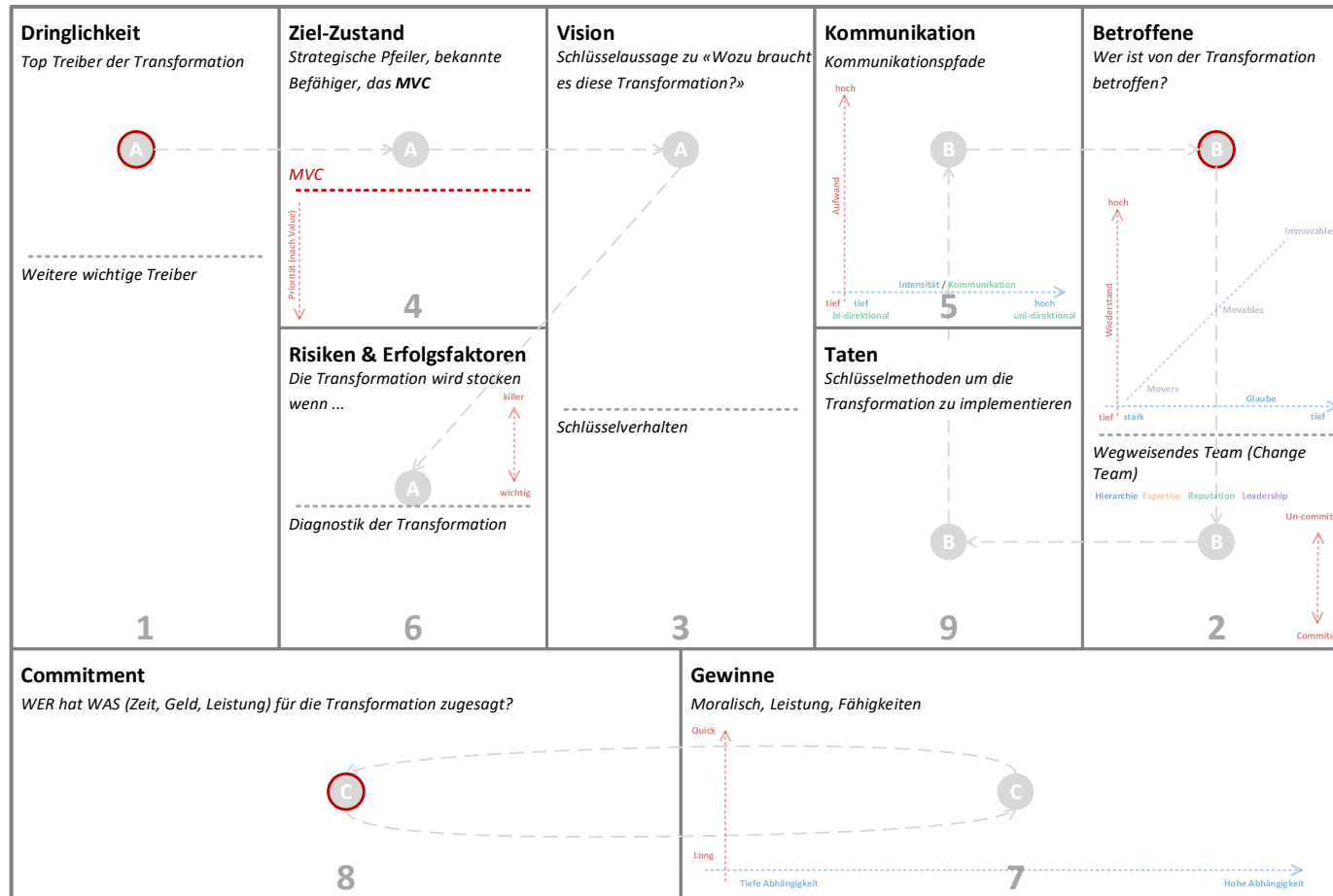


# Lean Change Canvas – Cheat Sheet



## 1 Erzeuge Dringlichkeit

- Geteiltes Verständnis für die Gründe des Changes
- Wie können die Schmerzen der Organisation gelindert werden?

