



NEOtransition – Ihre Begleitung im Transformationsprozess

Transformationsprozesse co-kreativ gestalten und erleben

Gemeinsam mit Ihnen gestalten wir für Ihre Organisation einen Transformationsprozess, dessen Struktur sich konsequent an Ihren Zielen und Bedürfnissen orientiert. Dabei schaffen wir Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit Ihrer Organisation im Sinne einer organisationalen Resilienz.

„Panta rhei – Alles bewegt sich fort und nichts bleibt.“ Dieser Satz von Heraklit prägt unser Vorgehen mit NEOtransition.

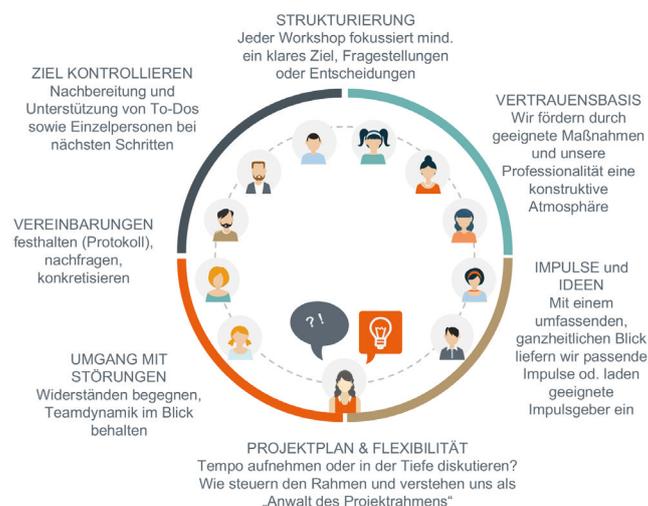
Als systemische Organisationsberatung unterstützen wir Sie bei dem Wandel, eine nachhaltige Umsetzungs-, Kommunikations- und Lernstruktur innerhalb Ihrer Organisation zu etablieren. Der Transformationsprozess auf dem Weg zur Umsetzung Ihrer Vision und Stärkung Ihrer organisationalen Resilienz wird durch uns moderiert und bindet alle Verantwortungsträger:innen ein.

Wir etablieren eine Kommunikationsstruktur, die einen entscheidenden Beitrag auf dem Weg Ihrer Vision in eine neue Wirklichkeit Ihres Unternehmens leistet. Neue Regeln, Routinen und Formen der Zusammenarbeit, u. a. agile Arbeitskonzepte und Elemente des New- oder Flex-Works werden etabliert, verprobt und tragen zu einem Kulturwandel bei.

Beispiel aus der Praxis

„Wir merkten, dass die Art und Weise, wie wir die Arbeit innerhalb unserer Organisation bislang strukturierten und lebten, nicht mehr passend war. Die veränderten Marktbedingungen und Lebensentwürfe unserer Mitarbeiter:innen schienen uns zu überhohen. Unsere bisherigen Struktur und auch unsere Kultur machen die Umsetzung von raschen Veränderungen schwierig. Wie gehen wir konkret vor, um unsere Organisation nachhaltig zu verändern ohne uns dabei selbst zu verlieren? Wie versetzen wir uns in die Lage, neue Trends und Bedürfnisse aufzufangen, antizipieren und in unseren Alltagspraxis aufnehmen zu können, gerade wenn die Zeit knapp wird und Herausforderungen von morgen uns mit Sorge erfüllen?“

Als systemische Organisationsberatung verstehen wir Berater:innen von compleneo Consulting uns als „Begleiter:innen auf Zeit“. Ihre und auch unsere Unabhängigkeit sind uns bei der Beratung wichtig. Von Anfang an gestalten wir die Arbeit im Transformationsprozess als praxisorientierte Lernchance für interne Multiplikatoren oder Change- bzw. Transformation-Agents. Sie übernehmen zunehmend die Hauptverantwortung bei der Umsetzung, der fortlaufenden Analyse, Zieldefinition, Kommunikation und dem Managen von Konflikten.





