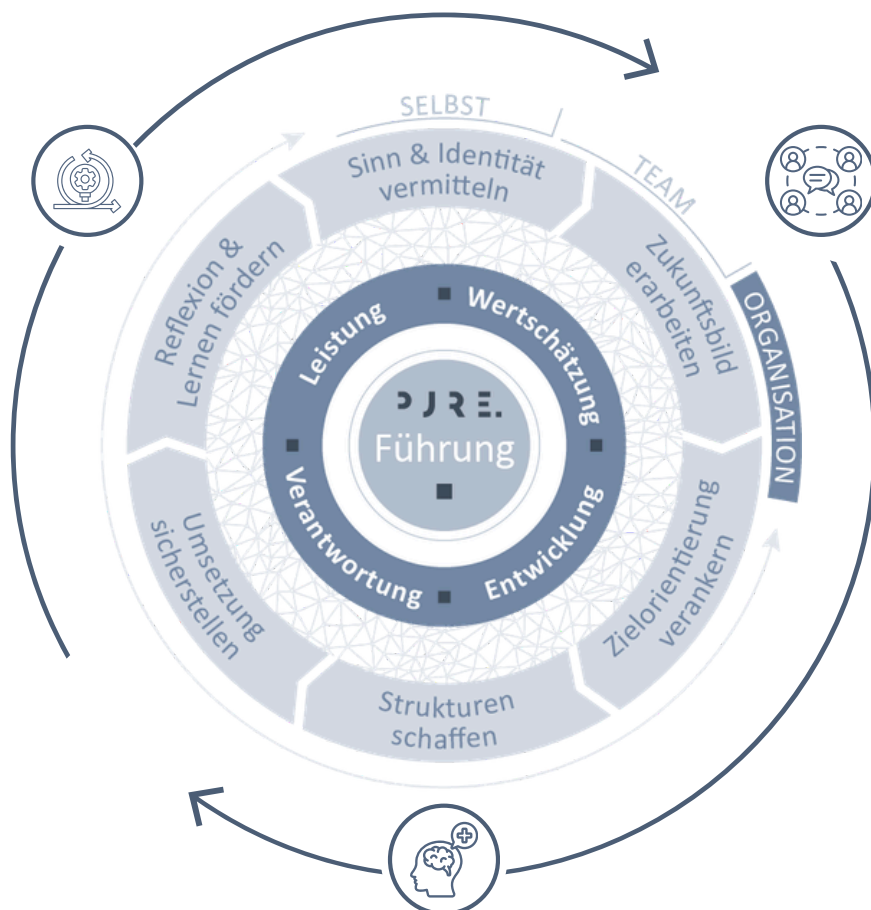
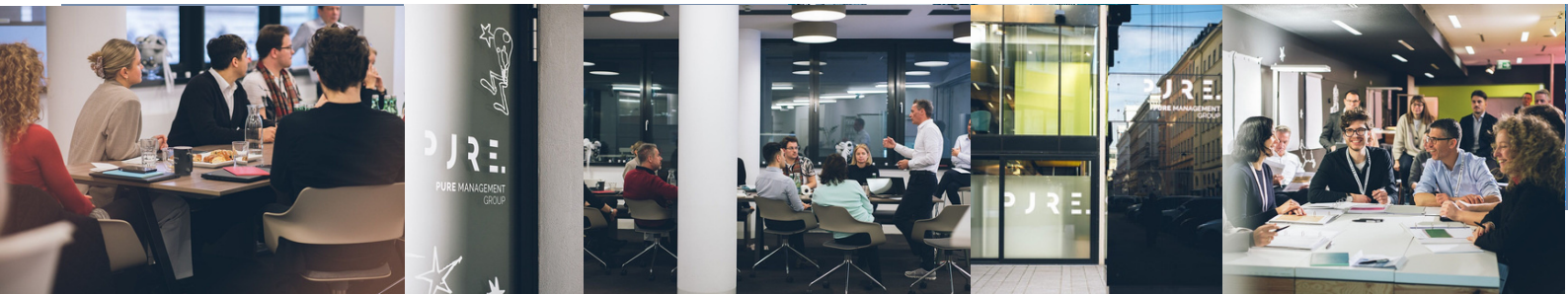


PURE.CHANGE

Veränderungsprozesse in
 Gesundheitseinrichtungen wirksam
 managen





UNSERE MISSION: WIR FÜHREN IHR VERÄNDERUNGSVORHABEN ZUM ERFOLG

70% der Veränderungsvorhaben erreichen ihre Ziele nicht oder nur teilweise. Unsere Mission ist es, Ihr Veränderungsvorhaben zum Erfolg zu führen. Unsere Beratungsstrategie beruht hierbei auf drei Erfolgsprinzipien: Erstens, auf einem ein klar strukturierten und iterativen Vorgehen in den vier Phasen Richtung geben, Prioritäten setzen, Umsetzung steuern sowie Reflexion & Lernen fördern. Zweitens, auf einer optimalen Kommunikation und Einbindung der Beteiligten während des gesamten Prozesses über alle Ebenen hinweg. Drittens, auf der Anwendung von Positive Leadership, um in der Unsicherheit einer Veränderung Sicherheit und Engagement aller Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu stärken. Unser methodisches Fundament bildet das PURE.Change-Modell.



