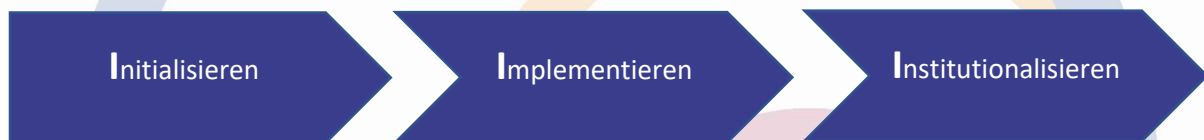


## CHANGE MANAGEMENT AUF DER KOMMUNIKATIONS- UND BEZIEHUNGSEBENE

Sie möchten Veränderungen im Unternehmen umsetzen und wünschen sich, dass Ihre MitarbeiterInnen mit Ihnen im Boot sitzen und an einem Strang ziehen?

Unser mediatives Transformationsmanagement unterstützt Sie auf der Kommunikations- und Beziehungsebene bei der Umsetzung von Veränderungs- oder Transformationsprozessen, in dem Sie die **Sinnhaftigkeit der Veränderung glaubhaft vermitteln, Widerstände reduzieren sowie Emotionen und Bedürfnisse transparent machen**. Damit **gewinnen Sie mehr Verständnis, Vertrauen und Unterstützung** von Ihren MitarbeiterInnen bei der Umsetzung Ihres Veränderungs- oder Transformationsprozesses.

### 3-I PHASENMODELL©



Zunächst wird in der **Initialisierungsphase** seitens der Führungsverantwortlichen die „Geschichte“ der Transformation oder Veränderung und der Sinn und Zweck vermittelt, um in weiterer Folge, gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Widerstände, Emotionen, Bedürfnisse sowie Risiken und Chancen transparent zu machen.

Unsere Leistungen in dieser Phase:

- ✓ Unterstützung der Führungskraft, die „Geschichte“ sowie Sinn und Zweck der Transformation oder Veränderung zu vermitteln - **KNOW WHY**.
- ✓ Konzeption, Planung und Organisation des Veränderungs- oder Transformationsprojektes.
- ✓ Moderation eines Projekt Kick-off Workshop mit allen Beteiligten, in dem Widerstände, Emotionen, Bedürfnisse sowie Chancen und Risiken sowohl auf fachlicher als auch auf zwischenmenschlicher Ebene transparent gemacht werden.

In der **Implementierungsphase** wird der Transformations- oder Veränderungsprozess auf Basis der in der Initialisierungsphase gewonnenen Erkenntnisse umgesetzt, wobei eine messbare Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und Aktivitäten unter Einbindung der MitarbeiterInnen in Form eines strukturierten Umsetzungsplanes erfolgt. Unsere Leistungen in dieser Phase werden auf Grundlage des individuellen Bedarfs vereinbart.

In der **Institutionalisierungsphase** werden die umgesetzten Maßnahmen reflektiert und auf Praxistauglichkeit überprüft, um weiterführende Optimierungen vorzunehmen und Nachhaltigkeit sicherzustellen. Unsere Leistungen in dieser Phase werden auf Grundlage des individuellen Bedarfs vereinbart.

## WESENTLICHE ERFOLGSFAKTOREN FÜR DEN VERÄNDERUNGSPROZESS

- **KNOW WHY** - Vermittlung der Sinnhaftigkeit des Transformations- oder Veränderungsprozesses.
- Berücksichtigung des **Faktor Mensch** - Bekenntnis der Führungskraft zur Veränderung und wirksame Einbeziehung aller beteiligten MitarbeiterInnen in den Transformations- oder Veränderungsprozess, damit sie ihre Sorgen, Vorbehalte, Bedenken, Hoffnungen, Wünsche, Sichtweisen und Ideen einbringen können.
- **Transparenz** von Widerständen, Ängsten, Emotionen und Bedürfnissen der MitarbeiterInnen.
- Authentische, offene, zeitnahe und regelmäßige **Kommunikation**.
- Fokus auf die **Ressourcen, Qualitäten und Stärken** richten.
- Klare **Entscheidungen** treffen, umsetzen und wenn notwendig anpassen oder revidieren.
- **Schrittweises Vorgehen** und regelmäßige **Reflexion**.
- **(Teil)Erfolge** gemeinsam feiern.
- **Ausreichend Zeit** für den Transformations- oder Veränderungsprozess einplanen.
- **Bewusstsein**, dass Veränderungen grundsätzlich unbeliebt sind, da sie Verunsicherung und Widerstand schaffen. Darüber hinaus sind Rückschläge in einem Veränderungsprozess normal und können immer vorkommen.