

Change Eye

einfach messen – gezielt agieren



Was macht eine Veränderung erfolgreich?

Inhalt

Was macht eine Veränderung erfolgreich?	2
Die 5 Erfolgsfaktoren des Change	3
Die Change Eye-Grafik	4
Der Change Eye-Bericht	5
Dienstleistungspakete	6
Leistungsübersicht	8
Das Change Eye in der Praxis	10

Seit vielen Jahren kommen Umfragen bei Führungskräften und wissenschaftliche Untersuchungen zu den «Erfolgsfaktoren des Change» zu sehr ähnlichen Resultaten: Es gibt einen «**Super-Faktor**», der über Erfolg und Misserfolg einer Veränderung entscheidet. Und der heisst: Die Menschen müssen im Boot sein. Die von der Veränderung betroffenen Mitarbeitenden und Führungskräfte müssen diese mittragen, sonst wird das Ziel nicht erreicht. Und wenn doch, dann nur vordergründig und keinesfalls nachhaltig.

Was aber bewirkt, dass die Betroffenen nicht nur mitgehen, sondern sich für die Veränderung engagieren, selbst wenn es ihnen nicht immer leicht fällt? Auch auf diese Frage gibt es eine klare Antwort: Sie müssen den **Sinn** der Veränderung sehen. Ausserdem müssen sie der Führung vertrauen, an das Projekt glauben und sie müssen sich selber standfest im Change fühlen.

Es ist wie bei einer **grossen Expedition** in unbekanntes Land: Wenn die Teilnehmer das Ziel der Expedition für bedeutsam halten, Vertrauen in den Leiter und die Vorbereitung der Expedition haben und auf das eigene Können vertrauen, dann werden sie sich auf die ungewisse und anstrengende Reise begeben.

Für Unternehmen, die Veränderungs-
expeditionen planen oder bereits unterwegs sind, heisst das: Sie müssen wissen, wer an Bord ist und wer noch zögert und warum. Hier setzt das Change Eye an. Es zeigt, wie gross die **Akzeptanz** für ein Veränderungsvorhaben ist, was im grünen Bereich ist und wo Handlungsbedarf besteht. Damit die Expeditionsleitung gezielt intervenieren kann.

Die 5 Erfolgsfaktoren des Change

Wie stark ist das Vertrauen der Betroffenen in die verantwortliche Führung?



Wie beurteilen sie die Veränderungsfähigkeit der Organisation und die Rahmenbedingungen des Projektes?



In wie weit sehen die betroffenen Mitarbeitenden und Führungskräfte den Sinn der Veränderung?



Wie standfest fühlen sich die Mitarbeitenden und Führungskräfte selber im Change?



Wie schätzen die Führungskräfte die Veränderungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden ein?

