

**Die folgenden Fragen sind aus unseren praktischen Erfahrungen in Change-Projekten entstanden; Sie waren auch leitend für unseren Buchbeitrag und können als Check-Liste für Ihre Change-Vorhaben bzw. -Projekte genutzt werden.**

1. Was ist das gemeinsame Verständnis, warum ein Wandel nötig ist und wohin er das Unternehmen führen soll?
2. Wo zeichnen sich welche Innovationen ab, die die Leistungen des Unternehmens stark verändern (müssen) oder sogar ganz obsolet werden lassen? – welche Impulse gibt's wo?
3. Wo sind die Stärken und Motivationen, sich für den Change zu engagieren? Wo fließt Energie dafür?
4. Wie wird der Reifegrad des Unternehmens in verschiedenen Dimensionen eingeschätzt - was heißt das für das Change Management?
5. Wie wird die dezentrale Intelligenz des Unternehmens genutzt und in Situationsanalyse, Zielsetzung und Prozess eingebracht? Welche Informations- und Beteiligungskultur wird gelebt?
6. Welche Hindernisse, schädlichen Muster oder auch Illusionen lassen sich im Unternehmen in Bezug auf den notwendigen Change erkennen und wie sind sie zu bearbeiten? Wie wird mit Risiken umgegangen?
7. Welche Strukturen, Prozesse und Rollen sind hilfreich, um den Change iterativ, flexibel und wirksam zu planen, zu monitoren, zu steuern?
8. Wie soll vor diesem Hintergrund Führung aussehen, die die erfolgreiche Entwicklung von Change-Prozessen initiiert und fördert?
9. Wie steht es um die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und Konsequenz zu sein – insbesondere auf den Führungs-Ebenen?
10. Welche Unterstützung braucht der Prozess an welcher Stelle? (Prozess-Begleitung, Strategieberatung, agile Coaches, „Evangelisten“)?
11. An welchen Stellen machen Sie sich Sorgen, was macht Sie (noch) unruhig?