

sevenhorizons
connecting people · creating impact

Connecting People · Creating Impact

Für Organisationen im Wandel: Unsere Expertise
als Veränderungskomplizen, Möglichmacher und
Ärmelhochkremler



Von der Idee bis in den Alltag.

Liebe Leserin, lieber Leser,

am Anfang einer Veränderung steht selten ein fertiger Plan. Häufiger ist es ein Kribbeln im Kopf, das Gefühl, dass die bisherige Richtung nicht mehr ganz trägt, oder eine Idee von Zukunft, für die es noch keine Worte gibt.

Seit mehr als zwanzig Jahren begleiten wir Organisationen auf dem Weg von einer solchen Idee bis zu dem Punkt, an dem sie im Alltag angekommen ist. Vorhaben geraten dabei meist an den Übergängen ins Stocken, dort, wo eine Strategie zum Projekt wird oder ein Projekt auf die gewachsene Kultur trifft. Deshalb schauen wir auf das Ganze, auch wenn ein Auftrag an einer einzelnen Stelle beginnt.

Rechts finden Sie Themen, mit denen Organisationen häufig auf uns zukommen. Vielleicht ist Ihres dabei. Dann freuen wir uns darauf, Sie bei einer Tasse Kaffee kennenzulernen.

Annedore Liebs-Schuchardt & Jochen Schuchardt

20+

Jahre Erfahrung in
Strategie, Change und
Projekten

2 + n

kluge Köpfe und ein
gewachsenes Netzwerk

BAFA

gelisteter
Beratungspartner,
Berater-ID 223430

WAS IST GERADE IHRE HERAUSFORDERUNG? VIELLEICHT EINES DIESER THEMEN?

Zukunftsbild

S. 4

Unser Bild von Zukunft könnte noch enger mit Strategie, Projekten und Kultur verzahnt sein, damit daraus bei allen Beteiligten echtes Kribbeln im Kopf und Motivation für den Wandel entsteht.

Kultur

S. 6

Unsere Kultur könnte spürbarer wirken, nach innen als echte Motivation, mit der Menschen montags gern wieder anfangen, und nach außen als die Stärke, die uns von anderen unterscheidet.

Kommunikation

S. 6

Unsere Kommunikation könnte strategischer gestaltet sein, getragen von Vision, Werten und echter Wertschätzung, damit sie im Alltag zu einer lebendigen Einladung wird, sich mit dem Weg des Unternehmens zu identifizieren und ihn mitzugestalten.

Strategie

S. 5

Unsere Strategie könnte im Alltag öfter als Filter wirken, wenn wir entscheiden, welche Projekte wir tatsächlich an den Start bringen oder auch hart beenden, damit Fokus und Wirkung relevante Leitlinien bleiben.

Projekte

S. 5

Unsere Projekte könnten stärker voneinander profitieren, statt jedes Mal wieder bei null anzufangen, damit Lessons Learned dem nächsten Vorhaben tatsächlich einen Vorsprung verschaffen.

Workshops

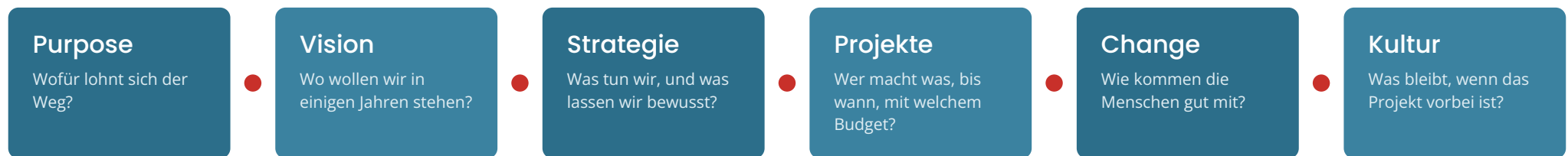
S. 7

Aus unseren Workshops und Task Forces könnten noch häufiger tragfähige Entscheidungen und eine Aufbruchstimmung entstehen, die auf der Kurz- und Langstrecke echte Wirkung erzeugen.

Machen Sie Ihr Thema zu unserem gemeinsamen Thema. Lassen Sie uns darüber sprechen.

Zwischen Idee und Wirkung liegen Strategie, Wandel und Kultur.

Echte Veränderung beginnt mit einer guten Idee und ist erst dann abgeschlossen, wenn sie im Alltag einer Organisation angekommen ist. Unterwegs durchläuft sie mehrere Stationen, die in vielen Unternehmen an verschiedenen Stellen verantwortet werden. Wie gut sie zusammenpassen, zeigt sich zuerst im Arbeitsalltag der Teams.



