

Gebhard Borck
reduce time to success

Whitepaper Katalyse-Design



Wir beteiligen
für den gemeinsamen Erfolg



Bayernstr. 31
75177 Pforzheim



+49 173 720 83 07
+49 7231 78 61 87



direkt@gebhardborck.de

Gesund Kooperieren

Nutzt die Klugheit Eurer Mitarbeiter für stabile Erfolge

Seit über zwanzig Jahren begleite ich Geschäftsführungen in ihrer Veränderung. In der ganzen Zeit blieben die Top-Drei-Probleme unverändert: Die folgenden Aussagen spiegeln sie wieder: „Wir haben ein Kommunikationsproblem.“ „Bei unseren Akademiker:innen kann ich mir das gut vorstellen. Die verstehen das. Doch was ist mit den Jungs aus der Produktion? Die verstehen ja Deutsch nur begrenzt.“ „Aktuell sind wir im Überlebensmodus. Wenn wir da raus sind, haben wir wieder den Kopf frei für Veränderungen.“

In diesem Whitepaper geht es um das Denkwerkzeug des Katalyse-Designs.

Anhand von vier veränderten Verhaltensmustern zeige ich dir, wie eure Firma aus Selbstwirksamkeit heraus wirksam wird. Maßgeblich ist dafür gleich der erste Musterbruch:

Einbeziehen schlägt überzeugen

Jede Organisationsveränderung folgt irgendwann einem oder mehreren Konzept(en) und (ge)braucht Methode(n). Sie setzen einen Rahmen. Sie sorgen für Qualität. Sie garantieren Ergebnisse. Willst Du das mit einem gesunden Menschenverstand erreichen, hör auf, Menschen:

- abzuholen.
- durch Moderation in eine bestimmte Richtung zu leiten.
- von etwas zu überzeugen.

Stattdessen kannst Du sie einbeziehen.

Verlang von ihnen, selbst zu denken. Lass sie, anstatt über Dich, sich beurteilen. Und nimm sie beim Wort. Prüfe, ob ihr Euch Euren eigenen Aussagen gemäß verhaltet. Damit das gelingt, hilft es, ein weiteres Muster zu durchbrechen.

Ohne Plan starten

Erst letzte Woche fragte mich ein Geschäftsführer:

„Wieviel Prozent von der Lösung sollten wir kennen, bevor die Mitarbeiter an Bord kommen?“

Meine für ihn überraschende Antwort:

„Bestenfalls Null.“

Mir ist völlig klar, dass das praktisch unmöglich ist. Dennoch wäre es ein idealer Ausgangspunkt. Genau hier entsteht auch die größte Schwierigkeit in der Anwendung von Konzepten und Methoden. In ihrer typischen Ausprägung nehmen viele von ihnen Lösungen vorweg.

Ja sie werden exakt deshalb ausgewählt.

Wer sie vorgibt, wünscht sich insgeheim ein bestimmtes Ergebnis. Eines, das ihm/ihr in den Kram passt. Eines, das er/sie versteht. Der gesunde Menschenverstand arbeitet anders. Er erreicht seine Höchstleistung in ergebnisoffenen Fragestellungen. Dazu ist es notwendig, Konzepte wie Methoden so anzupassen, dass sie zur Situation und Problemstellung passen, ohne Lösungen vorwegzunehmen. Nutzen wir dann noch Gruppen für die Klärung, passiert der dritte Musterbruch fast von alleine. Denn so ...

sprengen wir individuelle Denkgrenzen

Gelingt Euch das, entsteht aus der Höchstleistung im Denken der Einzelnen die Weisheit der Vielen. Sie erreicht für die Firma sinnvolle Ergebnisse. Jetzt wandelt sich die Selbstwirksamkeit von Kolleginnen und Kollegen in unternehmerische Wirkung. Ohne großen Wasserkopf kommt es zu gemeinsamem verantwortlichem Handeln. Das bekommt mit dem vierten Musterbruch seinen Sinn. Nämlich, wenn die Kommunikation über anstehende Schwierigkeiten ...

vor der Entscheidung zur Lösung beginnt

Denn nur so gelingt es Euch, Widerstände, die es gegen den einen oder andern Lösungsvorschlag gibt, zu integrieren. Das unterscheidet sich grundlegend davon, jemanden zu überzeugen.

Sind wir schon während der Lösungsentwicklung einbezogen, machen wir Menschen das von alleine, im Rahmen einer systematischen Lösungssuche. Damit es, trotz Arbeitsalltag, gut wird, empfehle ich, von mir, sogenannte Prozess-Designs. In ihnen entwirfst Du mit dem Kontext

stimmige Schritte. Diese dienen, je nach Situation:

- dem Austausch
- dem Erkenntnisgewinn
- der Reflexion
- der Ideenentwicklung und/oder
- der Lösungsfindung

