

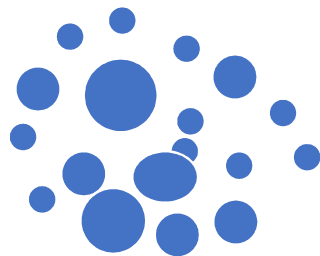
Interaction – Participation - Solutions (IPS-Konzept)

Die neue Welt des Arbeitens

Gabriele Höller

höller organisationsentwicklung

Ausgangssituation - Change



Digitalisierung, Globalisierung und demografische Entwicklungen beeinflussen alle Unternehmensbereiche; innovative Lösungsansätze zu finden gilt als die Herausforderung der Zukunft



Stetige
Veränderungen



Konfliktgeladene
Change Projekte

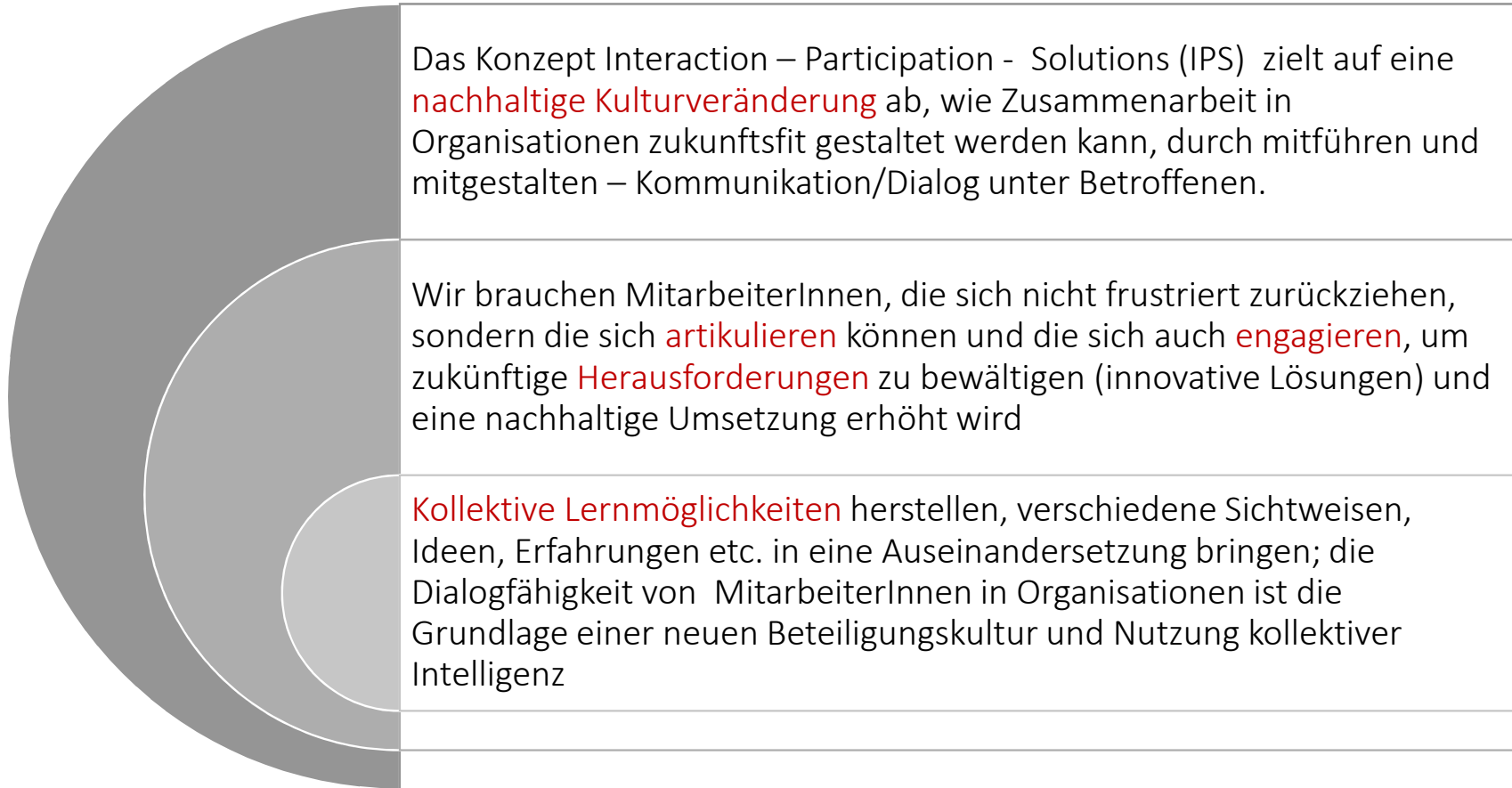


Ein entscheidender Erfolgsfaktor für Veränderungsprozesse ist, dass **MitarbeiterInnen die Veränderungen mittragen und vorantreiben.** "Wandel kann nur gelingen, wenn er von den betroffenen Mitarbeitern hinreichend unterstützt und akzeptiert wird"

Effektive Veränderungsprozesse geschehen nicht dadurch, dass man moralische Botschaften versendet und Menschen sagt, wie sie sich zu verhalten haben. Bevormundung funktioniert nicht, wenn man einen echten Kulturwandel herbeiführen möchte (P. Narval)

Ziele IPS

Wie kann es gelingen, dass MitarbeiterInnen miteinander engagiert an einer Fragestellung arbeiten und gemeinsam gute Lösungen finden?



