SVEN HÜLSERMANN
COACHING & CONSULTING

Die 3 wichtigsten Bausteine für erfolgreichen Change

... die in vielen Projekten aber kaum beachtet werden!

Veränderung in Organisationen ist harte Arbeit

Unsere Lebens- und Arbeitswelt verändert sich schneller als jemals zuvor.
In einem Umfeld, das ständigem Wandel unterliegt, müssen wir uns weiterentwickeln, um Schritt halten zu können. Oft reagieren wir auf Veränderung jedoch mit Gefühlen wie Skepsis und Unbehagen. Das gilt vor allem am Arbeitsplatz, wo wir das Gewohnte und Vertraute gern bewahren wollen.
Werden unvorhergesehene Veränderungen angekündigt, stoßen viele Unternehmen und Führungs-kräfte auf starken Widerstand der Mitarbeiter.
Der Mensch ist der wesentliche Faktor im Veränderungsprozess von Organisationen.

Der Fokus in den Change-Projekten wird allerdings viel zu oft auf die Sache an sich gelegt. Ob es eine Softwareeinführung oder eine organisatorische Veränderung von Teams ist. Die meiste Zeit wird aufgewandt, um Lastenhefte zu erstellen, Prozesse zu optimieren oder Einsparungsziele zu erreichen.

Daher ist es auch kein Wunder, dass ca. 80% aller Change-Projekte scheitern.
Es verbleibt viel zu wenig Zeit, um Change-Projekte gut vorzubereiten und ausreichend Zeit für die drei wichtigsten Punkte für erfolgreiche und nachhaltige Veränderung aufzuwenden.

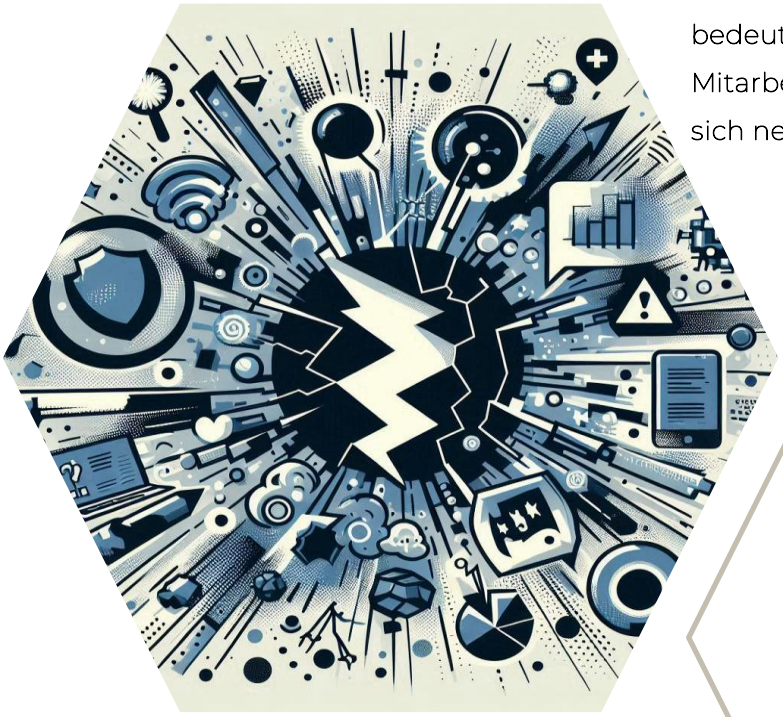
Bedeutung von Leadershipkompetenz:

Laut einer eigenen Umfrage halten **90%** der Befragten Leadership-Kompetenz für wesentlich, um erfolgreich durch Veränderungen zu führen.
Dies unterstreicht die höhere Relevanz der Fähigkeit Menschen zu führen gegenüber Management- und Fachkompetenz für den Erfolg von Change-Projekten.

Problembewusstsein und Dringlichkeit

1 Wenn niemand versteht, welches Problem besteht!

Dein Change-Projekt wird nicht akzeptiert, wenn es kein akutes Problem löst. Warum ist die Veränderung gerade jetzt notwendig? Hole deine Mitarbeiter bereits direkt am Anfang mit ins Boot, indem du auf diese Frage eine klare Antwort hast, die verstanden und akzeptiert wird.
Dazu darfst du vor dem Projekt deine Hausaufgaben machen und die aktuelle Situation gründlich analysieren.



Halte Zahlen, Daten und Fakten bereit, um auf die kommenden Einwände regieren zu können. Bestimmt hast du folgende Aussagen schon einmal gehört:

- Das ist doch nicht mein Problem!
- Da kann man doch eh nichts dran ändern!
- Da sollen sich erst einmal die anderen drum kümmern!
- Da haben wir aktuell keine Zeit für!

