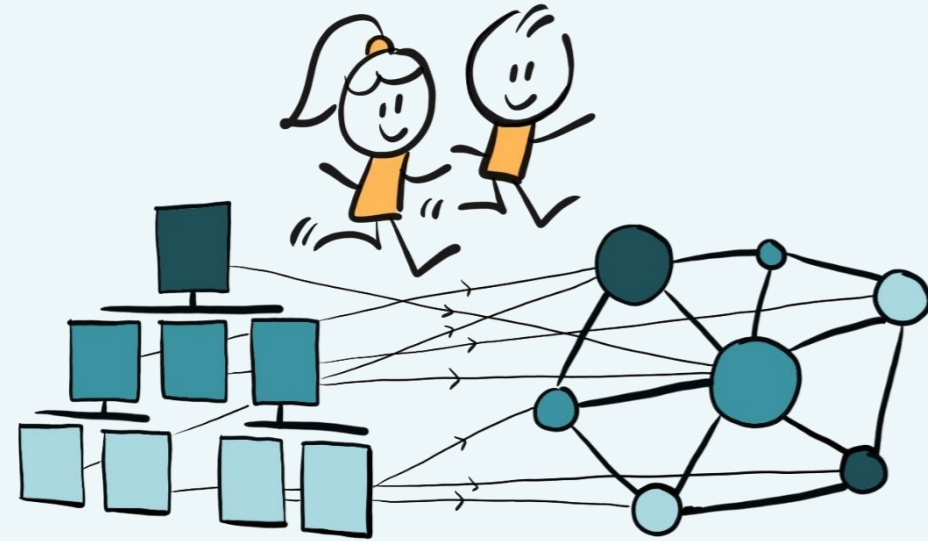


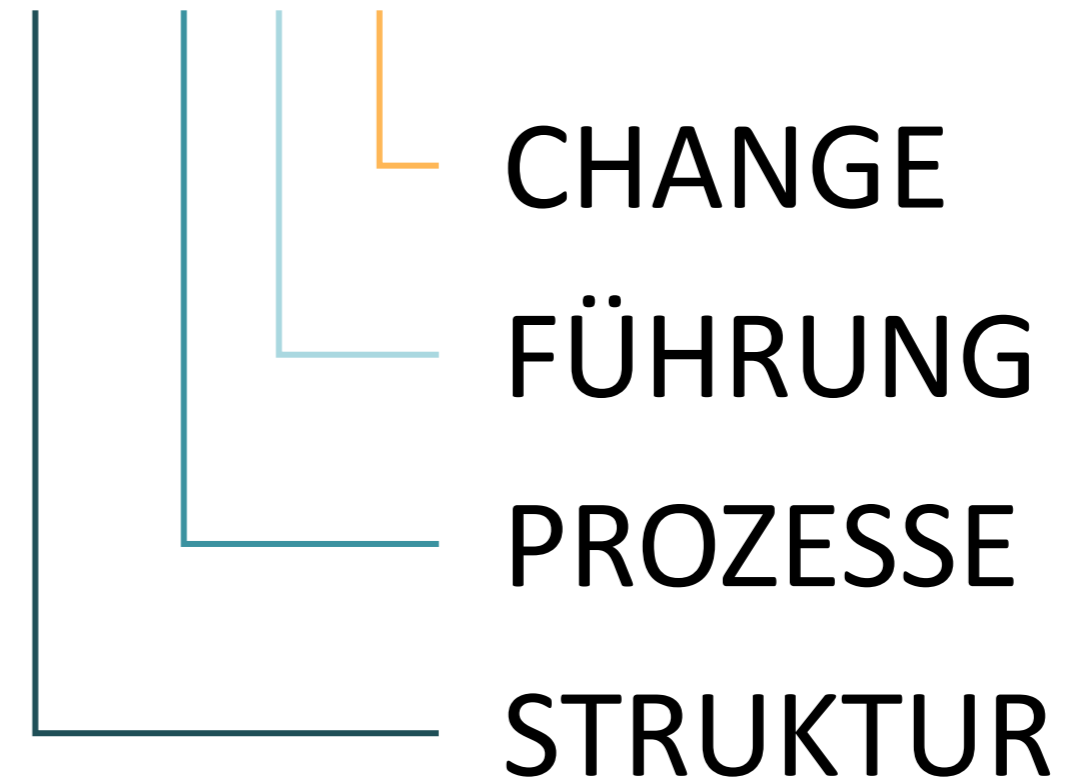
LIEBE WE-THINK-DIFFERENT-COMMUNITY, WIR BEDANKEN UNS BEI



## WE THINK DIFFERENT

INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

# 4.444 FOLLOWER



MIT 4 x 4 SKETCHNOTES ZU MODERNER ORGANISATIONSENTWICKLUNG!

Ein wichtiger Grundsatz unserer Arbeit ist:

**Struktur beeinflusst Kultur –  
aber Kultur gestaltet auch Struktur!**

Heißt: die Strukturen einer Organisation prägen die Kultur - doch die Menschen, die ein Teil der Kultur sind, entscheiden auch, welche Strukturen (zukünftig) etabliert werden.

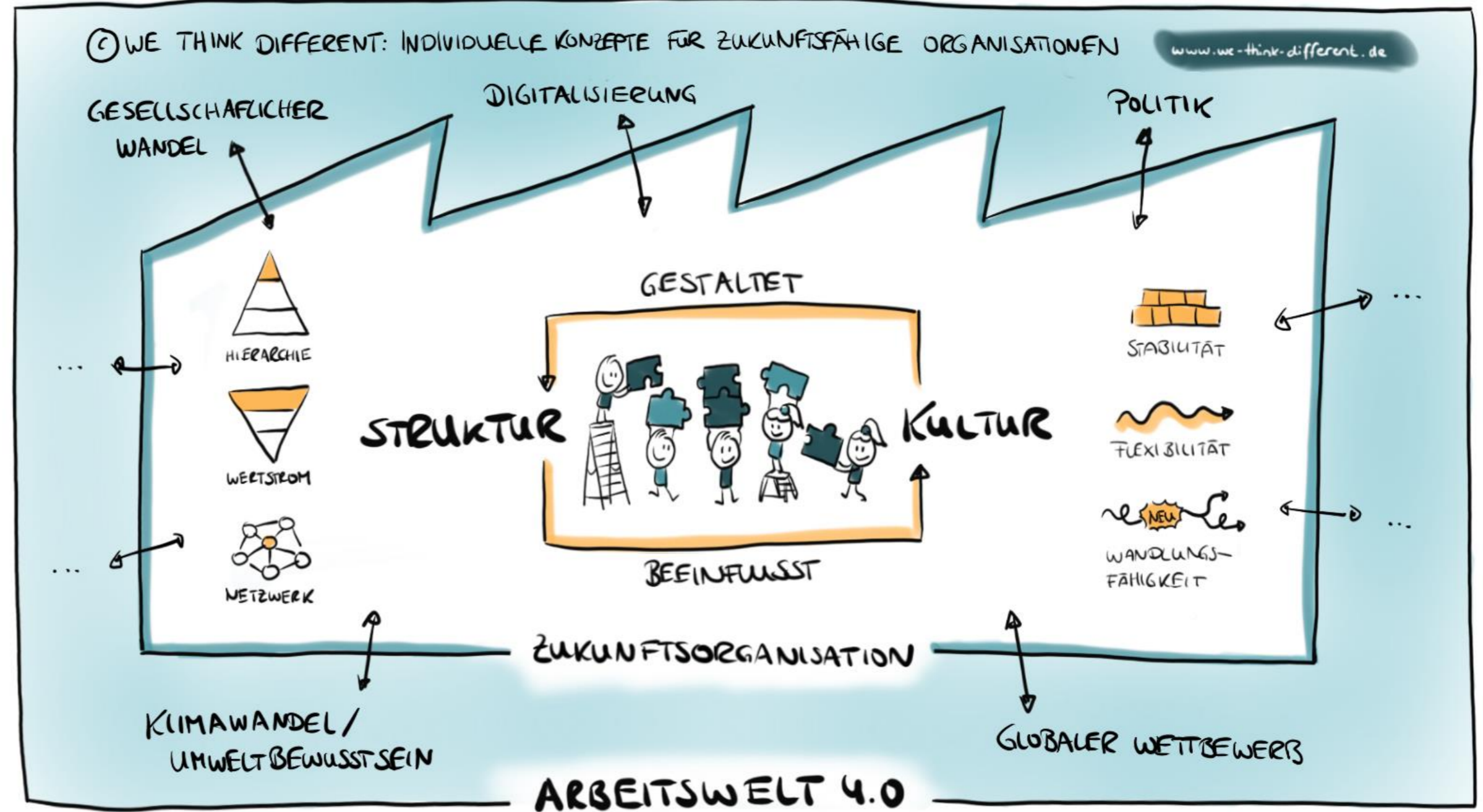
**Welche Struktur die richtige ist?**

Wir sind davon überzeugt, dass die Herausforderung des Marktes die Grundstruktur einer Organisation entscheiden sollte:

Stabiles Umfeld – Hierarchie  
Flexibles Umfeld – Wertstrom  
Sich stetig wandelndes Umfeld – Netzwerk

**Wie so oft, ist das Leben nicht schwarz  
oder weiß - was gesagt sein will:**

die verschiedenen Strukturen lassen sich auch je nach Bedarf und dem gewünschten Zielzustand kreativ miteinander kombinieren.



## Kennst du schon die 5 Gesetze der Organisationsentwicklung?

Bei der Gestaltung von zukunftsfähigen Organisationskonzepten helfen uns in unserem Alltag folgende Gesetzmäßigkeiten:

**Gesetz von Conway:**  
"Form follows Function"

**Gesetz von Brooks:**  
"Viel hilft nicht Viel"

**Gesetz von Ashby:**  
"raffinierte Steuerung"

**Gesetz von Larman:**  
"Culture follows Structure"

**Dunbar-Zahl:**  
"die magische 150"

Sie verdeutlichen, welche Auswirkung Strukturen, Kommunikation und die Anzahl an Personen auf die Performance- und Wandlungsfähigkeit einer Unternehmung haben!

### DAS GESETZ VON CONWAY

„FORM FOLLOWS FUNCTION“



Ein Unternehmen, das ein Produkt entwickelt, strukturiert dieses nach seiner eigenen Kommunikationsstruktur!

### DAS GESETZ VON BROOKS

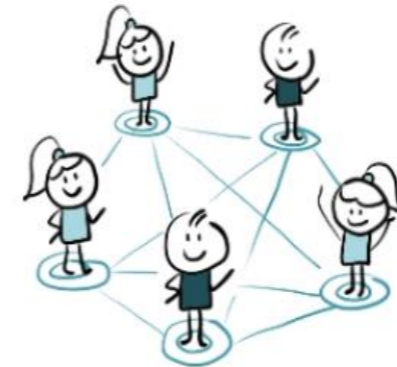
„VIEL HILFT NICHT VIEL“



Der Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte bei bereits verzögerten Projekten verzögert diese nur noch mehr!

