

## Factsheet Change-Coaching

Sie haben von Ihrer Unternehmensleitung den Auftrag erhalten, einen größeren Veränderungsprozess zu managen. Ich biete Ihnen ein inhaltliches Coaching zur Bewertung der Change-Situation und zum Finden einer idealen Vorgehensweise für ein erfolgreiches Change-Vorhaben.

### Wann wird es verwendet?

- Sie sind Profi im Gestalten und Managen von Veränderungsprozessen und stehen vor einer besonders spannenden, schwierigen und herausfordernden Aufgabe.
- Sie brauchen Feedback für ein wirksames Change-Design.
- Sie wollen Ihr Big-Picture der Personal-, Kultur- und Steuerungsthemen Ihres Projektes entwerfen und wünschen sich professionelles Feedback.
- Sie wollen im politischen Spiel von Unternehmensleitung, Führungskräften, Arbeitnehmervetretern und HR-Funktionen eine gute Figur abgeben.
- Sie brauchen weitere Ideen für ihr Stakeholder Management.
- Sie wollen die Dynamik der sozialen Prozesse in der Organisation, der Führungsmannschaft und den Teams genauer analysieren und verstehen, jenseits von „Change-Curve“ und Standarddynamiken.

### Wie arbeite ich?

Ein Change-Coaching bietet sich besonders an, wenn Sie kein größeres Budget für externe Beratung zur Verfügung haben, Sie intern grundsätzlich gut aufgestellt sind und deshalb überlegen, das Vorhaben mit „Bordmitteln“ zu managen. Als erfahrener Change Manager wissen Sie aber, dass externes Feedback zur Aufdeckung blinder Flecken praktisch unverzichtbar in jedem größeren Veränderungsprozess ist.

Wir arbeiten gemeinsam an:

- der Analyse bisheriger Veränderungserfahrungen Ihrer Organisation mit den wichtigsten bisherigen Lessons Learnt.
- einer Einschätzung zum grundlegenden Charakter des aktuellen Veränderungsprozesses und der daraus abzuleitenden Steuerungslogiken für die Führung des Prozesses.
- einem ersten „Health-Check“ zur Ausgangslage und Ihren Ressourcen.
- der Konkretisierung und Fokussierung der Veränderungsziele.
- der Abschätzung des notwendigen Change Designs.
- Ideen zur Optimierung der bisherigen Vorgehensweisen.

Meine Aufgabe ist vor allem:

- die kritische Spiegelung der bisherigen Konzepte und Vorgehensweisen auf der Basis meiner Erfahrungen in Transformationsprojekten.
- das Herausarbeiten möglicher „blinder Flecken“.

- das Stellen von – auch unangenehmen – Fragen zur Change Readyness und zur Positionierung von Unternehmensleitung, Führungsmannschaft, OE, Personal und anderen Stakeholdern.
- Input zu Ihrer geplanten Vorgehensweise zu geben und Alternativen aufzuzeigen.
- das Verfassen von Empfehlungen für das Change Management.

Change Coaching in diesem Sinne ist ausdrücklich keine reine Prozessbegleitung als „Beratung ohne Ratschlag“. Sie erhalten stattdessen konkreten Analysen und Vorschläge, deren Umsetzung natürlich ganz in Ihrem Ermessen liegt.

Als besonders wirksam hat sich die Durchführung als Intensiv-Coaching von 8-10 Stunden mit einem oder zwei Terminen gezeigt. Dieses Intensiv-Coaching kann bei Bedarf noch mit wenigen kurzen Folgeterminen ergänzt werden.