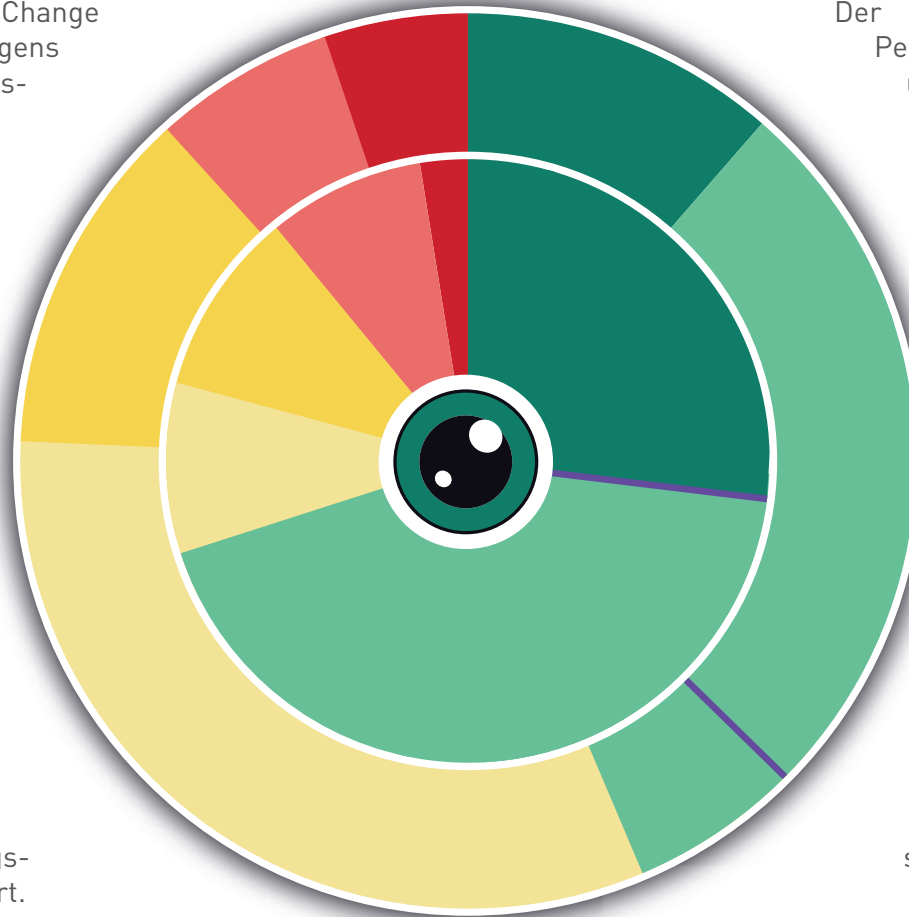


Die Change Eye-Grafik

Die fünf Erfolgsfaktoren des Change werden mit Hilfe eines Fragebogens erhoben. Jedem der fünf Erfolgsfaktoren liegen sechs Teilfaktoren zugrunde, weshalb der Fragebogen 30 Fragen umfasst.

Die Fragen sind leicht verständlich formuliert. Sie werden anhand einer 6er-Skala beantwortet. Am Ende des Fragebogens besteht zudem die Möglichkeit, Kommentare anzubringen.

Die Ergebnisse der Umfrage werden in der Change Eye-Grafik dargestellt. Darin werden die Antworten der Mitarbeitenden (im äusseren Kreis) und der Führungskräfte (im inneren Kreis) differenziert.