### DAS GESETZ VON ASHBY

„RAFFINIERTE STEUERUNG“



Um ein System unter Kontrolle zu bringen, benötigt man mindestens so viel Varietät (oder Komplexität), wie das System selbst!

### DAS GESETZ VON LARMAN

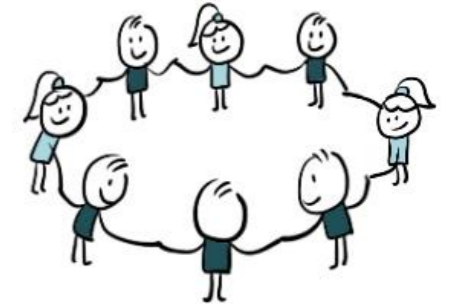
„CULTURE FOLLOWS STRUCTURE“



Wer wirklich die Kultur verändern will, muss mit der Veränderung der Struktur beginnen, denn die Kultur ändert sich sonst nicht!

### DIE DUNBAR-ZAHL

„DIE MAGISCHE 150“



Wenn das Gehirn des Menschen nur eine maximale Gruppengröße zulässt, dann ist diese die maximale Größe einer Grundorganisationseinheit mit 150!

## DIE FÜNF GESETZE DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

In der Praxis stoßen wir bei Systemen, in denen die Aufbau- und Ablauforganisation getrennt sind, oft auf folgendes Problem:

Die Personen, die für den Ablauf verantwortlich sind, planen, sind aber abhängig von den Personen, die Abteilungen leiten. Zudem stehen all diese Personen in Abhängigkeit zu einer übergeordneten Instanz, die über alle Projekte schaut.

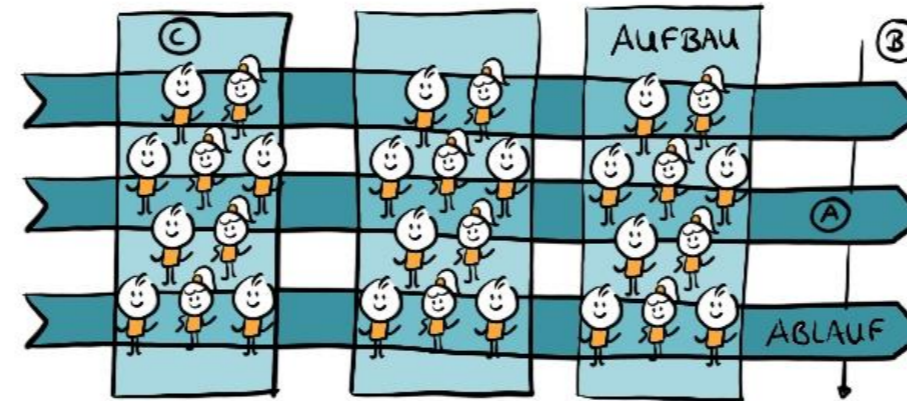
Heißt: systembedingt planen drei verschiedene Instanzen, die jeweils in einer starken Abhängigkeit zueinander stehen. Aufwand und Abstimmung ohne Ende.

### Eine Alternative?

Wir diskutieren gerne den Ansatz von sich selbst organisierenden, interdisziplinären Teams und ob es für ein Unternehmen möglich ist, sich in einem solchen Setup aufzustellen.

Nicht immer klappt es, nicht immer passt es, aber das in Einklang bringen von Aufbau- und Ablauforganisation ist eine gute Möglichkeit, komplexer werdender Planung auf eine andere Art und Weise zu begegnen!

## AUFBAU UND ABLAUF ENTKOPPELT



### PROBLEMATIK:

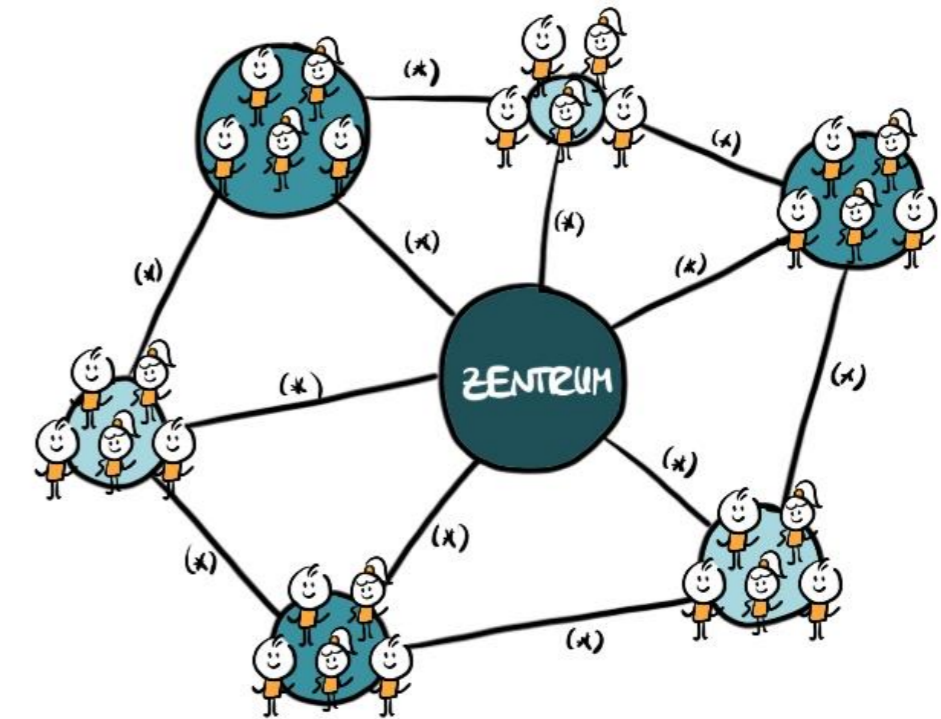
Drei Planungsinstanzen

- (A) Ablauf (Prozess-Verantwortliche / Projektleiter)
- (B) Multi-Projekt-Management
- (C) Funktionales Management (Abteilungsleiter)

⚡ immense Komplexität und Abhängigkeiten in einem dynamischen Umfeld

## AUFBAU UND ABLAUF HARMONISIERET

- 💡 Bilden von crossfunktionalen, kleinen Einheiten, die eigenständig ihre Planung übernehmen
- (\*) Optional: gemeinsame Abstimmung der Abhängigkeiten



## AUFBAU- UND ABLAUF-ORGANISATION IN EINKLANG BRINGEN

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN [www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

Vielen Organisationen ist es schon passiert:

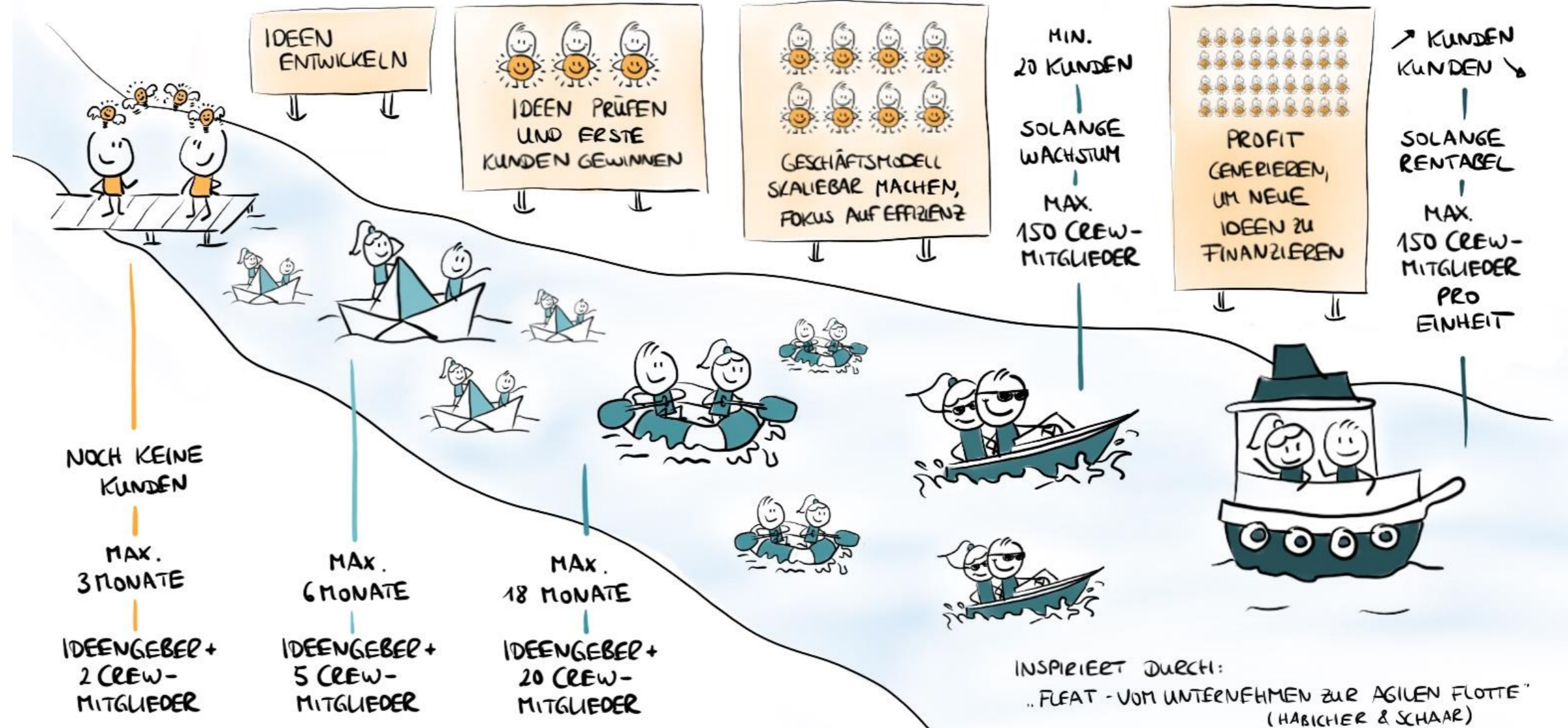
**horrende Kosten für Produkt-Neuentwicklungen, doch kein richtiger Knaller auf dem Markt!**

Die Gründe können vielseitig sein, doch zwei wesentliche Aspekte haben immer Einfluss:

1. Gibt es bereits in einem sehr frühen Stadium „Entwicklungspartner“, die einen Bedarf für das Produkt haben? Ohne Interessenten am Markt wird aus dem „Papierschiffchen“ kein Floß!

2. Gibt es in der Organisation einen definierten Rahmen, indem neue Ideen gefördert werden? Ein schönes Beispiel bietet der „vom Papierboot zum Dampfer“-Prozess in Anlehnung an das Fleet-Modell!