DIE ROTEN PUNKTE SIND DIE NAHTSTELLEN. DORT GERATEN DIE MEISTEN VORHABEN INS STOCKEN.

- Eine Vision ohne Strategie bleibt ein schöner Satz an der Wand.
- Eine Strategie ohne Rückhalt in der Kultur wird im Alltag leise zurückgebaut.
- Ein Projekt, das die Menschen nicht mitnimmt, ist am Tag des Go-live fertig und trotzdem nicht angekommen.

WORAN SIE EINE NAHTSTELLE ERKENNEN

Die neue Strategie verspricht mehr Eigenverantwortung, und im nächsten Meeting entscheidet doch wieder die Führungskraft über jedes Detail. Menschen richten sich nach dem, was sie im Alltag erleben, und weniger nach dem, was beschlossen wurde. Deshalb verbinden unsere Werkstücke Purpose und Vision, Strategie und Projekte, Change und Kultur.

UNSERE LEISTUNGEN AUF EINEN BLICK

Purpose & Vision

S. 4

Strategien & Projekte

S. 5

Change & Kultur

S. 6

Moderation & Facilitation

S. 7

Coaching & Companion

S. 8

Purpose & Vision

Dem unternehmerischen Fußabdruck eine Richtung geben.

Warum tun wir, was wir tun, und wohin wollen wir wirklich? Viele Unternehmen haben darauf eine Antwort auf Folien, aber keine, die Entscheidungen erleichtert.

Ein Masterplan aus Purpose, Vision und Leitbild gehört zu den wirksamsten Stellschrauben, die Führung hat. Er reduziert Komplexität, stärkt die Selbstorganisation und nimmt Menschen mit, statt sie nur zu informieren.

Für alle, die Zukunft mit Haltung und Klarheit gestalten wollen.

AUS DER PRAXIS

Ein Leitbild, das nach sechs Monaten niemand mehr kennt, war eine Workshopübung. Wir prüfen deshalb früh, ob sich ein Wert in konkretes Verhalten übersetzen lässt. Gelingt das nicht, bleibt er Kulisse, ganz gleich wie gut er formuliert ist.

01 Standortbestimmung

Was trägt wirklich und was hat seinen Dienst getan?

Wir beginnen mit ehrlicher Klärung statt mit neuen Formulierungen. Wo driften Anspruch und Wirklichkeit auseinander, und wo bestimmen unausgesprochene Annahmen die Richtung, ohne dass es jemand bemerkt hat?

Leitbild-Audit · Zielkonflikt-Mapping · Reality-Check · Annahmen-Inventur

02 Purpose & Vision

Wie formuliert man Zukunft so, dass sie Energie erzeugt?

Wir entwickeln Zukunftsbilder, die strategisch relevant und emotional anschlussfähig sind, und achten von Anfang an darauf, dass keine Worthülsen entstehen, die später niemand mehr ernst nimmt.

Zukunftsbild · Purpose-Formulierung · Narrativ & Sprache · Vivid Vision

03 Mission & Leitbild

Wie kommt ein großes Zukunftsbild im Alltag an?

Begriffe wie Vertrauen, Verantwortung oder Zusammenarbeit übersetzen wir in Führungsprinzipien und Entscheidungsanker, die Führungskräfte tatsächlich nutzen können.

Führungsprinzipien · Entscheidungsanker · Mission · Leitbild

04 Wirkung & Verankerung

Was passiert auf der Langstrecke?

Purpose wirkt erst über Zeit. Wir begleiten die Integration in Strategie, Kulturprozesse und Führungssysteme und machen messbar, was sich verändert.

Change-Integration · Wirkungsmessung · Nachschärfung · Kulturprozesse

Strategien & Projekte

Ihre guten Ideen haben die Umsetzung verdient.

Was Organisationen mit wirksamer Strategie auszeichnet, sind selten die besseren Ideen. Es ist die Fähigkeit, gute Absichten in Ergebnisse zu übersetzen, ob für eine ganze Organisation, eine Abteilung oder ein einzelnes Projekt.

Dazu gehören ein ehrlicher Ausgangspunkt statt geschöner Berichte und eine Steuerung, in der Ressourcen dorthin fließen, wo sie etwas bewegen.

Für alle, die nicht länger auf bessere Zeiten warten, sondern loslegen wollen.

AUS DER PRAXIS

Strategie bedeutet Auswahl. Zur Priorisierung gehört deshalb immer die unbequeme Frage, welche laufenden Projekte besser gestoppt werden, denn nichts kostet mehr als Projekte, die niemand stoppen will. Und zwischen dem Wissen, was zu tun ist, und dem Tun liegt oft mehr als eine Sitzung.

