

Erfolgsfaktoren und Fehler für die Gestaltung von Veränderungsprozessen

Erfolgsfaktoren in Veränderungsprozessen

Top 10	Weitere Erfolgsfaktoren
<ol style="list-style-type: none"> 1. Führung 2. Kommunikation als Dreh- und Angelpunkt 3. Sinn (Beweggrund, Nutzen, Zusammenhänge) 4. Kraftvolles Zukunftsbild 5. Involvierung. Kontinuum 'Führungsentscheid – Partizipation' bewusst entschieden 6. Diskurs, Auseinandersetzung, 'Reibung' 7. Unternehmensgeist / Verantwortungsübernahme und Verbindlichkeit 8. Gut gemanagte Projekte als Rückgrat der Veränderung 9. Beharrlichkeit, Hartnäckigkeit, langer Atem 10. Passende Vorgehensmethodik und -strategie 	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger ist mehr – Fokus • Gemeinsame Sicht der Ausgangslage • Strukturelle und personelle Entscheide • Kultur als Enabler • Beratung und Prozessbegleitung als Unterstützung • Kraft grosser Gruppen und funktionierender Teams • Schnelle Erfolge planen und realisieren • Professionelle Workshop-Arbeit • Rituale und symbolischen Handlungen • Sich bietende Gelegenheit aktiv nutzen • Prozess so gestalten, wie er dem Endzustand entspricht

Häufige Fehler in Veränderungsprozessen

Hier ein Überblick über klassische Fehler in der Gestaltung des Wandels:

<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcensituation nicht ehrlich klären • Erst kommunizieren, wenn alles klar ist • Fehlende Einigkeit oder Scheineinigkeit im Führungsteam • Die mittleren und unteren Führungskräfte und Mitarbeitenden zu spät ins Boot holen • Kompromisse bei der Besetzung von Schlüsselpositionen • Zuviel auf einmal wollen; fehlende Prioritäten • Fehlende Kontinuität; Zickzack-Kurs • Scheinpartizipation • Ohne klaren Rahmen involvieren • Widerstand brechen wollen • Keine Gespräche mit Schlüsselpersonen • Unverbindlichkeit hinnehmen • Nicht entscheiden • Friedhöflichkeit / Konfliktmeidung • Es allen recht machen wollen • Zu früh aufhören/feiern • Fehlende Konsequenz • Ungeduld 	<ul style="list-style-type: none"> • Change Vergangenheit des Bereichs missachten • Falsches Timing • Zu hohes/tiefes Tempo • Kultur und Gruppendynamik unterschätzen • Machtdimension unterschätzen • Fehlendes Stakeholder-Management • Kulturveränderungen ohne strategischen Bezug durchführen • Fehlendes Multiprojektmanagement • Sich in Details verbeissen und verlieren • Ergebnisfixiertheit • Starre, unflexible Planung • Blindflug – kein Steuerungssystem etabliert • Mehr desselben. Kein Lernen 2. Ordnung • Kraftlose Zukunftsbilder/Leitbilder; Pflichtübungen, Strohfeuer, 'Papiertiger' • Glaube an copy/paste-Lösungen • Glaube, dass etwas auch hier funktioniert, nur weil es dort funktioniert • Bauchgefühl (Intuition) missachten
---	--

Detaillierte Ausführungen befinden sich in meinem Buch 'Kompetent und wirkungsvoll Wandel gestalten'.