**Wichtig:** Schnellboote und Dampfer finanzieren Papier- und Schlauchboote, Papier- und Schlauchboote sind die Schnellboote und Dampfer der Zukunft! Beide Welten ticken und arbeiten unterschiedlich - doch es braucht sie beide!



**HEUTE AN MORGEN DENKEN: INNOVATION ERMÖGLICHEN**

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

„Lean ist ein Begriff, den man sich gut einprägen kann, aber ein facettenreiches Konzept, das sich nicht immer direkt erschließt.“

Unsere Praxiserfahrung deckt sich mit dem Zitat von Lean-Vordenker Takahiro Fujimoto.

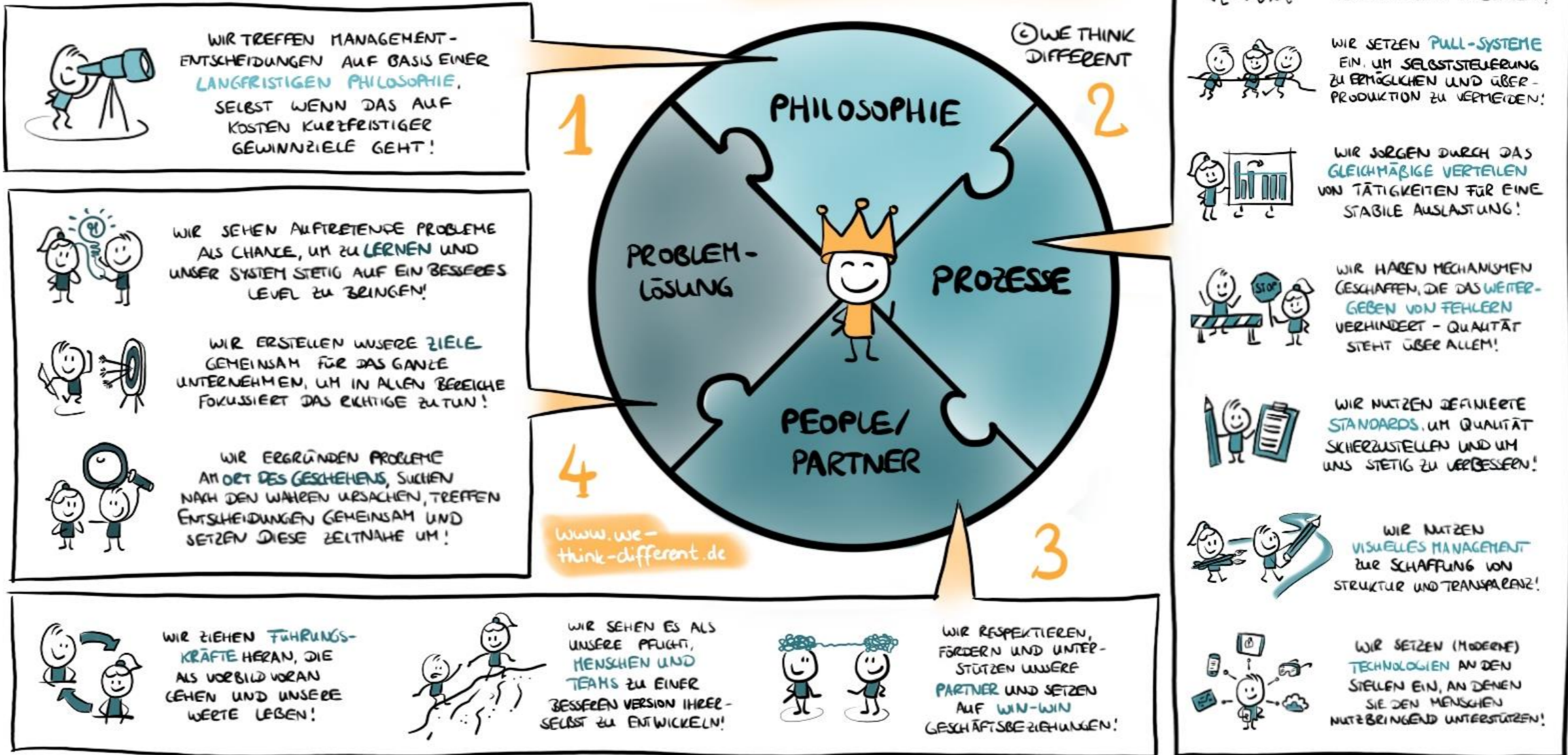
Ein in unseren Breitengraden sehr gängiges Verständnis von Lean Management umfasst die Anwendung von Methoden - meist in der Produktion.

Doch lässt sich der gut einprägsame Begriff auch ganzheitlich denken:

als ein Konzept, dass das eigene Unternehmen zu einer lernenden, flexiblen Organisation weiterentwickelt!

Verglichen mit der Methoden-Interpretation lassen sich so um ein Vielfaches an spürbaren Mehrwerten erzielen.

# LEAN MANAGEMENT DIE 14 GRUNDPRINZIPIEN -MEHR ALS NUR METHODEN



Das Streben nach schlanken Prozessen in der Produktion ist schon viele Jahre gelebte Praxis, in der Administration hingegen trifft man deutlich weniger Beispiele an.

Oftmals ist jeder Bereich bemüht, Verbesserungen intern umzusetzen.

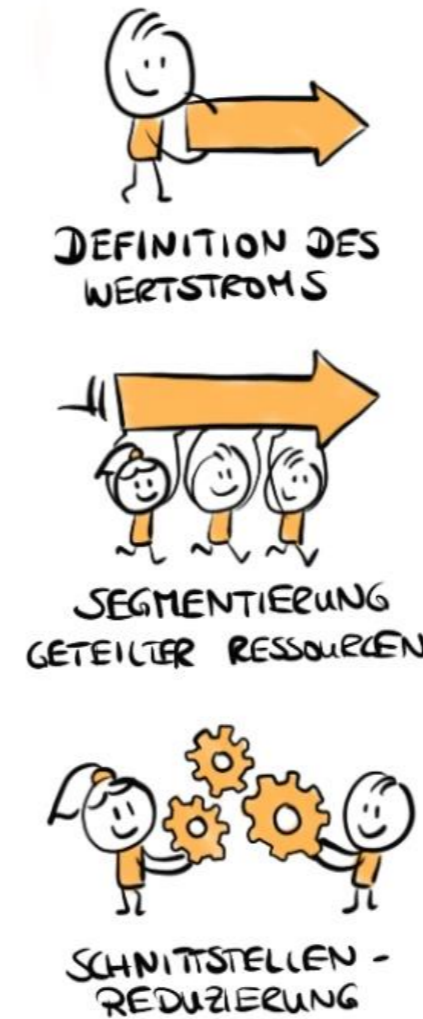
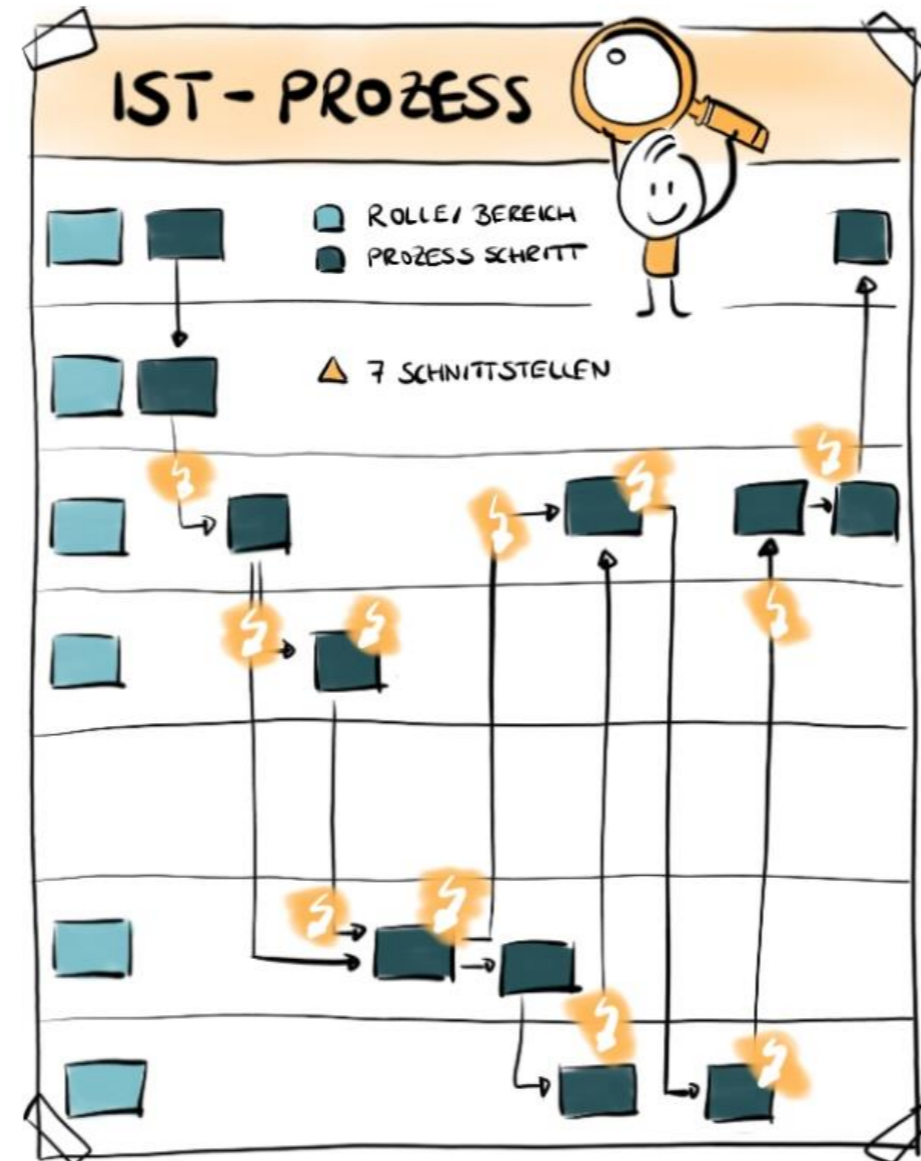
**Doch unsere Erfahrung zeigt:** die Aneinanderreihung von Einzeloptima ist nie die ideale Lösung – weder für Kunden noch für Unternehmen!

Der Schlüssel liegt daher in der ganzheitlichen, übergreifenden Gestaltung eines Wertstroms, denn nur so können Schnittstellen reduziert und Durchlaufzeiten spürbar verkürzt werden!

