



# Change Teams

ein "Must" in Zeiten des permanenten Wandels

Um Menschen in Veränderungsprozessen zu begleiten, sie für Veränderungen zu begeistern, Ängste bzw. Unsicherheiten abzubauen und für Transparenz in Bezug auf das „Warum?“ zu sorgen, sind Change-Teams eine wichtige Facette im erfolgreichen Veränderungsmanagement. Die gewünschten Wirkungen ausschließlich in die Verantwortung von Führungskräften zu legen, greift aus der langjährigen Umsetzungserfahrung von innovent zu kurz. Oft versuchen sich dann die einzelnen Führungskräfte meistens unabgestimmt auf ihre Art und Weise am Veränderungsmanagement. Das Resultat: der gewünschte Erfolg bleibt in der Regel hinter den Erwartungen zurück.

Ein Change-Team dagegen sorgt zentral für einheitliche Ausrichtung, Koordination und Steuerung des gemeinsamen Veränderungsvorhabens. Das Team versteht sich in der Rolle als...

- **Architekt:** meint u.a. die Durchführung transparenter Status quo-Analysen, Festlegung von Veränderungszielen und Erfolgskriterien in verständlichen und nachvollziehbaren Formulierungen sowie Erstellung des Umsetzungsplanes und sinnvoller Vorgehensformate.
- **Koordinator:** beinhaltet die Planung und Sicherstellung der Maßnahmenumsetzung.
- **Steuerer:** fokussiert insbesondere auf eine Messung des schrittweisen Veränderungserfolgs (aus Sicht innovent ist die laufende Kommunikation über den gemeinsamen Veränderungserfolg ein essentieller Erfolgsfaktor).
- **Treiber für den Wandel:** bedeutet den Veränderungsprozess im Ganzen zu steuern und immer wieder zu aktivieren u.a. durch die Umsetzung der Startveranstaltung(en) sowie Change-Workshops mit Führungskräften/Mitarbeitern, Sparring der Führungskräfte im Tagesgeschäft oder Trouble-Shooting auf Entscheidungsebene.

Das Team ist interdisziplinär zu besetzen, um verschiedene Sichtweisen, Befürchtungen und Herausforderungen von Anfang an einzubeziehen. Das führt in den kontrovers & kreativ geführten Diskussionen zu deutlich mehr Qualität und Wirksamkeit bei:

- Veränderungsbetroffenen (z. B. Führungskräfte, Berater, Back-Office-Mitarbeiter),
- Positiven Promotoren (z. B. Vorstand, Digital-Natives, Top-Berater),
- Entscheidungsträgern (z. B. Vorstandsmitglied, Bereichsleitung) sowie
- Konstruktiven Kritikern (z. B. Betriebs-/Personalrat, langjährigen Mitarbeiter).

Auf Basis einer hausinternen Ausschreibung hat jeder(e) Mitarbeiter(in) die Möglichkeit, sich für das Change-Team zu bewerben. Ist die Mannschaft ausgewählt, sollte sich ihre Arbeit an vier Phasen orientieren:



Wir unterstützen Sie pragmatisch im Aufbau/in der Weiterentwicklung Ihres Change-Teams sowie in der Konzeption und Begleitung Ihrer nächsten Transformationsschritte – getreu unserem Motto: einfach, wirksam, erlebbar.

**Ihre innovent consult aus Münster!**