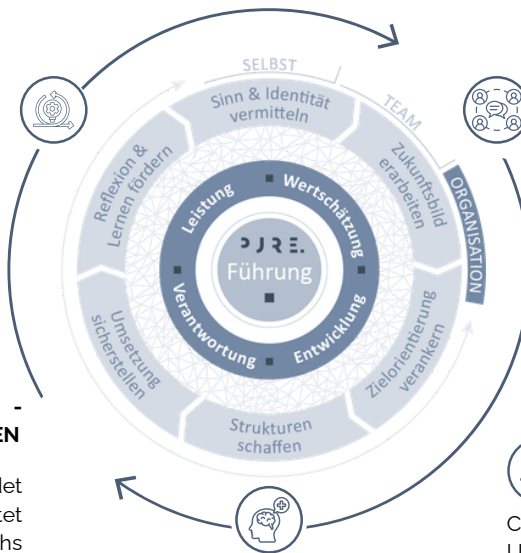
ITERATIVE STRUKTUR - VORGEHEN IN VIER PHASEN

Komplexe Change-Situationen erfordern ein Vorgehen in Schleifen. Wir schaffen Klarheit im Prozess durch wiederholtes Durchlaufen der 4 Phasen: Richtung geben, Prioritäten setzen, Umsetzung steuern, Reflexion & Lernen sicherstellen.



PURE-FÜHRUNGSMODELL - GRUNDWERTE & AUFGABEN

Das Fundament des VOrgehens bildet das PURE-Führungsmodell. Es beinhaltet vier Grundwerte und sechs Aufgabenfelder, die sich auf sachliche und zwischenmenschliche Aspekte der Führungsarbeit beziehen. Das Modell bildet damit Rahmen für wirksames Führungshandeln in der Veränderung.



OPTIMALE KOMMUNIKATION - EINBINDUNG ALLER EBENEN

Der Erfolg von Change-Vorhaben hängt von der Qualität der Einbindung aller Beteiligten während des gesamten Vorgehens ab. Wir sorgen im Change-Prozess für die erforderliche Kommunikation mit allen Beteiligten über alle Ebenen hinweg sowie für professionelles Projektmanagement.



POSITIVE PSYCHOLOGIE - SICHERHEIT & ENGAGEMENT

Change braucht Sicherheit in der Unsicherheit der Veränderung. Wir nutzen die Erkenntnisse der Positiven Psychologie, um in Veränderungsprozessen Sicherheit und Engagement aller Beteiligten zu fördern.

I. ITERATIVE STRUKTUR – VORGEHEN IN VIER PHASEN

Komplexe Veränderungssituationen erfordern ein Vorgehen in Schleifen, denn sie lassen sich nicht bereits zu Beginn bis ins Detail zu Ende planen. Erfolgskritisch ist dennoch eine klare Struktur im Vorgehen. Diese Grundstruktur bilden vier Phasen, die immer wieder in Etappen durchlaufen werden und den Change-Prozess so kontinuierlich auf das angestrebte Ziel hin neu ausrichten:

1. Richtung geben – Zielbild erarbeiten: Dazu zählen zunächst die Analyse der Ausgangssituation und des Kontexts der Veränderung sowie wichtiger Ereignisse in der Vergangenheit der Organisation. Ebenso analysieren wir das Umfeld und die Stakeholder und beziehen Zahlen, Daten und Fakten in die Betrachtung mit ein. Die daraus abgeleitete pragmatische Systemanalyse dient als Basis zur Erarbeitung eines Zielbildes sowie der Hauptstoßrichtungen für den Veränderungsprozess.



2. Prioritäten setzen: Ausgangspunkt sind die Ergebnisse aus Phase 1. Im Fokus steht dabei das gemeinsame Festlegen der Prioritäten für die erste Etappe des Vorgehens, wie die Auswahl der Teilprojekte, Arbeitspakete, Maßnahmen, Kommunikationsformate und die zeitliche Planung.

3. Umsetzung steuern: Komplexe Vorhaben erfordern eine kontinuierliche Steuerung der Umsetzung. Wir unterstützen Top-Entscheider:innen und Projektteams bei der professionellen Steuerung des Gesamtvorhabens. Dazu zählt neben einem professionellen, pragmatischen Projektmanagement auch die Moderation von Kommunikationsmaßnahmen wie Workshops, Führungskräfteentwicklung, Großgruppenformate, Coachings und ähnlicher Formate.

4. Reflexion und Lernen fördern: Ein Vorgehen in Schleifen benötigt kontinuierliches, auf das Ziel des Prozesses bezogenes Reflektieren, Lernen und Anpassen. Wir ermöglichen Lernen und Reflektieren durch Rückspiegelungs-Workshops und Evaluationen (Ergebnis- und Prozessevaluation) als integrale Bestandteile des Prozesses, um kontinuierlich aus den Erfahrungen der Etappen zu lernen und diese in den Folgeetappen anzuwenden.

