

## : Kurz-Check Selbsteinschätzung | Change

Wie gut sind Sie und Ihr Unternehmen auf die anstehenden Veränderungen vorbereitet und inwiefern berücksichtigen Sie die besonderen Erfordernisse für den Erfolg von Change-Projekten? (Version 30.05.2020)	Unter- versorgt	Gut versorgt	Keine Aussage möglich
Sie haben eine Person oder Einheit, bei der alle erforderlichen Anpassungen zusammenfließen ( <b>Überblick</b> ) und bei der die Umsetzung <b>priorisiert</b> und <b>koordiniert</b> wird. Diese Stelle nimmt auch laufend weitere Anpassungserfordernisse auf und kümmert sich um ein sinnvolles Gesamtbild.			
Die anstehenden Changes sind für das weitere Bestehen und den Unternehmenserfolg absolut sinnvoll und erforderlich. Sie haben dies ausgiebig recherchiert, Optionen geprüft und auf dieser Basis sind Sie absolut von der <b>Notwendigkeit</b> überzeugt.			
Sie kennen die Meinung jedes Mitgliedes Ihres <b>Top Managements</b> . Mindestens ein Top Manager (im Idealfall alle Mitglieder Ihrer Geschäftsführung) ist von der Notwendigkeit überzeugt. Dieser steht als Auftraggeber (sichtbar und für die Mitarbeiter spürbar) hinter dem Projekt und treibt den Change aktiv voran. ( <b>Commitment</b> )			
<b>Sie haben einen Gesamtüberblick über alle Projekte Ihrer Organisation und haben einen Abgleich Ihrer laufenden Projekte mit den anstehenden Change-Projekten vorgenommen.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche dieser Projekte sind überhaupt noch notwendig? Welche können gestoppt werden? Welche modifiziert? Welche verschoben?</li> <li>• Welche braucht man exakt zum jetzigen Zeitpunkt? Was muss sein?</li> <li>• Wie viele Projekte kann Ihre Organisation zum jetzigen Zeitpunkt zeitgleich „stemmen“?</li> <li>• Die Projekte sind aufeinander abgestimmt (Inhalte, Ressourcen, zeitliche Abfolge).</li> </ul>			
Sie haben in der Organisation wichtige <b>Meinungsbildner und Multiplikatoren</b> für Ihren Change gewinnen können. Diese stehen hinter dem Change (sehen also die Notwendigkeit und den Nutzen) und treiben ihn zusammen mit Ihnen vorwärts.			
Sie haben für den Change eine <b>Vision</b> erarbeitet: Wo steht Ihr Unternehmen nach dem durchgeführten Change? Was bedeutet der Change für Ihr Unternehmen? Wie sichert er die Zukunft? Welchen Nutzen macht der Change? Und warum ist er gerade jetzt sinnvoll?			

Change (Version 30.05.2020)	Unter- versorgt	Gut versorgt	Keine Aussage möglich
<p><b>Jeder Change beginnt von oben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie haben Ihren Führungskräften Gelegenheit gegeben, sich mit dem Change auseinander zu setzen, den Change zu diskutieren, Feedback zu geben und auch Teile der Vorgehensweise zu gestalten?</li> <li>• Ihre Führungskräfte sind bereit, als erste den anstehenden Change zu vollziehen und gehen als Piloten und Vorbilder voran.</li> <li>• Alle Führungskräfte haben ein einheitliches Verständnis über Sinn, Ziele und Nutzen des Changes und können dies in 5 Minuten auch einheitlich vermitteln.</li> </ul>			
<p>Es gilt das Prinzip der <b>Wertschätzung</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisheriges war gut und hilfreich. Neues ist nicht immer besser. Aber es gibt gute Gründe, warum heute Änderungen erforderlich sind.</li> <li>• Es ist in Ordnung, dass die Mitarbeiter Neues kritisch hinterfragen sowie Zeit und Hilfestellung für die neuen Systeme, Prozesse, etc. benötigen.</li> <li>• Die Mitarbeiter werden in die Gestaltung der Neuerungen einbezogen.</li> </ul>			
<p><b>Jeder in Ihrem Unternehmen kennt die Vision und auch die Vorgehensweise</b> Ihres Change-Projektes. Jeder weiß, was sich für welche Mitarbeiter ändert, was gleich bleibt, wer welchen Nutzen hat und wer zu welchem Zeitpunkt in welchem Ausmaß mitgestalten kann, darf und auch zwingend muss, um eine erfolgreiche Umsetzung zu sichern.</p>			
<p><b>Ein Change-Projekt braucht Zeit.</b> Ihr Auftraggeber akzeptiert und unterstützt dies. Die formale Einführung einer Neuerung geht meist schnell. Der Umgang damit und die Änderung eigener Haltungen, Einstellungen und Werte braucht aber Unterstützung und Zeit. Dies planen Sie in Arbeitspakete, Termine und Budget ein.</p>			
<p><b>Sie geben im Change Orientierung und Sicherheit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder Mitarbeiter ist über den Stand des Projektes und auch Ergebnisse laufend informiert.</li> <li>• Sie planen für alle Änderungsmaßnahmen Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten für Ihre Mitarbeiter ein.</li> <li>• Alle anstehenden Changes sind sauber in Projekten strukturiert, geplant und inhaltlich, ressourcentechnisch und zeitlich aufeinander abgestimmt.</li> </ul>			
<p><b>Ihr Change verläuft stufenweise:</b> Sie haben <b>Quick Wins</b> eingeplant, um für die Organisation schnellen Nutzen zu generieren. Diese werden kommuniziert und „vermarktet“. Erfolge werden gefeiert.</p>			
<p><b>Sie schaffen Alt-Systeme</b> und Arbeitsweisen <b>nach und nach ab</b> und ersetzen diese schrittweise durch die neuen. Wo möglich werden Übergangsweise Parallelbetrieb und zusätzliche Unterstützung eingeplant.</p>			
<p>Sie planen möglichst auch „<b>Ruhepausen</b>“ in Ihr Change-Projekt ein. Sie geben Ihrer Organisation nach Abschluss jeder Realisierungsstufe Zeit, sich an neue Einstellungen, Systeme, Arbeitsabläufe zu gewöhnen und die spürbar werdenden Erfolge und Nutzen zu genießen.</p>			
<p><b>Sie stellen die Zukunft</b> des neu installierten Changes <b>sicher</b>. Dies kann durch Folgeprojekte, neue Rollen/Verantwortliche oder aber regelmäßige Befragungen und/ oder Auswertungen von Prozesskennzahlen erfolgen.</p>			