



Erfolg ist das Ergebnis richtiger Entscheidungen

Kompetent entscheiden
Entscheidungsprozesse optimieren
Veränderungsmanagement

„Wir brauchen eine Entscheidung!“ – ein Schlüsselsatz im Arbeitsalltag. Und natürlich muss die richtige Entscheidung schnell getroffen werden. Eine Vielzahl alltäglicher und einfacher Entscheidungen treffen wir zum Glück routiniert mit guten Ergebnissen. Herausfordernder wird es, wenn Entscheidungen problematische Fragestellungen betreffen, gegensätzliche Interessen vereinbaren müssen und weitreichende Konsequenzen nach sich ziehen.

Bewusstsein für die Mechanismen der Entscheidungsfindung ist die Basis für eine zielführende Entscheidungskultur. Wir zeigen zunächst bevorzugte Entscheidungsmuster jedes Einzelnen auf und optimieren im nächsten Schritt das Zusammenspiel im Team bzw. der Abteilung – mit den Entscheiderprofilen von KAIROS® und umfassender individueller Beratung.

Die richtige Entscheidung ist die Grundlage des Erfolgs.

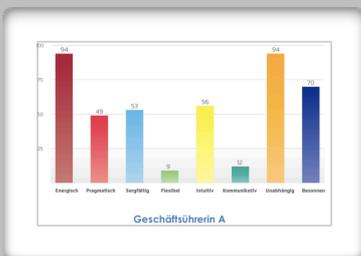
Unterschiedliche individuelle Entscheidungspräferenzen bergen Konfliktpotenzial und die Gefahr, dass kompetente Stimmen kein Gehör finden, aber auch nachhaltig wirksame Optimierungsmöglichkeiten.

Nur wer sich selbst und Teammitglieder einzuschätzen in der Lage ist, kann sein Potenzial voll entfalten und in die Gruppendynamik zielführend einbringen. Durch Kenntnis der einzelnen Komponenten wird die Interaktion bei der Entscheidungsfindung plan- und steuerbar. Probleme können schneller erkannt und gelöst, vorhandene Ressourcen effizienter genutzt und die richtigen Entscheidungen wertschöpfend und weitsichtig getroffen werden. Im Team ergibt sich aus dem Wissen um die individuellen Entscheiderprofile und durch die ergänzende Beratung die Chance verbesserter Interaktion.

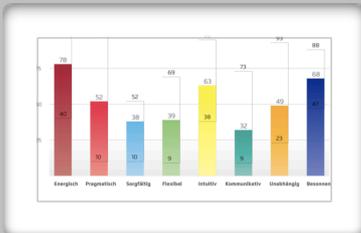
Bewusst steuernde Entscheidungskultur schafft deutliche Wettbewerbsvorteile. Führende Firmen wie BMW, Bosch, SICK, Würth, VR Banken und Mercedes Benz arbeiten mit KAIROS® und integrieren die Erkenntnisse im Rahmen von Change-Prozessen als neue agile Strukturen und transparente Arbeitsabläufe wertschöpfend in ihre Organisationsentwicklung.

Das Bewusstsein für den Entscheidungsprozess gibt Souveränität und Sicherheit. Präferenzen werden erkannt, Risiken minimiert, Abläufe harmonisiert. Optimierte Entscheidungsprozesse bringen Unternehmen voran, denn sie erhöhen Effektivität, Effizienz und Erfolg.

Unser Angebot



Auswertung Einzelperson



Auswertung Team

| | | |
|----------|--------------------|--|
| E | Energisch | risikobereites und zielstrebiges Anpacken von Problemen, optimistisch und in jedem Fall zu schaffen*. |
| P | Pragmatisch | Vorrangiges Interesse daran, zügig fakten-bezogenen, logischen und Lösungen zu kommen, Nägel mit Köpfen zu machen. |
| S | Sorgfältig | Gewissenhaftes, systematisches, kontrolliertes Vorgehen, Entscheidungen vorbereitend. |
| E | Flexibel | Mit Neugier und Offenheit für neue nach Lösungen suchend, die kreativ sind und Veränderungen anstoßen zur Routine zu machen. |
| P | Intuitiv | Beim Treffen von Entscheidungen Problemen deutlich stärker der „Bauchgefühls“ folgen als der rationalen Argumente. Bei Entscheidungen darauf bedacht soziale Umfeld einzubeziehen und in Kommunikation zu berücksichtigen. |