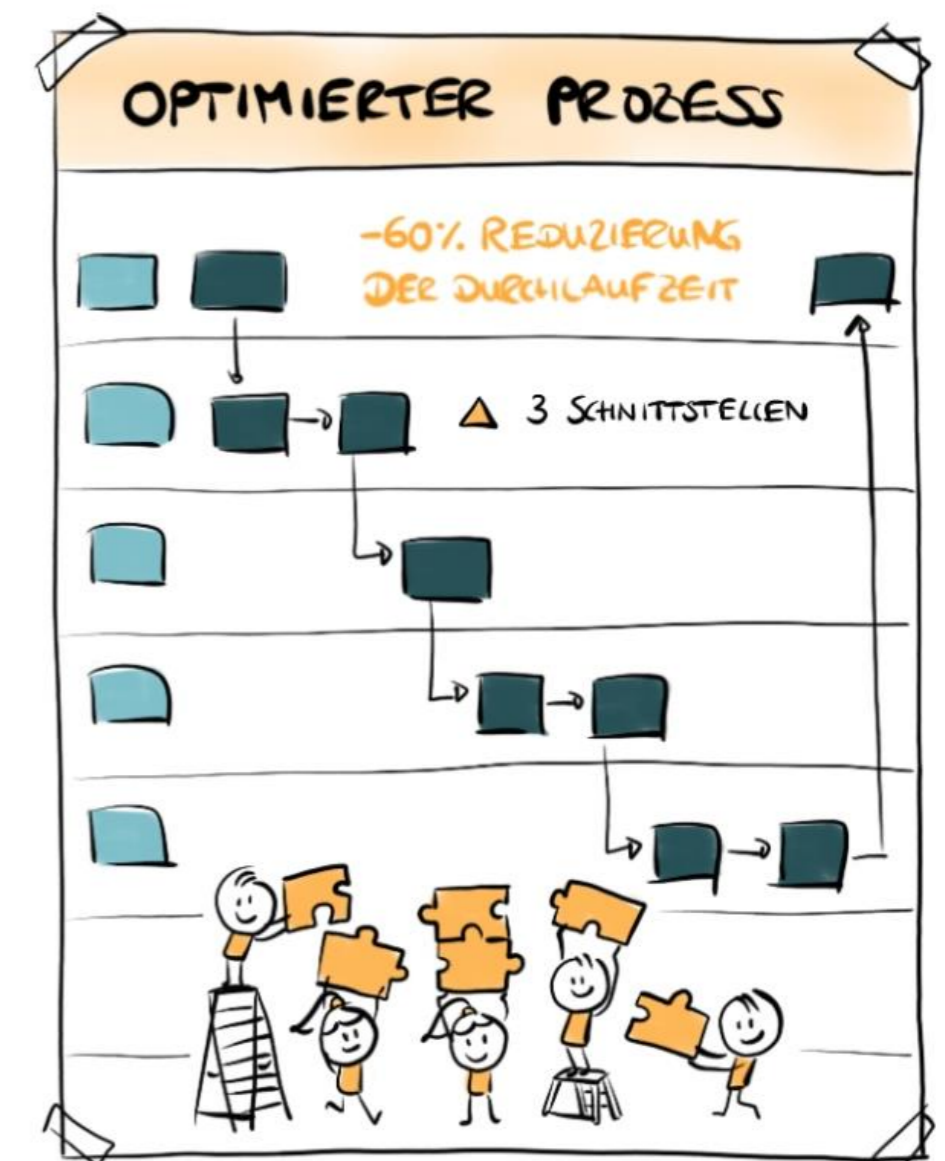
**Unser Tipp aus der Praxis:** Für die Gestaltung einer optimierten Prozesskette braucht es die Perspektiven aller Bereiche. Daher arbeiten wir immer mit interdisziplinären Teams, um Verständnis für den gesamten Wertstrom zu entwickeln und Abteilungsgrenzen verschwimmen zu lassen!

# LEAN ADMINISTRATION - GESTALTUNG VON WERTSTRÖMEN

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN



[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)



Produkte und Services alleine sind nur noch selten ein Herausstellungsmerkmal für Unternehmen.

Differenzieren tut sich die Organisation, die den Kaufprozess zu einem wahren, individuellen Erlebnis macht – vom ersten bis zum letzten Kontakt!

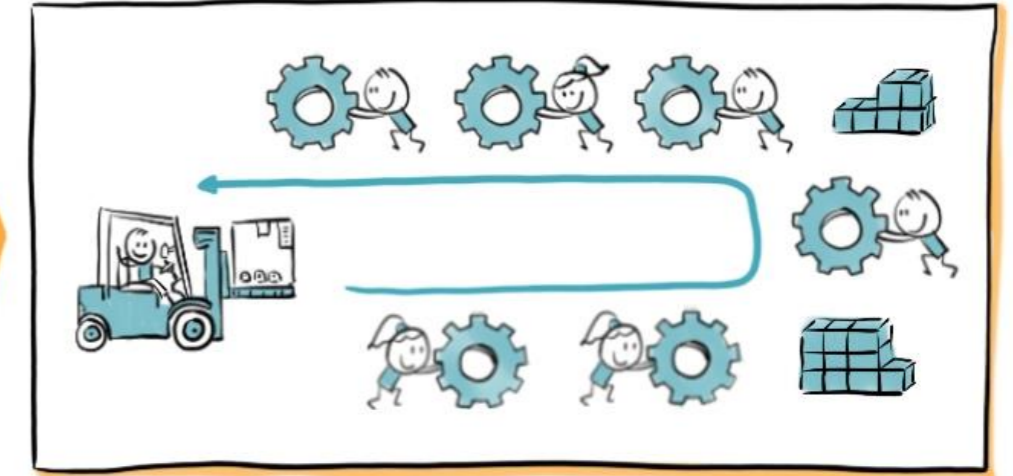
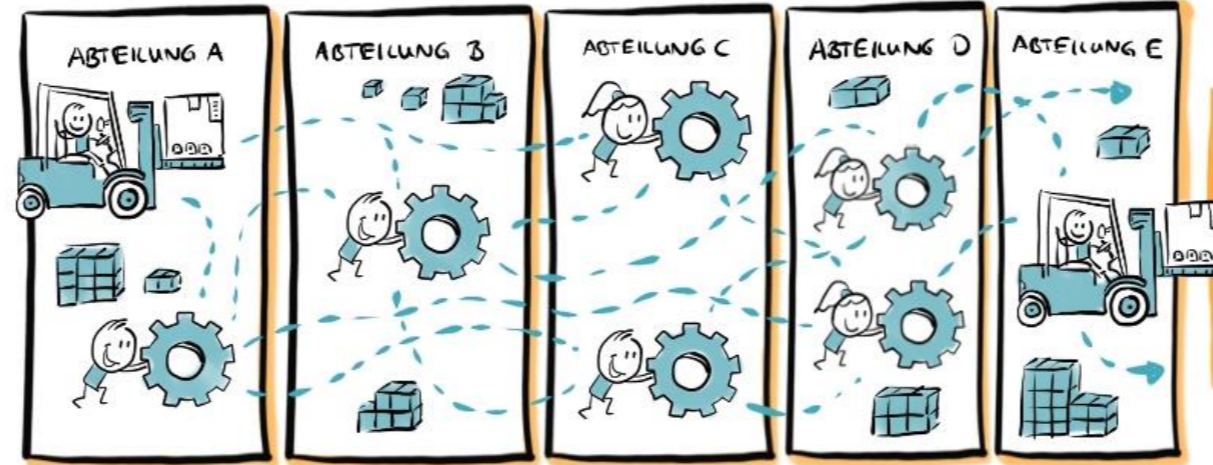
Damit das gelingt, braucht es aus unserer Erfahrung ein Organisationsdesign, das die Bedürfnisse der Kunden in den Fokus stellt, wirtschaftlich effizient agiert und flexibel auf Veränderungen reagiert.

Ein pragmatischer Lösungsansatz dafür ist das Erzeugen von Flussfähigkeit.

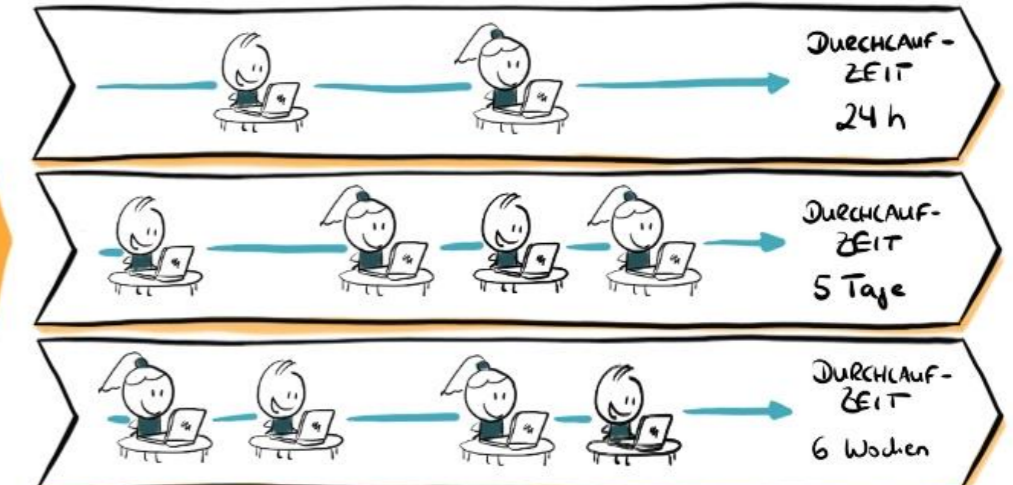
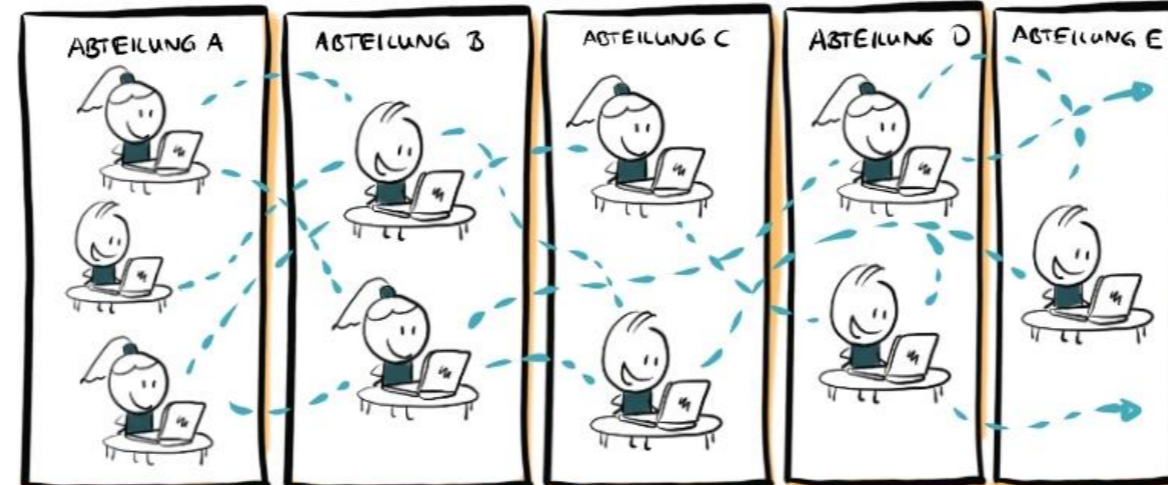
Heißt: Die Menschen, die für eine bestimmte Kundengruppe wertschöpfend tätig sind, bilden eine Einheit mit schlank gestalteten Prozessen. Sie übernehmen als Team „End-to-End“-Verantwortung für das Käuferlebnis des Kunden - sowohl in der Produktion als auch im Büro!

