

„Wenn sich eine Organisation der Frage stellt, wie die Welt wahrscheinlich in zehn Jahren aussehen wird, dann kann sie mit mehr Realitätssinn ihre eigenen Ziele und Strategien bestimmen.

Obwohl Veränderungsprozesse sich einer genauen Planung entziehen, ist es wichtig, sich der Mühe des „Designens“ auszusetzen, weil dies eine gute Grundlage für ein situatives Anpassen der Vorgehensweise ist.“

Friedrich Glasl, Mario Weiss, Gerhard Leinweber, Hannes Piber

Optimierung von Synergie-Effizienz durch Prozessbegleitung

Unternehmen stehen heute im Markt in einem harten Wettbewerb. Beispielhaft eine stellvertretende Situation für viele: Ihre Konkurrenz ist im Wettlauf um Kunden und Aufträge in der Abgabe von Preisen und Angeboten für potenzielle Aufträge um ein erhebliches Maß schneller als Sie. Sie reagieren und veranlassen eine grundlegende Umgestaltung der entsprechenden Abläufe im Prozess der Angebotserstellung, bauen weitere Kontrollstellen ein, setzen auf den Einsatz neuer Systemtechnik und nehmen andere strukturelle Veränderungen vor. Ergebnis: Die Bearbeitungszeit für Preisangebote erhöht sich weiter.

Wiederum reagieren Sie und engagieren Spezialisten auf dem Gebiet der Umgestaltung betrieblicher Abläufe. Ergebnis: Die Zeit bis zur Abgabe der Angebote steigt weiter an. Außerdem erhöht sich die Fehlerrate um ein erhebliches Maß.

Ihre Konkurrenz erfreut sich zwischenzeitlich einer geraumen Anzahl an Aufträgen, die durchaus Ihre hätten sein können.

Neue Technologie, neue Struktur, altes Denken?

Hinterfragen Sie Ihre Firmenkultur und stellen Sie diese auf den Prüfstein. Setzen Sie in allen Bereichen und auf allen Ebenen auf Offenheit, Integrität, Vertrauen und reibungslose Kommunikation? Oder ist Ihre Firmenkultur eher hierarchisch geprägt und basiert auf dem Autoritätsprinzip.

Menschliche und zwischenmenschliche Probleme lassen sich nicht durch technologische oder strukturelle Veränderungen lösen.

Änderung der Arbeitsbeziehung.

Wir unterstützen Sie dabei, ein solides Fundament an Vertrauen und innerem Zusammenhalt im Unternehmen aufzubauen. Anstehende Veränderungsarbeit ebenso auf die Stärkung des Vertrauens in den Beziehungen zwischen den Mitarbeiter(n)*innen zu konzentrieren. Unausgesprochene Annahmen aufzudecken, um Informationszurückbehalt und hinderlichem Kontrollbedürfnis oder auch wechselseitigem Misstrauen den Nährboden zu entziehen. Team übergreifende Synergien zu nutzen und Veränderungen zur optimalen Effizienz zu führen.

Ändern Sie nicht die Technologie oder die Struktur. Ändern Sie die Arbeitsbeziehung Ihrer Mitarbeiter*innen, Teams und Abteilungen untereinander in ein miteinander.