

# chop<sup>®</sup>

**change on  
purpose.**

**the  
dynamic  
workshop  
series.**

# Veränderung fängt beim Menschen an – sie sind der Schlüssel zur Zukunft.

Veränderung erfordert Anpassung. Bisherige Ansätze in Change-Prozessen konzentrieren sich dafür häufig darauf, Mitarbeitende darin zu schulen, sich an Veränderungen anzupassen, diese als Gewinn zu erkennen und sich mit neuen Strukturen vertraut zu machen. Dieser top-down orientierte Ansatz ist jedoch überholt. Er verfehlt den eigentlichen Kern einer gelingenden

Veränderung: die aktive Partizipation des Einzelnen. Nur wenn Menschen in den Prozess eingebunden werden, ihre Perspektiven und Potenziale ernst genommen werden, entsteht echte Veränderungsbereitschaft und nachhaltiger Wandel. Nicht die Menschen müssen sich an die Strukturen und Prozesse anpassen, sondern andersherum.

Die Chop Workshop Series bringt den Fokus zurück dorthin, wo echtes Change Management beginnt: Zum Einzelnen. Nur wenn Menschen in den Prozess eingebunden werden, ihre Perspektiven und Potenziale einfließen, entsteht echte Veränderungsbereitschaft und nachhaltiger Wandel.

**Transformation gelingt,  
wenn Menschen die  
Veränderung  
als Teil ihrer selbst  
erkennen.**

1

## Analytische Vorbereitung

### Der Quiet Audit

Wir hören zu, um zu verstehen:  
Einzelinterviews, Kontextanalyse,  
Aufbau.

2

## Praktische Einbettung

### Das Workevent

Gemeinsam Klarheit schaffen und  
erleben: Zwei intensive Workshoptage mit  
interaktiven Modulen, die Raum für  
Reflexion und Strategieentwicklung lassen.

3

## Nachhaltige Verankerung

### Das Strong Aid

Die Veränderung in den Alltag holen:  
Einzelcoachings, die Führungskräfte und  
Teams befähigen, das Gelernte umzusetzen.

## 1

## Analytische Vorbereitung

# Der Quiet Audit

Veränderung beginnt mit Verstehen, Verstehen beginnt mit Zuhören. Und so hängt auch der Erfolg von Change-Prozessen maßgeblich davon ab, die Ausgangssituation genau zu verstehen – und sowohl auf organisatorischer als auch auf persönlicher Ebene genau hinzuhören.

In der ersten Phase unseres Workshops steht deshalb das tiefgehende Verstehen der Dynamiken im Fokus, die Ihre Organisation prägen. Unser besondere Ansatz: der Quiet Audit.

Im Rahmen des Quiet Audits führen wir Einzelinterviews mit allen für den Change-prozess relevanten Personen. Zu diesem Zweck erzeugen wir ein professionelles Setting, in dem ehrliche Gespräche, systematische Analysen und die unvoreingenommene Erkundung des Status quo stattfinden.

Diese Gespräche sind bewusst auf Offenheit und Reflexion ausgelegt, um individuelle Perspektiven, Bedürfnisse und unausge-

sprochene Spannungen sichtbar zu machen. Ergänzend dazu betrachten wir im Rahmen einer Kontextanalyse die äußeren und inneren Rahmenbedingungen Ihrer Organisation – von Markteinflüssen bis hin zu Kommunikationsmustern. Denn die evaluierten Bedürfnisse und Fähigkeiten müssen später mit den realen Rollen, Aufgaben und Verträgen in Einklang gebracht werden können.

## 2

## Praktische Einbettung

# Das Workevent

Die zweite Phase des Workshops besteht aus zwei intensiven Tagen, die jeweils Reflexion und Strategieentwicklung verbinden. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus der analytischen Vorbereitung praktisch zu vertiefen und gleichzeitig konkrete Handlungsfelder zu erarbeiten. Nach der Ankunft im Hotel läuten wir das bevorstehende Workevent mit einem lockeren Get-Together in unserem stimmungsvollen Seminarraum ein.

