

Change For Good

C4G

1.2
Jan
2023

Was ist Change for Good (C4G)?

C4G ist ein Entwicklungsmodell für Organisationen, die gleichzeitig *agiler* und *nachhaltiger* werden wollen, in kurzer Zeit. Unternehmen wie z.B. *FSM AG*, *JobRad* oder *WETell* leben das erfolgreich vor.

Für wen wurde es konzipiert?

C4G ist für alle Branchen und Unternehmensgrößen (max. 500 MA) geeignet.

Wo hilft uns das Modell?

- Wie bewältigen wir die *hohe Komplexität* am Markt?
- Was ist unser *Sinn* und Zweck?
- Wie werden wir *rechtskonform* und *glaubhaft* zum nachhaltigen Unternehmen und wie definieren wir das für uns?
- Wie steigern wir unsere *Effektivität*? Wie vermeiden wir Verschwendung und Hemmnisse?
- Wie gewinnen und *halten* wir unsere Kund*innen?
- Wie gewinnen und *halten* wir unsere Mitarbeitenden?

Was kostet Change for Good? Wie groß ist der Aufwand?

Das Honorar für die einjährige externe Begleitung beträgt pauschal 0,1 % des Jahresumsatzes vom Vorjahr.

Im Prozess werden möglichst viele (60-100%) Mitarbeitende in drei internen Konferenzen pro Jahr an der Entwicklung beteiligt. Die zusätzlichen Aufwände durch Veränderungsprojekte werden durch Effektivitätssteigerung ausgeglichen.

Was bedeutet "agil"?

In einer agilen Organisation werden alle Beteiligte an der Lösungsfindung und am Erfolg beteiligt. Sie werden als sinnorientierte, eigenverantwortliche und lernwillige Menschen betrachtet und ernst genommen. Sie organisieren sich selbst in autonomen Teams, die in kurzen Zyklen arbeiten, nach maximalem Nutzen streben und zu *einem* Gesamtziel beitragen.

Mehr unter www.swapwork.de/themen/agil/

Wie lange dauert der Prozess?

C4G benötigt von der Visionsentwicklung, der ersten Maßnahmenentwicklung, der Umsetzung bis zum ersten Wirkungsbericht insgesamt 6 Monate. Dies ist der erste Entwicklungszyklus.

Die ersten beiden Zyklen (12 Monate) werden extern begleitet. Nach 2-3 Jahren ist die Transformation zum agilen, nachhaltigen Unternehmen abgeschlossen.

Was bedeutet "nachhaltig"?

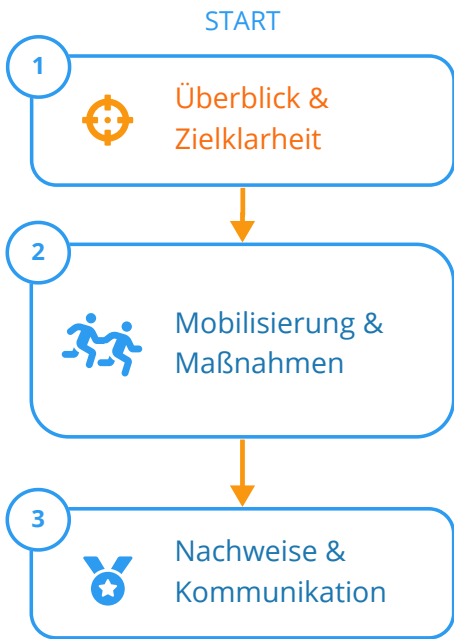
Eine nachhaltige Organisation arbeitet für Menschen und Natur und nicht gegen sie. Damit trägt sie zu einer langfristig tragfähigen Weltgesellschaft bei. Sie verbindet dabei soziale, ökologische und ökonomische Kriterien. Der Beitrag zum Gemeinwohl ist der oberste Zweck einer nachhaltigen Organisation. Profit ist weiterhin wichtig, aber nur Mittel zum Zweck.

<https://www.swapwork.de/themen/gemeinwohloekonomie/>

Wer hat's erfunden?

