



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> 

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation: Den Change positiv aufladen und eine Bewegung erzeugen

Emotionale Veränderungs- energie wecken



Auf einer Skala von 1-10: Wie gut ist es Ihnen gelungen, emotionale Betroffenheit durch die Veränderung zu erzeugen?

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

Ist Ihre Change Story klar, mitreißend und enthält sie die wichtigsten Punkte? Wo muss noch nachgeschärft werden?

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?

Welchen individuellen Nutzen ziehen betroffene Personen aus der Veränderung?

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation: Den Change positiv aufladen und eine Bewegung erzeugen

Das Gefühl der Gemeinschaft stärken



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

Wo treffen sich die Menschen? Wie könnte es gelingen ein Zusammenkommen noch stärker zu fördern?

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

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?

Wie gelingt es Ihnen, zwischen der „alten“ und „neuen“ Welt Verknüpfungen zu schaffen?

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation: 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



Wie schwer fällt es Ihnen vom Prozessdesign abzuweichen? Welche Bedenken haben Sie dabei?

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?

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation: Rasch ins Tun kommen und erste Erfolge erzielen

Blockaden beseitigen



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

Inwieweit setzen bestehende Steuerungsinstrumente Verhaltensanreize? Was müsste sich hier ändern?

Beschreiben Sie Ihre Unternehmenskultur in drei Sätzen. Was könnten Herausforderungen für die Veränderung sein?

Auf bestehenden Ressourcen aufbauen



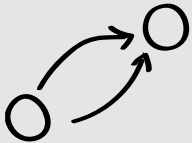
Welche Erfolge und Personen aus der Vergangenheit sind im Prozess wertzuschätzen und wie kann dies gelingen?

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?

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation: Führung bewusst nutzen, um Mitarbeiter:innen gut mitzunehmen

Von Beginn an »inside and outside the skin« arbeiten

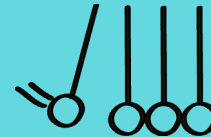


Wie können Sie sicherstellen, dass der Prozess ausreichend berücksichtigt, wie Personen mit der Veränderung emotional umgehen?

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



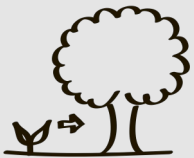
Wem in Ihrer Organisation fällt das Loslassen besonders schwer? Wie können Sie hier unterstützen?

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?

12 Prinzipien für wirkungsvolle Transformation: 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?

Wie viel Zeit haben die Personen, um sich auf die Veränderung einzustellen? Ist dies ausreichend?

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

Konsequent Führung betreiben



Reflektieren Sie die letzte Woche: Ist es Ihnen gelungen, ein Vorbild für die Veränderung zu sein?

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?