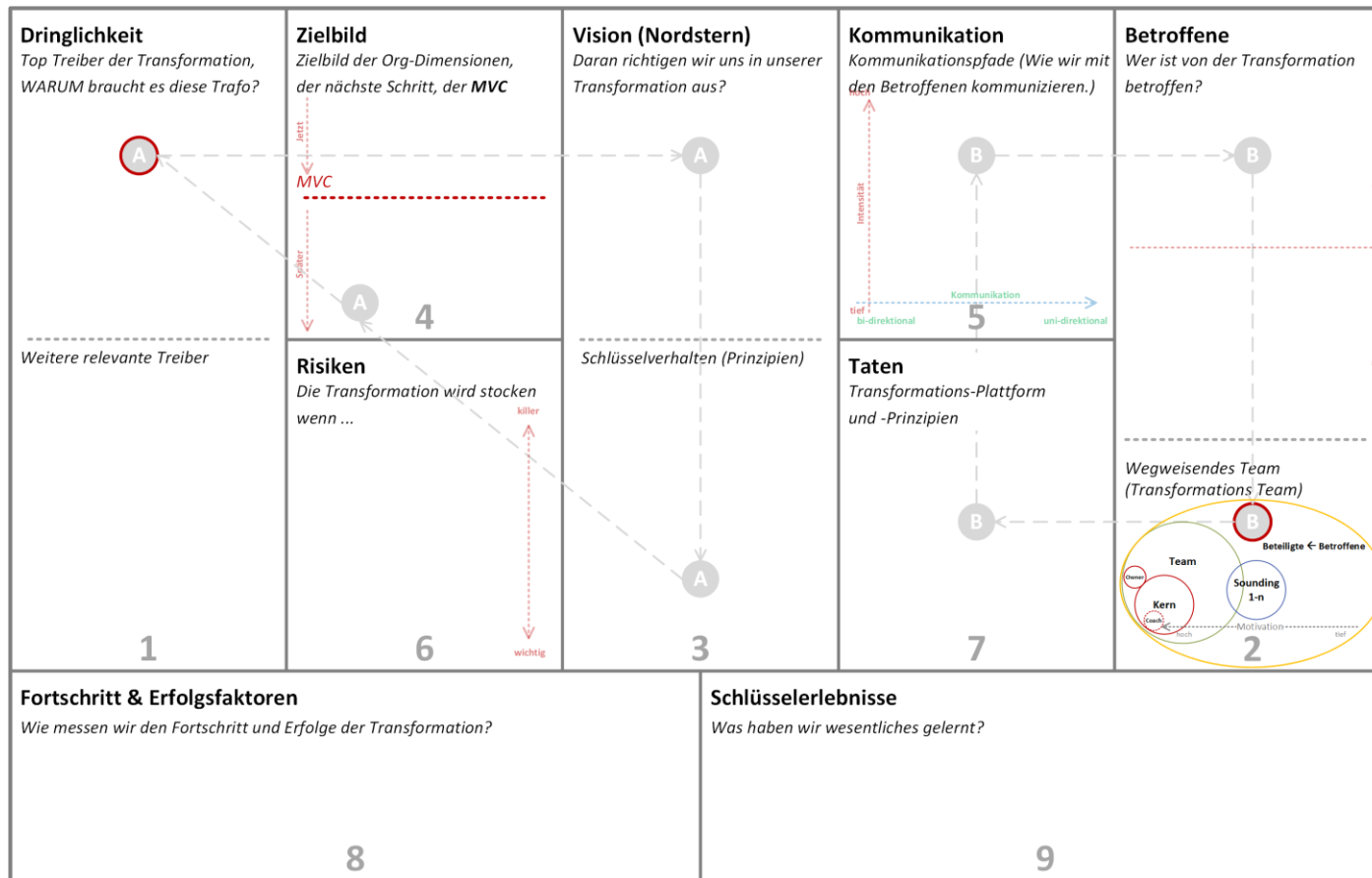


Lean Change Canvas – Cheat Sheet



A

Ausrichtungs-Pfad

- Reichen die Dringlichkeiten aus, um das Bedürfnis zur Veränderung zu mobilisieren? Verlassen wir damit die Selbstgefälligkeit?
- Ist die Vision genügend stark und verständlich, damit sie der Transformation die gewünschte Richtung gibt?
- Schaffen die [verstandenen & vereinbarten] Prinzipien (Schlüsselverhalten) die Leitplanken um die Vision zu erreichen? Und sprechen sie die wichtigsten Dringlichkeiten an?
- Leiten uns die Prinzipien zum richtigen Zielbild an, damit wir unsere Dringlichkeiten auflösen und unsere Vision erreichen?

