

Situation analysieren

Veränderungen finden statt. Die Frage ist nur: Wann, mit wie viel Widerstand und mit welchem Aufwand?

Notwendige Veränderungen lassen sich nicht aufhalten oder einfach ignorieren. Sie werden immer stattfinden.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie analysieren Sie die Auswirkungen von Veränderungsvorhaben?
- Wie überprüfen Sie die eigene Einstellung zu dem Vorhaben?
- Wie schätzen Sie die Erfolgsaussichten solcher Vorhaben ab?



Mit welchen Veränderungsvorhaben haben Sie sich in der letzten Zeit beschäftigt? Wie sind Sie an die Vorhaben herangegangen?

Was hat gut funktioniert? Wo gab es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Bedenken Durchhaltevermögen Eigendynamik Erfolgsaussichten Erfolgsprüfung
Krisenszenarien Motivation Notwendigkeit der Veränderung Rückschläge
Umsetzungschancen Veränderungsprozesse ZZM-Methode

Bewerten Sie die Situation

Veränderungsprozesse sollten Sie nie anstoßen und nie angehen, ohne genau zu wissen, wo Sie überhaupt hinwollen. Deshalb steht an erster Stelle eine präzise Analyse der Situation und der anstehenden Veränderungen.

Jede Veränderung hat Gründe und jede Veränderung hat Ziele. Über beides sollten Sie informiert sein, denn nur dann können Sie

- Ihre eigene Einstellung zum Veränderungsvorhaben prüfen,
- Ihren Mitarbeitenden die Notwendigkeit der Veränderung plausibel machen.

Erhalten Sie den Auftrag, eine Veränderung zu managen, fragen Sie nach dem Ziel und nach den Gründen. Geben Sie sich erst zufrieden, wenn Sie eine klare Aussage über die Intentionen erhalten haben. Das schützt Sie vor Missverständnissen und hilft Ihnen bei der zielgerechten Planung und Umsetzung.

Lassen Sie sich nicht auf diffuse Missionen ein wie *Wir wollen mehr Kunden gewinnen*.



Frau Kuhnert leitet die Außenstelle eines großen Bildungsanbieters in Hamburg. Die Zentrale überlegt, einige Außenstellen zusammenzulegen. Auch die Außenstelle in Hamburg soll betroffen sein. Die Mitarbeitenden von Frau Kuhnert haben auch schon das eine oder andere gehört.

Das Team diskutiert mittlerweile mehr als es arbeitet. Dauernd drehen sich die Gespräche um die Fragen, was da alles auf sie zukommen kann. Immer neue Horrorszenarios werden entwickelt.

Auch hat Frau Kuhnert das Gefühl, dass ihre Mitarbeitenden ihr gegenüber immer misstrauischer werden. Dabei hat sie auf wiederholte Nachfragen nur wahrheitsgemäß gesagt, dass sie auch nichts Konkretes wisse.

Besonders kritisch sind Veränderungen, die Ihnen aufgezwungen werden und zu denen Sie selbst zudem nur spärliche und vorläufige Informationen haben.



Warum ist das gefährlich?