



Integrated
Consulting
Group

Change That Works

12 Prinzipien für wirkungsvolle
Transformation – Reflexionsfragen

ATTENTION!

Change
That Works

INSIDE

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation

<p>Emotionale Veränderungsenergie wecken</p> 	<p>Von Beginn an »inside and outside the skin« arbeiten</p> 	<p>Neues rasch erlebbar machen</p> 	<p>Sinn stiften und Glaube an die Zukunft wecken</p> 
<p>Menschen beim Übergang unterstützen</p> 	<p>Das Gefühl der Gemeinschaft stärken</p> 	<p>Eine Bewegung mit positiver Energie initiieren</p> 	<p>Blockaden beseitigen</p> 
<p>Für stabile Elemente sorgen</p> 	<p>Konsequent Führung betreiben</p> 	<p>In Lernschleifen agieren</p> 	<p>Auf bestehenden Ressourcen aufbauen</p> 

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
initiiieren



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 ausgewertet?
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



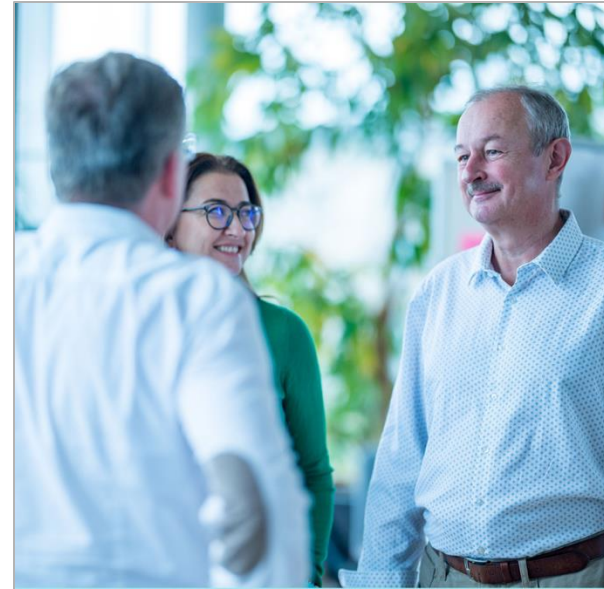
Von Beginn an
»inside and outside
the skin« arbeiten



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



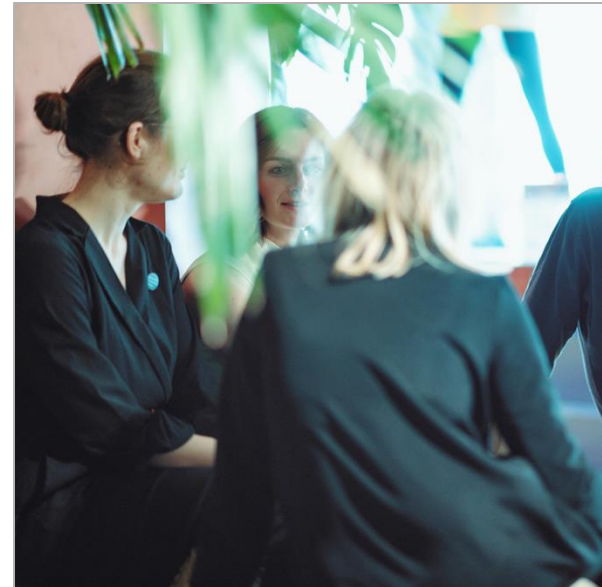
Für stabile
Elemente sorgen



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?