Präferenzen



DECISIO-Prozesslandkarte



PDCA Zyklus



Die 12 Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse

Die Basis: Das KAIROS®-Entscheiderprofil

Das KAIROS®-Entscheiderprofil zeigt Führungskräften ihre eigenen Präferenzen auf und verbessert Entscheidungsinteraktionen. Entscheidungs- und Problemlösungskompetenzen werden ebenso gefördert wie die Bereitschaft im Team Verantwortung zu tragen. Durch die bewusste Wahrnehmung der eigenen Entscheiderstruktur wird die Ressource der natürlichen persönlichen Energie in vollem Umfang nutzbar. Gegenseitiger Respekt, erhöhte Achtsamkeit und stabilisierte Souveränität führen zu größerer Effizienz und Entscheidungen zuverlässiger verbesserter Qualität.

Die Umsetzung: Workshop „hausintern“ für Entscheiderteams

In Relation zu über 12.000 bereits erstellten Profilen und wissenschaftlich fundiert kategorisierten Entscheidertypen reflektiert der Workshop die Entscheiderprofile der Teilnehmenden mit Blick auf den Einzelnen und das gesamte Team (Auszug):

- Worin liegen die persönlichen Potentiale und wie können sie für die Entscheidung produktiv eingesetzt werden?
- Erstellung KAIROS® TEAM-Entscheidungsprofil und Besprechung.
- So wird die realistische Selbsteinschätzung mit dem Wissen um die Profile der Mitentscheidenden kombiniert, wodurch die eigenen Fähigkeiten im Zusammenspiel aller Beteiligten optimal wirksam werden können.

Veränderungs- und Entscheidungsprozesse gestalten, optimieren und begleiten

Lassen Sie uns am konkreten Anlass Ihre Veränderungsgründe und Entscheidungsmuster entdecken. Mit den Ergebnissen gelingen Ihnen die anstehenden Veränderungen. Hierzu setzen wir unterschiedlich Instrumente wie z.B. die DECISIO-Prozesslandkarte, den PDCA Zyklus und die 12 Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse ein.

Was sagen unsere Kunden



Volker Mengerlinghausen
Volksbank am Württemberg eG,
Vorstandsmitglied



Harald Bothner
IT-Manager



Thomas Patzak
ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG
Vertriebsleitung

Mein persönliches Entscheiderprofil:

Hilfreich, um sich der eigenen Rolle im Entscheidungsprozess bewusst zu sein.

Mein persönliches Entscheiderprofil:

Ganzheitliche Betrachtung des Menschen und eigene Persönlichkeit, das beobachtbare Verhalten sowie das kulturelle und strukturelle Umfeld.

Mein persönliches Entscheiderprofil:

Hier ist das KAIROS Entscheiderprofil unterstützend bei der Selbstreflexion, also beim Hinterfragen und Verstehen des eigenen Verhaltens.

Erkenntnisse mit dem Team:

Die Erkenntnis und Akzeptanz unterschiedlicher Entscheiderprofile im Team führt zu weniger Konflikten im Entscheidungsprozess und verkürzt diesen.

Erkenntnisse mit dem Team:

Entscheidungspräferenzen zu kennen und die Vorteile eines jeden individuellen Profils zu nutzen.

Erkenntnisse mit dem Team:

Entscheidungen durch diversifizierte Teams werden besser, weil konträrer diskutiert.

Unternehmen:

Die zunehmende Veränderungsdynamik erfordert schnellere Entscheidungswege. Der Erfolg wird daher zunehmend aus der Umsetzungsgeschwindigkeit definiert.

Unternehmen:

Nicht die Sekunde der Entscheidung ist für die Qualität der Entscheidung relevant, sondern der ganze Prozess des Entscheidens.

Unternehmen:

Die Transparenz und Qualität eines Entscheidungsprozess erhöht sich, insbesondere durch das Wissen wie Entscheidungen durch die Teammitglieder beeinflusst werden.

