

## Umgang mit dem Neuanfang: Eine Checkliste

| Ja | Nein |   |
|----|------|---|
|    |      | Unterscheide ich für mich und in meinen Erwartungen an die Mitarbeiter zwischen dem Start, der einem geplanten Zeitablauf folgen kann, und einem Anfang, der nicht auf diese Weise geplant werden kann?   |
|    |      | Akzeptiere ich die Tatsache, dass die Mitarbeiter gegenüber dem Beginn, den ich auf den Weg bringen möchte, ambivalente Gefühle haben?  |
|    |      | Habe ich mich ausreichend um das Ende und die neutrale Zone gekümmert oder versuche ich, den Neuanfang zu initiieren, bevor das wirklich möglich ist?   |
|    |      | Habe ich den Sinn (und die Idee dahinter) geklärt und kommuniziert?   |
|    |      | Habe ich ein eindrückliches Bild des Ergebnisses der Veränderung gezeichnet und effektive Wege gefunden, es zu kommunizieren?   |
|    |      | Habe ich einen Plan entworfen, um die Mitarbeiter durch die drei Phasen des Übergangs zu führen – und bin ich mir bewusst, dass diese Phasen etwas anderes sind als der Change Management-Plan?   |
|    |      | Habe ich die Mitarbeiter darin unterstützt, so schnell wie möglich die Rolle zu finden, in der sie am Ergebnis dieser Veränderungen mitwirken können. Habe ich dafür gesorgt, dass sie verstehen, wie dieses Ergebnis die Rolle, die sie momentan in der Organisation spielen, beeinflussen wird? |
|    |      | Habe ich sichergestellt, dass alle am Prozess des Transitions Managements mitwirken und ihre Rolle dabei verstehen?   |
|    |      | Habe ich geprüft, ob die Regelungen, Abläufe und Prioritäten mit dem Neubeginn übereinstimmen, den ich auf den Weg bringen will, damit Ungereimtheiten keine missverständliche Botschaft senden?  |
|    |      | Achte ich sorgfältig auf mein eigenes Handeln, um sicher zu gehen, dass ich ein wirksames Beispiel für die Einstellung und das Verhalten bin, das ich bei anderen entwickeln möchte?  |

| Ja | Nein |  |
|----|------|--|
|    |      | Habe ich finanzielle und andere Möglichkeiten gefunden, um die Mitarbeiter dafür zu belohnen, sich für die neue Situation so verändern, wie ich es von ihnen wünsche?                              |
|    |      | Habe ich in meinen Plan Gelegenheiten für schnelle Erfolge eingefügt, um den Mitarbeitern zu helfen, ihr Selbstvertrauen wiederaufzubauen und das Bild eines erfolgreichen Übergangs zu entwerfen? |
|    |      | Habe ich Möglichkeiten gefunden, um den Neuanfang und das Ende der Übergangszeit zu feiern?  |
|    |      | Habe ich Wege gefunden, um die neue Identität, die für die Organisation und die Mitarbeiter aus dieser Übergangsphase entsteht, zu symbolisieren?  |
|    |      | Habe ich den Mitarbeitern einen Teil dieses Übergangs mitgegeben, als Erinnerung an den schwierigen und lohnenswerten Weg, den wir zusammengegangen sind?  |