

Management in einer Welt der unaufhörlichen Veränderung: Eine Checkliste

Ja	Nein	
		Habe ich die Tatsache akzeptiert, dass unaufhörliche Veränderung heute die unvermeidliche Realität ist, oder kämpfe ich noch dagegen?
		Gestalte ich meine Strategie des Transition Managements wirksam, um von Veränderung zu Veränderung und von einem Ende zu einem Anfang fortzuschreiten.
		Habe ich ein allgemeines inneres Bild, in dem dieser Übergang sinnvoll ist?
		Wenn ich solch ein Bild nicht habe, arbeite ich daran, für mich selbst und meine Mitarbeiter dieses Bild zu schaffen, indem ich „die Punkte miteinander verbinde“ oder das bestimmte „Ende eines Kapitels“ identifiziere, vor dem wir möglicherweise stehen?
		Achte ich darauf, keine zusätzlichen, unzusammenhängenden Veränderungen einzuführen, während meine Mitarbeiter immer noch damit kämpfen, mit den großen Übergängen klarzukommen?
		Achte ich darauf, dass ich nicht zuviel von einer bestimmten Zukunft erwarte, die jemand vorhersagt?
		Sage ich den Lebenszyklus voraus (und bitte andere, dies auch zu tun), um herauszufinden, wie ich Regelungen, Systeme und Strukturen erneuern oder ersetzen kann, die ihre Lebensmitte überschritten haben?
		Beziehe ich in meinem Change Management Plan auch Worst-Case-Szenarios mit ein, um abgesichert zu sein und einen „nonkonformistischen“ Plan zu haben?
		Plane und begleite ich den Übergang von „gelegentlicher Veränderung“ zu „Veränderung als die Norm“ und unterstütze andere dabei, dies auch zu tun?
		Sehe ich den Status quo wirklich als einen vorübergehenden und nützlichen Ruhezustand in einer Zeit der ständigen Veränderung?
		Spreche ich über Veränderung als die beste Möglichkeit, die grundlegende Kontinuität der Organisation zu erhalten?

Ja	Nein	
		Habe ich das Ziel meiner Organisation geklärt und anderen geholfen, das Gleiche für ihre Ebene der Organisation zu tun?
		Werden diese Ziele von den Zwecken unterschieden, die verschiedene Gruppen erfüllen wollen?
		Habe ich ein tiefes Empfinden für dieses Ziel oder rede ich nur darüber?
		Habe ich mich bemüht, alten Ballast abzuladen, alte Wunden zu heilen und unerledigte Aufgaben zu vollenden?
		Arbeite ich regelmäßig daran, die Probleme der Organisation zu vermitteln?
		Sehe ich die Umgebung meiner eigenen Organisation als eine Herausforderung, die eine kreative Antwort fordert und bestärke ich andere darin, das Gleiche zu tun?
		Sammle ich – insbesondere in der Folge einer großen Veränderung – Informationen darüber, was den Mitarbeitern bei ihrem Übergang geholfen oder sie behindert hat? Nutze ich diese Informationen, um die Regelungen, Strukturen, Rollen, Ressourcen und die Kultur übergangsfähiger zu machen?