

Vorgehensweise

Bei der Integration von Prozessoptimierung und Personalentwicklung arbeiten wir mit einer dreistufigen Vorgehensweise:

1. Analyse
2. Modellierung
3. Realisierung

Analyse

In einem Workshop werden Abläufe und Strukturen untersucht. Es entsteht eine detaillierte Sicht der Stärken und Schwächen im Unternehmen. Ausgehend vom Fokus auf die betrieblichen Abläufe und die Organisation werden dabei gleichzeitig Entwicklungspotenziale bei den sozialen Kompetenzen erkannt.

Gemeinsam mit Ihnen erstellen wir anschließend einen detaillierten Beratungsplan mit den Inhalten:

- welche Prozesse, Abläufe, Strukturen sollten optimiert werden?
- welche Entwicklungspotenziale bei sozialen Kompetenzen wurden erkannt?
- welche Maßnahmen sind erforderlich?
- welcher Zeitplan zur Umsetzung ist realistisch?

Modellierung

Die ausgewählten Prozesse werden detailliert untersucht:

- Untermauerung der Analyse durch Daten des Controllings
- Interviews mit den Prozessbeteiligten
- Klärung offener Fragen aus dem Analyseworkshop

In den folgenden Workshops werden die zu optimierenden Prozesse und Strukturen modelliert. Dabei gibt es zwei Herangehensweisen:

1. Auf Basis des bestehenden Prozesses wird nach schrittweisen Verbesserungen gesucht. Vorteil: die betrieblichen Realitäten werden von Anfang an berücksichtigt und den Mitarbeitern fällt es leichter, sich einzubringen.
2. Ausgehend vom gewünschten Ergebnis des Prozesses wird ein idealtypischer Prozess entworfen. Vorteil: das Optimierungspotenzial ist sehr groß. Die Übertragung von Best-Practice-Ansätzen anderer Firmen ist leichter.

Die Workshops nutzen wir als wesentliches Übungsfeld für das Training der sozialen Kompetenz. Folgende Fragen werden z.B. gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern untersucht

- mit welchen unterstützenden und hemmenden Einflüssen ist bei Einführung des modellierten Prozesses zu rechnen?
- welche Veränderungswiderstände auf menschlicher Ebene werden erwartet?
- welche neuen sozialen Kompetenzen erfordert der modellierte Prozess?

Realisierung

Die Realisierungsphase hat Projektcharakter mit definiertem Zeitplan, Benennung der Projektleitung und der Beteiligten, der zuständigen Entscheidungsträger etc.

Zu Beginn der Realisierung wird ein Start-Workshop mit allen Beteiligten durchgeführt.

Ziele:

- Der Verantwortliche für die Umsetzung stellt den geplanten Ablauf vor und informiert über die Rahmenbedingungen
- Der Umsetzungsplan wird im Detail fertiggestellt.
- Hauptaufgabe der Berater von Syn-Thesis ist das Erkennen von Veränderungswiderständen und die Arbeit an der Veränderungsmotivation der Mitarbeiter.

Diese Phase des Neubeginns erfordert ein hohes Maß an sozialer Kompetenz: Besprechungen sind durchzuführen, neue Teams entstehen, Konflikte können auftreten, Mitarbeiter müssen evtl. motiviert werden. Insbesondere die Schnittstellen der neuen Prozesse müssen sich in der Praxis bewähren.

Der Fokus von Syn-Thesis liegt deshalb in dieser Phase in der Unterstützung der Mitarbeiter bei der Weiterentwicklung ihrer sozialen Kompetenz und im Umgang mit Widerständen. Syn-Thesis wird dazu immer wieder auf die Meta-Ebene gehen („Was läuft hier eigentlich gerade zwischen den Beteiligten ab?“), zur Selbstreflexion anregen und konkrete Handlungsalternativen aufzeigen. Zu bestimmten Themen werden eigenständige Inputs gegeben. Ggf. kann auch ein persönliches Coaching einzelner Mitarbeiter sinnvoll sein.

Im Ergebnis sind die Beteiligten in der Lage, nach Abschluss der Realisierungsphase in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einzutreten. Hierbei ist vor allem auch die „Außensicht“ der internen oder externen Kunden der betrachteten Prozesskette wichtig. Die zielgerichtete Kommunikation an diesen Schnittstellen erfordert ein besonders hohes Maß an sozialer Kompetenz und die Nachhaltigkeit der neuen Prozesse zeigt sich in der Fähigkeit der Mitarbeiter, sinnvoll auf veränderte Umfeldbedingungen reagieren zu können.