

Zusammenfassung der Ziele und Erfolgskriterien des Beratungsprozesses für (Firma im Bereich der IT) - Stand 11.7.2008

Ziele des Beratungsprozesses:

- aus drei „Einzelfirmen“ soll eine Firma werden / Identitätsfindung als Firma
- Entwickeln einer einheitlichen Strategie und Finden eines Leitbilds, mit dem sich alle identifizieren
- Klare Strukturen und Aufgabenverteilung
- Finden einer Kommunikationsform /
- Finden einer praktikablen Dokumentationsform
- Einheitliche bzw. klare Mitarbeiterführung / Mitarbeiterbindung
- Konfliktprävention
- (mehr) Trennung von Beruflichem und Privatem („dass Privates nicht in Berufliches reinspielt“)

Nächste Ziele der Firma:

- Expansion - schrittweise Aufnahme von Mitarbeitern (ca. 5)
- Firma als Top-Dienstleister in der IT positionieren (zur „Marke“ werden)
- Kunden sollen auch die MA akzeptieren, nicht nur nach der GF verlangen, mehr die Firma als Firma wahrnehmen und nicht nur die Einzelpersonen
- Mit den neuen MA sollen Spezialisten herangebildet werden

Was soll im Zuge des Beratungsprozesses passieren?

- Die Organisation soll so aufgebaut werden, dass sie MA verträgt
- Ideen sollen gesammelt werden für eine Übergangslösung – Projekte – MA-Führung
- Verbessertes Zeitmanagement
- Delegieren: Wie / an wen / was macht Sinn?
- Untereinander Aufgabenbereiche klären und eigene Bereiche dokumentieren (siehe oben)
- Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit – die Arbeit und die Kommunikation so soll im Fluss sein, Synergien sollen genutzt werden

Was soll im Beratungsprozess nicht passieren?

- „Dass wir über IT reden!“

Woran werden Sie den Erfolg des Beratungsprozesses erkennen?

- Arbeitszeit: von dzt. 80-100 Std. auf 40-60 Std. reduziert
- „Dass wir uns auf andere Dinge konzentrieren können!“
- „Dass wir mal 2 Wochen Urlaub machen können ohne Telefon, dass die Köpfe entleert sind und nachher der Informationsfluss stimmt“
- „dass wir delegieren“
- „dass die Kommunikationsplattform (technisch) innerhalb eines halben Jahres realisiert ist und dass wir mit der internen Kommunikation zufrieden sind“

Ergänzung:

Rolle der Beraterin:

- Begleitung und Unterstützung in Lern-, Entwicklungs-, Veränderungs-, Entscheidungs- und Lösungsfindungsprozessen
- Strukturierung dieser Prozesse durch Fragen und - bei den Workshops oder zwischen den Terminen – durch verschiedene Aufgabenstellungen
- Methodische Gestaltung der Workshops
- Moderation der Kommunikation zwischen den TeilnehmerInnen
- Achten auf Einhalten des Rahmens (Zeitstruktur)
- Behalten eines „roten Fadens“ – zurückführen zum jeweiligen Thema
- Fokus auf Lösung und Ziel(e)
- Fachliche Inputs bei Bedarf, situations- und praxisbezogen
- Beratung / Best-Practice-Tipps im Hinblick auf die Organisations- und Kommunikationsstruktur sowie im Hinblick auf Mitarbeiterführung, Mitarbeiterbindung und Konfliktprävention

Kurze Einführung zum systemischen Ansatz:

- Ein **Unternehmen** wird als **System** betrachtet (genauso wie eine Familie oder die Gesellschaft, in der wir leben).
- Ausgangsbasis ist das Bewusstsein, dass in einem System **alles miteinander in Wechselwirkung** steht. Geht es einem Part im System schlecht, so hat das (kleinere oder größere) Auswirkungen auf das gesamte System. Umgekehrt im Positiven natürlich auch (= Chance und ein Ansatzpunkt).
- Das Bestreben ist daher immer, Lösungen zu kreieren, die dem Gesamten dienen (**Win-Win-Situationen**).
- Eine Annahme im Systemischen und auch die Erfahrung ist, dass die **Lösung** sehr oft **in einer veränderten Sichtweise** liegt. Eine veränderte Sichtweise erweitert den **Handlungsspielraum**, sie führt zu einer neuen inneren Einstellung / Haltung und demnach auch oft zu einem veränderten (eigenen) Verhalten. Dadurch reagiert auch das Gegenüber anders / neu, was wiederum das eigene Erleben, die eigene Haltung und das eigene Verhalten beeinflusst. So können destruktive, nicht-zielführende Muster unterbrochen und neue Möglichkeiten erprobt werden.

Ich setze in meiner Methodik (immer wieder) zuerst bei der Einzelperson an und gehe von dieser langsam zum Gesamtsystem über. Wichtig bleibt stets der Grundsatz, dass jede(r) von sich spricht und Verantwortung für das eigene Handeln und Denken übernimmt.

Das Gemeinsame, das Wir ergibt sich aus der gemeinsamen Geschichte, aus einer (intensiven) Kommunikation und konstruktiven Kooperation sowie aus gemeinsam definierten, gleichen Zielen. Das **gemeinsame Ziel** und eine gewisse erkennbare Linie (gewisse Grundsätze / UN-Philosophie etc.) vermitteln dann auch nach außen ein klares Bild der Organisation. Die größte Herausforderung bilden die Unterschiedlichkeiten der einzelnen Persönlichkeiten, die unterschiedlichen Sichtweisen und auch Herangehensweisen / Strategien (Wie glaubt jede/r Einzelne, dass die gemeinsamen Ziele am schnellsten erreichen werden können?). Ein wichtiger Ansatzpunkt ist daher, über diese Unterschiedlichkeit zu kommunizieren.