An dieser Stelle ist echte Change-Leader-Qualität gefragt. Denn alle wissen, dass die Veränderung erst einmal Aufwand bedeutet. Und warum sollen deine Mitarbeiter diese zusätzliche Belastung auf sich nehmen?

CHECKLISTE 1
Problem & Dringlichkeit

Auf die folgenden 5 Fragen solltest du gut nachvollziehbare Antworten entwickeln, um Beteiligte zu Betroffenen zu machen!

- ✓ Warum ist die Veränderung aktuell notwendig?
- ✓ Auf welche externen Einflüsse oder Bedrohungen müssen wir reagieren?
- ✓ Welche Krise kommt auf uns zu?
- ✓ Welche Folgen hat es für die Organisation und die Mitarbeiter, wenn wir es nicht machen?
- ✓ Warum müssen wir uns jetzt um dieses Thema kümmern?

Mach es für die Beteiligten so konkret wie möglich, indem du auch Antworten auf die folgenden Fragen hast:

- ✓ Wie sind die Mitarbeiter von diesem Problem betroffen?
- ✓ Was erschwert tatsächlich ihren derzeitigen Arbeitsalltag?
- ✓ Welcher zusätzliche Aufwand entsteht aktuell durch das Problem?

!

Schau dir deine Antworten einmal genau an. Sicherlich kennst du die Redewendung das jemand ein gewichtiges Argument hat.
Gib deinen Antworten auch ein Gewicht in Kilogramm und stell dir vor, du legst sie in eine Waagschale.

Ist das Problem tatsächlich „schwerer" als der Aufwand, den der Change verursacht?

Niemand nimmt gern einen Aufwand in kauf, wenn er daraus keinen höheren Nutzen ziehen kann!

Wenn du mehr über die Bausteine für erfolgreiches Change-Leadership erfahren möchtest, schau dir die komplette Change-Canva auf Seite 9 an! Hier findest du Kotters Ansatz übersichtlich dargestellt!

Klare VISION und Strategie

2 Wenn niemand versteht, wo die Reise hingehen soll!

Um die Dringlichkeit und das Problem-bewusstsein hast du dich nun gekümmert. Es wissen alle das sich etwas ändern darf und haben auch akzeptiert, dass es jetzt sein sollte.

Aber wo geht die Reise denn hin?

Wie sieht die gemeinsame VISION aus?

Oft haben alle in einer Organisation eine ganz unterschiedliche Vorstellung von einer besseren Welt.

Daher ist es besonders wichtig Klarheit über die Vision, die Ziele und die Strategie herzustellen. Deine Vision sollte vorstellbar, realistisch und ausreichend spezifisch sein. Nur dann können deine Mitarbeiter ihre Aktivitäten dahingehen überprüfen, ob sie zur Vision und den abgeleiteten Zielen passen.

Deine Vision und die Strategie, wie du sie erreichen wirst, sollte sehr gut vorbereitet und kommuniziert werde. Idealerweise zusammen mit deinen Mitarbeitern in gut organisierten und moderierten Workshops, damit du nicht folgende Sätze auf dem Flur-Funk hörst:

- Was die sich wieder ausgedacht haben!
- Das glauben die doch selbst nicht!
- Das haben wir doch schon X-mal versucht, hat noch nie etwas gebracht!

CHECKLISTE 2
Vision & Strategie

Auf die folgenden 5 Fragen solltest du Antworten entwickeln,
die Begeisterung bei deinen Mitarbeitern auslösen!

- ✓ Welcher Nutzen entsteht durch die Veränderung für die Organisation und die Mitarbeiter (Lang-, Mittel- und Kurzfristig?
- ✓ Welche Stakeholder haben ebenfalls eine Nutzen (z.B. Kunden)?
- ✓ Wie sieht die VISION konkret aus und welche Ziele ergeben sich daraus für die verscheiden Teile der Organisation?
- ✓ Welche erleb- und messbaren Vorteile gegenüber der aktuellen Situation entstehen durch die Veränderung?
- ✓ Mit welcher Strategie wollen wir die Vision erreichen?

Mach deine VISION & Strategie für die Beteiligten so konkret wie möglich,
indem du auch Antworten auf die folgenden Fragen hast:

- ✓ Wie sieht die Arbeitswelt der betroffenen Mitarbeiter nach der Veränderung aus?
- ✓ Was ist an der Situation besser als vorher?
- ✓ Welcher zusätzliche Nutzen kann entsteht, wenn das aktuell Problem gelöst ist?

