

Jörg Poersch

Die 15 Siegel des consult-yourself-Denkens

Für Heidemarie

Die 15 Siegel des consult-yourself-Denkens

Die 15 Siegel des consult-yourself-Denkens sind für Menschen bestimmt, die sich auf den Weg machen, im Unternehmen aus eigener Kraft Verbesserungen umzusetzen.

Die 15 Siegel dienen dazu, die Überzeugung: „**Wir schaffen es als Team schon immer, Lösungen umzusetzen**“ zu verstärken und auf die eigenen Kräfte zu vertrauen. Auch bei Themen, die scheinbar nur mithilfe von externen Experten gelöst werden können.



DAS 1. SIEGEL

Die Persönlichkeit und das Charisma eines Beraters lösen keine Probleme.

Eine Person als sympathisch oder als „passend“ zum eigenen Unternehmen zu empfinden, sichert uns keinen langfristigen Erfolg. Deshalb blenden wir persönliche Sympathien oder scheinbar wertvolle Erfahrungen einzelner Personen aus und achten auf nachhaltige Lösungen für unser Unternehmen. Eine Person mag von manchen als charismatisch, sympathisch oder kompetent erlebt werden. Das wird von den Menschen, die in unserem Unternehmen arbeiten, jedoch unterschiedlich wahrgenommen.



DAS 2. SIEGEL

80% der Probleme in Unternehmen gleichen sich.

Wir konzentrieren uns nicht darauf, was in unserem Unternehmen „spezielle Schwierigkeiten“ sind. Wir wollen die große Chance nicht vergeben, erprobte und standardisierte Lösungen kennenzulernen. Es ist Selbsttäuschung, wenn wir glauben, dass die große Mehrheit der Probleme in unseren Unternehmen spezielle Lösungen bedürfen. Dieses Bewusstsein zu entwickeln ist für uns eine große Herausforderung, weil es unserer spontanen Sicht auf unseren Alltag widerspricht. Jedoch wollen wir keine Zeit durch Analysen unserer „speziellen Probleme“ verlieren. Diese kennen wir bereits. Dafür wollen wir als Team Lösungen sofort praktisch umsetzen.



DAS 3. SIEGEL

Jeder muss Zeit investieren.

Wenn wir richtig vorgehen, benötigen wir keine Projekte mehr, um Unternehmensentwicklung voranzutreiben. Dann werden alle „Sonderthemen zur Verbesserung“ zu einem natürlichen Vorgang des Tagesgeschäfts. Der Erfolg unseres Unternehmens ist bereits heute dem Zeiteinsatz jedes einzelnen Mitarbeiters zu verdanken. Dieses einfache Grundprinzip unseres Erfolges übertragen wir auf die kontinuierliche Verbesserung unseres Unternehmens: Jeder leistet seinen (zeitlichen) Beitrag zum Erfolg. Dieser Zeiteinsatz ist für uns ein fester Bestandteil der Arbeitszeit.



DAS 4. SIEGEL

Daten, Technologie und Strukturen kommen vor Erfahrung.

Zeitgemäße Hilfsmittel der Informationstechnologie ermöglichen es uns, die Aufgaben der Unternehmensentwicklung gezielt und strukturiert in unser Tagesgeschäft einzuplanen und umzusetzen. Maßnahmen und Verbesserungen, die wir umsetzen, basieren auf Erkenntnisdaten vieler anderer Teams und Unternehmen. So verliert die Erfahrung einzelner Personen(gruppen) an Wichtigkeit, und wir setzen die förderlichen Potenziale der gesamten Belegschaft frei. Auf diese Weise praktizieren wir einen Wissens- und Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen, basierend auf modernen Technologien.



DAS 5. SIEGEL

Selbstlernende Mitarbeiter und Teams sind der Normalfall.

