



Prozessmanagement hat eine Methode

Jeder Entscheider weiß: Auftrags- und Klärungsphase beeinflussen das Ergebnis entscheidend. Wir wollen Ihnen als unserem Auftraggeber das einzige Ergebnis liefern, das zählt: Projektziel erreicht.

Deshalb gehen wir systematisch vor, in allen Kundenprojekten und in jeder Projektphase.

Mit einer strukturierten Vorgehensweise auf Basis eines definierten, für alle Beteiligten verbindlichen Projektablaufs schaffen wir die Grundlagen dafür, dass jedes Vorhaben tatsächlich ans Ziel führt. Wenn Sie uns beauftragen, werden Sie feststellen: Wir gehen systematisch vor. Ab dem ersten Gespräch handeln wir nach einer durchgängigen Methodik: Dem beratenden Klärungs-Prozess, einer standardisierten Vorgehensweise, die wir bereits in zahlreichen Kundenprojekten erfolgreich eingesetzt haben.

Besondere Merkmale unserer Auftragsabwicklung:

1. Der Ablauf in sechs Phasen (Auftragsklärung, Vertiefung, Beratung, Angebot, Durchführung und Auswertung) ist bei allen Projekten identisch, unabhängig von der Komplexität des einzelnen Auftrags.
2. Auf den Prozess der inhaltlichen Klärung legen wir besonderen Wert. Darum nehmen wir uns die Zeit, mit Ihnen Ihre Ziele zu definieren und erstellen erst dann ein individuelles Angebot.
3. Der Prozess ist autoregulativ, d. h. er generiert in jeder Phase neuen Input, der im weiteren Verlauf berücksichtigt wird. Die eingangs definierten Auftragsziele werden in den nachfolgenden Phasen immer wieder kritisch überprüft und auf Basis dieser Erkenntnisse korrigiert und nachjustiert. In allen Phasen können unsere Berater auf eine erprobte Auswahl spezifischer Analyse- und Unterstützungswerkzeugen zurückgreifen.

Zielt Ihr Vorhaben auf die Entwicklung von Personen und kleineren Gruppen ab, geht der Prozess der Auftragsklärung in der Regel weniger in die Tiefe als bei einem Organisationsentwicklungs-Projekt, das komplette Strukturen, Prozesse oder Kulturen adressiert und sich auf mehreren organisatorischen Ebenen bewegt. Für die Qualität der Auftragsabwicklung spielt es keine Rolle, wie komplex Ihr Vorhaben ist. Unsere Vorgehensweise ist immer die gleiche: Jeder Auftrag läuft nach dem gleichen bewährten Muster ab – lediglich die Instrumente variieren.

Ihr Nutzen:

- Professionalität durch erfahrenes Projektteam und zuverlässigem, in zahlreichen Kundenprojekten bewährten Ablauf
- Sicherheit durch systematische Verständigung auf ein eindeutiges gemeinsames Projektziel
- Ökonomischer Ansatz durch effizienten Einsatz von Methoden, Ressourcen und Personen
- Individuelle Lösung durch Identifikation der individuell am besten geeigneten Projektmanager und Instrumente
- Praxistauglichkeit durch praxisrelevantes, sofort in den Unternehmensalltag übertragbares Ergebnis
- Hoher Erkenntnisgewinn / hohe Lernkurve durch systematisches Ein- und Nachsteuern im laufenden Prozess, z. B. Übertragen von Piloterfahrung auf weitere Personen, Abteilungen, Hierarchien oder auf die gesamte Organisation (Rollout)



Die Phasen im Überblick (hier dargestellt für ein eher komplexes Vorhaben):

- 1. Auftragsklärung**

Unter Auftragsklärung verstehen wir, dass wir in Abstimmung mit Ihnen feststellen, welche Motivation Sie für Ihr Vorhaben besitzen. Welches Ziel verfolgen Sie? Aus welchem Grund? Was genau wollen Sie verändern? Welches Verhalten, welche Werte sollen etabliert werden? Um Ihre Ziele fundiert zu beurteilen, müssen wir alle handelnden Personen, Organisationen und Hierarchieebenen kennenlernen.