Der Workshop:

Veränderungsprozesse beinhalten hohe Ansprüche an die Führung. Hierbei können die erforderlichen Entscheidungen nach dem Workshop spürbar Ressourcen schonend wirken. Die zeitlichen Freiräume stehen somit für andere Führungsleistungen, z.B. Kommunikation, zur Verfügung.

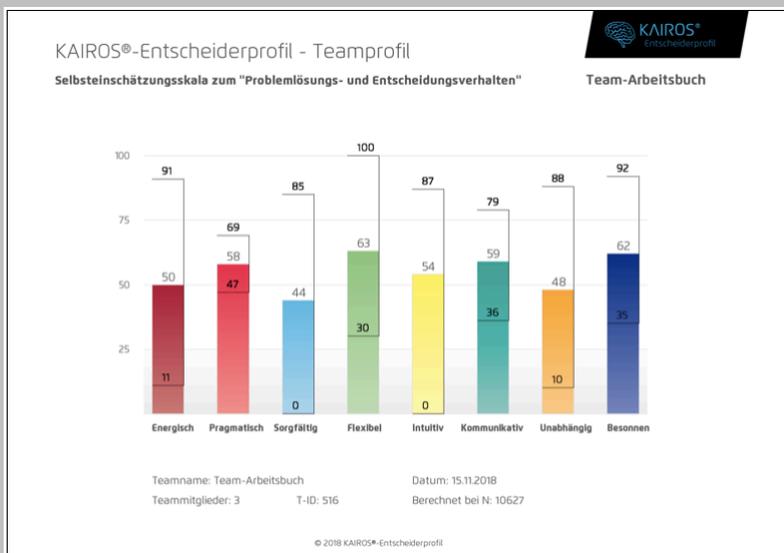
Der Workshop:

Schärfung des Blickes für das aufmerksame, gewohnte, bewusste oder gewagte Entscheiden.

Der Workshop:

Durch Schaffung eines Workshops mit „geschütztem Rahmen“ erhöht sich die Akzeptanz durch das gegenseitige Vertrauen aller Teammitglieder. Ergebnisorientierte Workshops bringen dann bessere Ergebnisse.

Entscheiderprofil



Team Entscheiderprofil

| | | |
|----------|---------------------|---|
| E | Energisch | Entschlossenes, kraftvolles, ehrgeiziges, risikobereites und zielstrebiges Anpacken von Problemen, optimistisch und in der Zuversicht, „es in jedem Fall zu schaffen“. |
| P | Pragmatisch | Vorrangiges Interesse daran, zügig zu realistischen, fakten-bezogenen, logischen und umsetzbaren Lösungen zu kommen, Nägel mit Köpfen zu machen“. |
| S | Sorgfältig | Gewissenhaftes, systematisches, strukturiertes und kontrolliertes Vorgehen, Entscheidungen fundiert vorbereitend. |
| E | Flexibel | Mit Neugier und Offenheit für neue Erfahrungen nach Lösungen suchend, die kreativ und originell sind und Veränderungen anstoßen statt Bewährtes zur Routine zu machen. |
| P | Intuitiv | Beim Treffen von Entscheidungen und Lösen von Problemen deutlich stärker der Logik des „Bauchgefühls“ folgen als der rationalen Logik. |
| S | Kommunikativ | Bei Entscheidungen darauf bedacht, das relevante soziale Umfeld einzubeziehen und in kooperativer Weise nach Möglichkeiten Konsens-Lösungen zu finden |
| E | Unabhängig | Bestreben, zu gegebenen Sachverhalten eine eigenständige Position zu entwickeln und zu beziehen, unabhängig von anderen und autonom einen eigenen Weg zu Entscheidungen und Lösungen zu finden und nach eigenen Maßstäben vorzugehen. |
| P | Besonnen | Sich Problemen in souveräner und gelassener Weise annähernd („in der Ruhe liegt die Kraft“), die „große Linie“ verfolgend, ausgewogen urteilend, überlegt handelnd und nachhaltige Ergebnisse anstrebend. |

