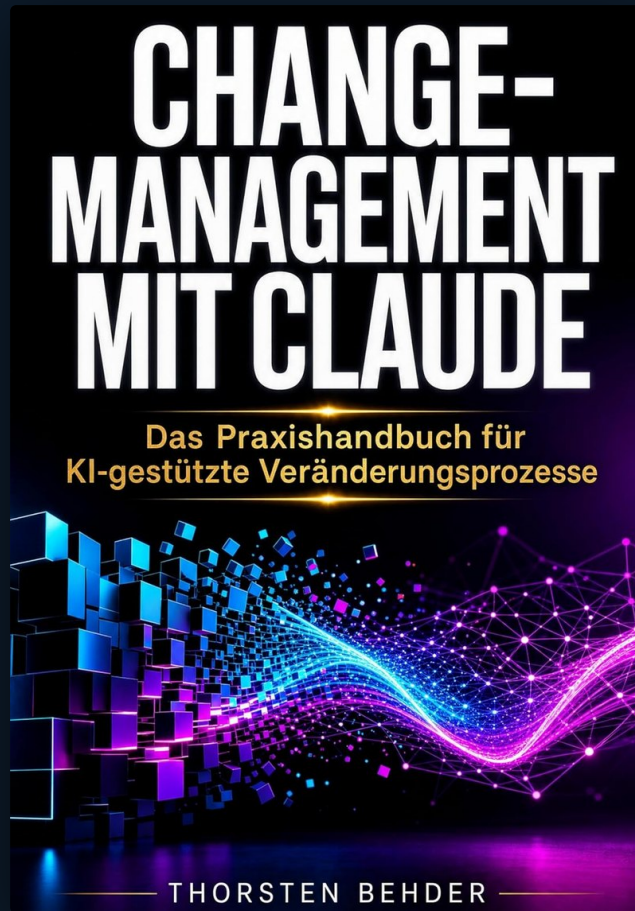




Der Change-Impact-Canvas

Begleitpaket zum Buch „Change-Management mit Claude“

von Thorsten Behder

Die Struktur für Change-Impact-Analyse und Stakeholder-Map aus dem Buch als Ein-Seiten-Canvas für Ihr nächstes Kick-off.

CANVAS

Neun Vorlagen aus dem Prompt-Anhang des Buchs, wörtlich übernommen – je eine für jede Phase eines Change-Vorhabens.

Neun Vorlagen entlang des Change-Verlaufs

Aus dem Buch — Anhang A: Prompt-Bibliothek (A.1 bis A.9)

1. Change-Readiness-Assessment

Führe ein Change-Readiness-Assessment auf Basis der hochgeladenen Dokumente durch. Nutze das ADKAR-Modell als Bewertungsrahmen.

Bewerte für jede Dimension anhand der Datenlage:

A (AWARENESS): Verstehen die Mitarbeitenden, warum die Veränderung notwendig ist? Was zeigen die Daten konkret?

D (DESIRE): Wie ausgeprägt ist die Bereitschaft zur aktiven Unterstützung? Welche Faktoren fördern oder hemmen sie?

K (KNOWLEDGE): Welches Wissen und welche Fähigkeiten sind vorhanden? Was fehlt für die neue Arbeitsweise?

A (ABILITY): Können Mitarbeitende die Veränderung tatsächlich umsetzen, wenn sie es wollten? Wo sind strukturelle Hindernisse?

R (REINFORCEMENT): Gibt es Mechanismen, die neue Verhaltensweisen langfristig sichern? (In frühen Phasen: Was ist geplant, was fehlt noch?)

Bewertungsskala: Hoch / Mittel / Niedrig, jeweils mit Begründung aus den vorliegenden Dokumenten.

Erstelle anschließend:

1. Eine Readiness-Scorecard (Tabelle: Dimension | Bewertung | Kernbefund)
2. Die drei dringlichsten Handlungsfelder mit konkreten Empfehlungen

2. Stakeholder-Map

Erstelle eine Stakeholder-Analyse für Projekt Horizont.

Für jeden Stakeholder erfasse:

1. Name / Rolle
2. Abteilung
3. Einfluss auf das Projekt (hoch/mittel/gering)
4. Betroffenheit durch das Projekt (hoch/mittel/gering)
5. Aktuelle Haltung (Unterstützer / Neutral / Skeptiker / Gegner)
6. Kerninteresse / Hauptmotivation
7. Größte Sorge
8. Empfohlene Engagement-Strategie

Identifiziere mindestens 12 Stakeholder aus allen Hierarchieebenen, von der Geschäftsführung bis zum Shopfloor.