Wir differenzieren, wo die Prioritäten liegen: Ist es ein Personalentwicklungs- oder Organisationsentwicklungs-Projekt? Handelt es sich um ein Vorhaben, das beide Ebenen berührt? Wir verständigen uns auf ein gemeinsames Ziel, das eindeutig definiert ist.
- 2. Vertiefung**

Wir analysieren Ihr Ziel mit Werkzeugen, die exakt auf die jeweilige Zielsetzung abgestimmt sind. Unsere Projekterfahrung hilft uns dabei, die richtige Wahl zu treffen. Bei klassischen Personalentwicklungs-Themen greifen wir beispielsweise auf den Skill-Kompass, die Veränderungs-Pyramide oder ein passendes Potenzial-Modell zurück. Auch das Potenzial-Modell kann bei Aufgabenstellungen im Bereich der Personalentwicklung wertvolle Dienste leisten, genauso wie erweiterte Interviews, Dokumentenanalyse (z. B. aus Mitarbeiterbefragung) und andere Werkzeuge für die Entwicklungsanalyse und -darstellung.

Nicht immer ist eine sofortige Analyse möglich: Während einige Analysewerkzeuge spontan im Erstgespräch verwendbar sind, erfordern andere zunächst eine inhaltliche Abstimmung. Für einige Werkzeuge, insbesondere im Zuge von Team-Weiterentwicklungen und Konfliktmoderationen, ist zunächst der Einsatz vorbereitender Tools, ein zweites Gespräch oder ein erweiterter Gesprächskreis, z. B. die Führungskräfte der Zielgruppe, notwendig.
- 3. Beratung**

Guter Rat ist immer persönlich; wir nehmen Sie mit auf die Reise. Denn jede Lösung lebt von Akzeptanz bei den handelnden Personen und bei allen, die von der Umsetzung betroffen sind. Deshalb wir entwickeln mit Ihnen ein gemeinsames Verständnis über Methoden und Vorgehensweise und diskutieren erste Lösungsansätze, bevor wir in die konkrete Umsetzung gehen.

Gemeinsam mit Ihnen prüfen wir die verschiedenen Möglichkeiten und bestimmen, mit welcher Methode wir das beste Ergebnis erzielen. Jetzt melden wir uns auch zu Wort, wenn wir die Erreichung eines Zieles als unrealistisch beurteilen, und schlagen Ihnen taktische Alternativen vor.



- 4. Angebot** Erst nach der Verständigung auf ein gemeinsames Ziel definieren wir das Team mit allen Spezialisten und Instrumenten, die Ihre individuelle Aufgabenstellung potenziell am besten erfüllen. Bei uns profitieren Sie erneut von unserer langjährigen Projekterfahrung – und von einem breiten Mix aus Kompetenzen und Instrumenten, das grundsätzlich alle denkbaren Anforderungen abdeckt.
- 5. Durchführung** Wir unterscheiden zwischen Vorhaben, die mit der Durchführung abgeschlossen sind, und Projekten, bei der eine erste gemeinsame Erfahrung auf andere Mitarbeiter, Abteilungen, Standorte etc. übertragen werden soll. Hier geht es darum, ein konkretes Learning weiter zu optimieren und für einen flächendeckenden Rollout verfügbar zu machen.
- 6. Ein- und Nachsteuern (optional)** In dieser Phase werden nicht nur Praxiserfahrungen aus dem Pilotprojekt konsolidiert und der Einsatz der dazugehörigen Instrumente optimiert; häufig ist jetzt auch ein weiterer Personenkreis involviert. Beispiel: Ergänzung eines Workshops für das Management. Wie immer das jeweilige Ziel lautet, immer kommt es darauf an, einen maximalen Erkenntnisgewinn aus dem Pilot zu ziehen.
- 7. Auswertung** Mit eigenen Werkzeugen und Formaten steigern wir in dieser Phase den individuellen Erkenntnisgewinn des Auftraggebers und gehen weit über die klassische schriftliche Evaluation am Seminarende hinaus. Je nach Wunsch, Bedarf und Komplexität des Auftrages führen wir an dieser Stelle gerne auch Evaluationsgespräche.
- 8. Ausweitung (optional)** Relevantes Praxis-Wissen für alle: Typischerweise werden in dieser Phase Learnings aus dem Pilot auf die gesamte Organisation übertragen, oder es fällt der Startschuss der Rollout nach der Pilotphase. Vor allem bei komplexeren Themen erfolgt die Verstetigung und/oder Ausweitung auf andere Stakeholder.

Unsere Auftragsabwicklung durchläuft stets die hier beschriebenen Phasen. Die Intensität und Tiefe des Prozesses ist jedoch von Thema, Volumen und Komplexität Ihres Vorhabens abhängig.

Ansprechpartner:

Werner Hahn
Bereichsleiter Key Account Management
bbw gGmbH
Telefon: 0821 56756-33
Telefax: 0821 56756-20
E-Mail: werner.hahn@bbw.de
Website: www.bbw-seminare.de