

TOOL: PLANEN VON QUICK WINS

NUTZEN/ ANWENDUNGSGEBIET

Große Veränderungen brauchen in der Regel viel Zeit. Durch Quick Wins soll Frustration über die gefühlt langsame Umsetzungsgeschwindigkeit verhindert werden. Zudem verlieren Kritiker*innen des Projekts an Argumentationsmöglichkeiten, wenn man erste Erfolge vorzeigen kann. Auch im weiteren Verlauf sind Quick Wins von Wichtigkeit, um Ermüdungserscheinungen im Team und bei den Stakeholder*innen vorzubeugen.

KURZBESCHREIBUNG

Ein Quick Win ist ein positives Ergebnis eines Change, das rasch erzielt werden kann. Das Erzielen von Quick Wins ist notwendig, um die Dynamik der Veränderungsprozesse in einer Organisation aufrechtzuhalten. Dies können beispielsweise bereits definierte Meilensteine, Aufgabenpakete oder Teilprojekte eines Veränderungsvorhabens, aber auch andere Erfolge sein. Gewisse Kriterien sollte ein Quick Win aber auf jeden Fall erfüllen. Er sollte:

- unbestreitbar erfolgreich,
- in der Organisation sichtbar,
- im klaren Zusammenhang mit dem gesamten Change Vorhaben sein.

Beispiel 1:

Eine Universität hat zugesagt, ihr Lern- und Lehrumfeld attraktiver zu gestalten. Es kommt die Idee auf, Tools aus dem Bereich Technology Enhanced Learning (TEL) in den Universitätsalltag zu implementieren und dafür eigene Ergebnisse aus der eigenen Forschung heranzuziehen. Quick Wins in diesem Veränderungsprozess wären etwa das schnelle Einbinden der Entscheidungsträger*innen an der Universität. Dadurch wird rasch eine Führungskoalition formiert und die Unterstützung der Führung am Change Vorhaben gesichert. Weiters wird rasch ein Call an Forschende ausgesendet, damit einerseits diese so früh wie möglich in den Prozess miteingebunden werden und andererseits den Entscheidungsträger*innen gegenüber nachgewiesen werden kann, dass vonseiten der Forschung Interesse besteht und Ressourcen vorhanden sind.

Beispiel 2:

Innerhalb eines Veränderungsprozesses, der ein Institut als Ganzes betrifft, kommt es bereits zu Beginn immer wieder zu Kommunikationsschwierigkeiten: Mitarbeitende geben an, über Termine und Aussendungen nicht informiert zu sein oder keine Antworten auf manche Anfragen zu erhalten, ohne bestimmte Personen persönlich aufzusuchen. Nach einigem Nachfragen stellt sich heraus, dass nicht alle Mitarbeitenden, obwohl sie in der institutsinternen Gruppe hinzugefügt wurden, die Software WebEx zur Kommunikation verwenden und nur Mitteilungen lesen, die per Mail versendet werden. Nach klärenden Gesprächen einigt man sich darauf, dass die Software in Zukunft von allen Mitarbeitenden aktiv verwendet wird und alle Informationen, die das gesamte Institut betreffen, per WebEx versendet werden.

Daraufhin kommt kaum noch zu genannten Vorfällen und es besteht ein Überblick darüber, wer Nachrichten wahrgenommen hat. Weiters werden zeitliche Ressourcen gespart, da auf Nachrichten schnell - auch mit Emoticons - reagiert werden kann.

VORGEHENSWEISE

Erarbeiten Sie die Quick Wins gemeinsam mit der Projektleitung oder dem Change Projektteam. Dokumentieren Sie die Ergebnisse Ihres Brainstormings über mögliche Quick Wins. Hierfür können Sie die Vorlage von Tabelle 1 verwenden und sich am Anwendungsbeispiel von Tabelle 2 orientieren (Gareis & Gareis, 2018; Gareis & Stummer, 2006; Rank, 2010).

Tabelle 1: Planung von Quick Wins

Quick Wins								
Changename		ErstellerIn			Version		Datum	
AP-Nr.	Bezeichnung	Kategorisierung						
		Auswirkungen			Realisierungsaufwand G / M / H	Nutzen G / M / H	Planterm Realisierung	Zuständig
		ökono- misch	ökolo- gisch	sozial				

Tabelle 2: Anwendungsbeispiel - Planung von Quick Wins

	Bezeichnung	Auswirkungen Ö=ökonomisch S=sozial W=weitere	Aufwand (G/M/H) G=gering M=mittel H=hoch	Nutzen (G/M/H)	Plantermin	Zuständig
1	Entscheidungs-träger*innen schnell einbinden	S	G	H: Führungscoalition formieren; Führung unterstützt Change Vorhaben	Juli 2021	Projekt-leitung
2	Forschende rasch einbinden	S, W	G	H: Forschende werden motiviert, sich in den Prozess einzubringen; Entscheidungs-träger*innen überzeugt	August 2021	N.N.

Wichtig!

Genauso wichtig wie das Definieren von Quick Wins ist es, diese zu honorieren und zu feiern. Dies kann über Lob in Einzelgesprächen und E-Mails, aber auch über das bewusste Ansprechen eines Quick Wins in Teamsitzungen oder, etwa bei erfolgreich umgesetzten Teilprojekterfolgen, über eine Feier im Büro erfolgen.

LITERATURVERWEIS

Gareis, R., & Gareis, L. (2018). *Project. Program. Change*. Taylor & Francis.

Gareis, R., & Stummer, M. (2006). *Prozesse & Projekte*. Wien: Manz.

Rank, S. (2010). *Change-Management in der Praxis: Beispiele, Methoden, Instrumente*. Erich Schmidt Verlag GmbH & Co KG.