Thomas Zimmermann ist ein Organisationsentwickler und Gemeinwohl-Berater aus dem Südschwarzwald. Er verwendete für C4G etablierte Fachtheorien wie Agilität und Gemeinwohloökonomie. **Buchen Sie ein kostenloses Erstgespräch** unter www.swapwork.de/team/thomas-zimmermann/





1 Monat



Vision + Jahresziele entwickeln

4 Monate



Auftakt: **1. Interne Konferenz**
5 Maßnahmen auswählen, umsetzen
Organisationsstrukturen umbauen



1 Monat



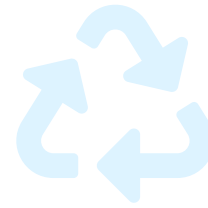
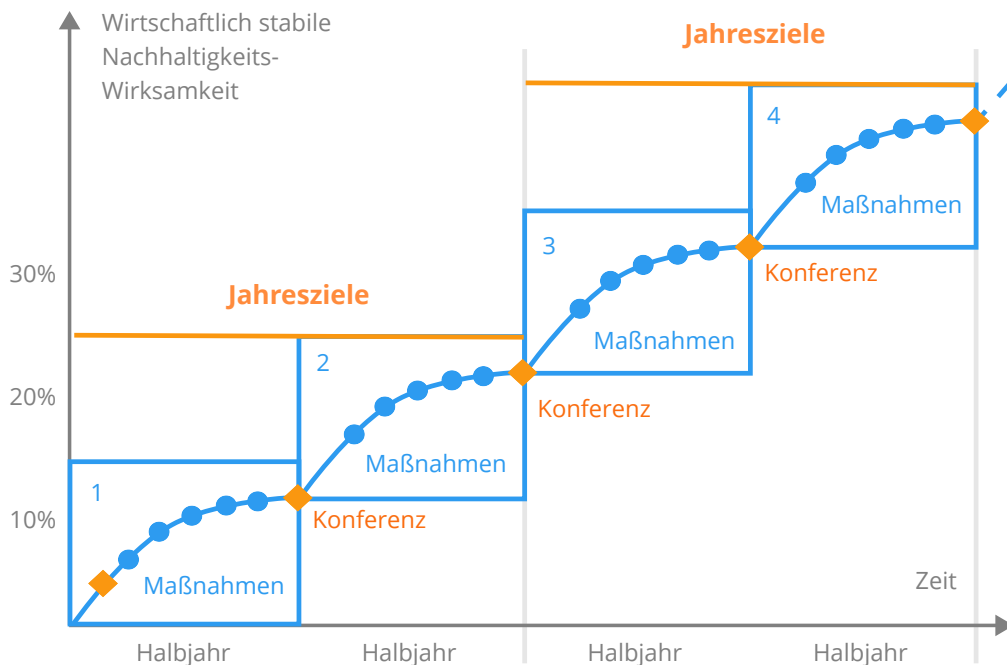
Wirkungsbericht schreiben
Zyklusende: **2. Interne Konferenz**
Auswertung, Verstetigung, Feiern + Ausblick

Erster Entwicklungszyklus (6 Monate)

1. Zu Beginn entwickelt die oberste Führungsebene in 2x2 begleiteten Workshoptagen Vision und Ziele.

2. Die Führung lädt alle Mitarbeitende zur freiwilligen Beteiligung ein. Die Freiwilligen treffen sich für 2 Tage auf der internen Konferenz (Open Space Methode) entwickeln auf Basis der oben genannten Ziele Vorschläge. Daraus werden 5 Maßnahmen ausgewählt, die sofort umgesetzt werden (z.B. klimaneutrale Dienstreisen). Zusätzlich werden konkrete Änderungen an der Organisationsstruktur vorgenommen.

3. Die Umsetzung aller Maßnahmen wird gemessen und in einem Wirkungsbericht nachgewiesen. Bei der zweiten internen Konferenz werden die Erfolge gefeiert und nächste Schritte vereinbart.



Change for Good liefert nach 6 Monaten die ersten Ergebnisse zur Entwicklung einer agilen nachhaltigen Organisation. Dies ist der erste **Entwicklungszyklus** (Box 1).

Darauf folgen 3 weitere Entwicklungszyklen (Box 2-4, insgesamt 2 Jahre), je nach Komplexität der Situation und Organisation auch weitere Zyklen. Mit jedem Zyklus wächst der Reifegrad der Organisation in puncto Nachhaltigkeit und Agilität.

„Spielregeln“ im Prozess



- Keine Überstunden
- Jobsicherheit für alle Mitarbeitenden
- Komplette freiwillige Beteiligung auf Augenhöhe
- Art der wirtschaftlichen Tätigkeit bleibt bestehen
- Der laufende Betrieb muss gesichert sein und muss profitabel bleiben
- Das Geschäftsmodell darf sich ändern
- Die Rollen aller Mitarbeitenden dürfen sich ändern