

@ a glance!

Wir sind ein kleines Unternehmen und bieten kleine Lösungen - für kleine Probleme. Grosse Probleme lassen wir durch frühzeitiges Eingreifen schon gar nicht entstehen.

Wir beginnen mit Bedürfnis-, Situations- und Zweckanalyse, erarbeiten ein Realisierungskonzept und entwickeln darauf basierend Prozesse, Organisationen und Software. Dabei stehen die Menschen und ihr Verhalten von heute und morgen immer im Zentrum. Wenn Sie wollen, übernehmen wir Führungsaufgaben während des Veränderungsprozesses. Dafür, dass Sie die gewünschte Wirkung erzielen.

Klein, aber fein; wir sind stolz auf unsere Arbeit und lassen uns gerne an den erzielten Resultaten messen.

wetbasement GmbH (wb)
Chrummacker 22
3202 Frauenkappelen

+41 31 920 10 42 (fixnet)
+41 31 920 10 44 (fax)
+41 79 300 03 09 (mobile)
info@wetbasement.ch, www.wetbasement.ch



In unserem Magazin «@ a glance!» stellen wir von Zeit zu Zeit die Erfolge unserer Kunden vor.

In der letzten Ausgabe habe wir gezeigt, wie von Problemen auf Ursachen geschlossen werden kann.

Diesmal zeigen wir, wie Ursachen strukturiert werden können, um sie mit herkömmlichen Methoden zielgerichtet zu verändern.

@ a glance!

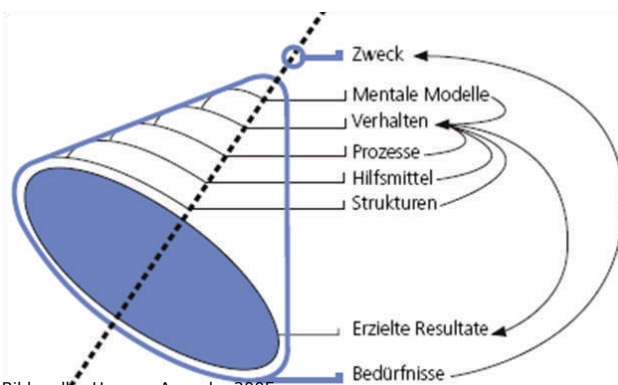
Von der Ursache zur Lösung

Sind einmal die Ursachen für die unzufriedenstellenden Resultate gefunden, stellt sich sofort die Frage was und wie an den Ursachen zu ändern ist.

Nachstehend wird aufgezeigt, wie das ursächliche Problem strukturiert werden kann. Dies öffnet den Weg, um mit herkömmlichen Mitteln effektiv die gewünschten Lösungen herbeizuführen.

Verhalten im individuellen Kontext

Jeder Mensch hat seine individuellen Vorstellungen – sogenannte mentale Modelle. Diese sind das Produkt aus Erlerntem sowie Erfahrungen und steuern – oft unbewusst – das tägliche Verhalten sowie die Interpretation der Umwelt. Damit beeinflussen mentale Modelle über das tägliche Verhalten die jeweils



Bildquelle: Hermes Ausgabe 2005

Erzielte Resultate sind die direkte Folge des Verhaltens der Mitglieder einer Organisation.

erzielten Resultate. Die mentalen Modelle steuern zudem unsere individuelle Wahrnehmung im Allgemeinen und die subjektive Interpretation der Resultate im Speziellen. Damit entsteht – weitestgehend unberührt davon, ob gute oder schlechte Resultate erzielt

werden – ein sich selbst verstärkender Kreislauf.

Verhalten im organisatorischen Kontext

Organisationen sind ein Zusammenschluss von Menschen zur Durchsetzung bestimmter Interessen und Zielsetzungen. Eine zentrale Aufgabe der Führung besteht darin, geeignete Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter zu schaffen, dass die zur Verfügung stehenden Ressourcen zweckgerichtet zum Einsatz kommen. Dies geschieht in der Regel durch ein Managementsystem, welches Prozesse, Strukturen und Hilfsmittel umfasst. Unter Hilfsmitteln verstehen wir alles, was dazu dient, den Menschen in seiner täglichen Arbeit zu unterstützen wie z.B. IT-Systeme, Checklisten, Maschinen und Werkzeuge. Die in den Führungspersonen verankerten Verhaltensweisen und den damit verbundenen Resultaten, entsteht die erforderliche Motivation, den Hebel dort anzusetzen wo er am effektivsten ist – den mentalen Modellen. Diese menschlichen Eigenschaften sind die Hauptfaktoren bei einer Problemlösung. Eine Veränderung dauert lange und ist nicht immer direkt sichtbar. Zur Anwendung kommen herkömmliche arbeitspsychologische Methoden.

Hilfsmittel, Organisation, Prozesse

Auf die Hilfsmittel (konkret IT), Organisationsstrukturen und Prozesse zu fokussieren, ist am Anfang meist unerlässlich – weil für die Lösungsfindungen vom Kunden hier wahrscheinlich am meisten vom Berater erwartet wird. Zur Anwendung kommen herkömmliche Methoden wie z.B. TQM, Business Prozess Reengineering, Kaizen oder 6-Sigma.