Interaction – Participation - Solutions in 6 Punkten

Kollektive Lern- und Lösungskompetenzen aktivieren und nutzen;
Beteiligungskultur etablieren

Interaktion zwischen MitarbeiterInnen hierarchie- und organisationsübergreifend auf Augenhöhe (Transparenz)

Mitgestalten, mitführen, Beteiligung ist kein „Wunschkonzert“;
Verantwortung übernehmen

Lösungen als Entscheidungsgrundlage gemeinsam erarbeiten; das letzte Wort haben die Verantwortlichen

Kulturwandel: MitarbeiterInnen haben neben ihren Einzelinteressen auch das große Ganze im Auge zu behalten

Echte Beteiligung durch ergebnisoffenen Arbeitens (keine Scheinbeteiligung) kriert gemeinsam innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen

Nutzen von Beteiligungsverfahren (IPS)

Wertschätzung
gegenseitiges
Verständnis

- Die Zusammenarbeit über verschiedene Abteilungen, Hierarchien, funktionalen Rollen, Expertisen hinweg fördert den Austausch von „Sichtweisen“ und die Transparenz im Unternehmen, erhöht die Identifikation mit der Organisation und stärkt die Motivation

Lösungen für
komplexe
Themen

- Das Erarbeiten von Lösungen anhand einer realen Herausforderung/Fragestellung ermöglicht den optimalen Transfer in den Arbeitsalltag
- Entscheidungsgrundlage für Verantwortliche

Nachhaltige
Kulturent-
wicklung

- Vernetzung: Geschäftsführung, Verwaltung, Führungskräfte, MitarbeiterInnen ev. KundInnen
- Eine dauerhafte Etablierung eines Interaktionsprogrammes (Beteiligungskultur) sichert einen kontinuierlichen Lernprozess

Beteiligungsverfahren (kollektive Intelligenz)

Auswahlverfahren

+ Professionelle Moderation
Prozessbegleitung

1.
Zufallsprinzip

oder

2. Gezielte
Auswahl der
Funktion oder
Aktiv-MAInnen

Kerngruppe/n auswählen (12-15 MAInnen)

Parallel laufende
Gruppen

oder

Einzelne Gruppe

Repräsentativ – diverse Perspektiven (Alt, Jung,
M/W, funktionale Sicht, erfahren, kurz dabei..)

konkrete Fragestellung
(ergebnisoffen, selbstorganisiert)

mit oder ohne Einbeziehung von
FachexpertInnen

Open Source Methoden & Organisation

Auswahl verschiedener Werkzeuge für Interaktionsprozesse/Change

- Großgruppenmethoden wie World Cafe, Open Space, Zukunftskonferenz beziehen den einzelnen Menschen sowie das System ein, bauen auf persönliche Erfahrung, Dialog, Moderation und kreieren gemeinsam innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen.
- Kleingruppenmethoden (12-15 Personen) wie Interaction Circle, Storytelling, Kollegiale Fallberatung bewerkstelligen kreative und intensive Austausch- und Lösungsarbeit
- Professionale Moderation und Prozessbegleitung Voraussetzung
- Projektorganisation (intern); Geschäftsführungsentscheidung, Projektleitung, Fachabteilungen wie Kommunikationsabteilung etc.

Beraterin Profil



Dipl.-Ing. Gabriele Höller

studierte „Angewandte Ökologie“ an der Universität für Bodenkultur, der Technischen Universität und Universität Wien; sie ist seit 27 Jahren als Unternehmensberaterin/Organisationsentwicklerin im Change Management/Prozessmanagement/Management/ tätig; berät, trainiert und coacht Teams und Führungskräfte großer Unternehmen und arbeitet seit 18 Jahren als selbständige Unternehmensberaterin für Organisationsentwicklung und Coaching.

höplerorganisationsentwicklung
coaching beratung training + mediation

Cherubinistraße 1B/4, 1220 Wien
mobil: +43699-11782742
organisationsentwicklung@gabriele-hoeller.at,
www.gabriele-hoeller.at,



Mein Buch mit dem Titel:
„Wenn der Andere anders wäre, hätte ich kein Problem“
Selbstkompetenz gezielt aktivieren ist im novumverlag erschienen, erhältlich unter <https://www.novumverlag.com/buecher/ratgeber-sachbuch>, in gängigen Buchhandlungen und online-shops