Selbstlernende Mitarbeiter, selbstlernende Teams oder ein selbstlernendes Unternehmen sind für uns keine fernen Ideale. Sie sind unser Normalzustand. Jeden Tag lernen wir durch „try and error“ wie wir besser werden können und werden dies auch. Auch die neuen Techniken, Methoden und Instrumente in der Unternehmensentwicklung bringen wir uns selbst bei. Wir glauben tief und fest an unsere Stärken und haben keine Angst vor neuem Wissen und neuen Herangehensweisen. Wir brauchen niemanden, der uns vor Fehlern bewahrt. Wir wissen, dass wir über unsere Fehler am effektivsten lernen.



DAS 6. SIEGEL

Die besten Berater und Experten sind bereits im Unternehmen.

Die Aus- und Weiterbildung unserer eigenen Mitarbeiter zahlt sich jeden Tag für uns aus. Unsere Mitarbeiter kennen jeden Winkel und jedes Detail unseres Unternehmens. Als großes Team scheuen wir keine Herausforderung. Wenn wir einen Blick von außen benötigen, tauschen wir uns mit (Mitarbeiter) Experten aus anderen Unternehmen aus. Auf diese Weise lernen unsere Mitarbeiter von praktischen Anwendern mit hochgradig branchenspezifischer Erfahrung. Wir fördern den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen unserer Belegschaft und anderen Belegschaften. So gibt es kein Problem, welches nicht von unseren Mitarbeitern gelöst werden kann.



DAS 7. SIEGEL

Nutzung der Weisheit von so vielen Menschen wie möglich.

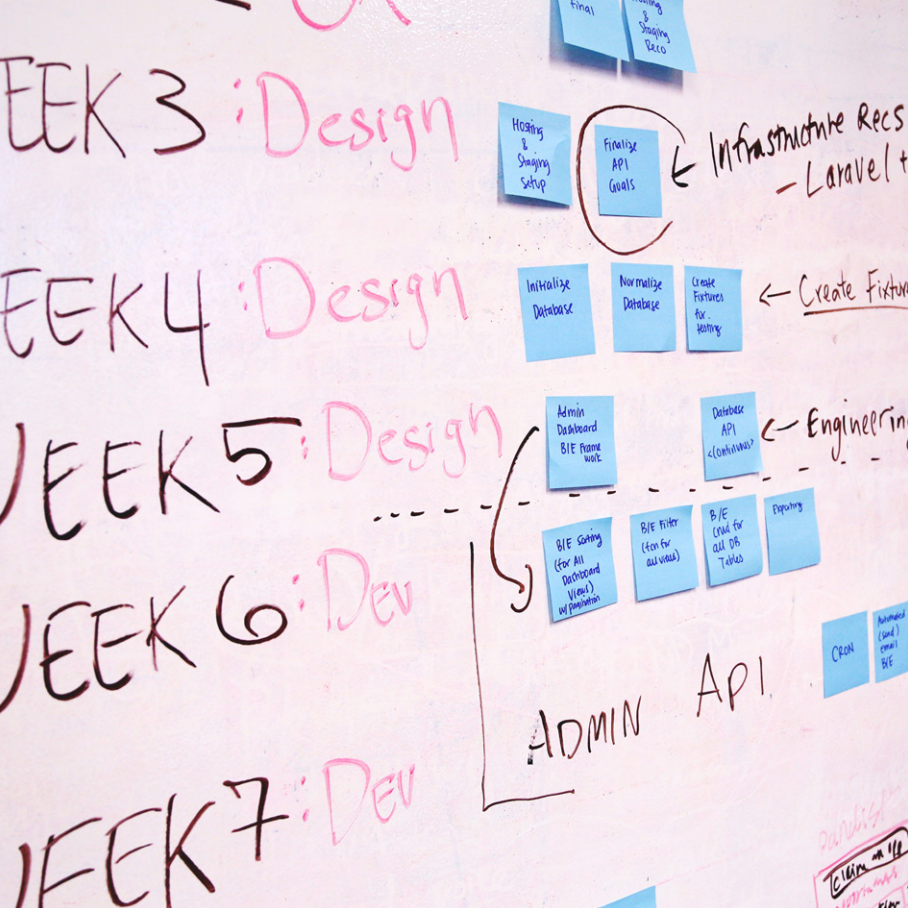
Veränderungen in unserem Unternehmen sollen von so vielen Menschen wie möglich gestaltet werden. Moderne Vernetzung von Teams nutzen wir, um die neuen Techniken und das neue Wissen von so vielen Mitarbeitern wie möglich umsetzen zu lassen. Wir vermeiden in diesem Zusammenhang Projekte, die nur einen kleinen Kreis an Mitarbeitern erreichen und einbinden. Wir nutzen die Möglichkeiten der IT konstruktiv und offen, mit dem Ziel, unsere gesamte Belegschaft zu aktivieren. Wir wissen, dass wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter nur durch digitale Hilfsmittel für viele andere nutzbar machen können.



