



# KONSEQUENZENMANAGEMENT

Durch konsequentes Handeln die Wertschöpfung steigern!



# KONSEQUENZENMANAGEMENT

## DAS PROFIL

Konsequentes Denken und Handeln gehört heute zur „**Grundausstattung**“ von **Kompetenzprofilen** auf allen Führungsebenen und immer mehr auch auf der Ebene der Mitarbeiter.

In der Praxis der Unternehmen werden jedoch häufig zu viele Kompromisse gemacht, wenn es darum geht, beschlossene Vorhaben, Planungen und Zielvereinbarungen konsequent umzusetzen und nachzuhalten.

Interessanterweise versteckt sich **mangelnde Konsequenz** erstens in sehr **unterschiedlichen Dimensionen** (im Kleinen, wie im Großen), gibt es zweitens Unternehmen, die gleichzeitig bestimmte Dinge sehr konsequent behandeln, andere Themen aber vernachlässigen, und drittens finden sich sehr unterschiedliche Ursachen und Begründungen für mangelnde Konsequenz im Unternehmen.

Um eine Veränderung hin zu mehr Konsequenz zu gestalten, hat die incon HR ein **5-Stufen-Programm** entwickelt, das sich in der Anwendung über einen Zeitraum von 6 bis 18 Monaten, je nach Größe des Unternehmens, erstreckt.

Konsequenzenmanagement beginnt dabei – wie viele Konzepte – im oberen Führungskreis und muss auf dieser Ebene vorgelebt, gewollt und verstanden werden, sonst gibt es immer wieder gute Gründe, um im Unternehmen nicht konsequent zu sein.

Begleitend wird mit einem 18 Fragen umfassenden Diagnostikinstrument zur Erfassung organisationaler Konsequenz (**MDK**) ausgeleuchtet,

... in welchen Bereichen konsequent, in welchen Bereichen weniger konsequent vorgegangen wird (wo äußert sich Konsequenz).

... wie mangelnde Konsequenz im Unternehmen verarbeitet wird bzw. kompensiert wird (Ausprägung).

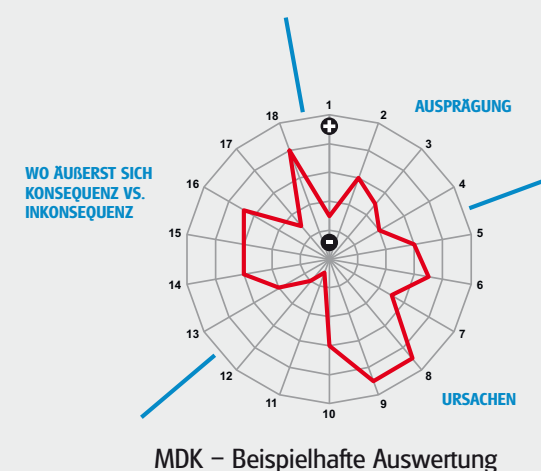
... wie mangelnde Konsequenz im Unternehmen entsteht, welche Gründe und Ursachen dabei eine Rolle spielen (Ursachen).

... welche **Rolle** die **Führung** in dieser Frage spielt.

Der **Nutzen** eines aktiven **Konsequenzenmanagements**:

- Entscheidungen werden zielstrebig, aber auch mit Blick auf die Konsequenzen des Handelns, gefällt
- Geschwindigkeit und Qualität der Prozesse werden erhöht – Effizienz und Effektivität nehmen zu, die Produktivität steigt
- Nachhaltigkeit gewinnt im Geschäftsalltag an Bedeutung
- Führungskomfort nimmt zu
- Wirtschaftlichkeitsfaktoren werden positiv beeinflusst

## DIE 5 STUFEN DES KONSEQUENZENMANAGEMENTS



### ERNTEN

Erfolge konsequenten Vorgehens werden verdeutlicht anhand weicher, aber auch harter Faktoren. Bilanz aus Input und Ertrag wird erstellt. Das Monitoring des Konsequenzenmanagement wird in die Selbst- bzw. Teamkontrolle überführt.



### DURCHARBEITEN

Konsequenz entsteht nicht von heute auf morgen, sondern das Thema muss im Alltag immer wieder besprochen, ausprobiert, nachgehalten und gecoacht werden.



### KONFRONTIEREN

Besprechen der Ergebnisse; die eigene Rolle und Verantwortung im Entstehen von Inkonsequenz wird verdeutlicht und versteckte Widerstände und innere Abwehr werden besprochen. Die Folgen und der Preis für mangelnde Konsequenz werden klar.



### ANALYSIEREN

Mithilfe des speziell entwickelten Instruments **MDK** (Mehrdimensionales Diagnostikinstrument zur Erfassung organisationaler Konsequenz) wird untersucht, wie die Strukturen, die Zusammenhänge und die Ursachen für Konsequenz bzw. mangelnde Konsequenz aussehen.



### SENSIBILISIEREN

Das Thema wird angerissen, in der Führung als Top-Thema priorisiert, Commitment getroffen.



## Rufen Sie uns an!

incon HR  
Neutorallee 20  
61440 Oberursel

Wolfgang Haack 0173 1819800  
Avid Rapp 0171 4210847  
info@incon-hr.de

[www.incon-hr.de](http://www.incon-hr.de)

