

11 WICHTIGE FRAGEN FÜR WIRKSAMES CHANGE MANAGEMENT

DIE NEBEN DEM FACHLICHEN KONZEPT ESSENTIELL SIND

1 | VERÄNDERUNG VERSTEHEN

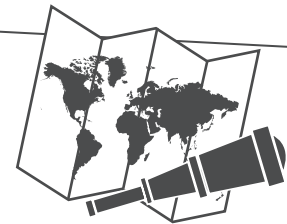
Verstehen alle betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiter den Hintergrund und das Zielbild der Veränderung? Warum gerade diese Veränderung warum gerade jetzt?

2 | ART DER VERÄNDERUNG

Welche Art der Veränderung steht an (Evolution oder Transformation) und welches Vorgehen leitet sich daraus ab?

3 | VERÄNDERUNGSPLAN

Steht die Unternehmensleitung geschlossen hinter der Veränderung und besteht Einigkeit über das Ziel und die Art und Weise wie diese durchgeführt werden soll (Rollen, Verantwortlichkeiten, Governance, Ressourcen, Steuerung)?



5 | WIDERSTAND GEGEN DIE VERÄNDERUNG

Wie groß ist der zu erwartende Widerstand in der Organisation? Welche Möglichkeiten gibt es, wie damit umgegangen werden soll?

4 | VERÄNDERUNGSWUNSCH

Wie (un-)zufrieden sind die Mitarbeiter mit dem aktuellen Zustand?



6 | KOMPETENZEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Fühlen sich die Führungskräfte in der Lage und befähigt den Change zu führen und die evtl. neuen Rollen zu leben?

7 | KOMPETENZEN DER MITARBEITER

Haben die Mitarbeiter die notwendigen Fähigkeiten, die neuen Strukturen und die Prozesse auszuführen?



8 | ERFAHRUNGEN

Wie viel und welche Erfahrung haben die Führungskräfte und Mitarbeiter bereits mit Veränderungen in der Vergangenheit gemacht? Inwieweit könnten diese den Change fördern bzw. blockieren?

9 | KOMMUNIKATION

Wie wird die regelmäßige und dialogorientierte Kommunikation sichergestellt? Wie hoch ist die Reflexions- und Feedbackbereitschaft der Führungskräfte und Mitarbeiter?

10 | ORGANISATIONSKULTUR

Welche Elemente der Organisationskultur sind förderlich und welche hinderlich für die Veränderung? Wie stark muss sich das Verhalten ändern?

11 | TEAMARBEIT/MITWIRKUNG

Was ist bei der geplanten Veränderung gesetzt und was ist partizipativ gestaltbar? Wie konkret werden die Mitarbeiter eingebunden?