DAS 8. SIEGEL

Geduld und Konzentration führen zu tiefer Wirksamkeit.

Damit neue Werkzeuge in die Kultur unseres Unternehmens aufgenommen werden und von allen Mitarbeitern wirklich eingesetzt werden, bedarf es Zeit und Geduld. Wir jagen nicht mehr hinter den schnellen Ergebnissen her, sondern bevorzugen eine gründliche Integration in den Alltag. Um dies zu erreichen, konzentrieren wir uns auf ein Vorgehen in der richtigen Reihenfolge. Wir gehen einen Schritt nach dem anderen und erzwingen nichts mit Hochdruck oder „projektgetriebenen Placebo-Aktivitäten“. Wir nutzen angepasste Kennzahlen zur Messung von Fortschritten und Entwicklungen und stellen betriebswirtschaftliches Controlling ein erhebliches Stück zurück.



DAS 9. SIEGEL

Transparenz, Vergleichbarkeit und Wettbewerb fördern Entwicklung.

Wir haben erkannt, dass Transparenz, Vergleichbarkeit und Wettbewerb den natürlichen Bedürfnissen eines Menschen entsprechen. Jeder einzelne Mitarbeiter soll wissen, wo er in seiner Entwicklung steht, welchen Beitrag er geleistet hat und ob er genug für seine berufliche Weiterentwicklung tut. Teams sollen sich vergleichen können, um sich gegenseitig zu fördern und zu fordern. Konkurrenz fürchten wir nicht, sie ist ein natürlicher Bestandteil des sozialen Miteinanders. Durch den Vergleich mit anderen Unternehmen können wir unsere Entwicklungspotentiale erkennen. Wir regen Diskussionen und Gespräche an, welche anhand von transparenten Leistungsdaten zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens führen.



DAS 10. SIEGEL

Keine Irritationen durch Reduktion von persönlichen Terminen.

Workshops, Termine, Seminare, Budgetbesprechungen, Abstimmungen, Trainings usw. bringen viel gefühlte und sichtbare Bewegungsenergie mit sich. Wir sparen uns diese Zeiten ein, da wir gelernt haben, dass sie häufig keinen Mehrwert für die tatsächlichen Resultate haben. Wandel, der sich still im Hintergrund vollzieht, macht uns keine Sorgen. Das Fehlen von althergebrachten Routinen fürchten wir nicht. Wir verzichten bewusst auf „Showeffekte“, denn wir können uns dadurch noch besser auf die Wünsche unserer Kunden und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter konzentrieren.



DAS 11. SIEGEL

Komplizierte Bezeichnungen bedeuten nicht, dass es schwierig ist.

Wir haben im Laufe der Zeit verstanden, dass viel methodisches Fachwissen im Zusammenhang mit Unternehmensberatung und Unternehmensentwicklung mit komplizierten Worten bezeichnet wird. Englische Begrifflichkeiten für bestimmte Techniken und Instrumente sind häufig anzutreffen. Auch komplizierte „Wortungetüme“ für ganz einfache Themen. Davon lassen wir uns nicht mehr abschrecken. Wir wissen, dass es nur kompliziert klingt, weil wir es noch nicht ausprobiert haben. Das komplizierte Denken von anderen hält uns nicht von der praktischen Anwendung ab. Wir bevorzugen autodidaktisches Lernen, um es wirklich zu verstehen.



