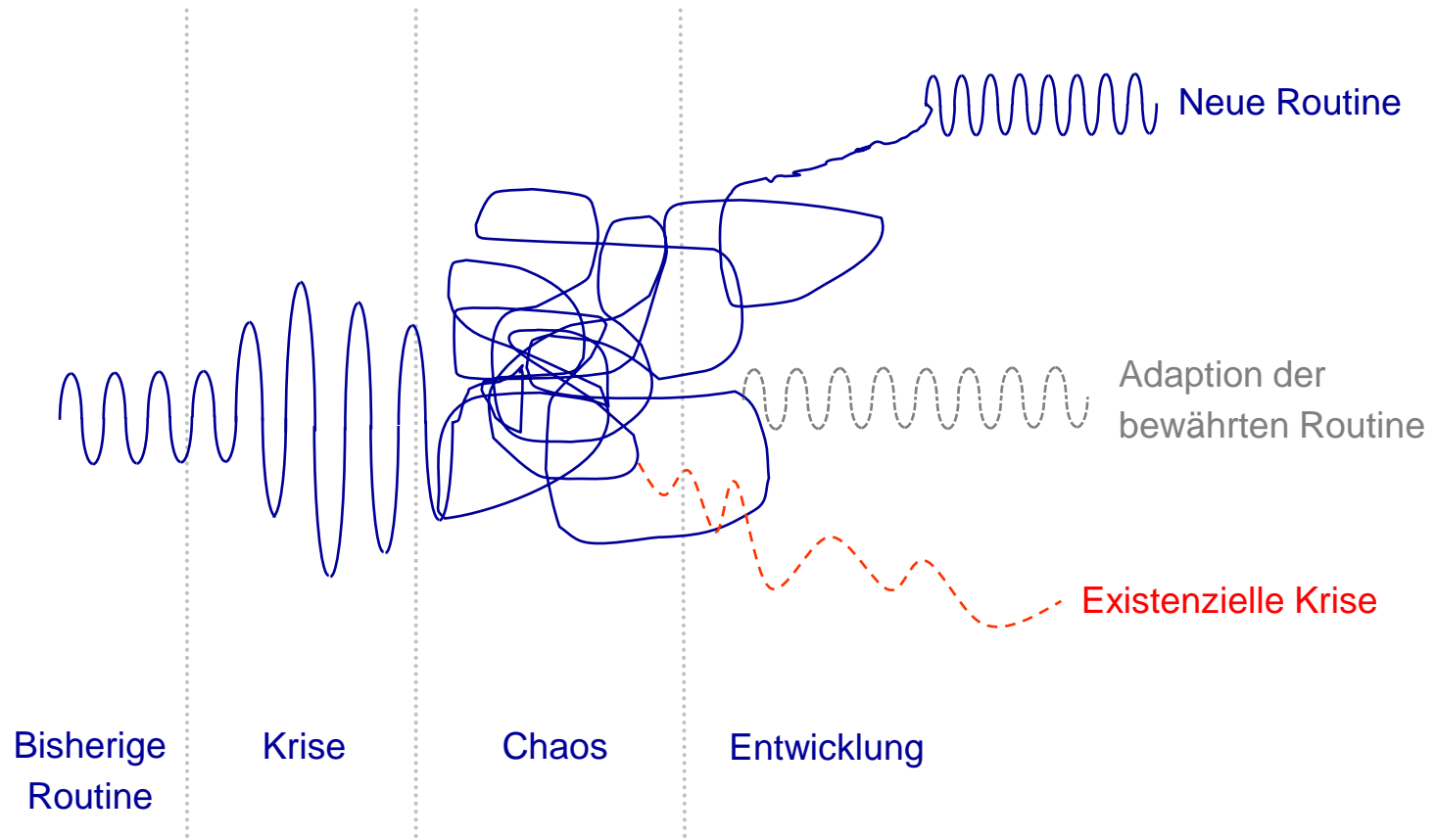


## Change Prozess



## Bisherige Routine

Wir haben einen routinierten Umgang mit den Anforderungen und Herausforderungen der aktuellen Situation.  
Wir fühlen uns sicher und vertraut mit den Herangehensweisen.

*Führungsfokus: Optimierung von Strukturen und Prozessen, Potenzialentwicklung*

## Krise

Es kommt zu Störungen, wir begegnen Unvertrautem und Neuem, auf das wir mit unseren inneren Mustern reagieren – Offenheit, Neugier, aber auch Verunsicherung, Abwehr, Verleugnung.

*Führungsfokus: Bewältigung der organisatorischen Herausforderungen, Handlungsfähigkeit sichern (z.B. mit Krisenstab)  
Austausch ermöglichen und die Reaktionsmuster und Emotionen aussteuern*

## Chaos

Es zeigen sich Chaosphänomene wie Auflösung, Überflutung, Verirrung, Verkrampfung und Verunmöglichung.  
Reaktionsmuster und Emotionen verstärken sich.

*Führungsfokus: Resilienz stärken  
Offenheit für Phänomene und Erkenntnisse schaffen, „Keime“ einer neuen möglichen Struktur erkennen  
 Klären, wie viel Änderung wird abgefordert, wo sind Chancen, was wollen wir bewahren  
Unterstützen des Herauskristallisierens einer neuen Idee / Vision*

## Entwicklung

Neue Erfolgsregeln kristallisieren sich heraus, wir tasten uns voran, es passieren Fehler und wir laufen in Sackgassen.

*Führungsfokus: Kreativität fördern, Offenheit und Fehlertoleranz schaffen  
Neue Idee/Vision sichtbar machen im Nutzen von Chancen und im Verbinden mit praktischen Situationen*

## Neue Routine

Wir haben eine höhere Stufe der Entwicklung erreicht: Neue Muster sind entstanden. Wir sind stärker und anpassungsfähiger.

*Führungsfokus: Stabilisieren positiver Entwicklungen und Muster  
Kontingente Reaktionen (Verstärkung neuer Verhaltensweisen)*