01 **Gemeinsames Verständnis** *Was meinen wir, wenn wir „strategisch“ sagen?*

Wir klären Begriffe, Rollen und Erwartungen, bevor die erste Folie entsteht. Ohne gemeinsame Sprache entsteht kein gemeinsames Handeln.

Begriffsklärung · Gemeinsame Sprache · Strategie-Grundlagen

02 **Standortbestimmung** *Wo stehen wir wirklich, und was davon trägt noch?*

Reifegrad, Ziele und strategische Annahmen, dazu Markt, Wettbewerb und Szenarien, damit der Horizont stimmt.

Strategische Inventur · Szenarien · Markt- & Wettbewerbsanalyse

03 **Richtung & Ziele** *Wie wird aus einem Zukunftsbild ein steuerbarer Plan?*

Wir wählen die Methode, die zu Ihrer Situation passt, und weniger die, die gerade en vogue ist.

Backcasting · Strategy Map · Business Model · Blue Ocean · Design Thinking

04 **Priorisierung & Steuerung** *Was verdient Aufmerksamkeit und was nicht?*

Fokusthemen, gebündelte Initiativen und ein Projektportfolio mit Entscheidungslogiken, die im Alltag standhalten.

Portfolio-Management · Fokus-Analyse · Entscheidungslogiken

05 **Strukturen & Governance** *Wie lebt Strategie dauerhaft weiter?*

Strategiebüros, PMOs, Governance- und Controllingrahmen, die zur Organisation passen, und Strategie-Meetings, die voranbringen.

PMO-Aufbau · Strategy Management Office · Governance-Design

06 **Umsetzung & Begleitung** *Wie wird aus Planung echtes Handeln?*

Wir analysieren Umsetzungsbarrieren, coachen Projektleitungen und übernehmen bei Bedarf Interim-Rollen.

Knowing-Doing-Gap · Projektcoaching · Interim · klassisch, agil, hybrid

Change & Unternehmenskultur

Wer Veränderung will, braucht die Kultur als Verbündete.

Kultur ist gemachte Erfahrung, das über Jahre gewachsene Wissen darüber, was in einer Organisation funktioniert. Per Beschluss lässt sie sich kaum verändern. Sie verschiebt sich, wenn Menschen erleben, dass neue Arbeitsweisen besser funktionieren.

Gutes Change Management schafft diese Erfahrungen, eine aufmerksam gestaltete Kultur sorgt dafür, dass sie bleiben. Wer beides getrennt plant, zahlt oft doppelt.

Für die Kulturarbeit haben wir CultureThinking® entwickelt, angelehnt an Design Thinking: mit Empathie, vom Ende her gedacht und in Schleifen.

EIN EINFACHER TEST

Was fühlen Ihre Mitarbeitenden am Sonntagabend, wenn sie an den Montagmorgen denken? In Veränderungsphasen wird aus diesem Gefühl eine harte Größe. Es entscheidet, ob Menschen das Neue ausprobieren oder abwarten. Humor und Leichtigkeit gehören bei uns deshalb zum Handwerkszeug, denn ein Lachen im Workshop macht auch die heilige Kuh besprechbar.

01 Verstehen

Was soll sich verändern, wen trifft es, und wie tickt die Organisation?

Wir machen sichtbar, wo Veränderungsenergie steckt, wo Sorgen berechtigt sind und welche Gewohnheiten helfen können. Quantitativ und qualitativ, weil Zahlen allein weder Kultur noch Stimmung erklären.

Change Impact · Stakeholder-Mapping · Change Readiness · OrganisationsErkundung · Auf einen Kaffee mit ...

02 Ausrichten

Wohin geht die Reise, und wie bauen wir einen Weg, den Menschen gehen wollen?

Eine Change-Story, die Menschen ohne Folien weiter erzählen können, eine Architektur mit klaren Rollen und ein schlankes Change-Projektmanagement.

Change-Story · Change-Architektur · Sponsorship · Kulturvision · Corporate Culture Canvas

03 Begleiten

Wie kommen Menschen gut durch, auch wenn es zwischendurch ruckelt?

Wir stärken Führungskräfte als Übersetzer, gestalten Dialogformate, in denen Zweifel Platz haben, und arbeiten mit Partnern auch mit Unternehmenstheater und Visual Facilitation.

Change-Kommunikation · Dialogformate · Umgang mit Widerstand · Change-Agent-Netzwerk

04 Verankern

Was bleibt, wenn das Projekt offiziell abgeschlossen ist?

Damit das Neue bleibt, müssen Entscheidungswege, Anerkennung und Zielvereinbarungen mitziehen. Die Wirkung machen wir mit Evaluationen messbar.