DAS 12. SIEGEL

Motivation und Arbeitseinsatz verlaufen ungleichmäßig.

Die Motivation, um Dinge im Unternehmen zu verändern und weiterzuentwickeln, verläuft niemals gleichmäßig. Gerade weil wir die langfristige Wirksamkeit im Blick haben, lassen wir uns von Phasen geringer Motivation nicht verunsichern. Die Motivation des Einzelnen verläuft wellenförmig und hat Hoch- und Tiefphasen. Auch die Möglichkeit, den eigenen Arbeitseinsatz einzubringen ist abhängig vom Tagesgeschäft. Wir streben nach einer langfristigen „Fitness“ unseres Unternehmens. Da wir dies als Team vollständig unter eigener Regie erreichen, berücksichtigen wir die Schwankungen in der individuellen Motivation und des Arbeitseinsatzes. Die Kontinuität ist unser höchstes Ziel.



DAS 13. SIEGEL

Nachhaltigkeit durch Technologie.

Für uns ist Technologie der Schlüssel zur Nachhaltigkeit in der Unternehmensentwicklung. Es ist wichtig, sich zuerst Gedanken darüber zu machen, mit welcher Technologie alle Anforderungen unserer Unternehmensentwicklung abgedeckt werden können, bevor wir uns über einzelne akute Lösungen von Problemen Gedanken machen. Wir setzen auf zeitgemäße technologische Lösungen und nicht auf punktuelle und unkoordinierte Eingriffe in unsere Arbeitsstrukturen. Wir denken zuerst an die Vernetzung der Belegschaft, bevor wir über Workshops oder Projekte sprechen. Wir schaffen Kanäle, über die wir kontinuierlich neues Wissen zu jedem Anforderungsfall zur Verfügung stellen.



DAS 14. SIEGEL

Kleinstmögliche Lerndosierung mit größtmöglicher Reichweite.

Frontalunterricht im Seminarraum ohne sofortige praktische Umsetzung spielt für uns keine Rolle mehr. Wir sind digital gebildet und suchen deshalb permanent nach neuen Möglichkeiten, um betriebliches Lernen in möglichst kleine Einheiten zu verpacken, und eine anregende und aufregende Möglichkeit zur praktischen Umsetzung zu bieten. Wir investieren viel Zeit in die „ideale Portionierung“ von neuem Wissen, basierend auf den Stärken unserer Mitarbeiter. Lernen ist für uns immer mit sofortiger praktischer Anwendung im Unternehmen gekoppelt. Keine Lerneinheiten ohne praktische Umsetzung. Wir erhöhen kontinuierlich die Reichweite in unsere organisatorischen Strukturen für maximale Effekte.



DAS 15. SIEGEL

Demokratisches Design anstatt Leuchtturmprojekte.

Wir streben danach, Systeme zur Verfügung zu stellen, welche es allen Teilen unserer Belegschaft ermöglicht sich selbst, den eigenen Arbeitsbereich und das Unternehmen einfach und unkompliziert weiterzuentwickeln. Leuchtturmprojekte bringen uns nur punktuell voran. Wir streben einen einfachen Zugang zu hervorragend aufbereitetem Wissen für die Mehrheit unserer Belegschaft an. Leuchtturmprojekte, die unter Hochdruck „aus dem Boden gestampft“ werden, bringen nur einem kleinen Teil unseres Unternehmens einen wirklichen Wissenszuwachs. Wir denken eher darüber nach, wie wir vielen einen Zugang ermöglichen, anstatt wenige kurzfristig zu aktivieren. Für uns ist jeder Mitarbeiter durch seinen Einsatz ein „Leuchtturm“ für das Unternehmen.

www.crossgo.com