8 Präferenzen des Entscheidens

Das KAIROS®-Entscheiderprofil weist persönliche Verhaltenspräferenzen in Entscheidungssituationen aus, dessen wir uns selten ganz bewusst sind. Die Auseinandersetzung mit den acht Dimensionen ermöglicht eine **fundierte Kommunikation über die Kernaufgabe „Entscheiden“**. Das ist ungewöhnlich und geschieht in der Praxis noch sehr selten. Führungskräfte, Mitarbeiter oder Experten werden darin gestärkt und unterstützt herauszufinden, was sie beim Entscheiden unternehmen oder auch unterlassen. KAIROS® spiegelt **das eigene Sicherheitsmuster** beim Entscheiden wider. Welche Dimensionen präferiere ich vorrangig und hole mir damit bevorzugt die Sicherheit im Umgang mit den **Chancen und Gefahren bei der Risikoeinschätzung**? Welche Dimensionen sind für mich dagegen nicht so wichtig oder stehen mir auch nicht unbedingt zur Verfügung bzw. sagen mir etwas über meine **Wurzeln von Unsicherheit und Risikoscheu**?

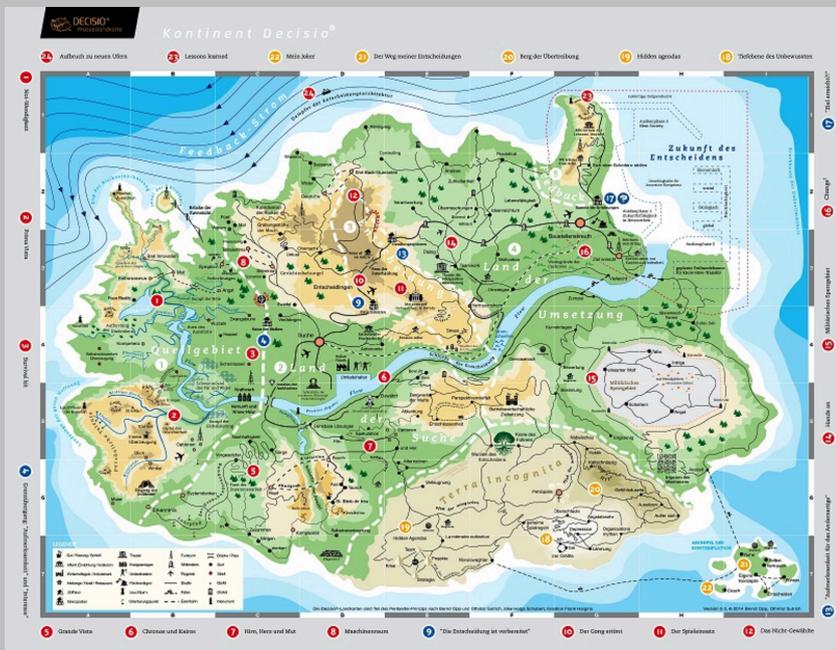
Ein Blick auf unterschiedlich ausgeprägte Präferenzen und Muster von Kollegen im **Team** kann sich als sehr erhellend und hilfreich erweisen. Aha, da schaut doch tatsächlich jemand mit einer komplett anderen „Brille“ auf das Entscheiden. Das kann im Alltag aufgrund der Andersartigkeit Irritationen und Konflikte auslösen, aber trotzdem aufgrund der **Perspektivenvielfalt** wesentlich zu einer gemeinsam verantworteten Entscheidungsqualität beitragen. Die Erkenntnis des „Gesehen Werdens“ führt in Teams zu mehr **Akzeptanz und Entlastung** und auch mitunter großer Heiterkeit.