Evaluation · Rahmenbedingungen & Anreize · Entscheidungskultur · Kulturbüro · Interim

Moderation & Facilitation

»Den Raum halten« für Gespräche, die etwas bewegen sollen.

Wer selbst mit am Tisch sitzt, kann nicht gleichzeitig um die beste Lösung ringen und den Prozess im Blick behalten. Wir übernehmen die Verantwortung für den Prozess, Sie behalten die Verantwortung für Inhalte und Entscheidungen. Allparteilich bleiben wir im Prozess, verbindlich in der Sache.

AUS DER PRAXIS

Der größte Effekt externer Moderation zeigt sich oft schon in der Vorbereitung. Hinter dem Wunsch nach einem Strategieworkshop steht manchmal ein Konflikt, der geklärt werden will, und ein Workshop zum richtigen Problem bringt mehr als ein perfekt moderierter Tag zum falschen Thema.

Platz 1

Ineffiziente Meetings stören die eigene Produktivität am stärksten, noch vor der Zahl der Termine.

Quelle: Microsoft Work Trend Index 2023, Befragung von 31.000 Beschäftigten in 31 Ländern.

01 Workshop-Moderation

„Unsere letzten Workshops waren nett, aber danach ist nichts passiert.“

Vom halbtägigen Arbeitstreffen bis zur mehrtägigen Klausur, in Präsenz, online oder hybrid.

02 Task-Force-Moderation

„Die Task Force dreht sich im Kreis, weil niemand weiß, was sie entscheiden darf.“

Mandat schärfen, Rhythmus geben, Entscheidungen sauber dokumentieren.

03 Konfliktmoderation & Klärung

„Jedes Gespräch endet an derselben Stelle.“

Ein geschützter Rahmen und ein allparteiliches Gegenüber. Teams müssen sich nicht lieben, aber wieder gut miteinander arbeiten können.

04 Management- & Gremienmoderation

„Unsere Strategieklausur ist der wichtigste Termin des Jahres.“

Souverän und diskret, auch wenn es kontrovers wird, einschließlich Vor- und Nachbereitung.

05 Leadership Facilitation

„Unser Führungskreis besteht aus starken Einzelspielern.“

Kontinuierliche Arbeit mit Führungsteams an Ausrichtung, Zusammenhalt und Entscheidungsfähigkeit.

06 Prozessbegleitende Facilitation

„Nach jedem Workshop fangen wir wieder bei null an.“

Eine Gesamtdramaturgie über Monate, mit jemandem, der die Fäden zwischen den Terminen hält.

Coaching & Companion

»In Führung gehen« für
Status-quo-Rebellen.

Manche Menschen sehen das Hier und Heute nicht als Endpunkt. Was ihnen meist fehlt, ist Raum für echtes Nachdenken, für neue Perspektiven und ehrliche Fragen. Wer diesen Raum nicht hat, entscheidet zu früh oder zu automatisch.

Selbst in Führung gehen heißt für uns, den eigenen Status quo konstruktiv zu hinterfragen, das Erreichte anzuerkennen und eine stimmige Idee von Zukunft zu entwickeln.

VERTRAULICHKEIT

Was im Coaching besprochen wird, bleibt unter den Beteiligten, auch gegenüber Vorgesetzten. Alles, was nach außen gehen soll, stimmen wir vorher gemeinsam ab.

Coaching oder Companion?

Coaching passt, wenn Sie ein konkretes Ziel in überschaubarer Zeit erreichen wollen. Companion passt, wenn Sie ein dauerhaftes Gegenüber suchen, das Ihren Kontext kennt und über Monate an Ihrer Seite bleibt.

01 Executive Coaching

„Ich stehe vor dem nächsten Karriereschritt.
Wie positioniere ich mich überzeugend?“

Für ein klar umrissenes Entwicklungsziel in überschaubarer Zeit, etwa eine neue Rolle oder die eigene Wirkung in Gremien.

02 Executive Companion

„An der Spitze wird es einsam. Wo darf ich
noch offen denken?“

Kontinuierliche, vertrauliche Begleitung für Menschen in hoher Verantwortung, wenn die Themen wechseln und die Verantwortung bleibt.

03 Business Coaching

„Ich weiß, was ich will, aber ich handle nicht
danach.“

Mehr Klarheit darüber, was wirklich los ist, was Sie wollen und was Ihr nächster Schritt ist.

04 Projektcoaching

„Unser Projekt läuft technisch, aber das Team
zieht nicht an einem Strang.“

Arbeit an Rolle, Dynamik und Wirksamkeit, im Einzelgespräch, als Teamentwicklung oder beides.