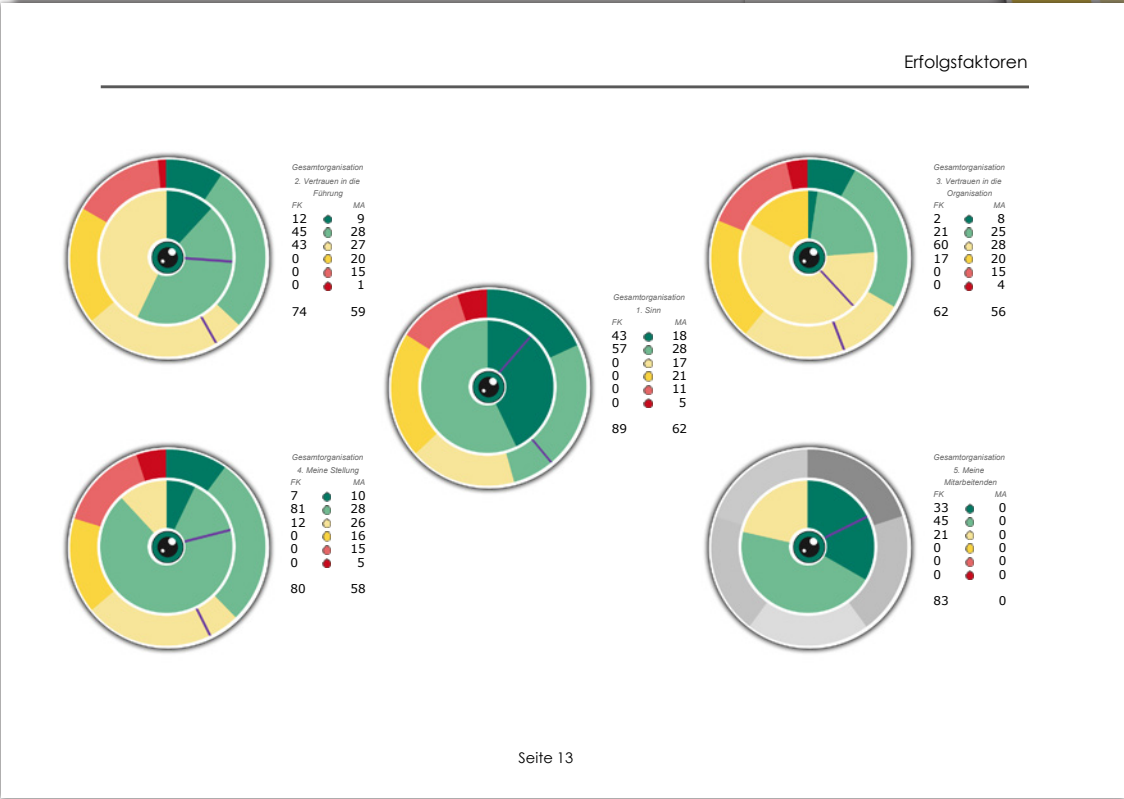
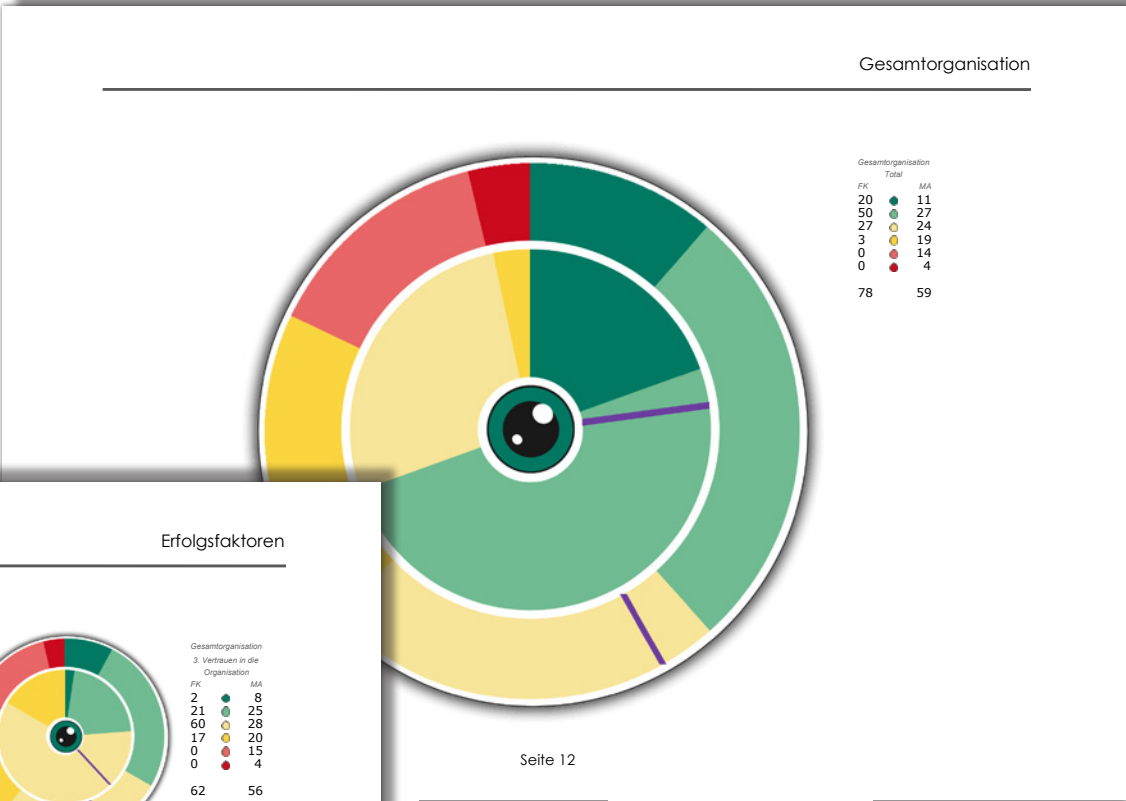


Der Ergebnisbericht unterscheidet zwei Perspektiven: Die fünf Erfolgsfaktoren und – je nach Kundenerfordernis – bis zu fünf Organisationseinheiten. Dank des Farbcodes entsteht sehr schnell ein Überblick über die Ergebnisse: Was liegt im grünen Bereich und wo besteht Handlungsbedarf.

Der Fragebogen wird online ausgefüllt. Der Zeitbedarf dafür beträgt nur etwa fünf Minuten. Die Befragten werden per E-Mail eingeladen und können sich mit einem Passwort für die Umfrage einloggen.

