

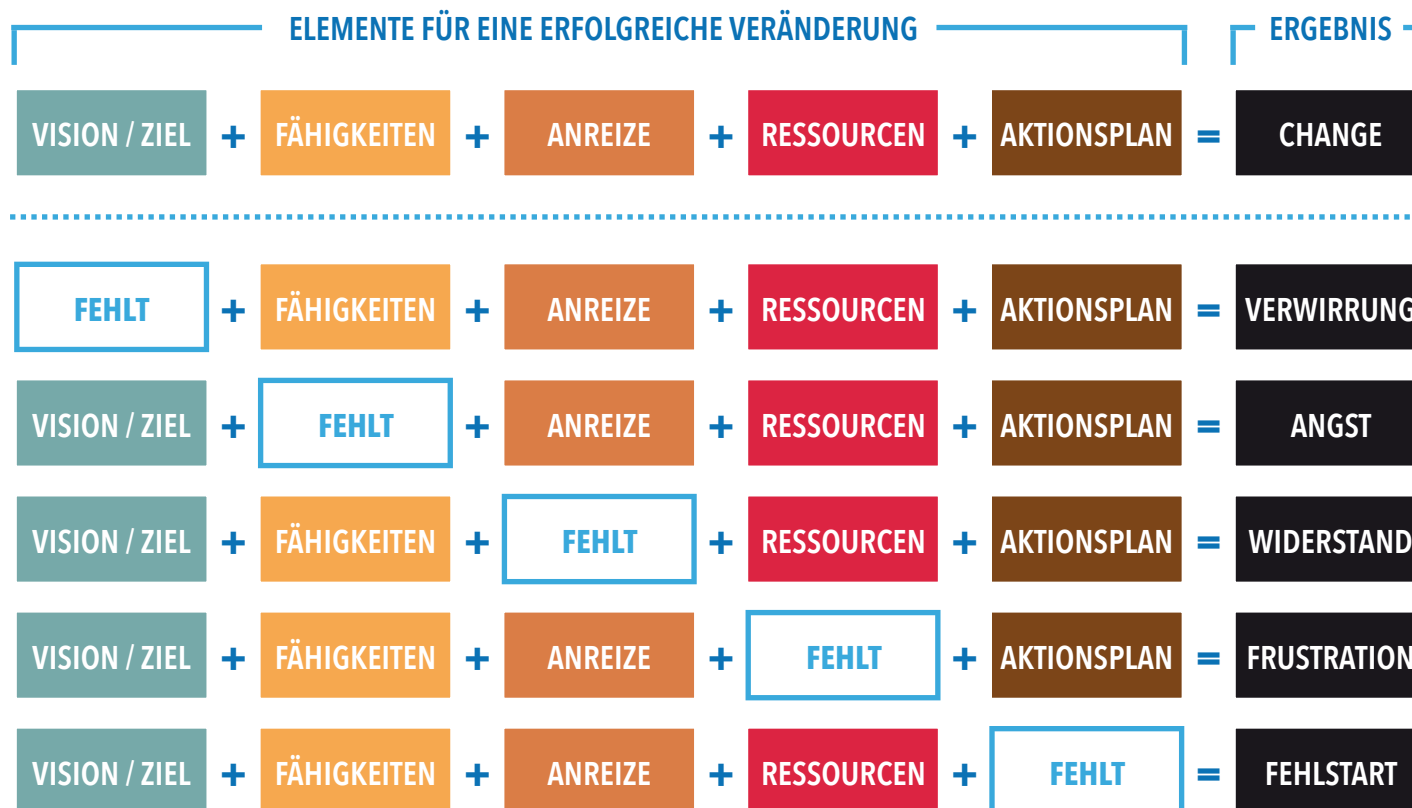
MANAGING COMPLEX CHANGE

VERÄNDERUNGEN ERFOLGREICH PLANEN UND DURCHFÜHREN

Das Managing Complex Change Model ist ein kompaktes und leicht verständliches Model um Veränderungen erfolgreich durchzuführen. Es eignet sich herovoragend für Organisatorische Veränderungen, wie auch für die Umsetzung von Projekte jeglicher Art. Das Model unterteilt kollaborative Veränderungen in fünf verschiedene Elemente: Vision, Fähigkeiten, Anreize, Ressourcen und Aktionsplan. Veränderungen und Projekte können sehr komplex sein und verschiedene Stakeholder auf Kundenseite sowie verschiedene Teammitglieder und Auftragnehmer mit einbeziehen. Das Model hilft Dir dabei, ein tragfähiges Fundament für Veränderungen und Projekte zu schaffen, damit es später nicht in sich zusammenbricht.



GÖRRES & FRIENDS
PASSION FOR DIGITAL SUCCESS



TIPP: Bei Projekten oder Veränderungen, die aus dem Ruder gelaufen sind, kann Dir dieses Modell helfen, das evtl. fehlende Element oder die Elemente zu lokalisieren, die zu dem schlechten Ergebnis beigetragen haben.