05 OrganisationsAufstellungen

„Wir haben alles analysiert und drehen uns
trotzdem im Kreis.“

Systemische Aufstellungen machen Dynamiken und unausgesprochene Muster sichtbar, die in Gesprächen verborgen bleiben.

UNSER ANSPRUCH

Praxisnah, lösungsorientiert
und auf Augenhöhe. Humor
und Leichtigkeit sind erlaubt,
Wertschätzung ist Pflicht.

Anspruchsvoll und neugierig auf Zukunft.

Wir arbeiten für junge, jung gebliebene und wachsende Unternehmen aller Größen, für den Mittelstand ebenso wie für Konzerne. Jede Branche hat ihre eigenen Spielregeln, und gerade der Blick über Branchengrenzen hinweg bringt oft die Anregung, die im eigenen Haus fehlt.

Informationstechnologie

Handel

Finanzdienstleistung

Beratung & Training

Gesundheitswesen

Industrie

Social Impact

Vertrauen und Diskretion sind uns wichtig. Referenzen nennen wir Ihnen gern im persönlichen Gespräch, in Absprache mit unseren Kunden.

WAS UNSERE KUNDEN GEMEINSAM HABEN

01 Sie gestalten Zukunft aktiv und wollen nicht abwarten, bis sich die Lage von selbst klärt.

02 Gute Argumente überzeugen sie mehr als lange PowerPoint-Präsentationen.

03 Ideen von außen prüfen sie konstruktiv und kritisch, und Besserwisser brauchen sie nicht.

04 Die Zügel behalten sie in der Hand und suchen Partner, die Themen proaktiv aufgreifen und umsetzen.

05 Sie wollen schlanke Lösungen mit Wirkung, die die beteiligten Menschen mitnehmen.

06 Leichtigkeit halten sie für förderlich auch bei ernsten Themen und gerade für das Ergebnis.

Klingt das nach Ihnen? Dann freuen wir uns auf ein erstes Gespräch (Seite 15).

FÖRDERUNG FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Als gelisteter Beratungspartner im BAFA-Programm „Förderung von Unternehmensberatungen für KMU“ (Berater-ID 223430) begleiten wir KMU vom ersten Gespräch bis zum Abschlussbericht. Gefördert wird mit einem nicht rückzahlbaren Zuschuss, je Unternehmen sind bis zu fünf Beratungen möglich, höchstens zwei pro Jahr. Die aktuelle Förderrichtlinie gilt bis zum 31. Dezember 2026 (Stand Oktober 2026). Sie kümmern sich um die Herausforderungen Ihres Unternehmens, wir um die Formalien.

Der Name [se|ven|ho|ri|zons].

Ein Horizont entsteht dort, wo Bekanntes endet und Neues beginnt.

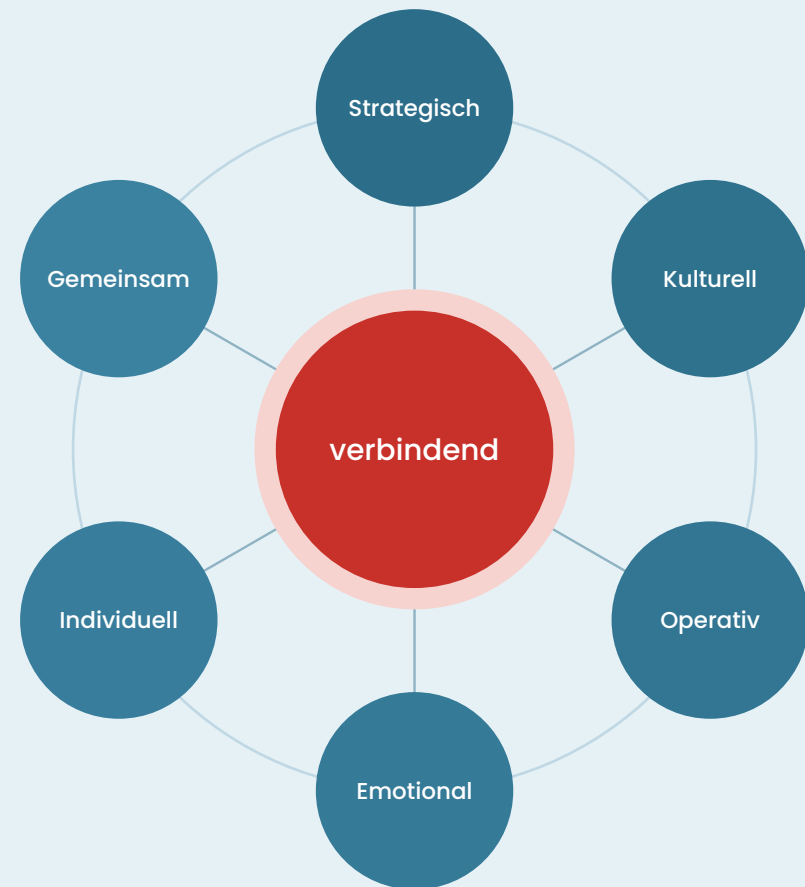
sevenhorizons ist ein Bild dafür, wie wir Zukunft verstehen und wie wir mit Menschen arbeiten. Ein Horizont verbindet das, was gerade ist, mit dem, was möglich werden kann. Er fordert uns auf, weiter zu schauen und offen zu bleiben für Entwicklungen, die jenseits des unmittelbaren Blickfeldes liegen.