Die Daten sind für das Unternehmen wie für Aussenstehende nicht einsehbar. Damit ist der Persönlichkeitsschutz der Teilnehmenden gewährleistet.

Der Change Eye-Bericht



Dienstleistungspakete

BASIC

Möchten Sie erfahren, wie gut Ihre Organisation einen aktuellen Change-Prozess meistert? Fühlen Sie sich in der Lage, aufgrund der Umfrageergebnisse die passenden Massnahmen selber zu definieren?

Dann empfehlen wir Ihnen das Basic-Paket. Ein Berater von Change Consultants plant mit Ihnen den Ablauf der Befragung inklusive der Kommunikation an die zu befragenden Personen. Er übernimmt die gesamte Durchführung der Befragung und sorgt von A bis Z für einen reibungslosen Ablauf.

Nach Beendigung der Befragung analysiert er die Resultate und erstellt ein Management Summary der wichtigsten Ergebnisse.

Dieses präsentiert er Ihrem verantwortlichen Führungsgremium persönlich und steht für Fragen und Diskussion zur Verfügung.

PLUS

Möchten Sie erfahren, wie gut Ihre Organisation einen aktuellen Change-Prozess meistert? Wünschen Sie sich einen erfahrenen Berater an Ihrer Seite, der Sie und Ihr Führungsgremium unterstützt, aufgrund der Umfrageergebnisse die passenden Massnahmen zu definieren und zu planen?

Dann ist das Plus-Paket die richtige Wahl für Sie. Ein Berater von Change Consultants plant mit Ihnen den Ablauf der Befragung und übernimmt die gesamte Durchführung.

Nach Beendigung der Befragung erstellt er ein Management Summary der wichtigsten Ergebnisse und erarbeitet ein Thesenpapier zu möglichen Zusammenhängen.

In einem Workshop mit Ihrem Führungsgremium werden die Ergebnisse und Erkenntnisse präsentiert und im Dialog mit Ihnen vertieft. Mit Hilfe einer systematischen Vorgehensweise werden die für Ihre Organisation passenden Massnahmen definiert, priorisiert und geplant. Ausserdem wird ein Kommunikationsplan erarbeitet.

