

Veränderung braucht Orientierung

Phase 1 – Orientierung schaffen:
Modellieren Sie mit uns Ihr Veränderungs-
vorhaben und legen Sie Ihr Erfolgsmodell fest.

Ihr Zukunftsbild entsteht

Am Beginn eines Veränderungsvorhabens steht meist eine Vision. Noch weiß aber niemand genau, wie die „Neue Welt“ im Detail aussehen wird und welcher Weg dorthin führt. „Unterwegs“ wird viel geschehen, und nur wenig davon ist vorhersehbar und planbar.

Umso wichtiger ist es, sich zu Beginn darüber klar zu werden, wohin die Reise führen soll. Dazu gestalten wir mit Ihnen ein Erfolgsmodell, das beschreibt, was Sie mit Ihrer Veränderung erreichen wollen und woran Sie Ihre Fortschritte messen können.

Phase 1: Orientierung schaffen

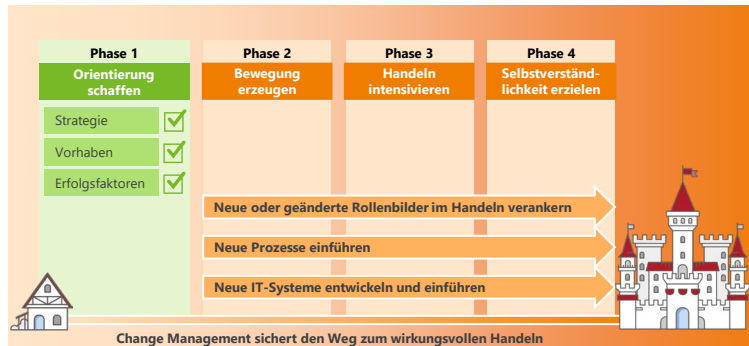
Veränderungsvorhaben durchlaufen unterschiedliche Phasen. In der ersten Phase gilt es, die Grundlagen festzulegen. Alle Beteiligten brauchen Orientierung darüber, welche Art von Veränderung auf sie zukommt und ob und wie sie davon betroffen sein werden.

Veränderung geschieht selten als Selbstzweck. Vielmehr ist eine Veränderung ein (notwendiges) Mittel, um etwas Bestimmtes zu erreichen. Zu Beginn geht es darum, zu verstehen:

- Was wollen Sie erreichen?
- Weshalb möchten Sie sich verändern?
- Was soll anders werden, und was darf bleiben?
- Und woran erkennen Sie, ob der eingeschlagene Weg in die richtige Richtung führt?

Wie arbeiten von Beginn an im direkten Dialog mit Ihnen und Ihrem Team. So entsteht eine gemeinsame Vorstellung davon, wohin der Entwicklungspfad führen soll und wie er Schritt für Schritt gestaltet werden kann: Aus Betroffenen werden Beteiligte.

Wollen Sie mehr über unseren pragmatischen Ansatz des Change-Managements wissen? **Sprechen Sie uns an!**



Wir schaffen Orientierung

Wie profitieren Sie?

- Sie haben Klarheit über Ihr Ziel und verfügen über ein Erfolgsmodell, mit dem Sie das Erreichen dieses Ziels sicherstellen können.
- Die Leitplanken Ihrer Veränderung, das *Warum* und das *Wofür*, sind so beschrieben, dass ein gemeinsames Verständnis aller Betroffenen vorliegt.
- Konkret definierte Prüfsteine stellen sicher, dass der eingeschlagene Weg stets zu dem anvisierten Ziel führt.
- Alle Betroffenen sind von Beginn an informiert und aktiv beteiligt.

Wie gehen wir vor?

In einem **Orientierungsworkshop** beschreiben wir mit (ausgewählten) Betroffenen das Ziel Ihrer Veränderung und legen uns auf ein Erfolgsmodell fest. Dieses ermöglicht es Ihnen, kontinuierlich zu prüfen, ob alle gemeinsam auf dem „richtigen“ Weg sind. Das Erfolgsmodell beschreibt:

- Welche sind für Sie wichtige Aspekte, die Sie erreichen wollen?
 - ➔ Dies sind die **Erfolgsfaktoren** Ihrer Veränderung.
- Anhand welcher Kriterien können sie erkennen und messen, ob und inwieweit Sie diese Aspekte erreichen?
 - ➔ Dies sind die relevanten **Erfolgstreiber**.

So geben Sie Ihrem Veränderungsvorhaben einen Rahmen, an dem sich alle über den anstehenden Veränderungszyklus hinweg immer wieder orientieren können: ein Kompass für Ihren Weg in die Neue Welt.

Nachdem dieser Rahmen Ihrer Veränderung formuliert ist, werden alle Mitarbeiter*innen **informiert** und zur **Beteiligung aufgefordert**.