Warum sieben? Die Sieben steht für Vielfalt, für Tiefe und für mehrere Ebenen des Denkens und Handelns. Jede Organisation, jedes Team und jeder Mensch bewegt sich in unterschiedlichen Wirkungsfeldern: strategisch, kulturell, operativ, emotional, individuell und gemeinsam. Der siebte Horizont beschreibt den Moment, in dem sich diese Perspektiven verbinden und neue Möglichkeiten entstehen.

UNSERE HERKUNFT

Vor dem Re-Branding im April 2025 haben wir über 20 Jahre als bildwerkk, Manufaktur für Unternehmensentwicklung, viele Projekte und Veränderungen begleitet. Das zweite k stand für das, was wir bei Kunden und Partnern auslösen wollen: »Kribbeln im Kopf«. Dieser Anspruch ist geblieben.

SECHS WIRKfelder, EIN SIEBTER HORIZONT



Ein Name, der uns verpflichtet: den Blick immer wieder zu weiten, mutig zu bleiben und die Kraft guter Verbindungen zu nutzen. Echte Strahlkraft entsteht dort, wo Menschen miteinander ins Handeln kommen und aus Klarheit Wirkung wird.

Sieben Prinzipien, ein Wort.

Man kann solche Prinzipien als Allgemeinplätze lesen, viele Beratungen formulieren Ähnliches. Der Einwand ist berechtigt. Es kommt darauf an, ob die Grundsätze im Alltag tragen. Für uns sind sie über mehr als 25 Jahre gewachsen, und sie beschreiben, worauf Sie sich in der Zusammenarbeit mit uns verlassen können.

W

**Wir arbeiten
wirksamkeitsorientiert.**

Wir richten uns nach der tatsächlichen Wirkung für Menschen und Organisation, nach dem, was im Alltag funktioniert.

I

**Wir arbeiten
iterativ.**

Wir testen Annahmen, lernen aus Rückmeldungen und passen das Vorgehen an, statt starren Masterplänen zu folgen.

R

**Wir arbeiten
reflektiert.**

Wir spiegeln Beobachtungen und machen blinde Flecken sichtbar, als Voraussetzung für tragfähige Entscheidungen.

K

**Wir arbeiten
kultursensibel.**

Werte, Routinen und informelle Regeln gehören ins Bild. Veränderung wirkt, wenn sie zur Realität der Organisation passt.

S

**Wir arbeiten
systemisch.**

Wir schauen auf Zusammenhänge und Muster, damit Lösungen an Ursachen ansetzen und Symptome nicht nur verschieben.

A

**Wir arbeiten
anschlussfähig.**

Prozesse, Sprache und Lösungen gestalten wir so, dass Menschen sie verstehen, mitgehen und in ihren Alltag übernehmen.

M

**Wir arbeiten
miteinander.**

Wir entwickeln Lösungen mit den Menschen, die Verantwortung tragen. Vertrauen, Transparenz und Humor sind die Grundlage.

Mit Klarheit kommt man weit, mit Zusammenarbeit weiter und mit einem Lächeln meistens am schnellsten ans Ziel.

Hier arbeitet das »Wir«.

Zwei Menschen, zwei Perspektiven und ein Netzwerk, das trägt.

Wir sind zu zweit unterwegs und verbinden zwei gut abgestimmte Blickwinkel. Die eine Seite arbeitet systemisch, hört präzise hin und hat ein feines Gespür dafür, wie Menschen, Teams und Kulturen sich bewegen. Die andere bringt analytische Ruhe in komplexe Situationen und strukturiert Themen so, dass sie handhabbar werden.

Wir ergänzen uns in Haltung, Erfahrung und Art zu denken. Manchmal gehen wir eine Herausforderung aus völlig verschiedenen Richtungen an und merken, dass genau diese Unterschiedlichkeit produktiv ist. Humor hat dabei seinen Platz, weil sich Veränderung leichter anfühlt, wenn man nicht permanent die Stirn runzelt.