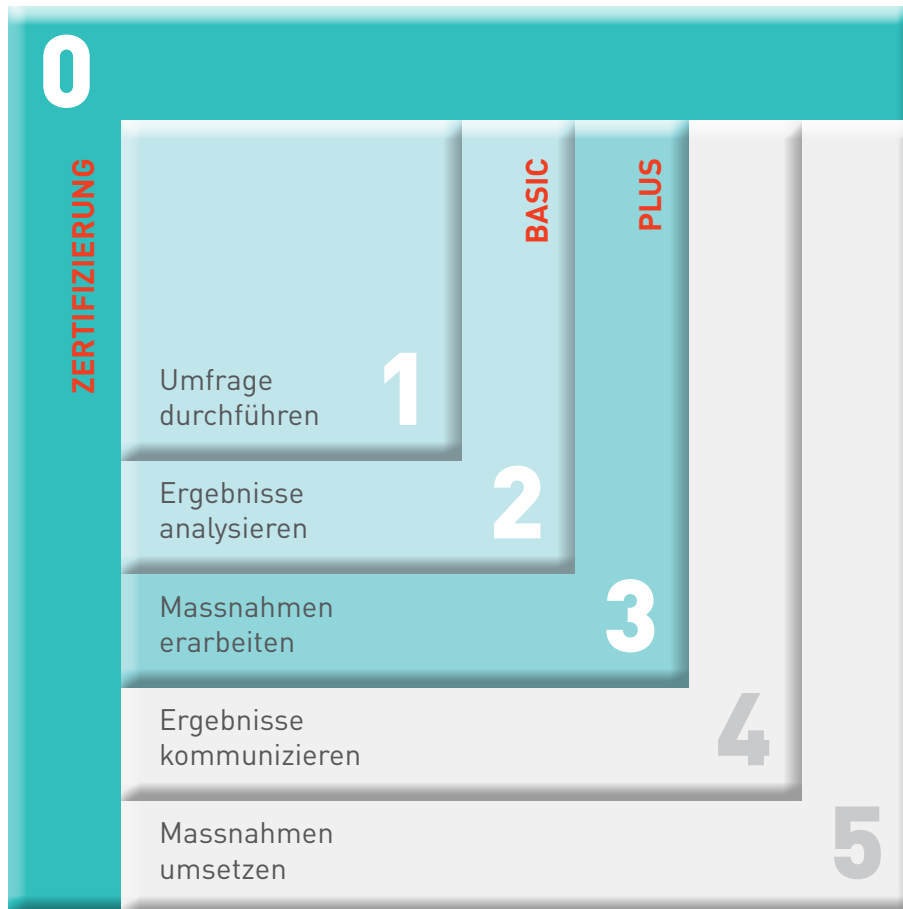
ZERTIFIZIERUNG

Sieht Ihr Unternehmen sich immer wieder mit Change-Prozessen konfrontiert und möchten Sie deshalb Change Eye-Umfragen wiederholt einsetzen? Verfügt Ihr Unternehmen intern über Spezialisten in Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Change Management oder Projektmanagement, die eine Change Eye-Befragung mit der entsprechenden Schulung selbständig kompetent durchführen könnten?

Dann können Sie Ihre Spezialisten für das Change Eye zertifizieren lassen. In einem eintägigen Seminar erhalten diese die Grundlagen der Change Eye-Systematik vermittelt und werden in der Anwendung des Informatik-Tools geschult. Alle Unterlagen erhalten die Teilnehmenden in einem persönlichen Ordner überreicht.

Das Seminar wird bei Ihnen firmenintern durchgeführt und auf die spezifischen Bedürfnisse Ihrer Organisation angepasst.

Die Zertifizierung erlaubt es Ihren Fachpersonen, das Informatik-Tool einzusetzen und Change Eye-Befragungen selbstständig durchzuführen. Sie zahlen nur noch einen moderaten Preis, der sich nach der Anzahl der befragten Personen richtet.



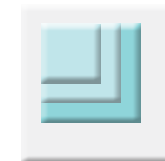
BASIC (1 – 2)
Präsentation (60 – 90 Min.)

Umfrage:

- Planung und Vorbereitung
- Durchführung
- Ergebnisbericht erstellen

Präsentation (60 – 90 Min.):

- Präsentation Management Summary
- Fragen und Diskussion



PLUS (1 – 3)
Workshop (4 Std.)

Umfrage:

- Planung und Vorbereitung
- Durchführung
- Ergebnisbericht erstellen

Workshop (4 Std.):

- Präsentation Management Summary und Thesenpapier
- Massnahmen erarbeiten
- Umsetzung planen



ZERTIFIZIERUNG (0)
Seminar (1 Tag)

- Die Change Eye-Systematik
- Das Change Eye als Teil eines Change-Prozesses
- Das Informatik-Tool

Leistungsübersicht BASIC und PLUS

	BASIC PLUS	
Erstgespräch (telefonisch oder persönlich)	✓	✓
Beauftragung durch Kunden	✓	✓
Initialgespräch zur Planung der Befragung – Change-Vorhaben klären – Kreis der Teilnehmenden und Unterteilung nach Organisationseinheiten festlegen – Zeitliches Vorgehen definieren	✓	✓
Vorbereitung der Befragung – E-Mail-Adressen von Kunde – Firmenlogo von Kunde – Text Einladungsmail entwerfen – Text Begrüßungsmaske anpassen – Wording der Fragen überprüfen	✓	✓
Technisches Aufsetzen der Befragung – E-Mail-Adressen einlesen – Begrüßungsmaske mit Text und Firmenlogo erstellen – Fragebogen einpflegen	✓	✓
Versand der Befragung und Follow-up – Versand Einladungsmail mit persönlichem Passwort zum Fragebogen – Versand Erinnerungsmail	✓	✓
Erstellen des Berichtes – Ergebnisbericht als gebundene Ausgabe – Ergebnisbericht elektronisch im PDF-Format	✓	✓

