



**Analyse der Dimensionen von Change- Prozessen**

Auslöser	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Welche offenen oder verdeckten Auslöser aus Gesellschaft, Politik, Marktwirtschaft haben den Change-Prozess veranlasst?</li> <li>▶ Welchen Einfluss haben diese Auslöser auf die Existenzsicherung der Organisation?</li> <li>▶ Handelt es sich um interne oder externe Auslöser?</li> </ul>
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Was genau soll erreicht werden?</li> <li>▶ Woran ist die Zielerreichung konkret erkenn- und messbar?</li> <li>▶ Ist der innere Zusammenhang zwischen Ziel und Auslöser erkennbar?</li> <li>▶ Ist der interne Auftraggeber klar definiert?</li> <li>▶ Gibt es einen Change-Vertrag des internen Auftraggebers mit Berücksichtigung sowohl quantitativer als auch qualitativer Faktoren der Zielerreichung?</li> </ul>
Wirktiefe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Wie lange soll der Change-Prozess dauern?</li> <li>▶ Ist genügend Zeit für die Analyse/Zielfindungsphase vorgesehen?</li> <li>▶ Können alle voraussehbaren Prozessphasen zeitlich geplant werden?</li> </ul>
Dauer/Zeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kann ein Enddatum formuliert werden?</li> <li>▶ Welches Merkmal zeigt, dass der Change-Prozess erfolgreich abgeschlossen ist?</li> </ul>
Betroffene/Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Wer ist von dem Change-Prozess betroffen?</li> <li>▶ Welche spezifischen Ziele/Befürchtungen/Interessen haben jeweils die einzelnen Gruppen?</li> <li>▶ Wer trägt welche Rolle/Verantwortung bzw. sollte sie übernehmen?</li> </ul>
Rolle Personalwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Welche Rolle kann/soll/will die Personalwirtschaft in welcher Prozessphase übernehmen? Sind die dazu notwendigen Kompetenzen vorhanden?</li> <li>▶ Welche personalwirtschaftlichen Themen und Fragen werden in dem Change-Prozess eine Rolle spielen?</li> <li>▶ Sind die Sozialpartner ausreichend berücksichtigt und eingebunden?</li> </ul>
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Welche Risiken können den Erfolg des Prozesses insgesamt/in den einzelnen Phasen gefährden? (intern und extern)? Welche präventiven Maßnahmen können getroffen werden?</li> <li>▶ Welches sind sinnvolle Abbruchkriterien für den Change-Prozess?</li> <li>▶ Welche Interessen-/Zielkonflikte können auftreten?</li> <li>▶ Gibt es Risiken speziell aus Sicht der Personalwirtschaft?</li> </ul>

Foto: iStock