KLARHEIT OHNE SCHWERE

Gemeinsam entsteht eine Arbeitsweise, die Klarheit schafft, ohne schwer zu werden, und Tiefe ermöglicht, ohne den Überblick zu verlieren.

Annedore Liebs-Schuchardt

Enthusiastin für Zukunftsgestaltung & Change

- Systemische Beraterin
- Zertifizierter Personal & Business Coach
- Coaching und OrganisationsAufstellungen

a.liebs-schuchardt@sevenhorizons.de

Jochen Schuchardt

Gestalter für Strategie, Change & Projekte

- Change Management Professional und PMP®
- Accredited OKR Coach und Scrum Master
- Moderation von Klein- und Großgruppen

jochen.schuchardt@sevenhorizons.de

UNSERE VERLÄNGERTE WERKBANK

»Netzwerkunternehmen« aus Überzeugung.

Über 25 Jahre ist ein Netzwerk gewachsen, das auf gemeinsam Erlebtem beruht: auf Projekten, in denen man bis spät am Flipchart stand und am nächsten Morgen wusste, dass es sich gelohnt hat. Je nach Aufgabe, Branche oder Teamgröße greifen wir gezielt darauf zurück, immer mit Menschen, bei denen Haltung, Anspruch und Arbeitsweise passen. Ausgewählt wird nach Können, Titel und große Namen spielen dabei keine Rolle.

Graphic Recording und Visualisierung

Managementberatung für Strategie, Prozesse und Strukturen

Unternehmenstheater für Veränderungsprozesse

Haltung, die man nachprüfen kann: Unterzeichner der Charta der Vielfalt seit 2010 (Seite 13) · Juror und Coach bei startsocial seit 2018 · Mitglied im Project Management Institute (PMI)

Charta der Vielfalt.

Unser Bekenntnis zur Diversität.

Seit Juli 2010 gehören wir zu den Unterzeichnenden der Charta der Vielfalt. Die Initiative wurde 2006 gegründet und ist heute die größte Arbeitgebendeninitiative für Diversity in der deutschen Arbeitswelt. Wer unterzeichnet, verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Menschen Wertschätzung erfahren.

Für eine Beratung wie unsere ist das mehr als eine Unterschrift. Veränderung gelingt, wenn unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven gehört werden, und zwar besonders die, die im Alltag leiser sind.

WAS DAS IN UNSERER ARBEIT HEISST

Wir moderieren allparteilich, holen auch die leisen Stimmen in den Raum und binden kritische Stimmen bewusst ein. Prozesse und Sprache gestalten wir so, dass Menschen sie verstehen und mitgehen können, unabhängig von Hierarchie, Herkunft oder Rolle.

DIE SIEBEN DIMENSIONEN DER CHARTA

1 Alter

2 Ethnische Herkunft und Nationalität

3 Geschlecht und geschlechtliche Identität

4 Körperliche und geistige Fähigkeiten

5 Religion und Weltanschauung

6 Sexuelle Orientierung

7 Soziale Herkunft

DIE INITIATIVE IN ZAHLEN

2006

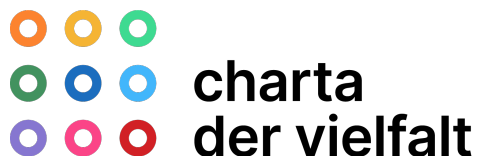
gegründet als
Arbeitgebendeninitiative
für Diversity

6.000+

unterzeichnende
Organisationen, Stand
Oktober 2024

jährlich

im Frühjahr: der
Deutsche Diversity-Tag



Unterzeichner
seit Juli 2010

Was Sie vorab wissen sollten.

? Was kostet das erste Gespräch?

Nichts. Das erste Gespräch ist für Sie kostenlos und unverbindlich, gern auch als reines Sparring zu einem Thema, das noch nicht ausgereift ist.

? Wie beginnt eine Zusammenarbeit?

Nach dem Kennenlernen klären wir den Auftrag gründlich, bei Bedarf mit Vorgesprächen mit Schlüsselpersonen. Daraus entstehen ein passendes Vorgehen und ein transparentes Angebot.

? Wer arbeitet in meinem Vorhaben?

Wir beide. Wenn ein Vorhaben mehr Hände oder besonderes Know-how braucht, ziehen wir Partner unserer Verlängerten Werkbank hinzu, und zwar dort, wo es für Sie Sinn ergibt.

? Arbeiten Sie mit festen Methoden?