## 2 Baue ein «wegweisendes» Team

- Menschen, die vom Change betroffen
- Wie stehen diese Menschen zum Change
- Wichtigen Entscheidungsträgern (*Hierarchie*)
- Menschen mit einer hohen *Reputation*
- Change-Champions der «neuen Welt»
- Change-Treiber die an Dringlichkeiten gebunden sind
- Menschen mit Fähigkeiten und Leidenschaft für Problemlösungen (*Experten*)
- *Leader*, die ihre Teams durch den Change begleiten
- Geteiltes Verständnis von dem, was die Menschen gerade tun, nicht nur durch das was sie sagen

## 3 Kreiere die Vision richtig

- Erstelle eine Vision, die alle Ebenen der Organisation widerspiegelt. Beginnend mit dem Führungsteam
- Synthetisieren die Schlüsselverhalten basierend darauf wie Teams angeleitet (von der Führung) werden sollen
- Erstelle eine geteilten «high level» Pitch anstatt wiederholten Diskussionen

## 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 (Schmerzen)
- Halte fest, welche Ziel-Zustände welche Dringlichkeiten lösen

## 5 Entwickle Kommunikation für Betroffene

- Achte auf die richtigen Kommunikationskanäle!
- Errichte hoch erreichbar, persönlich und push-basierte Kommunikation
- Entwickle self-services und skalierbare Kommunikation
- Festige immer einen bidirektionalen Kommunikationsfluss

## 6 Mach das der Change fest sitzt

- Identifizieren die Hindernisse die den Change verhindern können und räume diese aus dem Weg
- Validiere kontinuierlich den Änderungsprozess
- Mach den Change qualitativ und quantifizierbar messbar
- Achte auf wichtige Informationen und Kennzahlen, damit Du erkennst wann der Change stecken bleibt

## 7 Kreiere Quick Wins

- Fokussiere auf MVC und Quick Wins
- Beobachte laufend das in Richtung der Vision gearbeitet wird
- Validiere die Resultate aus den Change-Massnahmen; bringen sie den erhofften Gewinn und stimmt das Verhältnis zum eingesetzten Aufwand
- Optimieren den Change laufend

## 8 Mach die Betroffenen zu Beteiligten

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

## 9 Ermächtige Taten

- Führe die Change-Taktiken auf, die das Change-Team verwenden wird
- Mach die Change-Roadmap sichtbar
- Führe den Change aus, und achte besonders auf das Minimum Viable Change (MVC).
- Sichere die Erlaubnis zu Handeln!

### A Ausrichtung-Pfad

- Reichen die identifizierten Dringlichkeiten aus, um eine genügend starke Veränderung auszulösen?
- Lösen wir mit dem Ziel-Zustand unsere Dringlichkeiten auf?
- Ist die Vision genügend klar & stark (phantastisch), damit wir die Betroffenen für die Veränderung mobilisieren können?
- Richtet die Vision den Change auf den gewünschten Ziel-Zustand aus?
- Welche Erfolgsfaktoren sind für den Change nötig und wie wollen wir die Veränderung messen?

### B Betroffenen-Pfad

- Sind alle betroffenen Menschen auf unserem «Radar»?
- Haben wir das richtige Wegweisende Team (Change Team und Stakeholder) zusammengestellt, damit in der Lage sind die Betroffenen erfolgreich im Change zu begleiten?
- Haben wir für den Change die richtigen Schlüsselmethoden und -Taktiken gewählt um erfolgreich zu wirken?
- Haben wir die richtigen Kommunikationspfade gewählt, damit wir die Betroffenen erreichen.

### C Investitions-Pfad

- Haben alle relevanten Betroffenen ihr Commitment (Investition) abgegeben?
- Reicht dieses Commitment aus, damit der Change gelingen kann?
- Erfüllen die Gewinne die Erwartungen derjenigen, die ihr Commitment eingegeben haben?
- Sind genügend Quick-Wins darunter, die erreicht werden können und sichtbare Leistungsverbesserungen erzeugen?