

Inhouse: Change-Beratung / Organisationsentwicklung

Wir begleiten Ihre Veränderungsprozesse oder bieten auf Wunsch "nur" Teilmaßnahmen (siehe Überblick weiter unten) an.

Was ist Change-Beratung

(Organisationsentwicklung ist ein häufig verwendetes Synonym)?

Change-Beratung ist die Planung und Begleitung eines Change-Prozesses. Dieser Change-Prozess, der aus vielen unterschiedlichen Maßnahmen (auch Interventionen genannt) bestehen kann (z.B. Workshops, Einzelberatungen, Trainings), verfolgt die Erreichung vorher definierter Ziele (z.B. Umsatzziele, Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, Verbesserung der Dynamik der Mitarbeiter). Wie schon aus den eben erwähnten Maßnahmen ersichtlich, intervenieren wir so, dass die Lösung immer von den im Unternehmen arbeitenden Menschen entwickelt wird. Wir nutzen und stärken die vorhandenen Kompetenzen und ermöglichen, quasi nebenbei, eine hohe Identifikation mit den selbst erarbeiteten Lösungen.

Was wir bei einer

Organisationsentwicklung/Changeberatung tun:

Je nach Veränderungsnotwendigkeit und Veränderungsvermögen des Unternehmens entwerfen wir

Veränderungsarchitekturen und begleiten diese, bis die Veränderungskompetenz so im Unternehmen verankert ist, dass wir überflüssig geworden sind. Das ist unser Ziel.

Wir nehmen dabei die Perspektive eines systemischen Beraters ein (ein wenig Theorie: ...und betrachten Unternehmen als operativ geschlossene, selbstreferentielle Systeme, die sich nur durch Selbstreflexion von innen heraus verändern können).

Das heißt, dass wir davon ausgehen, dass wir die Organisation als Berater nicht verändern können, wir können Sie nur mit Hilfe hypothesengeleiteter Interventionen anstoßen. Damit dies auch zu Veränderungen führen kann, entwerfen wir Veränderungsarchitekturen, die Entwicklungsprozesse initialisieren sollen.

Damit die vorhandenen betriebswirtschaftlichen Interessen und Notwendigkeiten berücksichtigt werden, greifen wir auf betriebswirtschaftlich orientierte Ansätze zurück und verknüpfen diese mit den langfristig angelegten Veränderungsprozessen, die die Stärkung des Veränderungsvermögens (Veränderungskompetenz und -motivation) der Mitarbeiter zum Ziel haben.

Diese Vorgehensweise wird in der Literatur als "Dritter Weg", Transformationsmanagement oder Komplementärberatung bezeichnet.

Der Nutzen dieser Vorgehensweise:

- Mitarbeiter werden integriert
- Methodenkompetenz wird im Unternehmen aufgebaut
- die Unternehmung lernt von innen heraus sich zielgerichtet zu verändern.
- Das Veränderungsvermögen der Mitarbeiter wird somit verbessert und die Unternehmung wird sich schneller und aus sich heraus verändern können (das Ideal bzw. der Mythos hinter diesem Ziel ist die "Lernende Organisation") und "lernt" sich an Zielen auszurichten.
- Fachexpertise des Unternehmens wird genutzt und es wird nichts "aus der Schublade gezogenes" der Unternehmung aufgesetzt
- Durch kontinuierliche und zielorientierte Veränderung sinkt die Wahrscheinlichkeit für harte Einschnitte und radikale Rationalisierungsprozesse



alwart+team
Susanne Alwart

Ditmar-Koel-Str. 23a
20459 Hamburg

fon +49 40/317 939 00

fax +49 40/317 939 01

info@alwart-team.de

www.alwart-team.de

- Insgesamt werden die Vorteile (z.B. wird mit Hilfe der Aktivierung von Betroffenen, wie bei der systemischen Beratung und klassischen Organisationsentwicklung, eine hohe Identifikation für die Veränderung ermöglicht) sämtlicher Beratungsansätze mit Hilfe der Beratungsmethodik versucht zu nutzen und die Nachteile (z.B. werden bei der klassischen Managementberatung die Mitarbeiter nicht integriert, sondern von außen diktiert, was diese zu tun und zu unterlassen haben) versucht zu verhindern.

Wie wir das tun:

Wir sprechen offen das aus, was wir bei Ihnen wahrnehmen, wie wir es interpretieren und empfehlen Ihnen eine Vorgehensweise. Wir stellen Fragen, erarbeiten in Workshops Veränderungspotenziale mit Ihnen und begleiten Sie und Ihre Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum.

Unser Ziel ist, die für Sie erarbeitete Veränderungsmethodik im Unternehmen zu etablieren.