Methoden sind für uns Mittel zum Zweck. Wir beherrschen ein breites Repertoire und wählen gemeinsam mit Ihnen aus, was zu Ziel, Menschen und Kultur passt.

? Für welche Unternehmensgrößen arbeiten Sie?

Für Unternehmen aller Größen, vom Mittelstand bis zum Konzern. Für kleine und mittlere Unternehmen kann eine Beratung über das BAFA gefördert werden (Seite 9).

? Arbeiten Sie vor Ort oder online?

Beides. Wir arbeiten in Präsenz, online und hybrid, in der Region Düsseldorf und Ratingen und überall dort, wo Sie uns brauchen.

? Wie vertraulich ist die Zusammenarbeit?

Was in Gesprächen, Workshops und Coachings gesagt wird, bleibt im Raum. Was nach außen kommuniziert wird, stimmen wir vorher mit Ihnen ab. Deshalb veröffentlichen wir auch keine Kundenliste.

? Sagen Sie auch, wenn etwas nicht passt?

Ja. Wenn wir glauben, dass ein Workshop nicht das richtige Mittel ist oder wir inhaltlich zu nah dran sind, um allparteilich zu moderieren, sprechen wir das vorab offen an.

Ihre Frage ist nicht dabei? Rufen Sie uns an: +49 2102 891 615 0

Auf eine Tasse Kaffee.

Jede Zusammenarbeit beginnt bei uns mit einem Gespräch. Wir vereinbaren kurzfristig einen Termin, lernen uns kennen und erörtern Ihre aktuellen Herausforderungen. Ob daraus ein Projekt, ein Workshop oder ein Sparring wird, entscheiden wir danach gemeinsam. Für Sie ist dieses erste Gespräch immer kostenlos und unverbindlich.

1

Zuhören

Sie schildern Ihre Ausgangslage und das, was Sie gerade beschäftigt. Stichworte genügen, ein fertiges Briefing braucht es nicht.

2

Sortieren

Gemeinsam klären wir, was Ihre Situation tatsächlich braucht und wo sich am meisten bewegen lässt.

3

Nächster Schritt

Sie gehen mit einer Einschätzung und einem Vorschlag für einen sinnvollen nächsten Schritt aus dem Gespräch.

GUT ZU WISSEN

Für kleine und mittlere Unternehmen kann die Beratung über das BAFA-Programm „Förderung von Unternehmensberatungen für KMU“ bezuschusst werden. Ob das für Sie infrage kommt, klären wir gleich im ersten Gespräch (siehe Seite 9).

SO ERREICHEN SIE UNS

+49 2102 891 615 0

hallo@sevenhorizons.de

Am Telefon erreichen Sie uns immer persönlich. Sind wir gerade im Termin, hinterlassen Sie eine Nachricht, wir melden uns umgehend.

Annedore Liebs-Schuchardt

Mobil +49 173 9806 106
a.liebs-schuchardt@sevenhorizons.de

Jochen Schuchardt

Mobil +49 172 8024 705
jochen.schuchardt@sevenhorizons.de

Unser Büro

Papiermühlenweg 74a, 40882 Ratingen
In Präsenz, online und hybrid, in der Region und dort, wo Sie uns brauchen.

sevenhorizons

connecting people · creating impact

Lassen Sie uns über Ihr Thema sprechen.

+49 2102 891 615 0 · hallo@sevenhorizons.de · www.sevenhorizons.de

IMPRESSUM

Herausgeber

sevenhorizons eGbR

Geschäfts- und Postanschrift: An der Burg 6, 40883 Ratingen (Hösel)

Büro: Papiermühlenweg 74a, 40882 Ratingen (Ost)

Kontakt

Telefon +49 2102 891 615 0 · Fax +49 2102 891 614 9

hallo@sevenhorizons.de · www.sevenhorizons.de

Gesellschafter

Annedore Liebs-Schuchardt, Jochen Schuchardt

Register

Gesellschaftsregister Amtsgericht Düsseldorf, GsR 927

USt-IdNr. gemäß § 27 a UStG: DE814977965

Verantwortlich für den Inhalt

Jochen Schuchardt, An der Burg 6, 40883 Ratingen

Marken und Förderung

sevenhorizons® und culture thinking® sind beim DPMA eingetragene Wortmarken. BAFA-Berater-ID 223430.

Bildnachweis

Titelbild: [istockphoto.com/Vadym Kara](https://www.istockphoto.com/Vadym-Kara) · Grafiken: sevenhorizons eGbR

Hinweise

Bei der Erstellung wurde KI unterstützend eingesetzt, alle Inhalte wurden von sevenhorizons geprüft. Stand Oktober 2026, alle Angaben ohne Gewähr.