Am ersten Tag des Workevents liegt der Fokus auf der Reflexion: In Gruppenübungen und interaktiven Modulen setzen sich die Teilnehmenden intensiv mit dem Ergebnis des Quiet Audits auseinander: bestehende Dynamiken,

Strukturen und Herausforderungen. Gemeinsam decken sie so verborgene Spannungen, Diskrepanzen und prozessuale Schwächen auf, bringen individuelle Perspektiven ein und erste Ideen für Lösungsansätze. Ein Walkaround in der Natur schafft anschließend Raum, die gewonnenen Erkenntnisse zu festigen und die Eindrücke bewusst zu verarbeiten – in Bewegung entsteht eine dynamische Atmosphäre, die neue Perspektiven eröffnet und den Übergang von der Reflexion zu wirklicher Akzeptanz vereinfacht.

Der zweite Tag des Workevents gilt der Strategieentwicklung: Besonderen Wert legen wir auch hier auf die Beziehung von Mensch und

Organisation. In Übungen und moderierten Dialogen adressieren wir mit den Teilnehmenden bestehende Spannungen, entdecken ungenutzte Potenziale und stärken das Vertrauen zwischen den Beteiligten, ohne die Ziele der Transformation aus den Augen zu verlieren.

Durch diesen ko-kreativen Prozess entsteht ein klares Bild der nächsten Schritte und eine geteilte Verantwortung für deren Umsetzung. So entwickeln wir greifbare Strategien, ein gemeinsames Verständnis und ein positives Pflichtgefühl. Diese persönliche Verankerung macht den Menschen zum starken Treiber der Veränderung.

## 3

## Nachhaltige Verankerung

# Das Strong Aid

Nach der intensiven gemeinsamen Arbeit in den ersten beiden Phasen steht in der dritten Phase die nachhaltige Umsetzung im Fokus, denn Veränderung entfaltet ihren Wert erst dann, wenn sie im Alltag spürbar wird – und genau hier setzt unser Strong Aid an: Durch individuelle Begleitung in Form von Trainings und Coachings unterstützen wir Führungskräfte und Teams dabei, das Gelernte aktiv in die Praxis zu integrieren.

Die Begleitung im Strong Aid baut auf den individuellen Erkenntnissen und Bedürfnissen

auf, die während des Workshops identifiziert wurden. Führungskräfte erhalten hier sensibel abgestimmte Begleitung, um die entwickelten Strategien in ihrem Verantwortungsbereich wirksam umzusetzen. Das Strong Aid bietet nicht nur konkrete Werkzeuge, sondern auch Raum für Reflexion, um Herausforderungen zu bewältigen, Entscheidungen klar zu treffen und die eigene Rolle im Veränderungsprozess aktiv zu gestalten.

Auch die Teams unterstützen wir dabei, die neuen Ansätze und Strukturen in ihre Zusam-

menarbeit zu integrieren. Durch moderierte Teamgespräche und praxisorientierte Übungen wird das Bewusstsein für gemeinsame Ziele gestärkt, und es entstehen verbindliche Vereinbarungen für die nächsten Schritte.

Phase 3 ist der Schlüssel, um den Change-Prozess nachhaltig zu verankern. Sie gibt den Teilnehmenden nicht nur die notwendige Sicherheit, sondern befähigt sie, Veränderungen selbstbestimmt und nachhaltig zu gestalten – mit einem klaren Fokus auf langfristigen Erfolg und eine gestärkte Unternehmenskultur.

# Der Wert für Ihre Organisation: Gelebte Veränderung, die bleibt.

Menschenzentriert:

Der Wandel wird inklusiv und so endlich für jeden greifbar

Systematisch:

Quiet Audit, Workshop und Strong Aid bilden ein methodisches Ganzes

Nachhaltig:

Ergebnisse, die in der Organisation tiefe Wurzeln schlagen

Inspirierend:

Neue Perspektiven für Führung und Zusammenarbeit



**Fragen Sie uns nach  
einem unverbindlichen  
Strategiegespräch.  
Wir hören zu und  
entwickeln mit Ihnen  
den ersten Schritt!**



change on purpose.

the dynamic workshop series.

# Das kollaborative Team hinter chop®

Jenny V. Möhlmann  
+49.176.22.358.303  
[hello@nykycommunication.com](mailto:hello@nykycommunication.com)  
[www.nykycommunication.com](http://www.nykycommunication.com)

Götz Teege  
+49.171.22.14.477  
[goetz.teege@salt21.de](mailto:goetz.teege@salt21.de)  
[www.salt21.de](http://www.salt21.de)