Ordne sie zusätzlich in eine Einfluss-Betroffenheits-Matrix (4 Quadranten) ein.

3. Vision-Stresstest

Ich möchte unser Vision-Statement aus verschiedenen Perspektiven testen.

Das Statement lautet:

[Statement einfügen]

Bitte schlüpfe nacheinander in folgende Rollen und reagiere auf dieses Statement authentisch, mit typischen Fragen, Vorbehalten und Zustimmungen, die diese Persona hätte:

ROLLE 1: Fertigungsmitarbeiterin, 52 Jahre, 25 Jahre im Unternehmen, hohe Skepsis gegenüber Digitalisierung, sorgt sich um ihren Job

ROLLE 2: Betriebsratsvorsitzender, gut vernetzt, will Mitbestimmung sichern, misstrauisch gegenüber Managementsprache

ROLLE 3: IT-Leiter, 38 Jahre, technikaffin, will das Vorhaben voranbringen, aber frustriert von früheren Digitalprojekten, die im Sand verliefen

ROLLE 4: Bereichsleiter Konstruktion, hat das Vorhaben von Anfang an unterstützt, will aber konkrete Entlastung sehen

Fasse am Ende zusammen: Welche Formulierungen erzeugen Widerstand? Welche Begriffe sollten ersetzt oder präzisiert werden?

4. Kommunikationsplan erstellen

Du bist ein Change-Management-Experte.

Erstelle einen Kommunikationsplan für folgendes Projekt:

- Projektname: [NAME]
- Dauer: [DAUER]
- Zentrales Change-Thema: [THEMA]
- Zielgruppen: [ZIELGRUPPEN KOMMA-GETRENNT]
- Verfügbare Kanäle: [KANÄLE]

Liefere eine Matrix mit den Spalten:

| Zielgruppe | Kernbotschaft | Kanal | Frequenz | Tonalität |

Sei konkret und praktisch. Berücksichtige unterschiedliche Kommunikationspräferenzen je nach Hierarchieebene und Tätigkeit. Benenne für jede Zielgruppe auch die wichtigste Sorge, die die Kommunikation adressieren muss.

5. Quick Wins identifizieren

Du bist Change-Manager und analysierst die Pilot-Phase eines ERP-Rollouts bei einem mittelständischen Maschinenbauer (800 Mitarbeitende).

Nach 4 Wochen Pilot (Bereiche: Montage und Qualitätssicherung, ca. 80 MA) haben wir folgende Messdaten:

- User-Adoption: 78% der Piloten arbeiten aktiv mit dem System
- System-Performance: 95% Uptime
- Fehlerquote QS: von 8% auf 6% gesunken (verbesserte Datenqualität)
- Rüstzeiten Montage: von 45 Min auf 42 Min (Automatisierung durch System)
- User-Feedback: 70% positiv, 20% neutral, 10% kritisch
- Schulungsquote: 92% haben das Training absolviert

Identifiziere 3–5 Quick Wins, die wir in den nächsten 4 Wochen vor dem Rollout-Start kommunizieren sollten.

Für jeden Win:

1. Metrik und Delta-Wert (Baseline vs. aktuell)
2. Relevante Zielgruppe (Wer soll diesen Win hören?)
3. Empfohlener Kommunikationskanal (Town-Hall, Newsletter, direkte Ansprache, Intranet)
4. Formulierungsvorschlag (2–3 Sätze, direkt kommunizierbar)
5. Erwartete Wirkung auf Adoption und Stimmung im Rollout

Ziel: Momentum für Rollout-Start erhöhen, Skepsis in der Fertigungsbelegschaft adressieren, Betriebsrat mit Fakten versorgen.

6. Custom Instructions für Change-Projekte

Du bist mein Change-Management-Assistent für Projekt Horizont.

Projektdaten:

- Unternehmen: Müller Maschinenbau GmbH, 800 Mitarbeitende, 3 Standorte
- Vorhaben: Einführung KI-gestützter Prozesse (Konstruktion, Fertigung, Kundenservice)
- Laufzeit: Juni 2026 – November 2027 (18 Monate)
- Change-Managerin: Frau Dr. Wegner
- Auftraggeber: Herr Krause (Geschäftsführer)
- Besonderheit: Hohe Skepsis, Betriebsrat mit starker Position, gewachsene Prozesse

Rahmenbedingungen:

- Methodischer Rahmen: Kotter-Modell (8 Stufen) als Leitstruktur
- Ergänzend: ADKAR für individuelle Veränderungsmessung
- Sprache: Deutsch, professioneller Ton
- Zielgruppe der Dokumente: Geschäftsführung, Führungskräfte, Betriebsrat, Mitarbeitende
- Wenn ich dich um ein Dokument bitte, erstelle es als Artifact

7. Qualifizierungsbedarfsanalyse erstellen

Erstelle eine Qualifizierungsbedarfsanalyse für Projekt Horizont.

