

GO AGILE mit TEAM P

New Leadership &

Agile Organisationsentwicklung



Die Transformation zur New Work „Denke“ und agilen Organisation erfolgreich managen

Architekturen – Ansätze – unsere Herangehensweise

TEAM P als Transformation Coach: Wie gehen wir ran?

Als Change Architects.

Zunächst runter von der Baustelle: Bei komplexen Fragestellungen springen wir nicht auf ein scheinbar „naheliegendes“ oder „fast schon genehmigtes“ Konzept von Trainingsprogrammen oder klassischer Change-Begleitung.

Wir sind **Architekten** und keine Maurer. Zunächst wollen wir mit ihnen gründlich das „was“ und dann das „was zuerst“ herausarbeiten, bevor es in das „wie“ geht. Eine wirklich stimmige, wirksame Architektur entsteht am Ort immer wieder neu. Der Kunde bestimmt mit seinem aktuellen Marktumfeld, der angestrebten Führungskultur und der gelebten Organisationsphilosophie die sinnvolle Architektur.

Aber mit logischen **Statikgesetzen der Effektivität und Effizienz**, die wir kennen und einbringen. Auch mit unseren Mehr-Werten

1. klar priorisierend (und logische Reihenfolge aufbauend)
2. nachhaltig wirksam,
3. zeitlos stimmig (keiner schnellen Mode-Konzeption folgend),
4. integrierend (scheinbar widersprüchliche Lösungen in Kombination).

Die nachhaltig wirksame Architektur eines Change-Vorhabens folgt bei uns u.a. der 3-Schritt-Reflexion des IMD Lausanne (Prof. Narasimhan).

Steht die Architektur, gehen wir mit ihnen in das passgenaue Prozess-Design. Wir folgen dem Ansatz „intern vor extern“, um über die Umsetzung nachhaltig interne Prozess-Kompetenz aufzubauen. Ins tun kommen und den Prozess sicher ins Ziel bringen: Wenn es kapazitativ gebraucht wird, pushen wir das Vorhaben als Prozesstreiber und Coach der internen KollegInnen im gemeinsamen Team der **Bauleitung**.

Später braucht es auch **Maurer** und Material, die das umsetzen. Wir definieren uns nicht primär als Lieferanten von Meetings, Trainings, Moderationen, Einzelcoachings. Wenn es gebraucht wird, liefern wir den für die Architektur und den Prozess minimal notwendigen Teil – innovativ, direkt erlebend, konkret umsetzend. Wir bestreiten diese Formate vorzugsweise wieder komplett integriert mit den internen KollegInnen und Spezialisten.

Integrated Change Consultants.

Wir sind Vertreter des integrativen Management Ansatzes. Das integrative denken nimmt komplexe Sachverhalte positiv an und zieht scheinbar widersprüchliche Lösungen innerhalb eines zur Verfügung stehenden Zeitrahmens in Betracht. Unser Ansatz folgt u.a. dem Ansatz von Prof. Roger Martin von der Rotman School Toronto.

Wir sind dabei fest in der systemischen Philosophie einer wirksamen „sowohl-als -auch“-Kombination verwurzelt und vermeiden daher bei komplexen Fragestellungen ein einfaches „entweder A -oder B“. Die neue, wirksamste Lösung eines maximal möglichen A UND maximal möglichen B finden wir als Innovation. Diese anfangs nicht für möglich gehaltene, wirklich gute Entscheidung führt nicht zum faulen Kompromiss, sondern zu smarten, integrierten Lösungen. Wir trainieren diese lernbare Denkhaltung seit über 10 Jahren in unseren einjährigen Ausbildungen zum Agilen Coach und agilen Organisations- und Changeberater.

Hybrid statt „das Neue ersetzt das Alte“: Wir kennen zutiefst die alt-bewährten und die neuen Spielssysteme. Jedes Vorhaben integriert das jeweils Beste aus allen Spielsystemen und hat eine Öffnung für neue Stile, die heute noch keiner kennt. Agile Organisation und New Work sind daher für uns nur Zwischenschritte, nicht die finale Lösung.

Wir sind Berater für Berater.

Wir sind Architekten für Architekten.

Wir kennen die Grenze zwischen uns und ihnen als Kunde. Sie ist minimal wichtig. Sie existiert nur in der minimal nötigen Welt von Angebot, Abrechnung, Fairnessregeln. In der inhaltlichen Arbeit sind wir eins. Ein Team. Ohne Grenzen im Kopf. Jeder mit dem Gedanken „wenn mir die Firma zu 100% allein gehören würde, was würde ich jetzt tun in dieser Frage?“. Von klaren Kunden und Beratern zu gemeinsamen Unternehmern. In der gemeinsamen Arbeit sehen wir keinen Unterschied mehr in der Sprache, der Optik, dem Stil des Arbeitens. EINS, bis die Aufgabe durch ist.

Wir sind Berater für Berater. Wir arbeiten für und mit allen internen Beratern & Change Agents. Wir machen sie wirksam und stärker. Wir unterstützen als Coach auch andere Beratungseinheiten, wenn sie besser werden wollen.

Die alte Grenze zwischen Kunde und Beratersystem ist ja eine häufige Demarkationslinie von latentem Misstrauen, Spielchen, Vorurteilen und schmerzvollen Erfahrungen – auf beiden Seiten. Das ist nicht unsere Welt. Wenn Sie auch Lust haben, aus dieser alten Denke heraus zu kommen, sind Sie bei uns genau richtig.