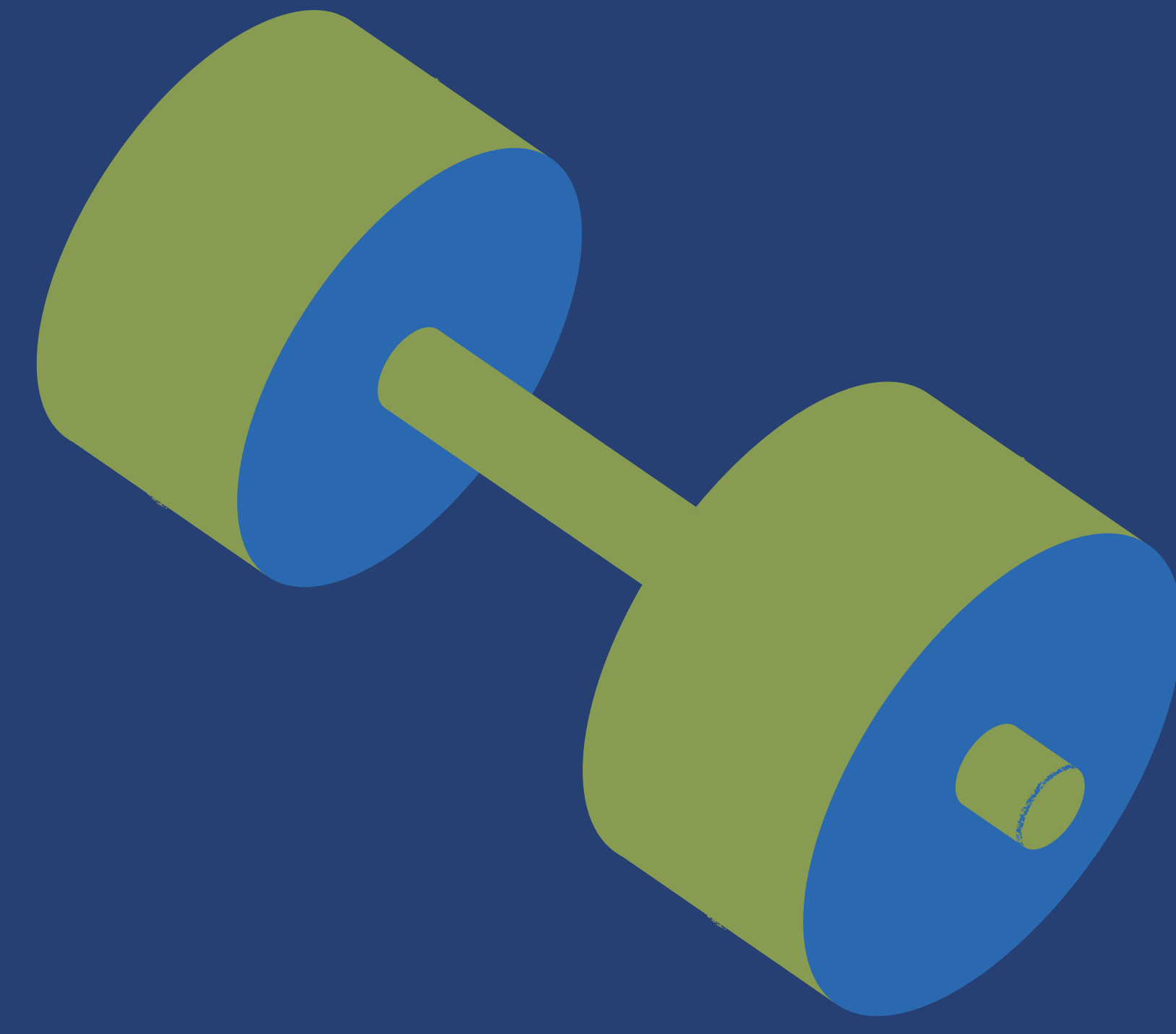


Organisationsentwicklung als Führungs-Routine etablieren

So gelingt kontinuierliche Führungsarbeit,
die AN der Organisation ansetzt!
Kleinteilig und immer orientiert am Business.
Ganz ohne Change-Projekt mit fancy Namen.



1. Unstimmigkeiten in der Organisation lokalisieren

Wo ist Reibung wahrnehmbar?
Wo kommt es zu Konflikten?
Wo meldet der Kunde Unzufriedenheit?

2. Relation zum Business herstellen & Priorisieren

Welche Auswirkung hat die Spannung auf unser Business?
Was "verschenken" wir täglich dadurch an Potential?
Wer ist der Spannung am meisten ausgesetzt?

3. Ursachenforschung & Problembeschreibung

Was ist Ursache was Symptom?
Wie erklären wir uns die Spannung?
Welches Denkmodell liefert neue Erkenntnisse?
Welchen Nutzen hat die Spannung für die Orga. aktuell?

4. Lösungs-These aufstellen

Wie glauben wir das Problem beseitigen zu können?
Gibt es mehr "Lösungsprobleme" als die aktuelle Spannung?
Was glauben wir an der Wertschöpfung zu verbessern?

5. Lösungsidee formulieren und initiieren

Was konkret wollen wir weglassen / hinzufügen?
Wer kann dabei eine aktive Rolle spielen?
Wie kommunizieren wir das?

6. Organisation beobachten

Ist eine positive Veränderung beobachtbar?
Wie geht die Organisation mit der Irritation um?
Was wird in der Kaffeeküche darüber gesprochen?

7. Lösungsidee ggf. "schützen" oder adaptieren

Bekommt die Veränderung "Gegenwind"?
Braucht es einen geschützten Experimentierraum?
Haben wir bei der Beobachtung schon etwas gelernt?