



Strategische Dimensionen:

Kompetenz

Kommunikation

Kraft zur Durchsetzung

STRATEGIEFÄHIGE KERNGRUPPE

Innovationskultur fördern

- Intern und extern vorhandenes Potenzial an Wissen und Kompetenzen nutzen
- Personelle Kompetenzen und Führungskompetenzen ausbauen

Kommunikationskapazitäten stärken

- Institutionelle Anpassungen vornehmen
- Kommunikation abstimmen

Durchsetzung sichern

- Personen und Kompetenzbereiche vernetzen
- Konfliktfrühwarnsystem aufbauen

PROZESSPHASEN

Problemdefinition und Analyse

Zukunftsthemen aufgreifen

- Entwicklungsbedarf frühzeitig identifizieren
- Problemumfeld analysieren
- Entwicklungsrichtung klären

Entwicklungsbereitschaft fördern

- Problembewusstsein schaffen
- Eigene Problemsicht deutlich darlegen
- Leitideen kommunizieren

Erfolgsaussichten abschätzen

- Günstige Umstände und Zeiten identifizieren
- Durchsetzungschancen bestimmen
- Verhandlungsoptionen festlegen

Formulierung und Entscheidung

Entwicklungskonzept formulieren

- Handlungsmöglichkeiten sondieren
- Lösungsalternativen bewerten
- Entwicklungsfahrplan entwerfen

Vertrauen aufbauen

- Glaubwürdigkeit vermitteln
- Klare, positive Reformsprache einsetzen
- Realistische Erwartungen erzeugen
- Dialog etablieren

Mehrheiten sichern

- Verhandlungsstrategie anpassen
- Bündnispartner gewinnen
- Größtmöglichen Rückhalt sichern

Umsetzung

Ergebnisqualität sichern

- Auf Wirkungsorientierung der Maßnahmen achten
- Umsetzungsschritte festlegen
- Geeignete Steuerungsinstrumente wählen

Offenheit herstellen

- Kommunikation zwischen allen Betroffenen und Beteiligten fördern
- Transparente Abläufe gewährleisten

Umsetzungsakteure aktivieren

- Umgang mit Unterstützern und Betroffenen klären
- Relevante Ebenen und Personen einbinden
- Klare Verantwortlichkeiten schaffen

Fortlaufende Erfolgskontrolle

Kontrollmechanismen (weiter-)entwickeln

- Geeignete Evaluationstechniken auswählen
- Prozessbegleitend evaluieren
- Gesamtkosten und -nutzen bewerten
- Strategisches Lernen praktizieren

Feedback-Möglichkeit geben

- Eingehendes Feedback analysieren
- Dialog mit Betroffenen und Beteiligten pflegen
- Evaluationsergebnisse zielgruppenspezifisch nutzen

Handlungsspielräume bewahren

- Flexibles Nachsteuern ermöglichen
- Nach Kursänderung neue Konstellation von Betroffenen und Beteiligten berücksichtigen