

ORGANISATIONSGESTALTUNG: VERÄNDERUNGSMANAGEMENT IN 8 SCHRITTEN

- 1. Ein Bewusstsein für die Dringlichkeit des Wandels schaffen.**
Markt- und Wettbewerbsgegebenheiten untersuchen;
aktuelle und potentielle Krisenbereiche sowie bedeutende Chancen erkennen und diskutieren.
- 2. Die richtungsweisenden Personen in einer Koalition vereinen.**
Befürworter der Erneuerung zu einer Gruppe vereinen und mit genügend Macht ausstatten, die die Veränderungsbestrebungen vorantreibt;
diese Gruppe ermutigen, eng als ein Team zusammenzuarbeiten.
- 3. Eine Vision für das Unternehmen kreieren.**
Diese Vision den Erneuerungsbemühungen als Richtungsweiser vorgeben;
Strategien entwickeln, um die Vision zu verwirklichen.
- 4. Die gefundene Vision bekanntmachen.**
Jeden möglichen Weg nutzen, um die neu entworfene Vision und die ihr gemäßen neuen Strategien allen Betroffenen klar zu vermitteln;
durch das Beispiel der richtungsweisenden Mitarbeiter neue Verhaltensweisen lehren.
- 5. Andere ermächtigen, gemäss der Vision zu handeln.**
Hindernisse gegenüber Veränderungen beseitigen;
Strukturen und Systeme ändern, die die Realisierung der Vision ernstlich gefährden können;
dazu ermutigen, etwas zu wagen;
unkonventionelle Ideen, Maßnahmen und Handlungsweisen fördern.
- 6. Kurzfristige Erfolge planerisch vorbereiten und herbeiführen.**
Sichtbare Leistungsverbesserungen planen;
die Verbesserungspläne praktisch realisieren;
an den Verbesserungen beteiligte Mitarbeiter ausdrücklich benennen und belohnen.
- 7. Erreichte Verbesserungen weiter ausbauen.**
Gewachsene Glaubwürdigkeit nutzen, um Systeme, Strukturen und Verhaltensweisen zu verändern, die nicht zur Vision passen;
Mitarbeiter einstellen, fördern und weiter ausbilden, die die Vision erfolgreich umsetzen können;
den Erneuerungsprozess mit neuen Projekten, Themen und Change Agents zusätzlich beleben.
- 8. Die neuen Lösungswege fest verankern.**
Die Zusammenhänge zwischen den neuen Verhaltensweisen und dem Unternehmenserfolg klar und deutlich herausstellen;
Mittel und Wege finden, um Entwicklung in der Führung und die Führungsnachfolge zu sichern.