



Kurzbeschreibung & Zweck

Die VISION-Formel, auch bekannt als Hymer Acceleration VISION Change-Formel, dient dazu, Veränderungen in Organisationen und Unternehmen effektiv zu gestalten und zu steuern. Ihr Zweck besteht darin, fördernde Kräfte zu stärken und hemmende Kräfte zu reduzieren, um Veränderungsprojekte erfolgreicher umzusetzen.

Ereignisse

Einsichten gewinnen

Dimensionen

Leadership

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

1 - Jeder

Dauer

bis 4h

Rahmenbedingungen & Vorbereitung

Du brauchst dafür: Um die VISION-Formel anzuwenden, benötigen Sie klare Informationen über die aktuelle Situation und die angestrebte Veränderung, die Bereitschaft, die positiven Kräfte zu fördern und die hemmenden Kräfte zu minimieren, sowie die Fähigkeit zur Kommunikation und Zusammenarbeit im Team.

Vorbereitung: Vorbereitend sollten Informationen über die bestehenden Probleme und Herausforderungen, eine Vision für die angestrebte Veränderung und eine Liste der positiven und negativen Faktoren, die auf die Veränderung einwirken könnten, zusammengestellt werden.

Wofür gut geeignet?



Die VISION-Formel ist besonders geeignet für Change Management in Unternehmen und Organisationen. Sie hilft dabei, Veränderungen klar zu planen, die Mitarbeiter einzubeziehen, Hindernisse zu erkennen und zu bewältigen und letztendlich Veränderungen effizient und effektiv umzusetzen. Sie ist auch gut geeignet, um Faktoren für jegliche Veränderung zu identifizieren. Es spielt dabei keine Rolle ob für den privaten oder beruflichen Kontext.

Fragen und Antworten

Frage 1: Welche Rolle spielt die Vision bei der VISION-Formel?

Die Vision ist entscheidend, da sie als klar definiertes Zukunftsbild den Weg für die Veränderung weist und die Motivation der Mitarbeiter fördert.

Frage 2: Warum ist die Identifikation von Unzufriedenheit und Problemen wichtig?

Unzufriedenheit und Probleme bilden den Anstoß für Veränderungen und zeigen, dass Handlungsbedarf besteht. Es kann förderlich sein, diese Punkte anzusprechen und nach Vorteilen im "neuen Zustand bzw. der Zielsituation zu suchen.

Frage 3: Warum sollten positive Aspekte der aktuellen Situation berücksichtigt werden?

Es gibt nicht immer nur schlechtes in der aktuellen Situation. Sie sollten deshalb auch die positiven Aspekte kennen und identifizieren, denn sie könnten eine Veränderung hemmen, wenn zu viele positive Aspekte in der aktuellen Ausgangssituation bestehen.

Frage 4: Wie gut kann ich damit die Veränderungswahrscheinlichkeit messen?

Es ist wie bei allen anderen Modellen kein 100% Verfahren und sollte lediglich als Modell bzw. Referenzrahmen und eine Art Navigationssystem verstanden werden. Es zeigt potenzielle Handlungsfelder auf und hilft dadurch im laufenden Change-Prozess.



Kurzbeschreibung & Zweck

Die VISION-Formel, auch bekannt als Hymer Acceleration VISION Change-Formel, dient dazu, Veränderungen in Organisationen und Unternehmen effektiv zu gestalten und zu steuern. Ihr Zweck besteht darin, fördernde Kräfte zu stärken und hemmende Kräfte zu reduzieren, um Veränderungsprojekte erfolgreicher umzusetzen.

Ereignisse

Einsichten gewinnen

Dimensionen

Leadership

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

1 - Jeder

Dauer

bis 4h

Wie kannst Du es nutzen?

Schritt 1:

Vision und Plan bewerten

Hier betrachten wir die Dimensionen "Vision und Klarheit vom Zukunftsbild (V)" und "konkrete Schritte und realisierbare Aktivitäten zum gewünschten Zustand (S)". Analysiere, wie klar und gemeinsam geteilt die Vision für die angestrebte Veränderung ist. Frage, ob die Mitarbeiter die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens oder Projekts klar beschreiben können. Bewerte, ob die Vision regelmäßig kommuniziert und aktualisiert wird, um sie lebendig zu halten. Prüfe, ob es einen klaren Fahrplan oder eine Strategie gibt, wie die Vision erreicht werden kann.

Schritt 2:

Unzufriedenheit und Probleme erkennen

Jetzt bewerten wir die Dimension "Unzufriedenheit und Probleme mit der aktuellen Istsituation (I)". Identifiziere, welche Aspekte der aktuellen Arbeitsweise oder Situation Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern erzeugen. Analysiere spezifische Probleme oder Engpässe im aktuellen Zustand. Bewerte das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Veränderung aufgrund bestehender Schwierigkeiten.

Schritt 3:

Zufriedenheit

In diesem Schritt fokussieren wir uns auf die Dimension "Zufriedenheit und die positiven Aspekte in der aktuellen Istsituation (I)". Analysiere, welche Aspekte der aktuellen Arbeitsweise oder Situation von den Mitarbeitern als positiv empfunden werden. Bewerte, wie die Teammitglieder die bestehenden Stärken und Vorteile der aktuellen Situation einschätzen. Überlege, wie diese positiven Aspekte genutzt werden können, um die Veränderung zu unterstützen.

Schritt 4:

Angst und negative Folgen bewerten

Hier widmen wir uns der Dimension "Ohnmacht und Angst vor dem Zukunftsbild (O)" sowie "negativen Folgen und Kosten der Veränderung (N)". Identifiziere, welche Ängste oder Bedenken die Mitarbeiter hinsichtlich der angestrebten Veränderung haben. Bewerte, wie Unsicherheit und Ängste das Engagement der Mitarbeiter für die Veränderung beeinträchtigen könnten. Frage, ob regelmäßige Gespräche und Kommunikation angeboten werden, um Bedenken und Sorgen anzusprechen. Analysiere, wie potenzielle negative Folgen der Veränderung minimiert oder abgemildert werden können.

Schritt 5:

Potenziale daraus identifizieren

Nun ist es an der Zeit, die gesammelten Erkenntnisse aus den vorherigen Schritten zu nutzen. Identifiziere die Potenziale für Interventionen und Maßnahmen, um die fördernden Kräfte zu verstärken und die hemmenden Kräfte zu reduzieren. Überlege, wie die Vision und die Schritte zur Umsetzung weiter verbessert werden können. Entwickle Strategien, um die Unzufriedenheit in positive Energie umzuwandeln. Finde Wege, um Ängste zu überwinden und die negativen Folgen zu minimieren.



Deine Notizen