

Inhaltsverzeichnis

Vorwort & Prolog	11	3.3	Ein Blick auf die Philosophie des Human-Centred-Designs	45
1 Was sind Veränderungen?	15	3.3.1	Die Phasen des »Design Thinkings«	46
1.1 Ohne Veränderung, keine Entwicklungen und Innovationen	15	3.3.2	Vergleich Design Thinking – agiles Changemanagement	48
1.2 Einfachheit als Kernfaktor	21	3.4	Vier Kreativmethoden für die Phase der Vision- und Zielfindung	49
1.3 Was ist Changemanagement?	22			
2 VUCA als Herausforderung, VUCA als Lösung	27	4	Das Change Playkit	63
2.1 Was genau bedeutet VUCA?	29	4.1	CHANGE THIS POSTER!	64
2.2 Weitere Dimensionen von VUCA	32	4.2	Die (vereinfachte) Arbeit mit dem <i>Change Poster</i>	75
2.3 Gefahr: Fehlende Empathie beim Changeprozess	33	4.2.1	Das erste Feld: Visionen und Ziele	75
		4.2.2	Das zweite Feld: Akteure	76
3 Bevor wir starten	39	4.2.3	Das dritte Feld: Akzeptanz	77
3.1 Verschiedene Prozessarten erkennen	40	4.2.4	Das vierte Feld: Pains	78
3.2 Die Vision im Veränderungsprozess	43	4.2.5	Das fünfte Feld: Botschaften	79

4.2.6	Das sechste Feld: Maßnahmen, Kanäle und Plattformen	80	5.1.2	Haptische Prototypen	135
4.2.7	Das siebte und letzte Feld: Timeline	81	5.1.3	Stellvertreterfiguren	135
4.3	Die (vertiefte) Arbeit mit dem <i>Change Poster</i>	81	5.1.4	Beobachten und Impostor-Methode	135
4.3.1	Visionen und Ziele	81	5.1.5	Provincial-Methode	136
4.3.2	Die Rollenklärung	85	5.2	Die Königsdisziplin – Veränderungen visualisieren und erlebbar machen	137
4.3.3	Die Akteure	89			
4.3.4	Akzeptanz	97	6	Typische Fallstricke in Veränderungsprojekten	153
4.3.5	Pains	104	6.1	Keine Vision, zumindest keine gut formulierte	154
4.3.6	Botschaften	108	6.2	Ungenügende Kompetenzen	154
4.3.7	Maßnahmen, Kanäle und Plattformen	111	6.3	Nur das große Ganze sehen	155
4.3.8	Kreativmethoden für die Kommunikationsphase	124	6.4	Keine Kommunikation	157
4.3.9	Timeline	126	6.5	Keine Kapazitäten	158
4.4	Agiles Arbeiten und rollende Zeitplanung	131	6.6	Zu viel in <i>ein</i> Projekt packen	160
4.4.1	Leitsatz 1: Fokus auf Menschen	131	6.7	Empathie! Aber bitte nicht nur	160
4.4.2	Leitsatz 2: Wirksame Veränderung	132	6.8	Verharren Sie nicht zu lang im Gestern!	161
4.4.3	Leitsatz 3: Partnerschaftlichkeit	132	6.9	Verfrühte Rückkehr zur Normalität	162
4.4.4	Leitsatz 4: Prozessorientierung	132	6.10	Form follows function	165
			7	Die lange Phase der Integration	169
5	Prototyping in Veränderungsprozessen	133	7.1	Phase 1 – Forming	170
5.1	Arten des Prototypings im Wandel	134	7.2	Phase 2 – Storming	170
5.1.1	Rollenspiele	135	7.3	Phase 3 – Norming	171

7.4	Phase 4 – Performing	171
7.5	Kreativmethoden für die Phase des Experimentierens	172
7.5.1	Prozesslandkarte	173
7.5.2	Buyer Utility Map	175
8	Der Blick über alles hinweg	179
9	Change Yourself!	182
	Epilog	188
	Der Autor	189
	Literatur	190