# DAS PRINZIP DER FLUSSFÄHIGKEIT

PRODUKTIONSBEREICH



BÜRO / ADMINISTRATION



© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)



Nicht immer muss alles agil sein - aber auch nicht immer „klassisch“.

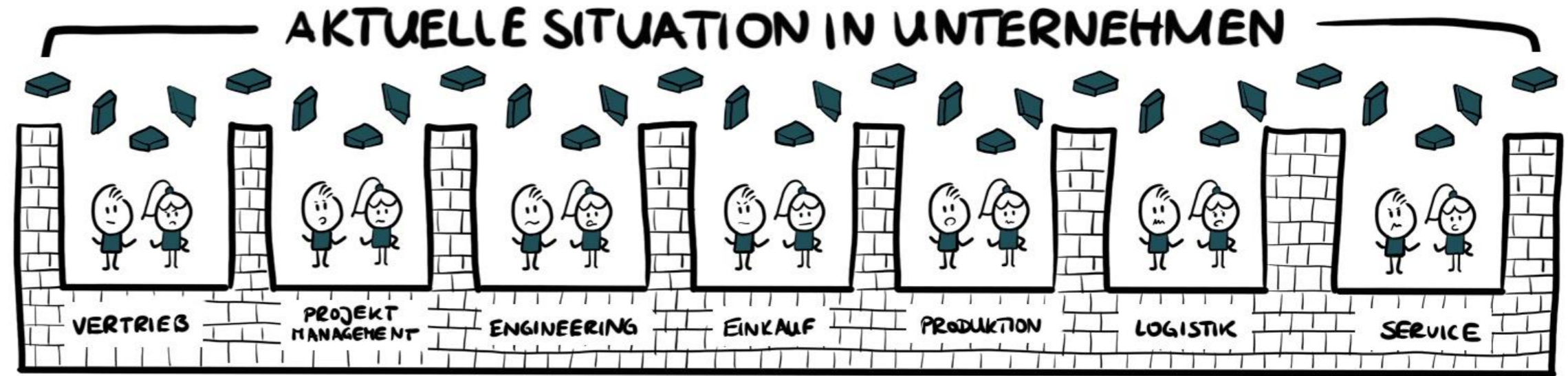
Fazit: die Herausforderung entscheidet, welches System das passendste ist!

Unsere Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass ein Großteil der Unternehmen sowohl die Herausforderung hat, größere Stückzahlen möglichst schnell und effizient abzuwickeln, aber auch individuelle Sonderanpassungen oder Neuentwicklungen anzubieten.

Kurzum:

beide „Welten“ werden gebraucht, auch wenn die Arbeitsweisen sehr unterschiedlich und das Verständnis füreinander nicht immer unbedingt gegeben ist...

Wir nennen es die „Sowohl-als-auch-Strategie“: es gilt, beide Systeme in einer Unternehmung unter einen Hut zu bekommen und nicht die One-Size-fits-all-Lösung zu wählen - denn die macht bekanntlich weder Belegschaft noch Kunden glücklich!



VERSCHIEDENE ANFORDERUNGEN BENÖTIGEN VERSCHIEDENE FORMEN VON „ORGANISATION“  
ZUKUNFTSFÄHIGE UNTERNEHMEN BRAUCHEN BEIDES!

**WERTSTROM-ORIENTIERUNG**  
FÜR DAS EFFIZIENTE ABWICKELN STANDARDISIERBARER TÄTIGKEITEN

**AGILES ARBEITEN IN TEAMS**  
FÜR DAS ENTWICKELN UND GESTALTEN NEUER LÖSUNGEN



**HYBRIDE ORGANISATION: DIE SOWOHL-ALS-AUCH-STRATEGIE**

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN [www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

## Was wir von Bienenvolk und Imker:in in Sachen Selbstorganisation lernen können!

Jeder Bienenstock ist eine eigene, in sich geschlossene Einheit.

Heißt: jedes Bienenvolk ist in einer bestimmten Region aktiv und verteilt Arbeit und damit auch Verantwortung auf verschiedene Rollen.

Der Imker/ die Imkerin hat die Aufgaben,

- regelmäßig Ergebnisse (Honig) zu ernten
- den Rahmen vorzugeben
- auf dessen Einhaltung zu achten
- Hindernisse zu beseitigen
- nicht operativ einzugreifen
- das eigene Ego loszulassen und
- das scheinbare Chaos zu würdigen

Eine schöne Metapher, wie sich Führung und die Verteilung von Verantwortung im Kontext von Selbstorganisation entwickeln kann.



**JE MEHR BIENENVÖLKER, UMSO MEHR HONIG! UND JEDES VOLK „REGELT“ DIE ARBEIT SELBST!**

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

Ein persönlicher Transformationsprozess,  
denn: New Work starts with Inner Work!

Wir alle sind mit dem klassischen Führungs-  
bild vertraut: es gibt eine:n Vorgesetzte:n,  
der:die die Weisungsbefugnis hat, die  
Verantwortung trägt, Entscheidungen  
trifft und die Aufgaben koordiniert.

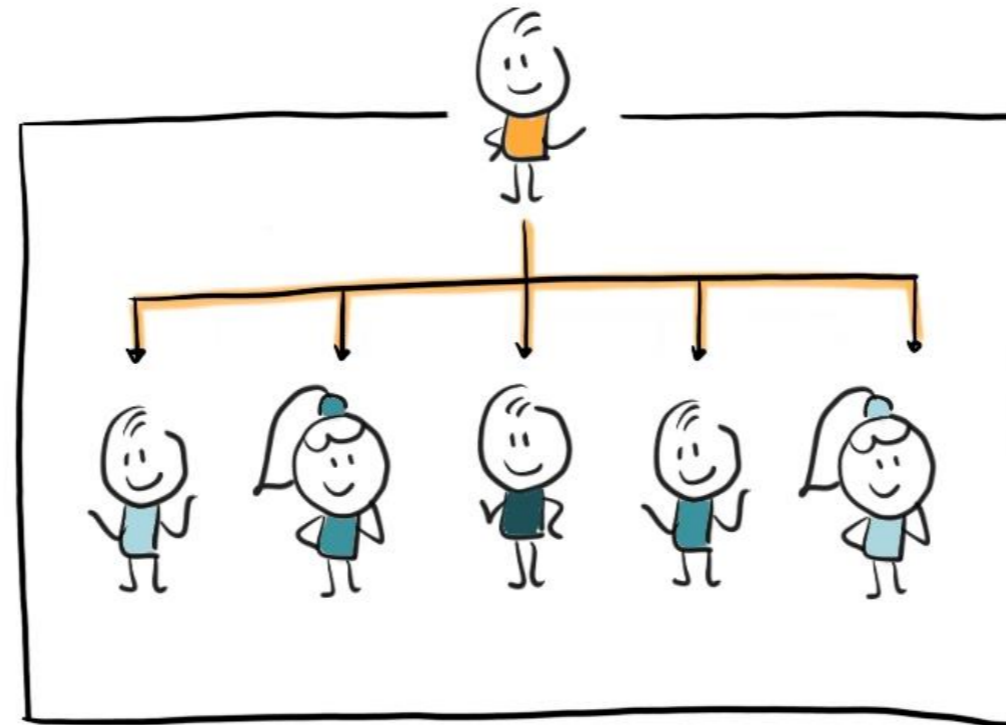
In einem Umfeld steigender Komplexität  
stößt dieses System früher oder später  
an Grenzen, weil es einer Person  
alleine unmöglich ist, alle Einflüsse und  
Informationen zu erfassen und zu steuern.

Und genau an diesem Punkte setzt das  
agile Führungsbild an: Führungsaufgaben  
werden rollenbasiert auf den Schultern des  
Teams verteilt, die Organisation erfolgt  
durch Abstimmung, jedes Mitglied  
übernimmt ein Teil der Verantwortung.

Die Führungskraft wird zum Rahmengeber  
und kümmert sich zukünftig darum, dass  
das Team bestmöglich seine Aufgaben  
erfüllen kann. Im Vergleich zu klassischen  
Systemen eine große Veränderung - die  
mit der persönlichen Erkenntnis beginnt!

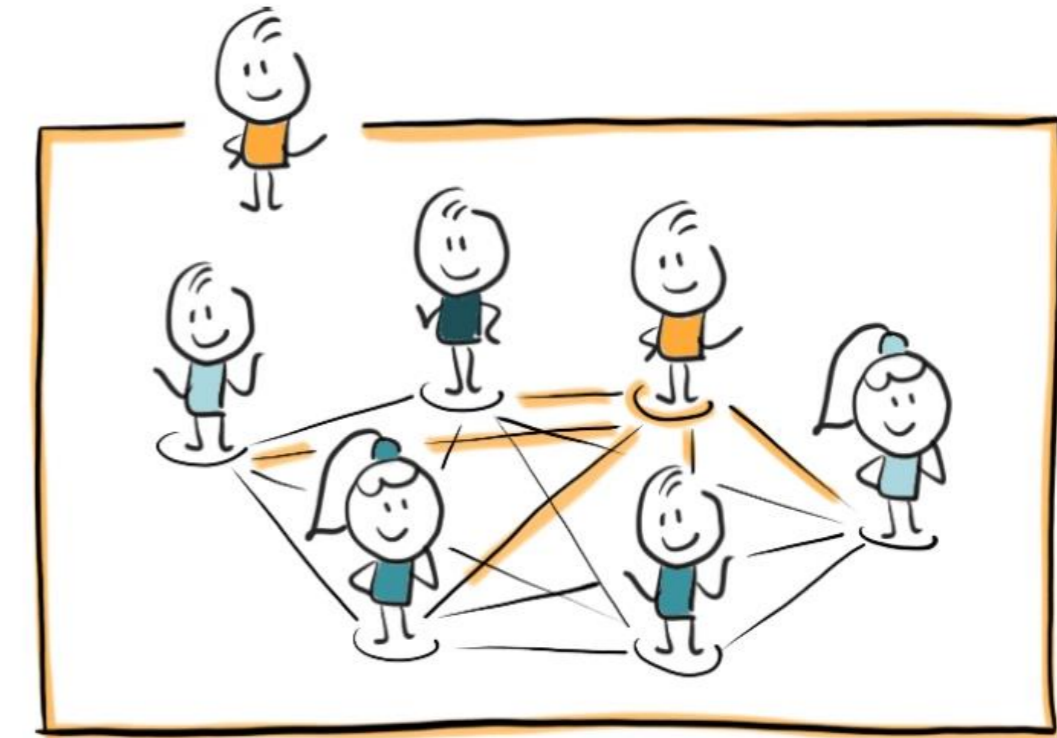
## KLASSISCHES FÜHRUNGSBILD

- ALLE FÜHRUNGSAUFGABEN SIND AUF EINE PERSON ZENTRALISIERT
- WEISUNGSBEFUGNIS, KONTROLLE, KOORDINATION



## AGILES FÜHRUNGSBILD

- DIE FÜHRUNGSAUFGABEN WERDEN STÄRKENBASIERT IM TEAM VERTEILT
- RAHMENGEBER\*IN, ÜBERNAHME VON ROLLEN



## DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT IM WANDEL

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

## Jede Organisation braucht Führung.

Die Frage ist nur, ob die Tätigkeiten immer auf eine Person zentralisiert sein müssen?