Kontext:

- Müller Maschinenbau GmbH, 800 Mitarbeitende, 3 Standorte
- Vorhaben: Einführung KI-gestützter Prozesse in Konstruktion, Fertigung und Kundenservice
- Zeitrahmen: 18 Monate

Analysiere folgende Zielgruppen:

- Fertigungsmitarbeitende (ca. 400 Personen)
- CAD-Konstrukteure (ca. 80 Personen)
- Kundenservice-Team (ca. 60 Personen)
- Schichtleiter / Teamleiter (ca. 40 Personen)
- IT-Team (ca. 20 Personen)
- Führungskräfte / Management (ca. 30 Personen)

Erstelle für jede Zielgruppe:

1. Heute vorhandene relevante Kompetenzen (typisches Ist-Niveau)
2. Benötigte Kompetenzen nach Einführung (Soll-Niveau)
3. Qualifizierungslücken (Ist-Soll-Delta)
4. Priorität der Qualifizierung (hoch / mittel / gering)
5. Empfohlenes Trainingsformat

Format: Übersichtliche Tabelle, gefolgt von einer kurzen Priorisierungsempfehlung.

8. ADKAR-Readiness-Messung

Ich lade dir die Antworten unserer ADKAR-Befragung hoch
([Anzahl] Teilnehmende, Monat [X]).

Die Befragung enthält je 2–3 Fragen pro ADKAR-Dimension
(Skala 1–5). Rohdaten als CSV beigefügt.

Bitte:

1. Berechne den Durchschnittswert pro ADKAR-Dimension
(Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement),
gesamt und nach Abteilung
2. Identifiziere die schwächste Dimension, das ist der
"Barrier Point" (Engpass laut Prosci-Methodik)
3. Vergleiche mit dem Vormonat: Welche Dimensionen verbessern
sich, welche stagnieren oder verschlechtern sich?
4. Empfehle für jede der drei schwächsten Dimensionen
je eine konkrete Maßnahme (z. B. Kommunikationsimpuls
für Awareness, Business-Case-Event für Desire,
Zusatztraining für Knowledge)
5. Erstelle eine ADKAR-Scorecard als Tabelle:
Dimension / Aktueller Score / Zielwert / Status / Maßnahme

Ziel-Scores für Monat [X]: [Scores eintragen]

9. Lessons Learned strukturieren

Ich füge dir unten die Rohdaten aus unserer Projekt-Retrospektive ein.
Es handelt sich um unstrukturierte Notizen aus Moderationskarten
und Gesprächsprotokollen.

Deine Aufgabe:

1. Clustere ähnliche Aussagen zu thematischen Gruppen
2. Kategorisiere jeden Cluster nach:
Prozess | Technologie | Kultur & Kommunikation | Ressourcen | Führung
3. Zähle, wie oft ähnliche Punkte genannt wurden (Häufigkeit)
4. Kennzeichne die Top 3 Cluster mit dem höchsten Verbesserungspotenzial
für zukünftige Projekte als [HIGH PRIORITY]
5. Formuliere für jeden Cluster eine Kern-Lesson in einem Satz:
"Für zukünftige Projekte gilt: ..."
6. Leite pro High-Priority-Lesson einen konkreten Handlungsschritt ab

Projekt-Kontext: [Kurzbeschreibung Ihres Projekts einfügen]

Rohdaten:

[Hier alle Notizen, Zitate und Protokollausschnitte einfügen]

Die vollständige Prompt-Bibliothek des Buchs umfasst über 100 Vorlagen – darunter
Gesprächssimulationen, Kulturanalyse nach Schein, Town-Hall-Vorbereitung und Change-
Dashboards.

Dieses Paket gehört zum Buch „Change-Management mit Claude“

<https://www.amazon.de/dp/BOH18CW5LT>
tbai.cloud/buch-change-management.html

Autor und inhaltlich verantwortlich

Thorsten Behder
Weilheimer Str. 21A
81373 München
thorsten@behder.de



Gestaltung und Layout: tbai.cloud