!

Schau dir deine Antworten einmal genau an. Gib auch deinen erarbeiteten Vorteilen ein Gewicht in Kilogramm und stell dir vor, du legst sie in die andere Waagschale.

Wiegt dein Nutzen jetzt tatsächlich „schwerer“ als der zusätzliche Projekt-Aufwand und das Problem?

Wenn du ein echter Change-Leader werden möchtest, unterstütze ich dich gern auf diesem Weg!

Buche dir ein individuelles Business-Coaching für diene persönliche Erfolgskarriere!

Grundlegende Veränderung beginnt im Inneren

3 Wie passt der anstehende Prozess der VERÄNDERUNG zu unseren WERTEN?

Diese Frage ist aus meiner Sicht eine der schwersten in einem Veränderungs-prozess. In der Regel gibt es immer zwei Ebenen von Werten in Organisationen.

1. Die „offiziellen Werte", die in Workshops erarbeitet werden, in Leitlinien festgehalten und auf Plakaten veröffentlicht wurden.
2. Die „verdeckten WERTE", die beschreiben, wie die Organisation tatsächlich funktioniert.

Im besten Fall ist der unterschied zwischen diesen beiden Ebenen nicht so groß. Es lohnt sich aber auf jeden Fall hier etwas genauer darauf zu achten, wie diese Werte (offiziell oder verdeckt) im Bezug zur anstehenden Veränderung stehen.

Wofür steht unser Unternehmen …

… und was ist davon hilfreich oder schädlich für unsere VISION und den Change-Prozess?

Jedoch geschieht grundlegende Veränderung selten im Äußeren. Vielmehr findet zuerst sie in unserem Inneren statt.

- Wie ist unsere Weltanschauung
- Wie denken wir über den Change
- Wie erleben wir die Organisation

Genau dieses Wie wird maßgeblich von unseren individuellen Werten geprägt. Wenn wir wissen und verstehen, welche Werte momentan bei uns aktiviert sind, welche Faktoren uns antreiben und dazu bewegen, unsere Umwelt so zu sehen, wie wir es tun, können wir gezielt daran ansetzen:

Wir können eigene Veränderungs-prozesse besser definieren, diese vorantreiben und andere Menschen mitnehmen. Die Arbeit am eigenen Mindset und unseren Werten ist daher ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Change-Projekte.

Fazit

START

Bereits vor dem Start die richtigen Fragen beantworten!

Wenn du dir dein aktuelles Change-Projekt anschaust, hast du jetzt bestimmt erkannt, dass bereits vor dem Start wichtige Fragen beantwortet werden müssen. Dadurch erhöhen sich die Erfolgschancen für dein Change-Projekt enorm. Dafür kannst du die Checklisten als Hilfestellung nutzen. Gern unterstütze ich dich dabei, dein Projekt zu reflektieren.

Diese drei vorgestellten Punkte sind Teil eines größeren Prozesses mit insgesamt 8 Phasen, der deinem Change-Projekt eine klare Struktur gibt. Struktur ist neben dem passenden Mindset und der richtigen Strategie ein wichtiger Punkt für erfolgreiche Change-Leader!