In einer klassischen Organisation werden alle Führungsaufgaben eines Teams von der Führungskraft übernommen - genau beschrieben in der Stellenbeschreibung.

Wer Führungskraft ist, kennt das Dilemma des immer schneller werdenden Hamster-rads: Die Vielfalt und die Erwartungshaltung an Führung sind enorm und für eine Person allein meist gar nicht zu stemmen.

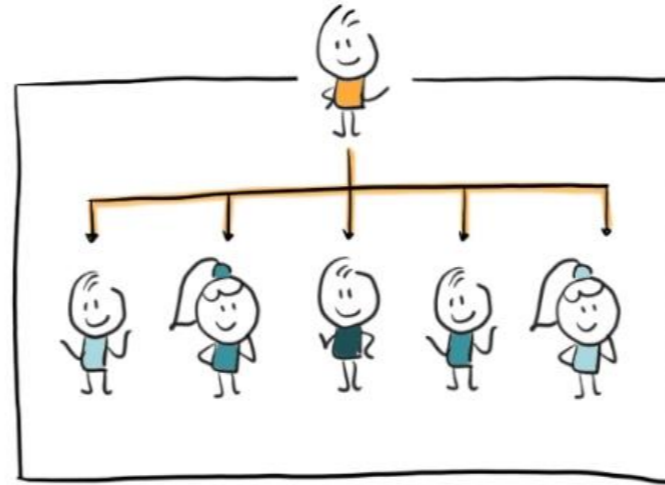
Das Prinzip der verteilten Führung setzt daher auf das Zerlegen der Führungsaufgaben in kleinere Tätigkeitsbereiche, zusammengefasst in Rollen. Heißt: je nach Stärke können mehrere Menschen in einem Team Führung übernehmen.

Darüber hinaus lässt sich Führung auch in gemeinsamen Formaten verteilen: im Team Ziele definieren, Arbeitspakete verteilen, Spannungen prozessieren und und und...

# PRINZIP DER VERTEILTEN FÜHRUNG

www.us-her-different.de

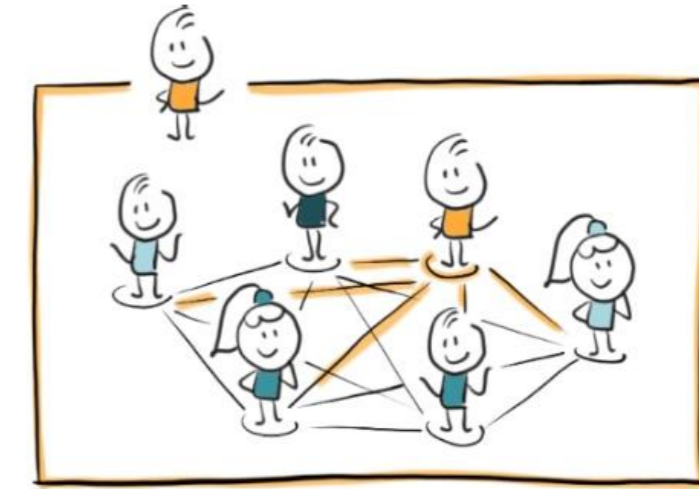
© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN



KLASSISCHE FÜHRUNGSKRAFT



## STRUKTUR



ROLLENBASIERTES ARBEITEN

## ORGANISATION

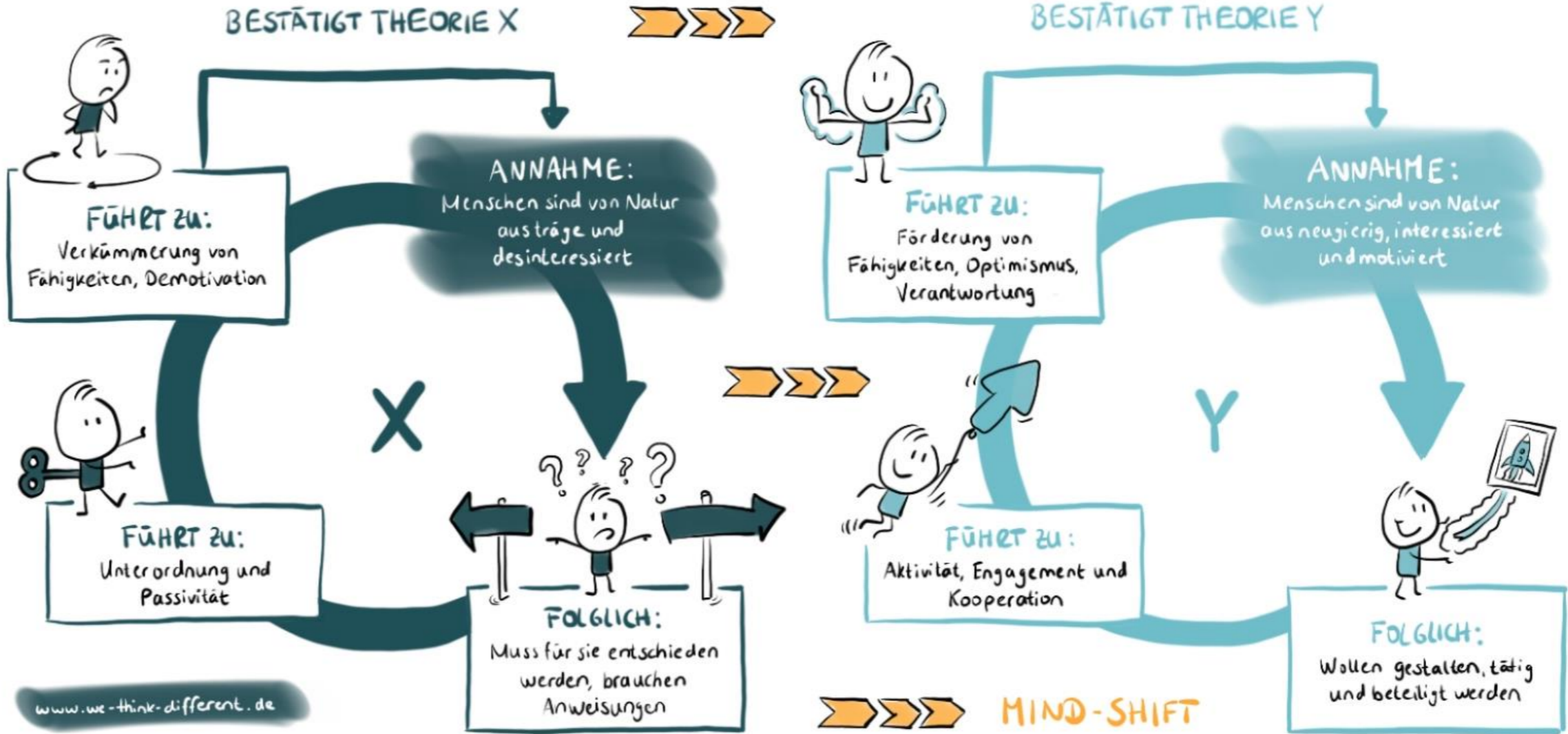


## FORMATE



# AUSWIRKUNG VON HALTUNG & MENSCHENBILD

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN



Ein altes Sprichwort besagt:  
„Wie du in den Wald hinein rufst,  
so schallt es heraus.“

Ähnlich verhält sich das mit der  
Auswirkung unserer Haltung und des von  
uns zugrunde gelegten Menschenbilds.

Denn: Nehmen wir an, dass Menschen  
von Natur aus neugierig, interessiert  
und motiviert sind, so wird sich die  
Theorie durch einen positiven  
Wirkungskreis bestätigen.

Wir begegnen einander ganz anders,  
wie wenn wir die Annahme treffen,  
Menschen sind von Natur aus träge  
und desinteressiert - auch hier wird  
sich die Theorie bestätigen, weil kein  
Unternehmen sucht im Bewerbungs-  
prozess die demotiviertesten  
Mitarbeitenden...

**Wir können also nicht nicht wirken!**  
Für uns ist dieses Bewusstsein eine  
wichtige Basis, um Entwicklung in  
Organisationen nachhaltig zu gestalten  
und in einen positiven Flow zu kommen!

New Work endet nicht bei Home Office - und auch nicht bei Sneakers, Kicker und Klangschalen!

Doch die Prinzipien Freiheit, Selbstverantwortung, Entwicklung, Sinn und sozialer Verantwortung dürfen von jeder Organisation anders interpretiert und mit Leben gefüllt werden...

Was uns wichtig ist:

New Work ist kein Schöner-Wohnen-Thema, kein Thema für Stabstellen und auch nicht für die Stunden 8 - 10!

New Work geht uns alle etwas an und steht in direkter Korrelation mit der Wertschöpfung.

Denn: schlussendlich geht es darum, wie wir zukünftig zusammen arbeiten und ob wir wirtschaftlich erfolgreich sind!

