

1. WHY?

Wir definieren mit Ihnen gemeinsam den Sinn des angestrebten Veränderungsprozesses.

Zielbeispiele:

- Bessere Zusammenarbeit in Team und Organisation
- Höhere Kundenzufriedenheit und Ausrichtung auf den Kunden
- Kommunikation verbessern
- Höhere Arbeitgeberattraktivität und geringere Fluktuation
- Klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungsstrukturen
- Weniger Konflikte
- Mehr Mitarbeiterzufriedenheit

- Kosteneinsparungen sind nicht das Ziel unserer Arbeit, aber häufig das Ergebnis!

2. Analyse

In der Analyse gilt es, die aktuelle Situation, den Kontext und die Einflussfaktoren zu beschreiben.

con!flex regt durch methodische und inhaltliche Impulse die Selbstreflexion des Systems bzw. der Beteiligten an. Das ermöglicht einen veränderten Blick auf sich selbst und eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten.

Methodenbeispiele:

- Erstgespräch, Workshop, Interview, Klausurtagung, Strategie-Café
- Mitarbeiterbefragung, 360-Grad-Führungskräftefeedback und „FeedForward“
- Business-Model-Canvas
- Hospitation
- Konfliktbegleitung
- Analyse der drei Seiten der Organisation (formale, informale und Schauseite)

3. Mehrwert generieren

Den Veränderungsprozess starten, um Schritt für Schritt in Richtung Ziel zu gehen.

Veränderungen in Organisationen sind gemäß der Systemtheorie komplex. Ein angemessener Umgang mit dieser Komplexität besteht darin, die kollektive Intelligenz zu nutzen. Dies geschieht durch die Einbeziehung von Experten, wie z. B. Mitarbeitern und Kunden. Die Wirkung der Veränderungsmaßnahmen wird anschließend getestet und das weitere Vorgehen schnell angepasst.

Methodenbeispiele:

- Umsetzungs-Workshops, OpenSpace-Konferenzen, Zukunftswerkstätten zur Anpassung von Strategien, Strukturen und Prozessen
- Kompetenzentwicklung durch Training, Coaching, Pairing
- Einführung von innovativen Formen der Zusammenarbeit (Kanban, Delegation-Board, Mitarbeiter-Dialog)