

Prozesse mit Leben erfüllen

Angeborene Grundfähigkeiten der Teamarbeit nutzen statt bekämpfen

Viele Prozesse des Prozeßmanagements enden am Übergang vom Reißbrett auf den Hallenboden. Beherrschen Sie die Kultur, und dann leben die Prozesse!



Ihr Nutzen

Sie sparen sich und Ihrem Team Arbeitszeit, Kosten und Risiken bei der Umsetzung von Prozessen.

Why us?

Weil wir den Metaproduktionsfaktor Team-/Unternehmenskultur beherrschbar gemacht haben.

Zielgruppe

Prozeßmanager.

Inhalte

< Metaproduktionsfaktor Team- und Unternehmenskultur als Prozeß. Wie Kulturdefekte die Produktivität beeinträchtigen, wie eine intakte Kultur die Produktivität steigert.

- < Ziele des Klienten / der Teilnehmer.
- < Fallbeispiele der Teilnehmer, an denen die Lösungen zu demonstrieren sind.
- < Analyse der Ursachen lahmer Prozesse – team- und unternehmenskulturelle Voraussetzungen für lebendige Prozesse an Beispielen.
- < Wie Werner von Siemens unabsichtlich eine intakte Kultur mit lebenden Prozessen schuf – der Weg der Unternehmensgründer.
- < Hürden der Gestaltung und Umsetzung einer Soll-Kultur für lebendige Prozesse.
- < Werkzeuge zur Gestaltung einer Teamkultur lebendiger Prozesse.
- < Entwurf und Simulation eines Maßnahmenplans.

Methode

Brandherdfokussierte Vermittlung.

Bei knappen Mitteln muß sich eine Maßnahme selbst finanzieren. Unsere durch Einsparung von Arbeitszeit.

Der Brandherd dazu, die Differenz zwischen Soll und Ist, ist mindestens schon absehbar.

Diesen Brandherd oder mehrere ähnliche Brandherde löschen wir gemeinsam und üben das Löschen.

Dabei vermitteln wir unsere Modelle und Prozesse:

- < An Individuen im Rahmen des Coaching.
- < An Teams im echten Workshop.

Dauer: 3 Tage

Honorar: bitte anfragen

Materialien

Teamkultur

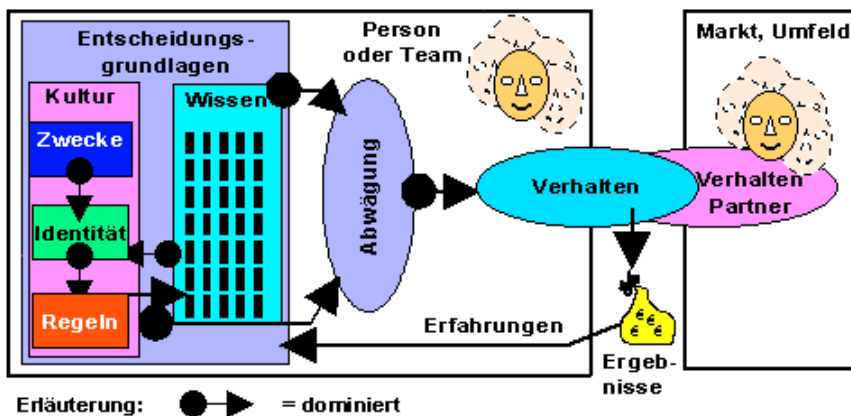


Bild 1: Entscheidungsmodell der Kulturlogik. Es erklärt das Entscheidungsverhalten von Individuen, Individuen im Team – und sogar Babys.

„Eine intakte Unternehmenskultur ist fast ein Garant für hohe Gewinne.“ (Peter F. Drucker, sinngemäß, vor ½ Jahrhundert)

Mit dieser Binsenweisheit erklärte Peter Drucker die Qualität der Unternehmenskultur zu einem sehr wichtigen Produktionsfaktor.

Unsere Frage „wie funktioniert Teamentscheidung unter Individuen, die

sich nach den 4 GF verhalten?“ führte uns zum Prozeßmodell Bild 1.

In den Entscheidungsgrundlagen ergab sich dabei eine Klasse von Informationen, mit denen sich alle Phänomene rational erklären lassen, die allgemein der Unternehmenskultur zugeschrieben werden.

Dieser Prozeß gilt für kleine und große Teams. Unternehmen sind große Teams, sie haben eine Unternehmenskultur. Jedes Team mit „Wir-Gefühl“ hat seine eigene Teamkultur.

Jede dieser Kulturen ist ein Meta-Produktionsfaktor, denn seine Optimierung zieht andere Produktionsfaktoren ohne Mehraufwand mit.

Eine besondere Entdeckung war die der Struktur in der Kultur, des Systems im Wertesystem: Informationen bestimmter Arten sind uns Menschen letztlich immer wichtiger als die anderer Arten. Diese Struktur erschwert die Veränderung einer Kultur erheblich. Vor allem für denjenigen, der mit der Kultur mit „trial and error“ umgeht.

Dies Modell verdeutlicht, wie Kulturdefekte die Produktivität beeinträchtigen, wie eine intakte Kultur die Produktivität steigert, warum das so schwer ist und wie es den Könnern leichter fällt.