Fakten für den Einsatz vom Entscheiderprofil

| Informationen & Kennzahlen | | |
|---|--|--|
| Warum | Zahlen / Fakten | Unternehmen die KAIROS® - Entscheiderprofile nutzen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wer in wichtigen Situationen besser entscheiden möchte, muss sich seines Verhaltens bewusst fundiert werden. • KAIROS® ist ein Werkzeug für bewusstes und steuerbares Entscheiden. • KAIROS® bringt mehr nutzenstiftendes Verständnis für die Entscheidungsfindung. | <ul style="list-style-type: none"> • Seit 2009 ist das KAIROS® - Entscheiderprofil in der Anwendung. • Acht Verhaltensdimensionen werden analysiert. • Referenz: Über 12.000 Entscheiderprofile wurden erstellt. • In 10 bis 15 Minuten füllen Sie den Online-Fragebogen aus. • Sie erhalten Ihr persönliches KAIROS®-Entscheiderprofil sofort. | <p>(Auszug)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porsche • BMW • Bosch • SICK • Würth • VR Banken • Kreissparkassen • Mercedes Benz • Krankenkassen |

| Die drei Ebenen des Erfolgs durch besseres Entscheiden | | |
|--|--|---|
| für den einzelnen Anwender als Führungskraft/Entscheider | für Teams im gemeinsamen Entscheidungsprozess | für Unternehmen und HR-Verantwortliche |
| <ul style="list-style-type: none"> • bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema Entscheiden • Förderung der eigenen Ressourcen als Problemlöser und Entscheider • mehr Souveränität und Sicherheit bei komplexen Entscheidungen • Steigerung der Effektivität im Prozess des Entscheidens oder bei der Vorbereitung von Entscheidungsvorlagen | <ul style="list-style-type: none"> • erkennen und entfalten des Teampotenzials • Teamentwicklung hin zu gegenseitigem Respekt • lösungsorientierter Umgang mit Konflikten • effizienteres Entscheidungs- und Problemlösungsverhalten • bewusst qualitative Zusammensetzung von Entscheiderteams | <ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsvorteile durch bewusst gesteuerte Entscheidungskultur • Steigerung der Effektivität im Prozess des Entscheidens • seltenere Fehlentscheidungen bzw. schnellere Korrektur • hohe Wirksamkeit auf Person, Team und Organisationsebene |

Entscheidungsprozesse gestalten mit der DECISIO-Prozesslandkarte



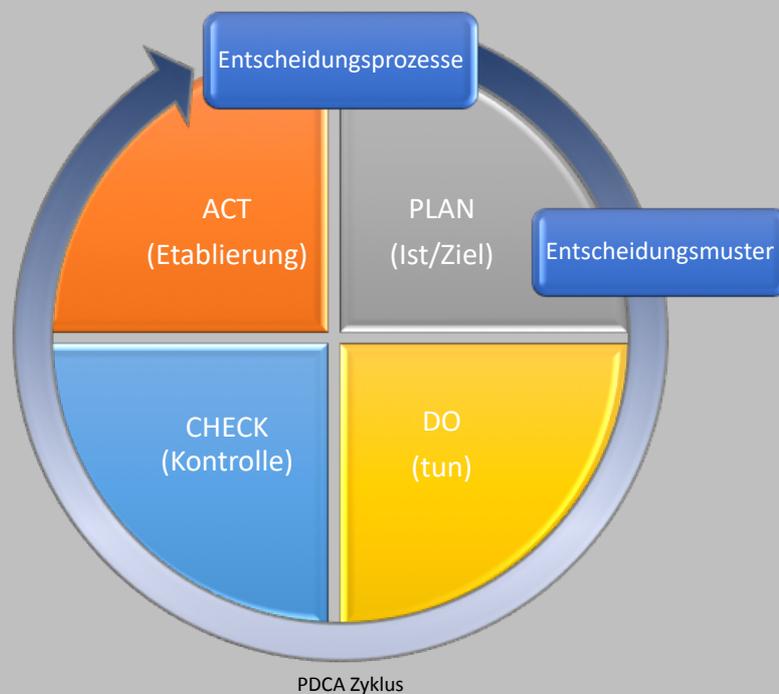
DECISIO-Prozesslandkarte



Entscheiden statt Entscheidung – der kleine **Unterschied mit großer Wirkung liegt im WIE**. Je schwieriger, komplexer und riskanter die Situation, umso wichtiger wird der Blick auf den Prozess.

