

Projektliste

Diese Liste ist der Versuch, Ihnen einen möglichst umfassenden Einblick in unsere Arbeit zu gewähren, ohne die Vertraulichkeitszusagen gegenüber den Unternehmen zu verletzen.

Projekt A: Optimierung von Schnittstellen-Kommunikation

- Situation:
- zwischen den Bereichen Lager und Kundenbetreuung aber auch zwischen Mitarbeiterinnen der Kundenbetreuung blockieren Auseinandersetzungen und mangelnde Kommunikation die Zusammenarbeit massiv
 - Überforderung der Geschäftsführung
- Aktionen:
- Mitarbeiter/innen-Befragung, einzeln und in Gruppen
 - Strategie-Entwicklung mit der Geschäftsführung
 - Konfliktmanagement-Workshops mit Vertretern aus Lager und Kundenbetreuung, erst getrennt (mit „Pendeldiplomatie“), dann gemeinsam
 - Erarbeitung einer Vertretungsregelung und Einführung regelmäßiger Abstimmungstreffen im Bereich Kundenbetreuung
 - Einführungs-, Zwischen- und Abschluss-Veranstaltungen mit der gesamten Belegschaft (ca. 50 Personen)
- Ergebnis:
- drastisch gesunkene Fehlerquote im Lager durch schnellere und direktere Kommunikation zur Kundenbetreuung
 - funktionierende Vertretungsregelungen
 - Wiedererlangen eines klaren und stringenten Führungsverhaltens der Geschäftsführung
 - deutlich gestiegene Mitarbeitermotivation

Projekt B: Optimierung des vorhandenen Projektmanagement-Systems

- Situation:
- reibungsvolle Abläufe in der Projektarbeit
 - zeit- und material-intensive Kommunikationsstrukturen
 - wenig Transparenz über den aktuellen Stand der Dinge
 - unklare Verantwortlichkeiten
- Aktionen:
- Analyse der vorhandenen Projekt- und Kommunikationsstrukturen
 - Herausarbeiten der konstruktiven Aspekte des etablierten Systems
 - Weiterentwicklung des Projektmanagement-Systems
 - Einführung einer neuen Projektmanagement Software
 - Projekt-Coaching
- Ergebnis:
- reibungsarme Abläufe der Projekte
 - Transparenz über den aktuellen Stand der Dinge
 - Klarheit über Verantwortlichkeiten
 - verbesserte Kommunikation
 - nutzen der Erfahrungen für weitere Projekte durch effektive Dokumentation und konstruktive Reflektion

Projekt C: **Change-Management für Führungskräfte
(Umsetzung vorgegebener Veränderungen)**

- Situation:**
- großer Konkurrenzdruck erzeugt eine hohe Dichte von Veränderungsprojekten und sehr ehrgeizige Vorgaben zu Produktions- und Umsatzsteigerungen
 - durch immer flachere Hierarchien gibt es sehr große Budget-Verantwortungen und hohe Personalschlüssel
- Aktionen:**
- Vermittlung praktischer „Werkzeuge“ zur Führung von Veränderungsprozessen für Führungskräfte aller Führungsebenen (ca. 140 Führungskräfte)
 - Erarbeitung von Strategien zum konstruktiven Umgang mit Widerstand
 - Coaching und Moderation kollegialer Beratung zu den aktuellen Veränderungsprojekten
- Ergebnis:**
- schnellere Umsetzung der Veränderungsvorhaben durch bessere Planung und weniger Widerstand auf Mitarbeiterseite
 - bessere Unterstützung der Führungskräfte untereinander durch das „Sprechen einer Sprache“
 - Stress-Reduktion bei den Führungskräften durch professionelleren Umgang mit zeitlich und kommunikativ herausfordernden Situationen → höhere Motivation, niedrigerer Krankenstand
 - die Ermöglichung eines hohen „Taktes“ an Veränderungsvorhaben → Erreichung der ehrgeizigen Produktions- und Umsatzziele

Projekt D: **Changemanagement für Führungskräfte
(Umsetzung selbstinitiiertes Veränderungen)**

- Situation:**
- hoher Verkaufserfolg durch gutes Marketing aber unflexible, gewachsene interne Strukturen
 - eingeschliffenes Verhalten langjähriger Führungskräfte
 - Gefahr der Überforderung bei weiterem Wachstum
 - unnötiger Personalaufbau um unzureichende Abläufe herum soll verhindert werden
- Aktionen:**
- in über ein Jahr verteilten sechs Workshops mit allen 18 Führungskräften des Unternehmens
- Sicherung der Erfolgsfaktoren bisherigen Führungshandelns
 - genaue Identifizierung der Verbesserungspotenziale in allen Bereichen des Unternehmens
 - Erarbeitung neuer Lösungen und Vorgehensweisen
 - Planung der Umsetzung – insbesondere des Mitarbeiter-Einbezugs im Sinne eines konstruktiven Umgangs mit erwartbaren Widerständen gegen die Neuerungen
 - Begleitung und Coaching der Umsetzung der unterschiedlichen Veränderungsvorhaben
- Ergebnis:**
- eine hohe Bereitschaft sämtlicher Führungskräfte, ihre „selbstgemachten“ Abläufe kritisch zu überprüfen und zu verbessern
 - Freisetzen von sehr viel kreativer Energie im Finden neuer Lösungen
 - gegenseitige Unterstützung der Führungskräfte bei der Umsetzung der Neuerungen
 - reibungslosere, einfachere Abläufe
 - Verhinderung von Personalaufbau
 - Einsparungen von Zeit und Geld