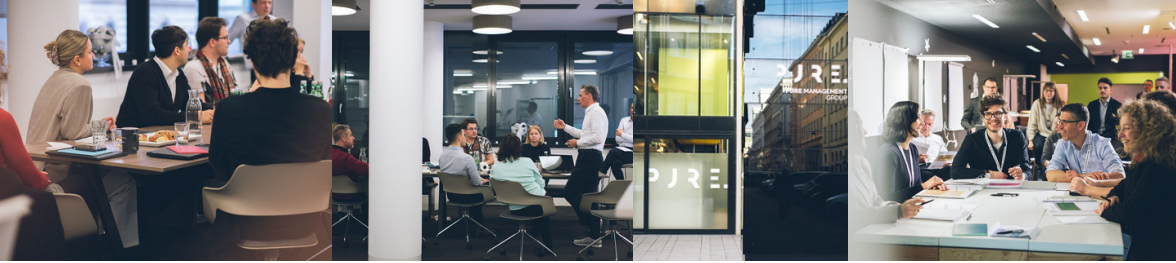
II. OPTIMALE KOMMUNIKATION - EINBINDUNG ALLER EBENEN

So wie gute Architekten gemeinsam mit den Bauherren ihre Entwürfe entwickeln und alle Rahmenbedingungen berücksichtigen, so konstruieren Berater:innen gemeinsam mit Vertreter:innen des Kunden die Gesamtkonzeption des Beratungsprozesses auf der inhaltlichen, sozialen, zeitlichen und räumlichen Ebene. [1]

Veränderung gelingt nur, wenn alle Beteiligten wissen, warum sie erforderlich ist, wenn das Bisherige gewürdigt wird, das neue Ziel klar ist und sie die Richtung zum Ziel mitbestimmen sowie ihr Wissen einbringen können. Dazu braucht es viel mehr als Informationsveranstaltungen, nämlich gut geplante, abgestimmte Austauschformate während des gesamten Veränderungsprozesses. Dazu zählen u.a. Steuergruppen, Sparringformate mit Führungskräften, Dialoggruppen, Coachings, Teamklausuren, Train-the-Trainer-Module oder Großgruppenveranstaltungen sowie ein professionelles und gleichzeitig pragmatisches Projektmanagement. Entscheidend in der Umsetzung ist die wirksame Gestaltung der einzelnen Kommunikationsformate sowie der professionelle Einsatz von Methoden und Werkzeugen.

III. POSITIVE PSYCHOLOGIE - SICHERHEIT UND ENGAGEMENT IM PROZESS VERANKERN

Positive Psychologie spielt eine entscheidende Rolle, um in Veränderungsvorhaben Sicherheit und Engagement in der Unsicherheit der Veränderung zu stärken. Wir unterstützen Führungskräfte darin, im Prozess die Prinzipien der positiven Psychologie anzuwenden. Führungsmodelle, die positive Psychologie integrieren, die individuellen Stärken der Mitarbeiter:innen erkennen und nutzen, fördern deren Potenzialentfaltung und sorgen dafür, dass sie ihre Fähigkeiten optimal einbringen können. Dies fördert Vertrauen, Resilienz und Optimismus und damit die Bereitschaft zur Veränderung bei den Beteiligten.



PURE.CHANGE-MODELL UND PURE MANAGEMENT GROUP



Pure.Change-Modell: Wie Führung im Change in Gesundheitseinrichtungen gelingen kann, zeigt das PURE.Change-Modell. Es verbindet das PURE-Führungsmodell als Rahmen für das Führungshandeln in der Veränderung mit den PURE-Qualitätsmerkmalen für Change- und Transformationsprozesse.



Über PURE: Wir beraten Menschen und Organisationen. Weltweit. Unsere Motivation ist das Lösen von Führungsfragen unserer Kundinnen und Kunden: Systemwissenschaftlich in den Bereichen Strategie, Struktur, Kultur und Führung – methodisch durch Beratung, Veränderungsbegleitung, Projektsteuerung, Workshopdesign, Training, Coaching und Sparring.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN



MAG.a KRISTIN FISCHER-LEDENICE

Senior Project Manager. Mitglied der Geschäftsleitung

✉ kristin.fischer-ledenice@puremanagementgroup.com

☎ +43 664 9689277

TAKING THE COMPLEX AND MAKING IT SIMPLE

PURE Management Group GmbH
 +43 (0)1 522 59 01 · T
 info@puremanagementgroup.com · E
 Neutorgasse 4-6, 1010 Wien · A
 puremanagementgroup.com · W



Eine Zusammenarbeit mit PURE ist über einen Abruf unseres Rahmenvertrags mit der BBG zu Managementdienstleistungen / Los 4 GZ_5105.03606.004 sehr einfach und rechtssicher möglich.