



Veränderung bewirken.
In Menschen.
In Organisationen.

Angebot:

Prozess-Coaching

für process-owner
(Führungskräfte/Auftraggeber)
und Prozess-Begleiter
(interne Berater)

proventis consult

Die proventis consult unterstützt Unternehmen in deren Veränderungsprozessen. Dabei kann es um komplexe Strategieentwicklungs- und Umsetzungsprozesse gehen, um die Optimierung bewährter Geschäftsprozesse oder auch um die Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitern für den „Change“.

Wir beraten Sie bei der Auswahl und Durchführung adäquater Maßnahmen, die als einzelne Interventionen oder als Projekte den erwünschten Beitrag zur Entwicklung Ihrer Organisation und der darin tätigen Menschen bringen werden.

Auf den folgenden Seiten lernen Sie unsere Methodik des Prozess-Coachings kennen, die wir speziell für Unternehmen und Institutionen entwickelt haben, die Veränderungsprozesse aus eigener Kraft und mit eigenen Kapazitäten, aber doch mit einem externen „Prozess-Spiegel“ durchführen wollen. Ähnlich wie bei unserem Konzept für das individuelle Coaching haben wir den Begleitprozess so strukturiert, dass die Wirksamkeit der Zusammenarbeit zwischen den Prozesstreibern und dem externen Prozess-Coach jederzeit messbar ist.

Prozess-Coaching

Im Prozess-Coaching reflektieren Sie die Steuerung des Veränderungsprozesses, den Sie als Auftraggeber in die Umsetzung bringen wollen oder die Prozessbegleitung, die Sie als interner Berater durchführen. Sie holen sich punktuell externe Sicht, um die Beziehungsgeflechte zu analysieren, Quellen für Widerstand wie auch bis dahin verborgene Chancen und Risiken aufzudecken und Handlungsalternativen für sich abzuleiten.

Veränderung bewirken.
In Menschen.
In Organisationen.

Parallel zum individuellen Coaching-Modell dient das Prozess-Coaching als Unterstützung und Klärungshilfe für Auftraggeber und/oder interne Prozess-Begleiter im bereits laufenden wie auch geplanten Change-Projekt. Der externe Prozess-Coach bleibt im Hintergrund.

Anlässe

Auf Change-Projekten liegt erfahrungsgemäß eine hohe Management-Attention. Trotzdem kann jeder Veränderungsprozess ins Stocken geraten, wenn spätestens in der Umsetzungsphase Bereichsgeheimnissen oder auch Interessen von Führungskräften, Mitarbeitern und dem Betriebs-/Personalrat berührt werden. Widerstände entstehen, die häufig nicht bearbeitbar sind, weil sie nicht offen geäußert werden. Unterschwellig entstehen Konflikte, die sich störend auf die Arbeitsatmosphäre und auf den Projektfortschritt auswirken. Gerade die lediglich atmosphärisch spürbaren, also sachlich schwer fassbaren Störungen verunsichern die internen Prozessstreiber und –berater, sind diese doch in ihrer Rolle des Veränderers daran interessiert, ihren Auftrag professionell zu meistern, aber auch über die Projektarbeit hinaus gute Beziehungen zu ihrem Umfeld zu behalten. Die Wahl einer geeigneten Intervention entscheidet darüber, wie es gelingt, die verdeckten Konflikte mit dem Ziel der Auflösung besprechbar zu machen. Hierbei kann proventis die process-owner in der strategischen Ausrichtung des Prozesses sowie seiner Auswirkung auf andere Bereiche beraten und den Prozess-Begleitern ihre Einflussmöglichkeiten auf Kommunikations- und Entscheidungsprozesse spiegeln. Eine andere Möglichkeit ist es, in Vorbereitung eines Change-Prozesses die strategischen Ziele, die angestrebte Rollenverteilung, das Projektumfeld sowie die Umsetzungsplanung mit Hilfe der externen Sicht auf mögliche Chancen und Risiken hin zu überprüfen.

Zielsetzung

Für den process-owner:

In Vorbereitung eines komplexen Change-Prozesses sind die Ziele, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen im Hinblick auf die zu erreichende Qualität hin überprüft, Chancen und Risiken sind identifiziert.

