

## Change als Chance verstehen: 8-Stufen-Prozess

### Vorbereitungen treffen

#### **Schritt #1**

Wecke ein Gefühl der Dringlichkeit. Andere sollen die Notwendigkeit der Veränderung und die Wichtigkeit sofortigen Handelns klar erkennen.

Gehe permanent als beweisendes Vorbild voran. Starte ein (emotionales) Szenario: „Was passiert, wenn wir nichts (anderes, neues) machen...?“ Gehe voran, und handle im Wandel so wie Du es erwartest.

#### **Schritt #2**

Stelle ein Führungsteam zusammen, dass kompetent durch den Change (mit)führt. Suche positive Mitstreiter und einflussreiche Beteiligte. „Sammle alle Personen/Institutionen, die das Projekt fördern oder zum Scheitern bringen können, die Wohlgesonnenen und die Kritischen.

### Entscheidungen fällen

#### **Schritt #3**

Entwickle als Führungskraft eine positive Zielvorstellung und eine Überzeugungsstrategie für die Veränderung. Sie soll klar aufzeigen, wie sich die Zukunft von der Vergangenheit unterscheiden wird und wie Du diese Zukunft zur Wirklichkeit machen kannst. Sammle zunächst für Dich - Nutzen für die Beteiligten sowie Zahlen/Daten/Fakten und Argumente. Suche positive Beispiele wo es (Wandel) funktioniert hat.

### Aktives Umsetzen

#### **Schritt #4**

Kommuniziere und werbe intensiv und „penetrant“ um Verständnis und Akzeptanz. Möglichst viele andere sollen die Zielvorstellung und (Umsetzungs-)Strategie verstehen und akzeptieren.

Beziehe möglichst alle ein. Fordere alle. Sammle Ideen und bewerte diese nicht. Animiere zum „Mit-Machen“.

Gebe konkrete „Hausaufgaben“, Ideen zu sammeln um sich (mit der künftigen Situation) auseinanderzusetzen.



## **Schritt #5**

Sichere anderen Handlungsfreiräume zu. Beseitige so viele Hindernisse wie möglich, damit jene freie Hand haben, die die Vision verwirklichen wollen. Sammle auch die Hindernisse in Form von Widerständen. Erzeuge die Stimmung, jeden einzelnen zu brauchen (für die organisatorischen Veränderungen, für die Kommunikation nach außen und innen etc.)

## **Schritt #6**

Sichere anderen Handlungsfreiräume zu. Beseitige so viele Hindernisse wie möglich, damit jene freie Hand haben, die die Vision verwirklichen wollen. Sammle auch die Hindernisse in Form von Widerständen. Erzeuge die Stimmung, jeden einzelnen zu brauchen (für die organisatorischen Veränderungen, für die Kommunikation nach außen und innen etc.)

## **Schritt #7**

Bleibe beharrlich dran. Dränge nach den ersten Erfolgen weiter mutig, zügig und energisch nach vorn. Setze kontinuierlich einen Veränderungsschritt nach dem anderen um, bis die Zielvorstellung verwirklicht worden ist. Halt die Bedeutung der Veränderung hoch. Gebe weiter Feedback dazu, damit die Mitarbeiter wissen, dass das Projekt für Sie als Clean Leader nach wie vor eine hohe Bedeutung hat. Würdige Erfolge weiter als etwas Besonderes.

## **Nachhaltigkeit sichern**

## **Schritt #8**

Schaffe Selbstläufer, indem Du an den neuen Verhaltensweisen festhältst und deren Erfolg sicherst, bis sie genug gefestigt sind, um alte Traditionen abzulösen. Mache den angestoßenen Wandel durch die Schritte 1-7 zum Selbstmotivator. Die Mitarbeiter sollen jetzt das neue Verhalten aus sich selbst heraus, mit eigener Motivation zeigen.

Bleibe beharrlich dran - zeige den langen „Umsetzungsatem“. Du kannst stolz sein und das Gefühl: „Wir haben es gemeinsam gemeistert und geschafft“ selbstbewusst nach außen tragen. So, dass auch die anderen sehen, dass Du es geschafft hast.