# NEW WORK - MEHR ALS SNEAKERS, KICKER & KLANGSCHALE

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

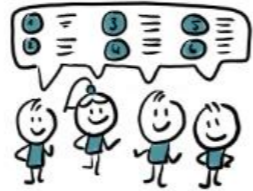
[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

(IN ANLEHNUNG AN „NEW WORK CHARTA“, MARKUS VÄTH)



## #1 FREIHEIT

SCHAFFEN VON EXPERIMENTIERÄUMEN  
SCHAFFEN EINER KULTUR DER ANGSTFREIHEIT  
STÄRKEN DER GEMEINAMEN VERNETZUNG



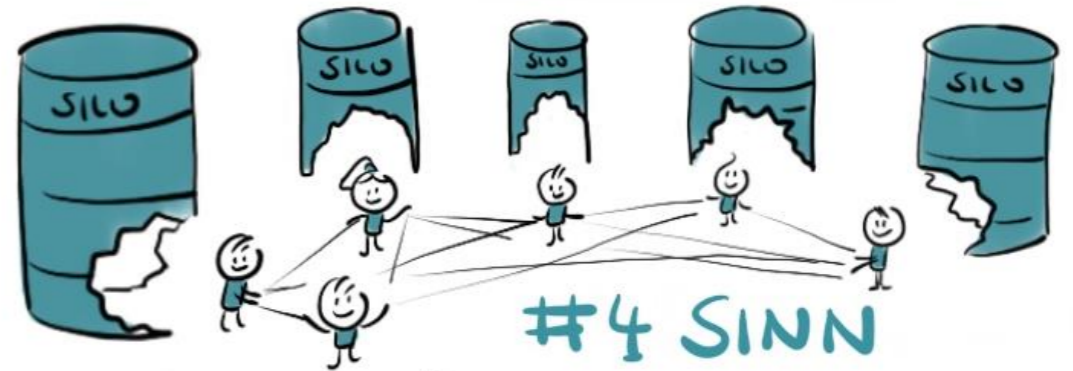
## #2 SELBSTVERANTWORTUNG

ETABLIERUNG VON SELBSTORGANISATION  
ERWEITERUNG VON BUDGET-AUTORITÄT  
ETABLIERUNG FINANZIELLER BETEILIGUNGSMODELLE



## #3 ENTWICKLUNG

ETABLIERUNG KOLLEKTIVER LERNSTRUKTUREN  
STÄRKUNG REGELMÄßIGER SELBSTERNEUERUNG  
KOLLEGIALE ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUREN



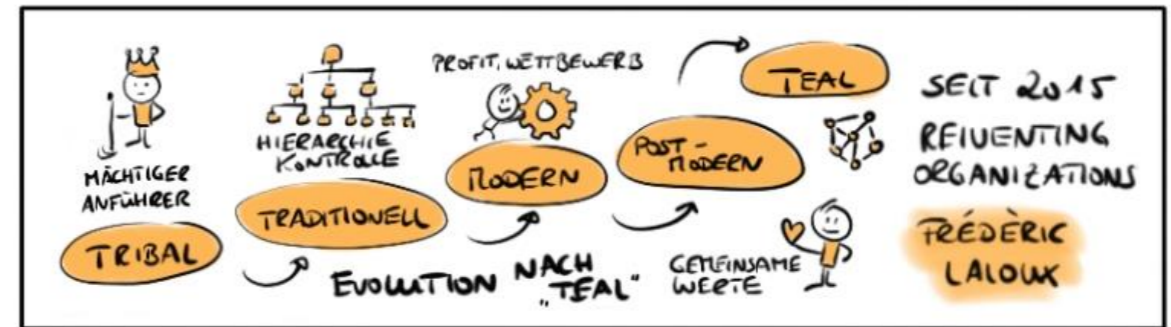
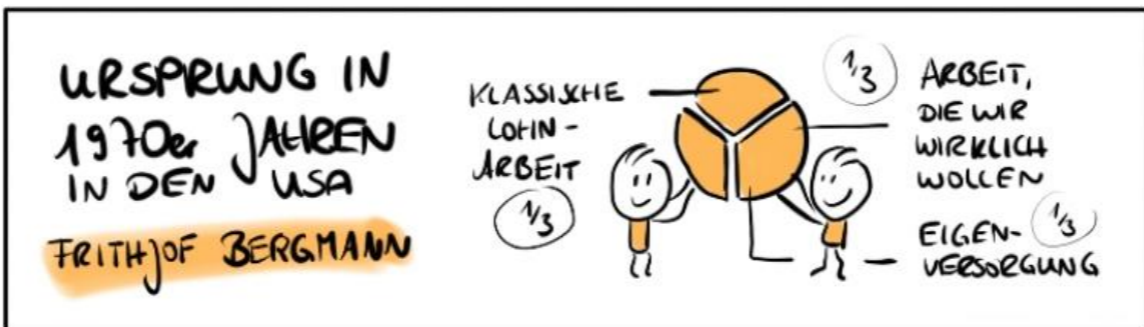
## #4 SINN

SELBST-BEWUSSTE IDENTITÄT, KLARE WERTSCHÖPFUNG, SINN-HAFT



## #5 SOZIALE VERANTWORTUNG

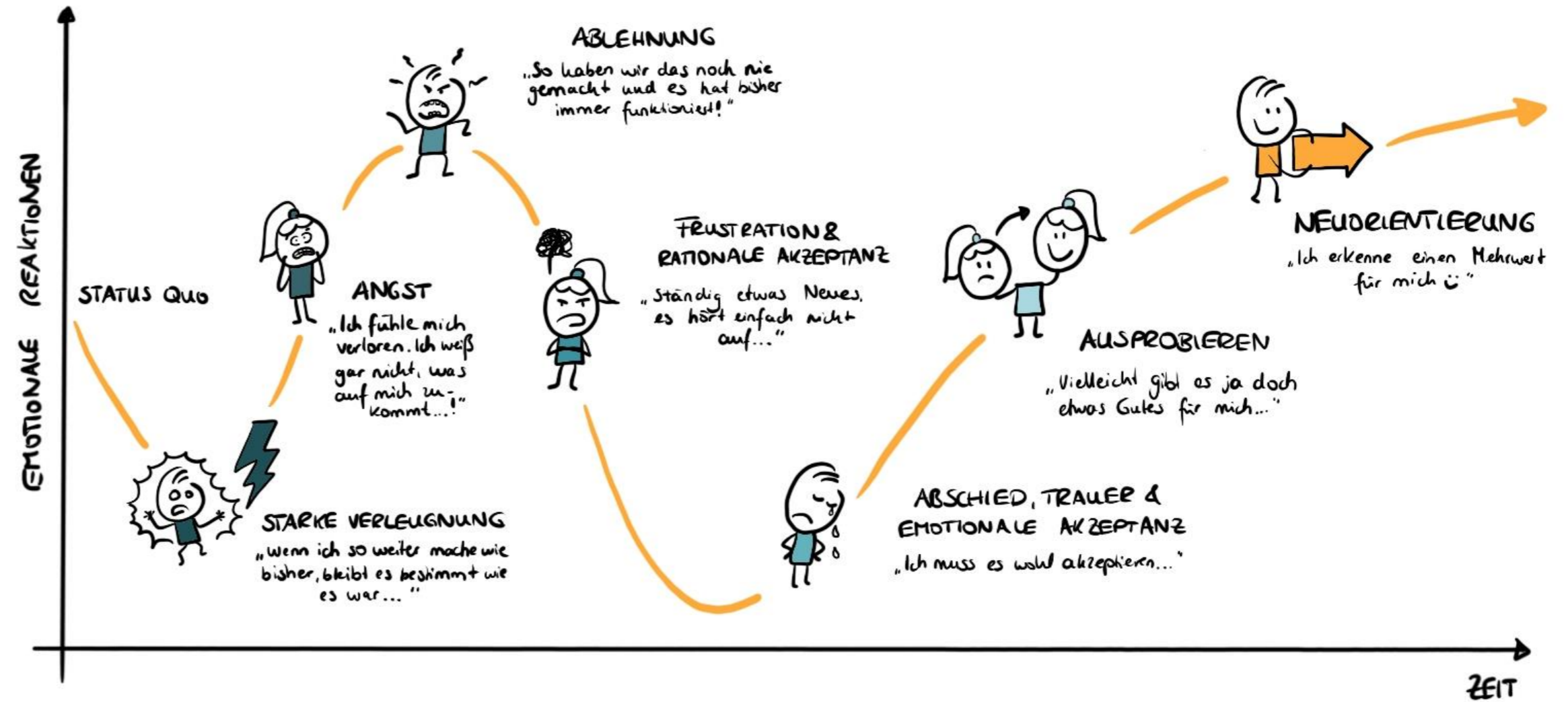
NACHHALTIGES & ÖKOLOGISCHES WIRTSCHAFTEN  
REGIONALE VERWURZELUNG  
AGIEREN ALS EHELICHE/R KAUFMANN/-FRAU



Kaum ein Unternehmen betrifft es nicht und auch in unserem privaten Umfeld ist das Thema präsent: **Veränderung...**

Was wir tun können? Durchlaufen muss jeder Mensch die sieben Phasen selbst. Doch es gibt vier konkrete Ansätze, die aus unserer Erfahrung helfen:

1. Erkläre gut verständlich das „Warum“ der Veränderung. Verständnis aufbauen und Raum zur Diskussion geben helfen, Angst und Verleugnung abzuschwächen.
2. Schaffe Angebote zum Austausch, um über Ängste zu sprechen. Menschen möchten oft einfach gehört werden. Zudem sind Bedenken gute Anhaltspunkte, die es in der Veränderung zu berücksichtigen gilt!
3. Mache aus Betroffenen Beteiligte. Keiner mag, wenn Veränderung hinter dem eigenen Rücken entschieden wird.
4. Menschen treiben dann Veränderung, wenn sich für sie eine Verbesserung des Status Quo ergibt.



## CHANGE KURVE - 7 PHASEN DER VERÄNDERUNG

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN [www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)

Mit den Begriffen Strategie, Struktur und Geschäftsprozess sind wir im Organisationskontext vertraut –