NEOtransition – Ihre Begleitung im Transformationsprozess

Transformationsprozesse co-kreativ gestalten und erleben
Was ist das Besondere an NEOtransition?

Transformation bedeutet für uns bei compleneo Consulting die Stärkung der Fähigkeit Ihrer Organisation, neue Trends und Bedürfnisse antizipieren und flexibel darauf reagieren zu können. Im Transformationsprozess verwirklichen Sie Schritt für Schritt Ihre Vision, überprüfen laufend Entwicklungsschritte und passen diese bei Bedarf an.

Um eine Organisation erfolgreich verändern zu können, braucht es Commitment, vor allem durch das Top-Management. Uns geht es als systemische Organisationsberatung um die Frage: Was brauchen Sie wirklich? Was fördert Ihre Wertschöpfung? Und was kann bei Ihnen funktionieren?

Wir haben gute Erfahrungen damit gesammelt, schnell umsetzbare Piloten zu nutzen und auf Basis der Erfahrungen, Konzepte schrittweise auszurollen. Die Gestaltung und Entscheidung liegt bei Ihnen. Neben der Moderation des Prozesses durch unsere compleneo Consultants geben wir auch sachdienliche Impulse und Empfehlungen. Wir unterstützen beim Lernen als Lotsen und sind häufig konstruktive Musterbrecher:innen. Bei Bedarf binden wir weitere Expert:innen ein.

Wie machen wir das?

Einen Transformationsprozess starten wir mit einem moderierten Treffen mit den internen Ansprechpartnern, die derzeit und zukünftig für diesen Prozess Verantwortung tragen. Hier werden die bisherigen Vorstellungen und Ziele abgestimmt und Rahmenbedingungen wie u. a. Ressourcenfragen verhandelt und vereinbart. Oft empfehlen wir die Etablierung eines Steuerungskreises. Die Kunst dabei ist es, das Team möglichst kompetent und repräsentativ und gleichzeitig entscheidungsfähig und beweglich aufzubauen.

Die Treffen mit dem Steuerungskreis finden regelmäßig statt und werden vor allem zu Beginn von einem/einer erfahrenen Prozessbegleiter:in moderiert. Nach dem der detaillierte Transformationsprozess entwickelt und abgestimmt wurde, ist es Aufgabe des Steuerungskreises, die jeweils nächsten konkreten Schritte zu definieren und die Umsetzung der Maßnahmen im Blick zu behalten und laufend auf Passung zu überprüfen. Der Steuerungskreis lädt Entscheidungsträger:innen zu eigenen Treffen ein, um die Umsetzungsplanung breiter zu denken und konstruktive Entscheidungen sicherzustellen.

Die Mitglieder des Steuerungsteams koordinieren den Wandel der Organisation auch außerhalb der formellen Treffen. Sie informieren in Ihren Teams und Gremien über den Prozess, beantworten Fragen und holen sich Meinungen und Anregungen zum Transformationsprozess ein. Vor allem prägen Sie durch Ihr Vorbildverhalten nicht selten das zukünftige Verhalten in der Organisation. Nach entsprechender Mandatierung des Steuerungskreises wird entschieden, welche Formate für eine nachhaltige Transformation der Organisation hilfreich sind. Je nach Zukunftsbild und Bedarf, werden iterative Austauschformate, wie Dailys etc. und crossfunktionale Retrospektiven genutzt. Mit der Nutzung neuer Formate kann beispielsweise auch eine Organisation entstehen, die auf selbstorganierte, interdisziplinäre Teams und Expertenaustauschformate setzt und durch ein konstruktives, respektvolles Fehlermanagement eine hohe Geschwindigkeit für Innovationen entwickelt. In manchen Bereichen macht die Einführung agiler Projekt- und Managementmethoden wie SCRUM oder DESIGN-THINKING Sinn. Wieder andere profitieren von LEAN oder überhaupt der Einführung eines professionellen Projektmanagements und nutzen KANBAN – oder Teile davon für die transparente Steuerung der Teamarbeit. Auch die Steuerung der einzelnen Teams oder der ganzen Organisation durch OKRs (Objectives and KeyResults) kann erprobt und umgesetzt werden.