Schwierige Praxissituationen im laufenden Veränderungsprozess sind beleuchtet, Handlungsoptionen/konkrete Maßnahmen für das weitere Vorgehen abgeleitet, so dass die Krise in Eigenleistung der Internen überwunden werden kann.

Für den Prozess-Begleiter:

Der Begleiter hat seine Rolle geklärt und ist in der Lage, die Veränderungsaufgabe mit seinen anderen Funktionen im Unternehmen in Einklang zu bringen. Er hat methodische Inputs zur Stärkung seiner Kompetenz als Veränderungsmanager erhalten.

Zielgruppe

Das Angebot ist vor allem an unternehmensinterne Führungskräfte gerichtet, die einen Change-Prozess angestoßen haben und diesen selbst in die Umsetzung führen (process-owner), wie auch an interne Berater, die Veränderungsprozesse im Auftrag von Führungskräften begleiten

Nutzen

Unternehmen, die ihre Veränderungsprozesse aus eigener Kraft mit den internen Ressourcen umsetzen, können bei individuellem Bedarf der Auftraggeber bzw. der Prozess-Begleiter kurzfristig und punktuell eine externe Sicht einholen, z.B. bei der Vorbereitung und Planung der Prozesses, zur regelmäßigen Supervision oder in einer aktuellen Krisensituation. Der Prozessverlauf, entstandene Chancen und Risiken, durchgeführte Maßnahmen und die Entwicklung der eigenen Rolle im Beziehungsgeflecht wird neu aus unterschiedlichen Blickwinkeln reflektiert. Dabei besteht die Möglichkeit, sich Anregungen für die weitere Vorgehensweise zu verschaffen und methodische Inputs zu erhalten, z.B. Prozess-Controlling, das Aufdecken verdeckter Widerstände und der Umgang damit, d.h. die Konfliktmoderation. In einem geschützten Raum durchgeführt, stärkt das Prozess-Coaching die innere Sicherheit der Verantwortlichen

Vorgehensweise

Das Prozess-Coaching wird auf der Grundlage zur Verfügung gestellter Daten mit den internen Auftraggebern/Prozess-Begleitern an einem neutralen Ort durchgeführt. Der externe Coach greift zu keiner Zeit direkt in das Prozessgeschehen ein. Vielmehr unterstützt er die Kunden dabei, einen systemischen Blick auf das Beziehungsgeflecht und das Umfeld des Veränderungsprozesses sowie die Konsequenzen der Handlungsalternativen zu bekommen. Dabei werden bis dahin verborgene Chancen und Risiken deutlich, so dass die Auftraggeber/ Prozessbegleiter mit Unterstützung des Prozess-Coaches konkrete Maßnahmen (das WAS) und persönliche Handlungsoptionen (das WIE) ableiten können.

Thematische Stichworte zum Prozess-Coaching:

- Systemische Sicht auf den Veränderungsprozess
- Rollenklärung für den process-owner und den Prozess-Begleiter
- Vereinbarkeit der Rollen mit den anderen Funktionen im Unternehmen
- Analyse der unterschiedlichen Interessen im Unternehmen
- Klärung der persönlichen Bedingungen für Veränderungsprozesse
- Widerstände: Wie entstehen sie? Wie kann man sie nutzen?
- Attraktoren: notwendiger Bestandteil der Veränderungsmotivation
- Kontinuität und Veränderung: ein permanenter Prozess

Angebot

Das Angebot richtet sich an process-owner und Prozess-Begleiter, die die Vorbereitung und Planung ihres Change-Auftrages durch externe Sichtweise überprüfen möchten, methodischen Input wünschen oder aktuellen Handlungsdruck im Projekt erfahren.

Veränderung bewirken.
In Menschen.
In Organisationen.

Der Beratungsaufwand ist abhängig von der Komplexität des Projektauftrages und der tatsächlich zu leistenden Unterstützung durch den Prozess-Coach. Das Honorar wird nach geleisteter Beratungszeit auf Tagessatzbasis errechnet.

Kontakt:

proventis consult
Kurfürstendamm 30
10719 Berlin

Tel.: +49 30 857 33 594
consult@proventis-consult.eu
www.proventis-consult.eu