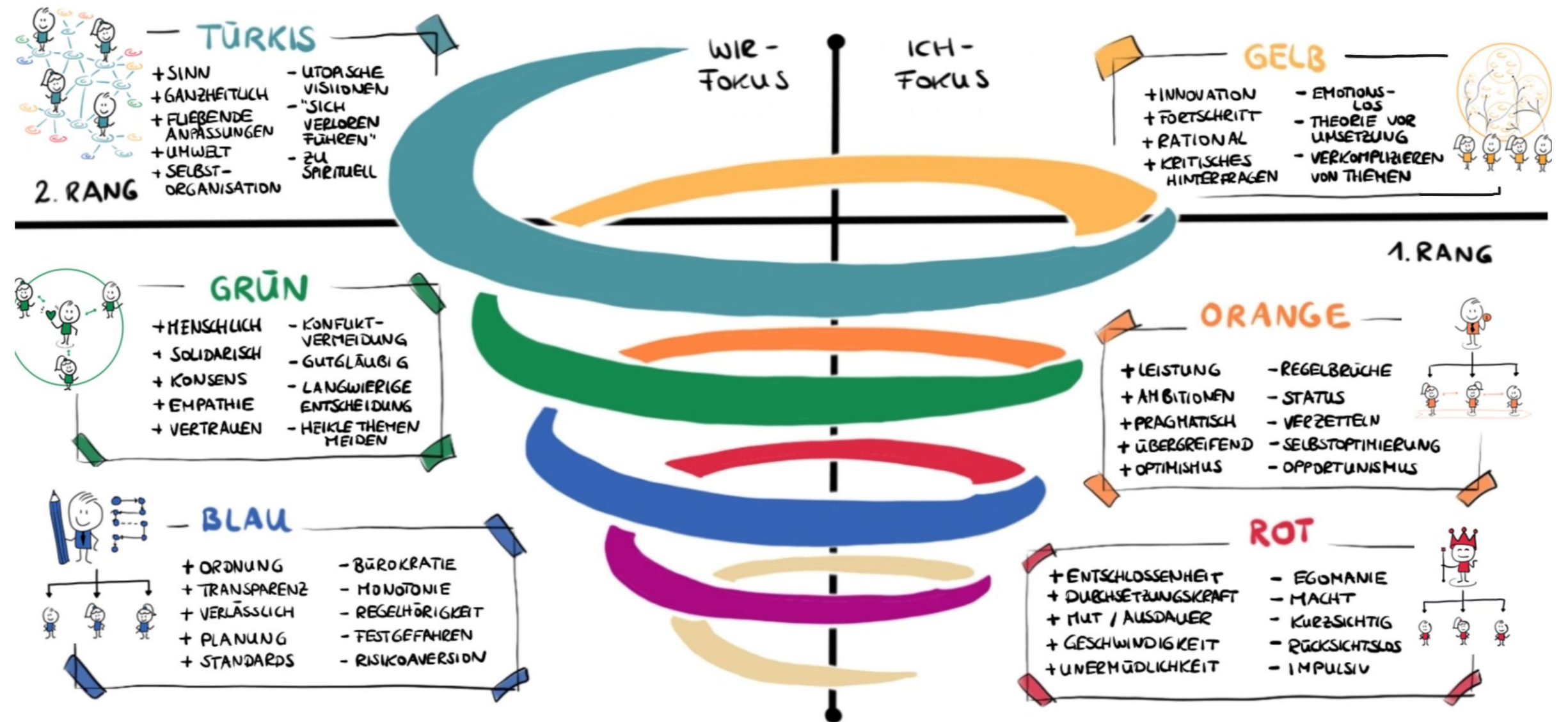
doch wie lässt sich Unternehmenskultur greifbar machen und verständlich erklären?

Wir nutzen für die Beantwortung dieser Frage gerne das Spiral Dynamics-Modell.

Komplexe Gebilde, wie es Organisationen sind, lassen sich zwar nicht mit einem vereinfachten Modell in ihrer Gänze beschreiben, doch liefert dieser Ansatz eine gute Grundlage für gemeinsame Diskussionen.

Jeder Mensch hat verschiedene Ausprägungen: Der eine plant gerne, ist verlässlich und braucht Standards, ein anderer liebt den Fortschritt, ist kreativ und hinterfragt stets kritisch.

Gleiches gilt auch für Organisationen, denn: verschiedene Herausforderungen erfordern auch verschiedene Fähigkeiten!



## ORGANISATIONEN MIT SPIRAL DYNAMICS ENTWICKELN

© WE THINK DIFFERENT: INDIVIDUELLE KONZEPTE FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

[www.we-think-different.de](http://www.we-think-different.de)



„Wenn du nicht 1000 Meilen in den Mokassins des anderen gegangen bist, hast du kein Recht, über ihn zu urteilen“, so eine Weisheit aus Nordamerika.














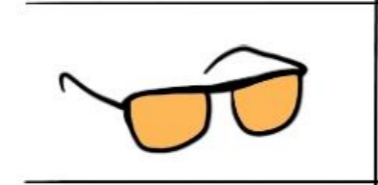




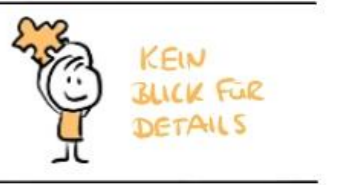
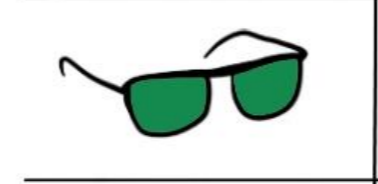











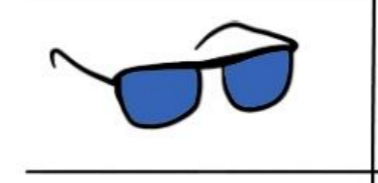



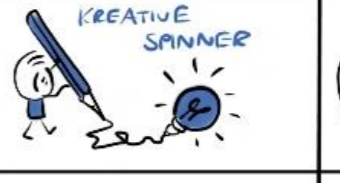







Jeder Mensch erzeugt sich tagtäglich seine eigene Realität.

Er sieht die Welt durch eine Brille mit bestimmtem Filter, der sich über die Zeit aus Werten, Glaubenssätzen, Bedürfnissen und Erfahrungen zusammensetzt.

Über das Einteilen in Tabellenkästchen lässt sich streiten, ja - doch möchten wir mit diesem Sketchnote verdeutlichen, dass verschiedene Filter verschiedene Sichtweisen erzeugen und dieser Umstand oftmals die Ursache für Konflikte und Missverständnisse in Organisationen ist.

**Woraus es ankommt?**

Die „eine, richtige Sichtweise“ gibt es nicht - entscheidend sind die Fähigkeiten, sich gegenseitig zuzuhören, Verständnis für füreinander aufzubauen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen!

	 <p>SCHNELL MACHT EGO- MAMIE DURCH- SETZUNG</p> <p>ENT- SCHLOSSEN- HEIT AUSDAUER IMPULSIV MUT</p> <p><b>ROT</b></p>	 <p>BÜRO- KREATIE</p> <p>PLAN VER- LÄSSLICH ORDNUNG STANDARDS</p> <p><b>BLAU</b></p>	 <p>AMBITION PRAGMATISCH OPTIMISIEREN</p> <p>LEISTUNG STATUS ÜBER- GRIFFEND</p> <p><b>ORANGE</b></p>	 <p>GUT- GLÄUBIG KONFLIKT- VERMEIDUNG</p> <p>MENSCHLICH KONSENS EMPATHIE VERTRAUEN</p> <p><b>GRÜN</b></p>	 <p>RATIONAL FORT- SCHRITT KREATIV</p> <p>INNOVATION</p> <p><b>GELB</b></p>	 <p>UTOPISCH SPIRITUELL SELBST- DEGANISATION</p> <p>GANZ- HEITLICH SINN UMWELT</p> <p><b>TÜRKIS</b></p>
	 <p>KURZ- SICHTIG &amp; BLOCKIEREND</p>	 <p>KENNT NUR DEN EIGENEN DUNSTKREIS</p>	 <p>WILL UM JEDEN PREIS IMMER GEWINNEN</p>	 <p>ZU VIEL HARMONIE FÜHRT ZU STAGNATION</p>	 <p>SIEHT ZUSAMMEN- HÄNGE NICHT</p>	<p>„MEINE WELT“</p>
	 <p>HANDELN, DANN ERST DENKEN</p>	 <p>STATUS QUO BEWAHRER</p>	 <p>ENT- SCHEIDEN MIT HALBWISSEN</p>	 <p>IMMER DIESE GEFÜHLE</p>	<p>„MEINE WELT“</p>	 <p>KEIN BLICK FÜR DETAILS</p>
	 <p>BRUTAL UND VERLETZEND</p>	 <p>ZU UN- PERSÖNLICH</p>	 <p>AUF STATUS- SYMBOLS AUS</p>	<p>„MEINE WELT“</p>	 <p>ZIEL- ERREICHUNG VOR GEFÜHLEN</p>	 <p>VERLIERT SICH IM GROßEN</p>
	 <p>MIT DEM KOPF DURCH DIE WAND</p>	 <p>LANGSAM UND BÜROKRATISCH</p>	<p>„MEINE WELT“</p>	 <p>PEACE, LOVE &amp; HARMONY</p>	 <p>IMMER DIESE THEORETIKER</p>	 <p>GLAUBT, DIE WELT RETTEN ZU MÜSSEN</p>
	 <p>UNGERECHT UND WILLKÜRlich</p>	<p>„MEINE WELT“</p>	 <p>NUR AUF PERSÖNLICHEN VORTEIL BERACHT</p>	 <p>GEFÜHLE HABEN IM BÜRO NICHTS ZU SUCHE</p>	 <p>KREATIVE SPINNER</p>	 <p>ZU IDEAL &amp; ABSTRAKT</p>
	<p>„MEINE WELT“</p>	 <p>GEFANGEN IN EIGENEN REGELN</p>	 <p>EIN FÄHNCHEN IM WIND</p>	 <p>NICHT BELASTBAR, ZU WEICH</p>	 <p>WEIS IMMER ALLES BESSER</p>	 <p>TRÄUMER</p>



Konzeption richtungsweisender Zielbilder mit Umsetzungsroadmap

Entwicklung zukunftsfähiger Organisationskonzepte

Ganzheitliche Optimierung von Material- und Informationsflüssen



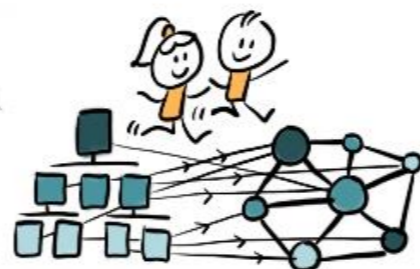
Digitalisierung von Prozesslandschaften

Neugestaltung von Produktionssystemen, Layouts, Arbeitsplätzen und Planungsstrategien

End-to-End Wertstrom Design

Impulse zur Führungskräfte-entwicklung

Begleitung auf dem Weg in Richtung Selbstorganisation



Rolle von Führung im Veränderungs- und Transformationsprozess

Greifbar-Machen des Erfolgsfaktors „Kultur“

Begleitung von Teams in der Umstrukturierung



Transformationsbegleitung und Etablierung neuer Arbeitsweisen

Identifikation von Performance-Hindernissen und Entwicklung von Lösungsstrategien

Impulsveranstaltungen mit Praxisbezug rund um moderne Organisationsentwicklung

STRATEGIE

PROZESSE

CHANGE

FÜHRUNG

Steht euer Unternehmen vor der Aufgabe, **sich fit für die Zukunft** zu machen?

Strebt ihr ein **lebenswertes Arbeitsumfeld** an, in dem Menschen mit Freude Einzigartiges leisten und sich weiterentwickeln?

Dann seid ihr bei uns genau richtig!

**WIR KNACKEN MIT EUCH AUCH DIE HÄRTESTEN NÜSSE!**

Gemeinsam gestalten wir **individuelle Organisationskonzepte**, um den komplexen Herausforderungen unserer Zeit zu begegnen.

Natürlich lassen wir euch mit dem theoretischen Konzept nicht alleine – wir unterstützen euch auch dabei, die **entscheidende Veränderungen nachhaltig umzusetzen!**

Gerne laden wir dich ein, uns **direkt mit deinem Anliegen** zu kontaktieren. Wir freuen uns darauf, euch kennenzulernen!



E-MAIL

contact@we-think-different.de



LINKEDIN

WE THINK DIFFERENT