

Beratung und Prozessbegleitung

Bei den vielfältigen Veränderungsprozessen in Wirtschaftsunternehmen, aber auch in Unternehmen der öffentlichen Hand ist eine professionelle Begleitung eine notwendige Unterstützung, um diese Prozesse in Gang zu setzen und in Gang zu halten. Professionelle Begleitung bedeutet hier, gemeinsam mit allen Beteiligten und Betroffenen den Weg zu entwickeln, der den meisten Erfolg verspricht - und jeden im Rahmen seines Einflussbereiches in die Pflicht zu nehmen.

Eine solche Beratung und Begleitung beginnt bei der Kurzdiagnose der Jetzt-Situation, geht weiter über die Entwicklung der gemeinsamen Zieldefinition bis hin zur Implementierung der notwendigen Veränderungsschritte. Stellvertretend für verschiedene Beratungsaufträge sei hier die Entwicklung eines Unternehmensleitbildes in einem schnell wachsenden Markt genannt, das als ein Ziel hatte und hat, die Integration internationaler Firmen mit vielen neuen Mitarbeitern zu gewährleisten.

Häufig bedingen diese Veränderungsprozesse die Qualifizierung von Mitarbeitern in den unterschiedlichsten Anforderungsfeldern. Daher ist meinem Institut die ganzheitliche Qualifizierung von Führungskräften in Zeiten des Umbruchs ein wesentliches Anliegen.

Lesen Sie hierzu ein Beispiel, wie eine Beratung für einen Veränderungsprozess aussehen kann.

Entwicklung und Implementierung einer Unternehmensphilosophie

Eine Unternehmensphilosophie kann sich als äußerst wirksam für den Unternehmenserfolg erweisen. Das ist dann der Fall, wenn sie in den Köpfen der Mitarbeiter präsent ist und tatsächlich von allen „gelebt“ wird.

In Form eines eingängigen Leitbilds mit prägnanten Leitsätzen ist sie im Arbeitsalltag präsent und unterstützt so das Unternehmensprofil. Ein Leitbild stiftet Identität und schafft somit die Basis für eine gesunde und selbstbewusste Corporate Identity. Das Handeln der einzelnen Mitarbeiter wie auch der Teams und der Unternehmensleitung nimmt eine gemeinsame Richtung und erhält tieferen Sinn.

Ein solches Leitbild ist mehr als die Präsentation der aktuellen Unternehmensentwicklung nach außen und innen. Es gibt Auskunft über Sinnfragen:

- Für welche Qualität bürgen wir?
- Für welche Unternehmenswerte stehen wir ein?
- Wo wollen wir in der nahen Zukunft angekommen sein?
- Was macht unser Unternehmen für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und auch für potenzielle Beschäftigte so anziehend?

Es versteht sich eigentlich von selbst, dass ein wirksames Leitbild mit dem Unternehmensauftrag vereinbar sein muss und sich nicht in hehren Allgemeinplätzen verlieren darf, auch wenn die Firmenrealität uns manchmal anderes lehrt.

Grundsätzlich sind zwei Wege zu unterscheiden, um eine Unternehmensphilosophie zur handlungsleitenden Kraft werden zu lassen. In einer Top down-Strategie werden auf der obersten Führungsebene Leitideen formuliert. Durch adäquate Kommunikationsprozesse werden die Mitarbeiter/innen dafür gewonnen, in diesem Sinne in und mit ihrem Unternehmen zu arbeiten. Die Bottom up – Strategie sieht vor, das Leitbild unter aktiver Mitarbeiterbeteiligung in mehreren methodisch angeleiteten Bearbeitungsschleifen dialogisch entstehen zu lassen. Das Unternehmensleitbild ist somit geistiges Eigentum aller Mitarbeiter/innen und bietet deshalb größte Gewähr, dass es tatsächlich umgesetzt wird. Da dieser Bottom up-Prozess recht zeitintensiv ist, hängt es auch von der Unternehmensgröße ab, ob dies aus Sicht der Führungsebene die geeignete Strategie sein kann. Ziel jeder Strategie bleibt jedoch immer, die Firmenangehörigen auf allen Ebenen „ins Boot zu holen“.

→ Wir beraten, welche spezifisch auf Ihre konkrete Unternehmensbedingungen zugeschnittene Strategie erfolgversprechend ist.

→ Wir beraten, wie Sie ein sinnvolles Leitbild entwickeln und einführen können.

→ Wir übernehmen die Moderation der Leitbildentwicklung.

→ Wir begleiten den Prozess, der sich in Teams bzw. Abteilungen direkt an die Leitbildarbeit anschließt: Stärken-Schwächen-Analysen/ Soll-Ist-Vergleich, konkrete Zielformulierung mit Bezug auf das Leitbild, Sondieren von Handlungsschwerpunkten, Vereinbaren konkreter Maßnahmen in den wichtigen Unternehmensbereichen, Benennen von Kriterien zur Überprüfung der Wirksamkeit.