

**Kurzfristige
Erfolgs-
erlebnisse
fehlen.**

Nach ersten
Erfolgen Prozess
weiter treiben!

Erste positive
Schritte der
Veränderung stets
sichtbar machen!

**Die Ziele des
Prozesses sind nicht
allen Beteiligten
restlos klar.**

"Nur" ein
Kommunikations
problem?

Konsequenzen für
Ziele, Rollen und
Verantwortlichkeiten,
Prozesse, Interaktion
bedacht?

Vorbildfunktion
der
Führungskräfte!

**Unternehmens-
kultur wird
nicht
"mitgewandelt"**

Verhaltens- und
Leistungsanreize
neu setzen!

**Unkenntnis der
Methoden
bremsen gute
Absichten.**

Es gibt
bewährte
Methoden!

Erfahrung!

Bearbeitungs-
kapazitäten
unter
Mitarbeitern

**Es fehlen
Ressourcen.**

Management-
kapazitäten.

**Die 10 größten
Fehler im
Change-
Management**

IT, Finanzen

**Kein Klares
Konzept von
"Change"**

Modelle, die
Orientierung
stiften!

Veränderungs-
architektur
entwickeln!

Nach
"Energieformel"
und ZVL
arbeiten!

Umsetzungsstarke
Kerngruppe bilden

**Es fehlen Treiber
und Promotoren
in der
Organisation.**

Projektgruppe
bereichs-
übergreifend
zusammenstellen!

Ausgleich schaffen
für "Verlierer" des
Prozesses

Dringlichkeit und
Bedeutung des
Vorhabens
gegenüber allen
deutlich machen

Schnelle erste
Erfolge
ermöglichen und
deutlich sichtbar
machen

**Buy-in des
Managements
mangelhaft.**

Mittleres
Management
früh
einbeziehen!

"Not invented
here" Syndrom
vermeiden!

Nutzen zum
Erreichen
eigener Ziele
herausarbeiten!

**Widerstand wird
nicht als
Ressource
genutzt.**

Nicht gegen,
sondern mit dem
Widerstand
arbeiten!

Vermittelt wichtige
Informationen über
die wahren
Bedürfnisse der
Organisation!

Widerstand ist
eine gesunde
Kraft!

**Verdeckte
Machtkämpfe**

Konsequenzen eines
Scheiterns
unmissverständlich?

Klare
Entwicklungs-
perspektiven
aufzeigen!

Machteingriff
(aber nicht als
erstes Mittel!)

Begleitendes
PE-Konzept