

## Impulse – John P. Potter

**Wie können Unternehmen einen erfolgreichen Wandel bestreiten? Dieser Frage ging John. P. Potter nach. Zum einen klassifizierte er acht Phasen der Transformation, zum anderen acht häufige Fehler, die einen erfolgreichen Wandel verhindern.**

### **Die acht Phasen einer erfolgreichen Transformation:**

- Bewusstsein für die Brisanz der Lage schaffen
  - o Lage des Wettbewerbs?
  - o Aktuelle und potenzielle Krisen?
- Koalition der Erneuerer schmieden
  - o Gruppe/Person sollte Einfluss haben, um Wandel durchzusetzen
- Eine Vision für das Unternehmen entwickeln
  - o Wo wollen wir hin?
- Die Vision für das Unternehmen verbreiten
  - o Mit gutem Beispiel vorweg gehen
  - o Vision kommunizieren
- Ermutigen entsprechend der Vision zu handeln
  - o Etwaige Hindernisse beseitigen
  - o Mitarbeiter zu Neuem ermutigen
- Kurzfristige Erfolge anvisieren
  - o Sichtbare Leistungsverbesserungen einplanen
  - o Mitarbeiter für Verbesserung belohnen
- Erfolge weiter ausbauen
  - o Vision weiter fördern und umsetzen
- Neue Grundsätze verankern
  - o Zusammenhang zwischen Vision und Erfolg hervorstellen

### **Acht häufige Fehler in diesem Prozess:**

- Kein Gespür für die Brisanz der Lage
  - o Häufigster Grund des Scheiterns: Das Leben im Heute
  - o Es braucht Führungspersonen, keine Risikovermeider
- Koalition der Erneuerer ist nicht mächtig genug
  - o Veränderung braucht überzeugte Veränderer
- Es gibt keine Vision
  - o Die Vision muss nachvollziehbar und vermittelbar sein
  - o Richtungsentscheidungen vor Detailfragen
- Vision wird unter Wert verkauft
  - o Verbreiten Sie die Vision so intensiv wie möglich
  - o Führungspersonen müssen Ihr Verhalten ändern, der Vision folgen und mit gutem Beispiel vorweg gehen
- Hürden bleiben bestehen
  - o Blockaden und Blockierende müssen beseitigt werden
  - o Priorisierung nach Größe des Hindernisses
- Kein Plan für schnelle Erfolge
  - o Schnelle Erfolge müssen anvisiert werden, um Vertrauen in Vision aufrechtzuerhalten

- Zu schnelle Zufriedenheit
  - Erfolge werden gefeiert und das Projekt für abgeschlossen erklärt, bis sich Änderungen auf allen Ebenen durchgesetzt haben
- Kultur bleibt unverändert
  - Erfolgreiche Veränderung braucht Verwurzelung
  - Hierzu: Vorteile der Veränderungen aufzeigen und überzeugte Zustimmung gewinnen
  - Kriterien für Beförderungen überarbeiten und exemplarische Führungskräfte fördern