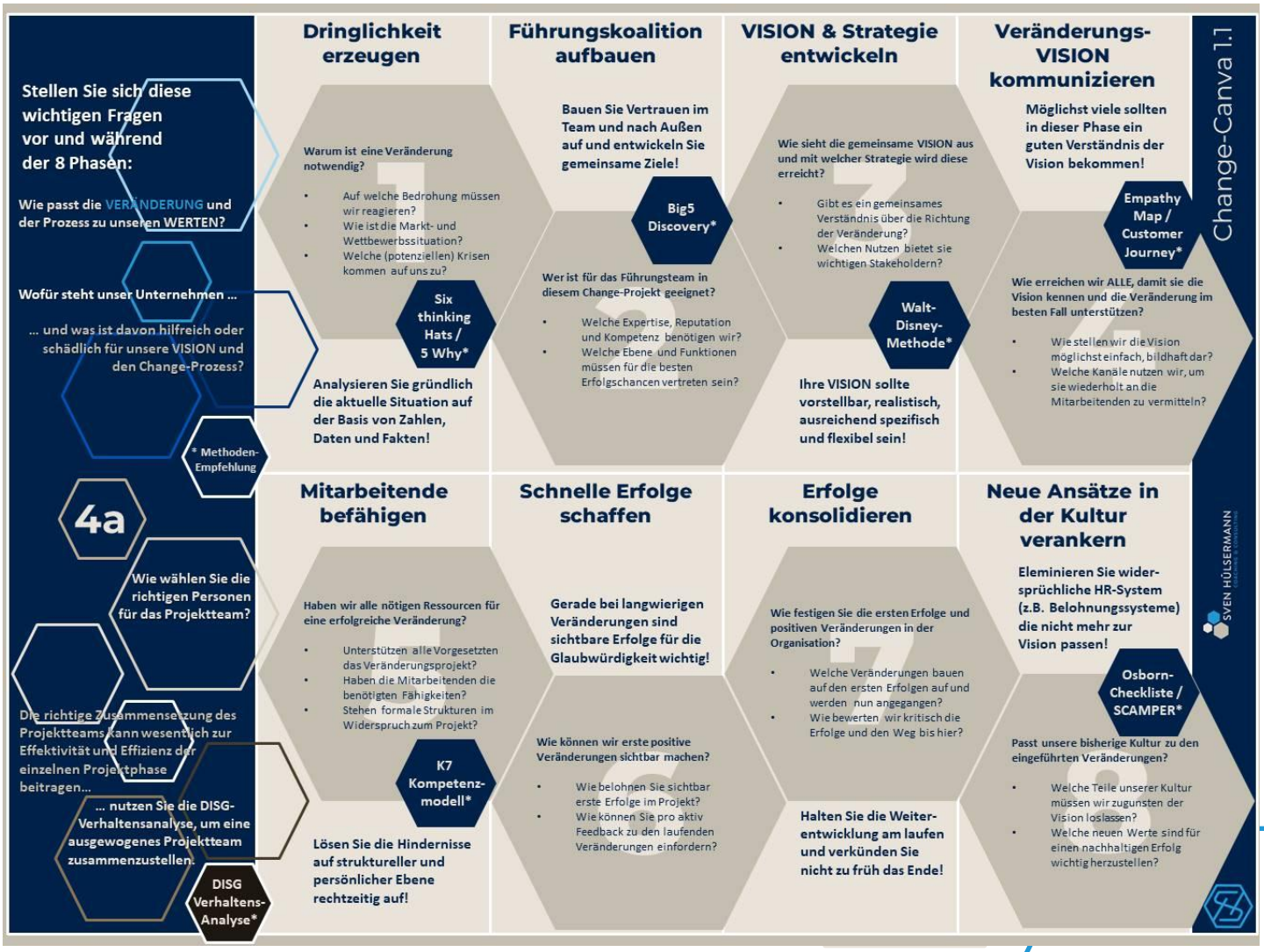
Die gesamten 8 Phasen habe ich auf meiner „Werteorientierten Change-Canva" für dich zusammengefasst. Die erhältst du als Begrüßungsgeschenk nach einen Strategiegespräch. Auf den vorherigen Seite habe ich dich bereits zu meinen Seminaren oder zu einem Business Coaching eingeladen, wenn du mehr Impulse benötigst. Mit dem folgenden QR-Code kommst du ganz einfach auf meine Website.

ZIEL

Es geht Dir nicht allein so!

Wenn du in deinem Projekt aktuell an einem Punkt stehst, wo du den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr erkennst, weil du so tief in der Sache bist, hol dir gern ein kostenloses Strategiegespräch. Du kannst einen Termin ganz einfach auf meiner Homepage buchen.

Change-Canva



COACH & TRAINERPROFIL

Name:	Sven Hülsermann
Geburtsjahr:	1981
Standort:	Bielefeld
Berufserfahrung:	Organisationsentwicklung Personalmanagement Personalentwicklung Führungserfahrung
Ausbildungen:	Sozialversicherungs-fachangestelter Personalmanager

KONTAKT

E-Mail: info@sven-huelsermann.de
Mobil: 01776249278
Web: www.sven-huelsermann.de

SCHWERPUNKT

Business-Coaching und Change-Consulting für nachhaltige Transformationsprozesse.
Ich stehe für Veränderung, die einen nachhaltigen Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeiter bietet. Mein Ziel ist es, Organisationen durch die Menschen darin zu verbessern. Bei meiner Arbeit betrachte ich immer drei Dimensionen: **STRATEGIE, MINDSET & STRUKTUR**, um eine systemische Lösung zu finden, die zu den **WERTEN** der Organisation oder der Person passt.

FORT- & WEITERBILDUNG (AUSZUG)

- operativer und strategischer Prozessmanager
- Business-Coach
- NLP Practitioner

ANALYSETOOLS & LIZENZEN

- DISG – Verhaltensanalyse
- BIG5 Discovery – Persönlichkeitsanalyse
- K7 Kompetenzmodell