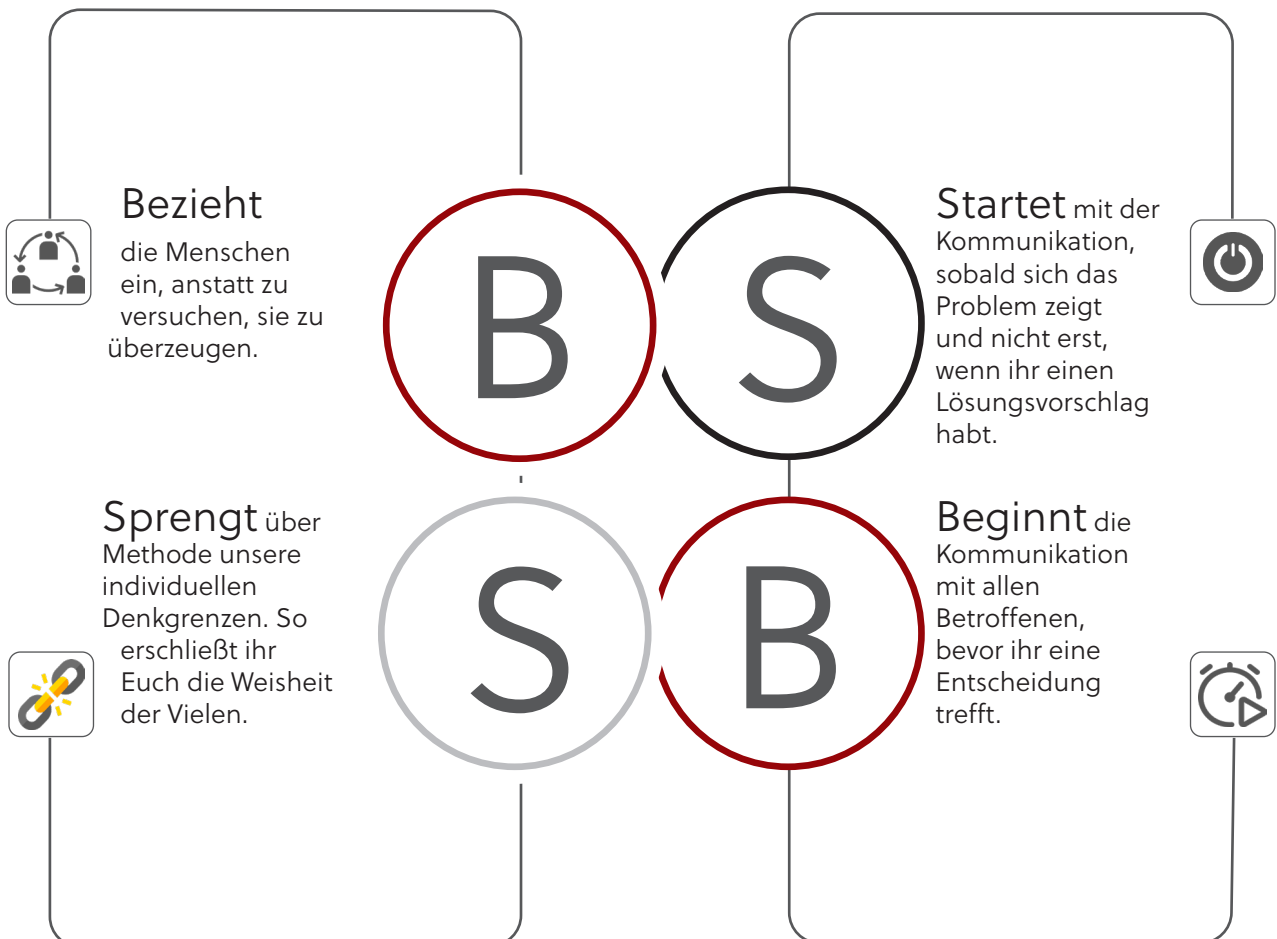
Und sie funktionieren gut für kleine bis riesige Gruppen. Du kannst Dir sicher vorstellen, wie solche Designs die Standardsettings von Konzepten wie auch Methoden sprengen. Deshalb gibt es hier kein One-Size-Fits-All. So behält eine Firma, die auf dem gesunden Menschenverstand aufsetzt, stets ihre ureigene DNA. An dieser Stelle geht der Katalysezyklus, den ich in den letzten Lichtblicken aufzeigte, dann auch nahtlos über ins sinnvolle Entscheiden, das ich im Whitepaper Entscheidungs-Design beschreibe.

„Wie lange wollt ihr noch nach der Methode suchen, die zu Eurer Lösung passt?“

„Ich weiß: Ihr könnt alle Probleme lösen, wenn ihr frühzeitig zur Beteiligung einladet.“

Mit 4 Musterbrüchen schaffst Du das beste Katalyse-Design

Diese vier veränderten Verhaltensweisen sichern in Deiner Firma eine hohe Qualität in der Zusammenarbeit. Aus ihnen entsteht eine zugewandt einbeziehende Kommunikation. Die Arbeit in großen Gruppen ermöglicht sehr gute Ergebnisse. Losgelöst von Bildungsstand und weit ab von kulturellen Vorurteilen. Doch das Beste ist. Sie funktioniert gerade in Krisenzeiten zum Wohl der Organisation. Denn, wie [hier beschrieben](#), spart sie Zeit und schenkt Gelassenheit. Deshalb:





Vielen Dank



Kontaktieren Sie uns

Bayernstr. 31
75177 Pforzheim

+49 173 720 83 07
+49 7231 78 61 87

direkt@gebhardborck.de

Gebhard Borck
reduce time to success