Wir führen von der Veränderungskonzeptberatung und -begutachtung bis zur langjährigen Begleitung mit intensiven und extensiven Beratungsphasen jede Beratungsintensivität durch.

Unsere Vorgehensweise bei einer Change-Beratung

Es ist eine gute Empfehlung einen externen Berater für Changeprozesse zu engagieren. Ein guter Berater wird ein ausführliches Erstkontaktgespräch mit Ihnen führen, in dem er viel fragt und wenig verkauft. Er wird gemeinsam mit Ihnen und Ihrer Führungsmannschaft die Situation Ihres Unternehmens diskutieren und sich zusätzlich ein Bild von Ihrem Unternehmen machen. Der Berater wird aufgrund der "Ist-Analyse" und Ihrer genannten Visionen und Ziele eine Vorgehensweise empfehlen. Er wird darstellen, wann Ihre Mitarbeiter informiert und ggf. zu Workshops, Meetings oder Einzelgesprächen eingeladen werden sollten. Dabei wird er, angelehnt an Ihre Unternehmenskultur, dem Veränderungsvermögen und der Veränderungsnotwendigkeit, eine Veränderungsarchitektur entwickeln und mit Ihnen einen Zeitplan erarbeiten. Der Berater ist für den Prozess, also für die geplanten Schritte im Veränderungsvorhaben, verantwortlich. Seine Empfehlungen sind Vorgehensweisen und die kompetente Durchführung von Workshops, Diskussionen etc.. Er unterstützt Sie bei der Darstellung und Kommunikation des Changeprozesses. Der externe Berater steht in zweiter Reihe und sein Ziel ist es, sich überflüssig zu machen. Das bedeutet, dass seine Aufgabe darin besteht, Prozesse so zu initialisieren, dass das Unternehmen aus dieser Vorgehensweise lernen kann und sie dann selbständig fortsetzt. Der Berater wird dann in immer größeren Abständen auf das "System" (das Unternehmen) schauen und durch seine externe Sicht ein Feedback für die (ohne ihn) geleistete Arbeit geben.

Mögliche Anlässe für Change-Beratung

- Begleitung von Reorganisationen
- Unterstützung des Strategieentwicklungsprozesses
- Unternehmenskrise: Wie gehen wir jetzt mit unseren Mitarbeitern um?
- Möglichkeiten und Wege nach einem gescheiterten Change-Prozess
- Das Veränderungsvermögen (Veränderungskompetenz und Veränderungsmotivation) der Mitarbeiter muss sich verbessern
- Die Mitarbeiter sollen dynamischer agieren
- Krankheits- und Burnout-Quote steigt
- Mitarbeiterunzufriedenheit steigt



Teilangebote, auf die wir uns spezialisiert haben

- Konzeptberatung: Sie haben bereits ein Change-Konzept/Architektur o.ä. entwickelt und wünschen Feedback und/oder Alternativempfehlungen
- Hintergrund-Beratung: Aus unterschiedlichen Gründen können oder wollen Sie keinen Berater ins Haus holen. Deswegen kommen Sie zu uns. Wir stellen Ihnen unser Know-how zur Verfügung und erarbeiten Lösungskonzepte
- Krisen-Kommunikation: Wie kommunizieren wir mit Mitarbeitern und Stakeholdern in einer Unternehmenskrise?

Ganzheitliches Changemanagement in KMU

Klein- und Mittelständische Unternehmen weisen besondere Strukturen und Probleme auf. Darauf richten wir unsere Arbeit gezielt aus. Am Anfang des Prozesses arbeiten wir mit der Geschäftsführung. Die Ausgangssituation wird geklärt und mögliche Vorgehensweisen entwickelt.

Um Lösungen zu erwirken, sind unterschiedliche Wege möglich:

- Ein Geschäftsführungscoaching kann individuelle Auslöser für Probleme reduzieren oder Schwierigkeiten im Umgang mit komplexen Situationen erleichtern. An dieser Stelle können die Geschäftsführer Unterstützung auf vielfältige Art und Weise erhalten: Auf der persönlichen Ebene, der kommunikativen Ebene mit anderen Personen oder in Fragen der Unternehmensführung und -entwicklung.
 - Eine Teamentwicklung kann bei Unternehmen in Familienbesitz oder in der Führungsmannschaft Wunder bewirken.
- Systemische Change-Beratung ermöglicht eine effiziente Führung von Unternehmen und fördert unternehmerisches Denken der Mitarbeiter. Wenn das Konzept einmal implementiert ist, ermöglicht es den unterschiedlichen Führungsebenen und Mitarbeitern die direkte Ableitung von Zielen aus der Unternehmensstrategie und macht das Unternehmen so schnell und nachhaltig steuerbar.

