



Integrated
Consulting
Group

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 schon gelungen,
emotionale Betroffenheit durch
die Veränderung zu erzeugen?

Gibt es ein klares Zukunftsbild,
das für viele erstrebenswert ist?
Wie könnte es noch attraktiver
gemacht werden?

Vermittelt Ihre Change Story das
„Warum“ der Veränderung auf
nachvollziehbare Weise?
Wie könnte man hier noch
nachscharfen?



Sinn stiften und
Glaube an die
Zukunft wecken



Ist die große Chance, die in der
Veränderung liegt, für alle
ausreichend verständlich?
Testen Sie dies in einem
Gespräch.

Ist klar, was das Zukunftsbild
ganz konkret für den Alltag
bedeutet? Können Sie es für sich
selbst beschreiben?

Woran werden Personen den
individuellen Nutzen aus der
Veränderung erkennen?

Den Change positiv aufladen und eine Bewegung erzeugen



Wie können Sie persönlich dazu beitragen, in Meetings die psychologische Sicherheit zu erhöhen?

Wo treffen sich die Menschen?
Wo und mit wem können sie sich über Ihre Hoffnungen und Sorgen austauschen?

Wie kann es gelingen, eine soziale Heimat sicherzustellen, die Betroffenen eine Stütze während der Veränderung bietet?

Das Gefühl der Gemeinschaft stärken



Eine Bewegung mit positiver Energie initiieren

Wer sind die Personen mit hoher intrinsischer Motivation für das Thema? Sind sie ausreichend eingebunden?

Gibt es etwas, das Sie sich von einer sozialen Bewegung wie "Fridays for Future" abschauen könnten?

Wo ist das Neue eventuell schon sichtbar und wie könnte man dies aufzeigen?

Rasch ins Tun kommen und erste Erfolge erzielen



Neues rasch
erlebbar machen



Welche schnellen Umsetzungen mit Business-Bezug könnten gestartet werden, damit der Change spürbar wird?

Welche Vorhaben würden sich für Pilotprojekte oder den Rapid Results Ansatz anbieten?

Welche ersten Erfolge könnte man bereits in Form einer Geschichte erzählen und wo könnte man sie gut platzieren?



In Lernschleifen
agieren



Was haben Sie aus dem bisherigen Prozess über die Organisation gelernt? Welche Hypothesen lassen sich ableiten?

Wurden die letzten Aktivitäten im Prozess gut ausgewertet? Wenn nein, gibt es dafür vielleicht noch Gelegenheit?

Ist Ihr Vorgehen ausreichend flexibel und kurz getaktet? Welchen Anpassungsbedarf könnte es hier geben?

Rasch ins Tun kommen und erste Erfolge erzielen



Blockaden beseitigen



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

Fördern oder behindern bestehende Steuerungssysteme das gewünschte Verhalten?

Welche „ungeschriebenen Gesetze“ der Kultur könnten hier besonders herausfordernd zu ändern sein?



Auf bestehenden Ressourcen aufbauen



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

Was ist die größte Stärke Ihrer Organisation? Wie könnte diese noch intensiver genutzt werden?

Finden Sie in Ihrer Organisationen Bereiche, die schon in der neuen Welt angekommen sind? Wie könnten Sie diese nutzen?

Führung bewusst nutzen, um Mitarbeiter:innen gut mitzunehmen



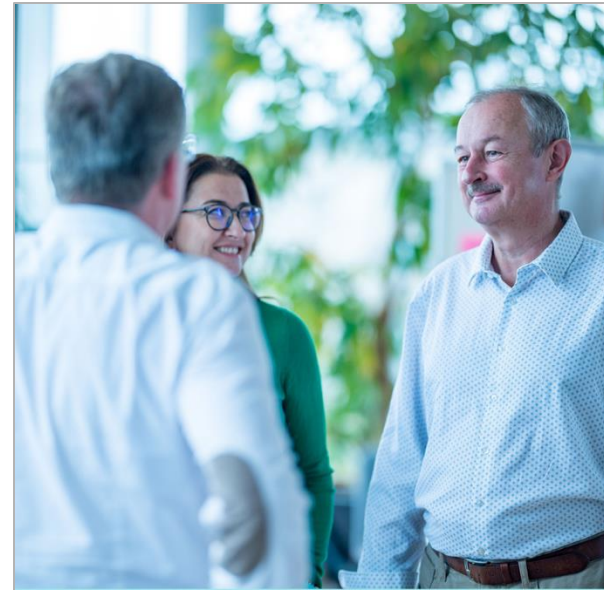
Von Beginn an
»inside and outside
the skin« arbeiten



Wie gelingt es Ihnen, im Prozess
Dialog über die Emotionen der
Beteiligten sicherzustellen?

Sind alle Betroffenen bereits
eingebunden? Wenn nein –
warum nicht? Was braucht es für
eine gute Beteiligung?

Welche Möglichkeiten gibt es, im
Prozess mit Workshops,
Sounding Boards oder Pulse
Checks zu arbeiten?



Menschen beim
Übergang unterstützen



Wem in Ihrer Organisation fällt
das Loslassen besonders
schwer? Wie können Sie hier
unterstützen?

Wo befinden sich die jeweiligen
Betroffenen auf der Change
Kurve?

Haben Sie eine gute Vorstellung
davon, welche Ängste bestehen?
Gibt es Räume, wo diese
diskutiert werden können?

Führung bewusst nutzen, um Mitarbeiter:innen gut mitzunehmen



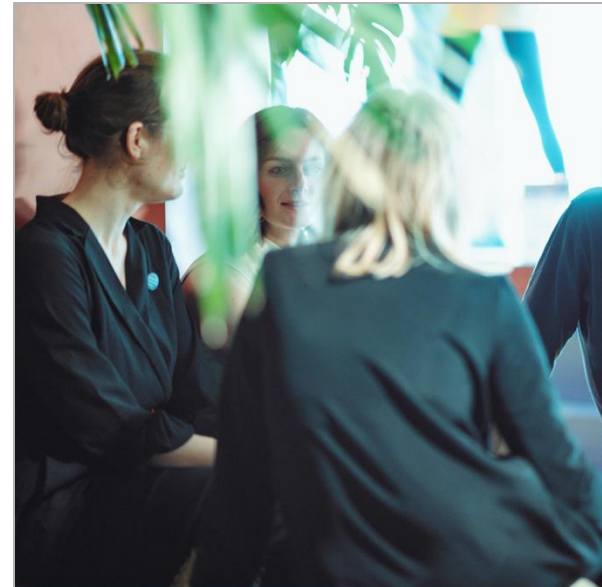
Für stabile
Elemente sorgen



Können Sie in zwei Sätzen
formulieren, was nach dem
Change gleich bleibt und was
sich ändert?

Auf welchen Stärken und
Fähigkeiten der Organisation
können wir aufbauen und
langfristig setzen

Gibt es etwas, das sich nicht
unbedingt ändern muss und man
doch beibehalten könnte?



Konsequent Führung
betreiben



Reflektieren Sie die letzte
Woche: In welcher Situation ist
es Ihnen gelungen, als Vorbild zu
agieren?

Wie oft kommunizieren Sie aktiv
über die Veränderung? Reicht es
aus?

Werfen Sie einen Blick auf Ihren
Kalender: Wie viel Zeit widmen
Sie der Veränderung? Gibt es
auch ausreichend
Verschnaufpausen?