	BASIC PLUS	
BASIC: Präsentation vor dem Führungsgremium (60 bis 90 Minuten) – Erläutern der Change Eye-Systematik – Präsentation des Management Summary – Fragen und Diskussion	✓	
PLUS: Workshop mit dem Führungsgremium (4 Stunden) – Erläutern der Change Eye-Systematik – Präsentation von Management Summary und Thesen – Fragen und Diskussion – Erarbeiten von Massnahmen und Kommunikationsplan – Umsetzung planen		✓
Debriefing – Rückblick auf die Befragung – Aktueller Stand der Entwicklung – Offene Fragen – Weitergehende Bedürfnisse	✓	✓

Leistungsübersicht ZERTIFIZIERUNG

Erstgespräch (telefonisch oder persönlich)

Beauftragung durch Kunden

Initialgespräch zur Planung des Seminars

- Teilnehmende bestimmen
- Kundenbedürfnisse aufgrund Vorkenntnissen der Teilnehmenden und Situation der Organisation erfassen
- Zeit und Ort des Seminars festlegen

Anpassung des Seminars an die Kundenbedürfnisse

Versand Vorbereitungsaufgaben an die Teilnehmenden

Durchführung Zertifizierungsseminar (1 Tag)

- Einführung in die Change Eye-Systematik
- Mögliche Ursachen für Defizite bei den 5 Erfolgsfaktoren und entsprechende Handlungsalternativen
- Planung und Durchführung einer Befragung
- Das Change Eye als Teil eines Change-Prozesses
- Anwendung des Informatik-Tools

Debriefing

- Rückblick auf das Seminar
- Aktueller Stand der Entwicklung
- Offene Fragen
- Weitergehende Bedürfnisse

Für weitergehende Beratung und Unterstützung können Sie jederzeit einen Berater von Change Consultants anfordern.

Das Change Eye in der Praxis

Die Geschäftsleitung einer mittelgrossen Firma mit vielen hochqualifizierten Mitarbeitenden strebte eine Kulturveränderung hin zu mehr Eigenverantwortung und Unternehmertum an. Deshalb beschloss sie, die Ergebnisse der **Change Eye**-Umfrage nicht im Alleingang zu analysieren, sondern die Mitarbeitenden einzubeziehen.


Hierfür wurde eine Grossgruppenveranstaltung mit allen rund 120 Mitarbeitenden und Führungskräften durchgeführt, an der die Ergebnisse durchleuchtet und Massnahmen erarbeitet wurden.

In der Folge haben die Mitarbeitenden unternehmerische Verantwortung für die Umsetzung der Massnahmen übernommen – ganz im Sinne der Gesamtzielsetzung.

Eine öffentliche Verwaltung führte zwei Organisationseinheiten an einem neuen Standort zusammen.

Zwei unterschiedliche Kulturen sollten zusammengeführt werden und gleichzeitig mussten sich die Mitarbeitenden und Führungskräfte in einer neuartigen offenen Büroumgebung einleben. Ein tiefgreifender Transformationsprozess, der sich über rund drei Jahre erstreckte. Gleich zu Beginn kam das **Change Eye** zum ersten Mal zum Einsatz, danach alle sechs bis neun Monate.

So wurde zeitnah verfolgt, wie sich die Akzeptanz der Veränderung entwickelte, was im grünen Bereich war und wo Handlungsbedarf bestand. Damit konnten gezielt Massnahmen ergriffen werden, um das Schiff auf Kurs zu halten.



Nachdem ein grosses Schweizer Unternehmen das **Change Eye** pilotmässig eingesetzt hatte, wurde entschieden, die Fachspezialistinnen und -spezialisten der internen Personal- und Organisationsentwicklung für die Anwendung des **Change Eye** zertifizieren zu lassen.

Seitdem kommt das Change in Veränderungsvorhaben aller Grössen zum Einsatz. Die Mitarbeitenden und Führungskräfte kennen die Methodik inzwischen und verfolgen die Ergebnisse mit Interesse.

Sie schätzen es, dass sie sich auf diesem Weg in den Change-Prozess einbringen können.

Change-Eye für Ihr Unternehmen?

In einem persönlichen Gespräch erläutern wir Ihnen und Ihrem Team gerne unverbindlich alles Wissenswerte über das Change Eye-Programm und Ihre individuellen Möglichkeiten.

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Beratungsgespräch.

Change Consultants GmbH
Schönenbachstrasse 18
CH-4153 Reinach

Marcella Linn
marcella.linn@changeconsultants.ch
Mobile +41 79 605 31 68

www.changeconsultants.ch