Managing Complex Change Model - Dr. Mary Lippitt

MANAGING COMPLEX CHANGE

VERÄNDERUNGEN ERFOLGREICH PLANEN UND DURCHFÜHREN

Mit dem Managing Complex Change Model definierst Du die fünf Elemente, die Du für eine erfolgreiche Umsetzung und Etablierung benötigst. Sind alle fünf Elemente vorhanden, gelingt die Veränderung. Fehlt jedoch nur ein Element, dann hat dies unerwünschte Auswirkungen. Schauen wir uns die fünf Elemente einmal genauer an.



GÖRRES & FRIENDS
PASSION FOR DIGITAL SUCCESS

VISION / ZIEL

Jede Veränderung und jedes Projekt braucht Ziele, Visionen. Es reicht dabei nicht aus, wenn ein schlauer Verantwortliche eine Vision ausdenkt und Ziele definiert. Die Vision muss klar und ansprechend sein. Und sie muss zudem eindeutig bei allen Beteiligten kommuniziert werden, so dass sie sich der Vision und den zu erreichenden Zielen anschließen und daran orientieren können. Fehlt hingegen die konkrete Vision, die Zielsetzung, so sorgt die Veränderung oder das Projekt ohne Frage für Verwirrung.

FÄHIGKEITEN

Damit die definierten Ziele und Visionen verwirklicht und erreicht werden können, braucht es immer entsprechende Kompetenzen. Die Mitarbeiter, die von der Veränderung betroffen sind, müssen in den Veränderungsprozess involviert werden. So sind sie nicht aussen vor, sondern bekommen das Gefühl, am Erreichen der Vision bzw. der Ziele beteiligt zu sein. Verfügen Ihre bestehenden Mitarbeiter nicht über die notwendigen Kompetenzen, so kann es unter Umständen nötig sein, neue Mitarbeiter einzustellen, oder Kompetenzen extern einzukaufen. Versuchst Du die Visionen oder die Ziele ohne ausreichende Kompetenzen zu erreichen, so wird sich schnell Unsicherheit, Überforderung und letztendlich Angst bei Deinen Mitarbeitern einstellen.

ANREIZE

Unter Anreize versteht man hier nicht unbedingt materielle oder finanzielle Anreize. Vielmehr brauchen alle Beteiligten Klarheit, wofür und warum das Erreichen der Ziele wichtig ist und sie müssen für jeden relevant und erstrebenswert sein. Du brauchst somit klare Antworten, wofür die Veränderung für das Unternehmen wichtig ist und was danach anders, bzw. besser ist. Vergiss aber nicht, Deine Mitarbeiter auf dieser Reise mitzunehmen und jedem einträglich ist, warum diese Veränderung für jeden Einzelnen erstrebenswert ist. Denn wenn die Anreize fehlen, macht sich sehr schnell Widerstand im Unternehmen breit.

RESSOURCEN

Ressourcen umfassen all die Dinge, die zur Bewältigung der Veränderung benötigt, wie zeitliche, materielle und finanzielle Ressourcen. Was bringt einem das tollste Ziel, die beste Vision, wenn nicht ausreichend Kapital oder Zeit zur Verfügung steht? Der ganze Euphorie der Vision bringt nichts, wenn die Ressourcen nicht zur Verfügung stehen und sich alles in Frustration umwandelt.

AKTIONSPLAN

Jede Vision nutzt gar nichts, wenn keine Strategie und Handlungsplan existiert. Mache Dich aber frei von der Vorstellung, dass ein einmal definierter Handlungsplan innerhalb der Umsetzung immer genauso bestehen bleibt. Ein guter Handlungsplan ist der, der an evtl. geänderte Situationen angepasst werden kann bzw. muss. Ist jedoch von Anfang an kein Plan da, entsteht direkt ein Fehlstart und die Vision bzw. die gesetzten Ziele wird man nie erreichen können.

TIPP

Betrachte daher das Managing Complex Model als erste Planungsstufe. Das Model hilft dir dabei, Schwachstellen und mögliche erfolgsrelevante Defizite zu erkennen. Es hilft Dir dabei, ein solides Fundament zu schaffen, auf dem Du perfekt aufbauen kannst. Die Umsetzung ist immer ein agiler Prozess. Eine Anpassung der einzelnen Elemente während der Umsetzung ist durchaus denkbar, ja sogar oftmals zwingend.

MANAGING COMPLEX CHANGE

VERÄNDERUNGEN ERFOLGREICH PLANEN UND DURCHFÜHREN

Nutze diese Vorlage für Deine eigen Planung. Du musst keine langen Romane schreiben. Kurze Aussagen reichen auch. Aber denk dran: Du brauchst alle fünf Elemente, damit Dein Vorhaben auch gelingt! Ändert sich im Laufe der Umsetzung das ein oder andere Element, so fülle einfach eine komplett neue Vorlage aus. Notiere aber im Notizfeld, warum du die Änderung / Anpassung vorgenommen hast und behalte die vorherige Variante. So kann die Entwicklung im Nachhinein nachvollzogen werden und nachvollzogen werden, warum die Änderung / Anpassung erfolgte.



GÖRRES & FRIENDS
PASSION FOR DIGITAL SUCCESS

VISION / ZIEL

FÄHIGKEITEN

ANREIZE

RESSOURCEN

AKTIONSPLAN

NOTIZEN