B

Betroffenen-Pfad

- Haben wir das richtige Wegweisende Team (Trafo Team und Stakeholder) zusammengestellt, damit in der Lage sind die Betroffenen erfolgreich in der Transformation zu begleiten?
- Haben wir für die Transformation die geeignete(n) Plattform(en) gewählt und festgelegt um erfolgreich zu wirken?
- Haben wir die richtigen Kommunikationspfade festgelegt, damit wir die Betroffenen erreichen und damit ein gemeinsamer Dialog entstehen kann?
- Sind alle betroffenen Menschen auf unserem «Radar»?

E

Eigene-Pfade

- Bilde eigene Pfade um Deine Hypothesen zu überprüfen.

1 Erzeuge Dringlichkeit

- Geteiltes Verständnis für die Gründe der Transformation
- Was sind der Wille oder die wirklichen Schmerzpunkte?
- Geteiltes Verständnis von dem, was die Menschen gerade tun, nicht nur durch das was sie sagen

2 Mach die Betroffenen zu Beteiligten

- Beginne mit dem Führungsteam
- Hol die notwendigen Commitment ab
- Involviere die Commitmenten in deine Pläne und lass sie Teil davon werden
- Zeig ihnen die Resultate & Gewinne auf

2 Baue ein «wegweisendes» Team

- Wichtigen Entscheidungsträgern (*Hierarchie*)
- Menschen mit einer hohen *Reputation*
- Champions der «neuen Welt»
- Treiber die an Dringlichkeiten gebunden sind
- Menschen mit Fähigkeiten und Leidenschaft für Problemlösungen (*Experten*)
- *Leader*, die ihre Teams durch die Transformation begleiten

3 Kreiere die Vision richtig

- Erstelle eine Vision einen Nordstern, die alle Ebenen der Organisation widerspiegelt. Beginnend mit dem Führungsteam
- Erstelle eine geteilten «high level» Pitch anstatt wiederholten Diskussionen
- Erarbeite die Schlüsselverhalten (Prinzipien) mit welchen die Vision erreicht wird. Basierend darauf werden Menschen in ihrem Verhalten angeleitet (ausgehend von der Führung). Dabei hilft Dir <https://www.pureframework.com>

4 Bestimm den minimal erfolgreichen Ziel-Zustand

- Identifiziere den Ziel-Zustand, konzentriere Dich auf das einfachste Design (MVC)
- Bring kurzfristige Lösung für die wichtigsten Dringlichkeiten (Wille / Schmerzpunkte)
- Halte fest, welche Zustände welche Dringlichkeiten lösen
- Mach die Trafo-(Road)map sichtbar
- Führe den Change aus, und achte besonders auf das Minimum Viable Change (MVC).

5 Entwickle Kommunikation für Betroffene

- Lege die Strategie der Kommunikation fest (WAS, WER, WIE)
- Achte auf den richtigen «Tonfall». Berücksichtige dabei unbedingt die Legacy!
- Kommuniziere immer glas-klar!
- Errichte hoch erreichbar, persönlich und dialogbasierte Kommunikation
- Entwickle self-services und skalierbare Kommunikation
- Festige immer einen bidirektionalen Kommunikationsfluss

6 Mach das der Change fest sitzt

- Identifizieren die Hindernisse die die Transformation verhindern können und räume diese aus dem Weg

7 Ermächtige Taten

- Führe die Transformations-Plattform auf, die das Trafo-Team verwenden wird
- Halte die Trafo-Prinzipien (WIE Transformieren wir) fest
- Sichere die Erlaubnis zu Handeln!

8 Folge dem Fortschritt

- Validiere kontinuierlich den Änderungsprozess
- Mach die Transformation qualitativ und quantifizierbar messbar
- Achte auf wichtige Informationen und Kennzahlen, damit Du erkennst wann die Transformation stecken bleibt
- Optimieren die Transformation laufend