Meetings zur psychologischen Sicherheit beitragen?

Wo treffen sich Menschen – und mit wem teilen sie Hoffnungen und Sorgen?

Wie kannst du für alle eine soziale Heimat sicherstellen, die Halt gibt?



Eine Bewegung mit positiver Energie initiieren



Wer sind die Fast Follower und sind sie ausreichend eingebunden?

Was lässt sich von Bewegungen wie „Fridays for Future“ abschauen?

Wo ist das Neue schon sichtbar – und wie lässt es sich aufzeigen?

Rasch ins Tun kommen und erste Erfolge erzielen



Neues rasch erlebbar machen



Welche Quick Wins könnten den Change rasch spürbar machen?

Welche Vorhaben eignen sich für Pilotprojekte oder Rapid Results?

Welche Erfolgsstories kann man bereits erzählen und in welchem Format?



In Lernschleifen agieren



Was hast du aus dem bisherigen Prozess über die Organisation gelernt?

Wurden die letzten Aktivitäten im Prozess gut auswertet? Gibt es dafür noch eine Chance?

Ist dein Vorgehen ausreichend flexibel und kurz getaktet? Wie könnte man es anpassen?

Rasch ins Tun kommen und erste Erfolge erzielen



Blockaden beseitigen



Welche unnötigen Aufgaben,
Regeln oder Prozesse stehen der
Veränderung im Weg?

Fördern oder behindern
Steuerungssysteme das
gewünschte Verhalten,
und warum?

Welche „ungeschriebenen
Gesetze“ der Kultur gilt es sich
vor Augen zu halten?



Auf bestehenden
Ressourcen
aufbauen



Welche Erfolge und Personen
aus der Vergangenheit sind
wertzuschätzen und wie kann
dies gelingen?

Was ist die größte Stärke deiner
Organisation? Wie lässt sich
diese noch intensiver nutzen?

Welche Bereiche in deiner
Organisation sind schon in der
neuen Welt angekommen? Wie
könntest du diese nutzen?

Führung bewusst nutzen, um Mitarbeiter:innen gut mitzunehmen



Von Beginn an
»inside and outside
the skin« arbeiten



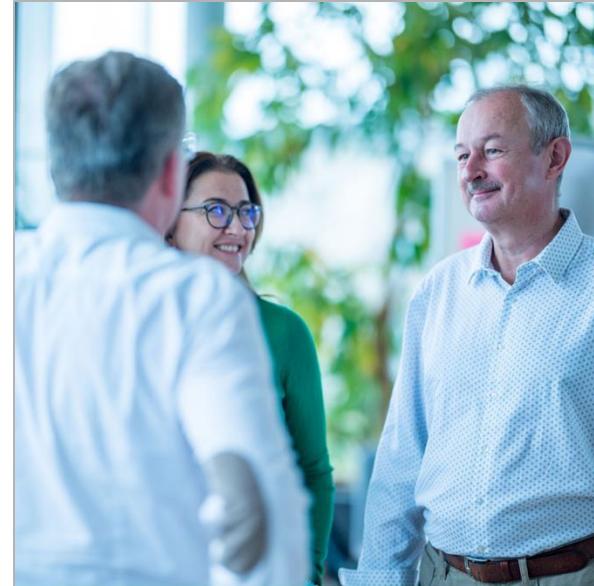
Wie kann es gelingen, einen Dialog über die Emotionen der Beteiligten sicherzustellen?



Sind alle Betroffenen bereits eingebunden? Wie könnte eine gute Beteiligung aussehen?



Wie könntest du Workshops, Sounding Boards oder Pulse Checks nutzen?



Menschen beim Übergang unterstützen



Wem fällt das Loslassen schwer?
Wie kannst du unterstützen?



Wo befinden sich die Betroffenen auf der Change-Kurve?



Welche Ängste und Fragen gibt es? Wo können sie offen besprochen werden?

Führung bewusst nutzen, um Mitarbeiter:innen gut mitzunehmen



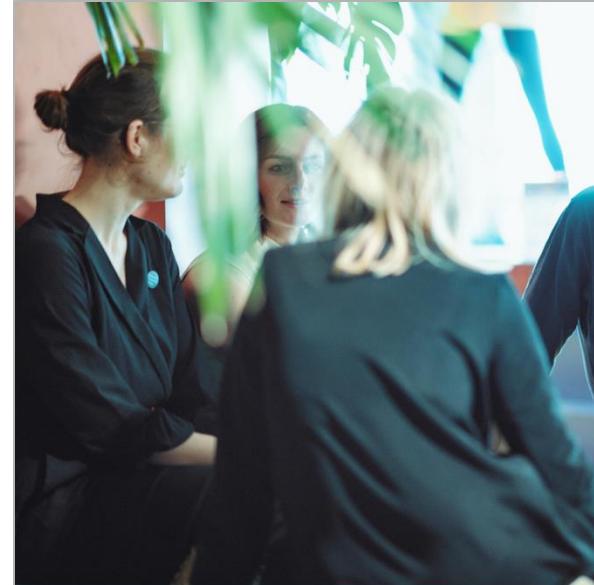
Für stabile
Elemente sorgen



Formuliere in zwei Sätzen, was
nach dem Change bleibt
und was sich ändert.

Wie viel Prozent der
Kommunikation fokussiert auf
das, was gleich bleibt und wie viel
auf das, was sich ändert?

Was muss sich nicht
unbedingt ändern und könnte
beibehalten werden?



Konsequent Führung
betreiben



Ist es dir in den letzten
Wochen gelungen,
als Vorbild zu agieren?

Wie oft sprichst du aktiv
über die Veränderung?
Reicht das?

Wie viel Zeit widmest du
dem Change? Gibt es
ausreichend Pausen?