Wir bilden Ihre relevanten Veränderungs- und Entscheidungsprozesse auf einem fiktiven Kontinent DECISIO® ab und machen spezifische Chancen und Gefahren sowie Stärken und Schwächen Ihres Prozesses transparent. Bilder und Metaphern helfen aufzudecken, wo es stockt, zeigen Konfliktpotenziale auf und unterstützen Sie in der effizienten und effektiven Gestaltung Ihrer Veränderungen und Entscheidungen. Lessons learnt mittels systematischer Feedbackschleifen werden ganzheitlich sichtbar und unverzichtbar zur Optimierung Ihrer künftigen Prozesse.

Entscheidungsprozesse Mit dem PDCA Zyklus optimieren



Hier geht es um einen Kern von Führen und das Selbstverständnis von Managern. Wenn Ihre Entscheidungen immer weniger ein „business as usual“ oder ein „einschätzbares Risiko“ betreffen, sondern immer mehr komplexe Fragestellungen umfassen, dann gibt es als Grundmuster kein „richtig oder falsch“ und kein „entweder-oder“ mehr. Wie unterscheiden sich einfache, komplizierte, komplexe und chaotische Entscheidungsverfahren? Wie können Teams effektiv entscheiden? Wie können unterschiedliche Sichtweisen und Positionen zusammengeführt werden? Wie sehen moderne Entscheidungsprozesse aus, damit die Qualität passt und die Folgeentscheidungen auf den nachfolgenden Ebenen sinngemäß und kraftvoll fortgeführt werden? Nicht zuletzt: Wie bauen wir eine gute Verantwortungsarchitektur?

Lassen Sie uns am konkreten Entscheidungsanlass Ihre Entscheidungsmuster entdecken und Ihre Entscheidungsprozesse optimieren. Für viele andere Wertschöpfungsprozesse haben Sie das vermutlich längst getan.

Die 12 Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse



Planung Konzept Analyse

1. Umfassende Symptombeschreibung & Diagnose der Ist-Situation
2. Vision/Ziele definieren
3. Gemeinsames Problembewusstsein



Implementierung der Veränderung

4. Führungskoalition & Treiber
5. Kommunikation
6. Zeitmanagement
7. Projektorganisation & Verantwortlichkeiten



Befähigung Umsetzung

8. Hilfe zur Selbsthilfe / Qualifikation/Ressourcen
9. Schnelle Erfolge / Motivation
10. Flexibilität im Prozess



Endbetrachtung Stabilisierung

11. Monitoring / Controlling
12. Verankerung der Veränderung

Veränderungen sind heute zum dauerhaften Begleiter und oft sogar zum aktiven Treiber im Wirtschaftsleben geworden. Ein Schlüssel für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit wird daher vermutlich zunehmend in der Schaffung und Entfaltung einer kontinuierlichen Wandlungs- und Lernfähigkeit auf der individuellen und organisationalen Ebene liegen. Damit einhergehend hat die professionelle und zielgerichtete Begleitung von Veränderungsprozessen, das Change Management, ebenso an Bedeutung gewonnen. Hintergrund ist insbesondere, dass verändern nicht unmittelbar bedeutet, auch tatsächlich den erhofften Erfolg zu erzielen. Das Misserfolgsrisiko ist hoch, und in mehr als 60 Prozent der Veränderungen werden offensichtlich nicht die gewünschten Ziele erreicht (vgl. Greif, Runde & Seeberg, 2004).

Aus der Betrachtung diverser wissenschaftlicher sowie praxisnaher Ansätze und Studien wurde das übergreifende Modell von **12 Erfolgsfaktoren in Change Prozessen** entwickelt (Gerkhardt & Frei, 2006).

Entscheidend ist, dass es bei Veränderungsprozessen in erster Linie um die davon betroffenen Menschen und deren Erleben und Verhalten geht. Es ist aus unserer Sicht wesentlich, die entscheidenden psychologischen Prozesse, also die Sehnsüchte und Bedürfnisse, im Rahmen von Veränderungen zu kennen und sich deren Wirkung auf emotionaler, kognitiver und verhaltensbezogener Ebene bewusst zu sein.

Kontakt & Angebot



Praxis für Führung - X.0 GmbH
Schorndorfer Str. 146
71638 Ludwigsburg
Telefon 0151 - 110 35 220
Mail: info@praxis-fuer-fuehrung.de
www.praxis-fuer-fuehrung.de