

[q]³ unternehmensberatung



Beratungsangebot

Krisenretrospektive

Evaluation Ihres Corono-Krisengeschehens und
-managements



„Auf dem Boden der Krise wachsen oft wahre Helden!“

(Michael Marie Jung)

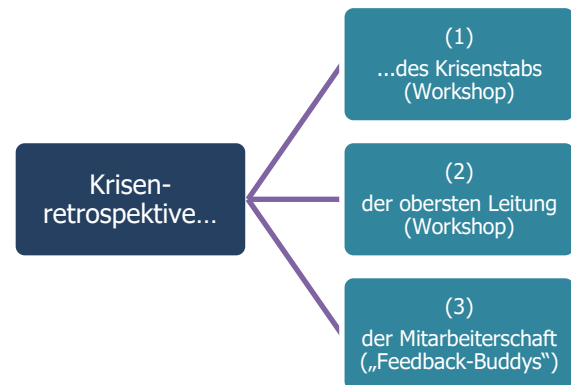
Krisenretrospektive & Lessons-Learned

Wie haben Sie die vergangenen Wochen und das Krisenmanagement in Ihrer Organisation erlebt? Was war heldenhaft, was eher nicht? Wie „verdauen“ Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Ausnahmezustand? Was haben Sie über Ihr Unternehmen und dessen organisationale Resilienz gelernt?

Die Corona-Pandemie ist längst noch nicht Geschichte. Aber bevor der Ausnahmezustand zur neuen Normalität wird und die Eindrücke der intensivsten Zeit, verblassen, nutzen Sie die Gelegenheit, um das bisherige Geschehen zu evaluieren und würdigen.

Machen Sie das Erfahrene und Gelernte greif- und für die Zukunft nutzbar, damit die Organisation und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt aus dieser Phase hervorgehen.

Gerne unterstützt das [q]³-Team Sie bei diesem Vorhaben mit folgenden – beispielhaften – Beratungsleistungen:



(1) Krisenretrospektive des Krisenstabs

Form:	Moderierter Workshop im Team des Krisenstabs
Ziele:	Ziel: Analyse und Reflektion der Erfolgs- und Misserfolgskriterien des bisherigen Krisenmanagements sowie der Wirksamkeit des Krisenstabs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das bisherige Krisenmanagement und dessen Gelingen und Erfolgsfaktoren herausarbeiten. ▪ Hürden und Misserfolge im Krisenmanagement reflektieren und Maßnahmen ableiten ▪ Die Zusammenarbeit mit relevanten Schnittstellen (z.B. oberste Leitung, Fachfunktionen) reflektieren. ▪ Das aktuelle und künftige Krisenmanagement optimieren. ▪ Zu erwartende „Krisennormalität“ wirksam gestalten. ▪ „Kollateralnutzen“ der Krise (z.B. neue, bisher unentdeckte Kompetenzen, Entscheidungsstrukturen, Teamzusammenhalt, Arbeitsweisen) konsolidieren. ▪ ...
Input:	ggf. Ergebnisse der Krisenretrospektive der Mitarbeiterschaft Gruppe 1 (s.u.)
Inhalte:	Analyse-Cluster <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planung ▪ Problemlösung-/ Entscheidungsfindung ▪ Kollaboration/ Zusammenarbeit ▪ Kommunikation/ Information ▪ Konfliktlösung ▪ Effektivität/ Effizienz ▪ ...
Ergebnis:	Krisenretrospektiven-Report inkl. zur Berichterstattung in der obersten Leitung (auch als Entscheidungsvorlage für Maßnahmen) und zur eigenen Nutzung (Planungsinstrument).

(2) Krisenretrospektive der obersten Leitung

Form:	Moderierter Workshop auf Ebene der obersten Leitung der Organisation
Ziele:	<p>Ziel: Meta-Evaluation des Krisengeschehens innerhalb der Organisation mit Fokus auf die übergeordnete organisationale Resilienz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das bisherige Krisenmanagement und dessen Wirksamkeit evaluieren (Erfolgs-/ Misserfolgskriterien) ▪ Die Zusammenarbeit mit dem Krisenstab reflektieren. ▪ Herausragende Leistungen und Beiträge von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen und würdigen. ▪ Die organisationale Resilienz (Stabilität und Robustheit einerseits, Agilität und Flexibilität andererseits) beurteilen. ▪ „Learnings“ konsolidieren. ▪ Strategische Erkenntnisse und Ziele für die künftige Krisenbewältigung ableiten. ▪ ...
Input:	ggf. Ergebnisse der Krisenretrospektive des Krisenstabs (s.o.) bzw. der Mitarbeiterschaft (s.u.)
Inhalte:	<p>Analyse-Cluster</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilität und Robustheit ▪ Flexibilität und Agilität (Innovation, Kreativität) ▪ Entscheidungsfindung ▪ Kollaboration ▪ Führung ▪ Planung ▪ ...
Ergebnis:	Krisenretrospektiven-Report inkl. (strategischer) Zielplanung und konzertierter Evaluation

(3) Krisenretrospektive der Mitarbeiterschaft („Feedback-Buddys“)

Form:	Interviews in der Mitarbeiterschaft durch interne „Feedback-Buddys“ auf Basis von [q] ³ -Interviewleitfäden
Ziele:	<p>Ziel: Reflektion des Krisengeschehens in der Mitarbeiterschaft vor dem Hintergrund organisationalen Lernens einerseits und individueller Krisenbewältigung andererseits.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelles Krisenerleben und -bewältigen besprech- und sichtbar machen. ▪ Manöverkritik „nach oben“ erarbeiten. ▪ Ansatzpunkte zur Verbesserung aus Sicht der Mitarbeiterschaft erkennen. ▪ Unterstützungsnotwendigkeiten für die Mitarbeiterschaft aufdecken.
Inhalte:	<p>Gruppe 1: Organisationales Erfahrung und Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Stärken/ Schwächen des Unternehmens wurden in der Corona-Krise bisher sichtbar? Was macht es besonders gut/ schlecht? ▪ Was hat unser Unternehmen bisher gelernt oder lernt gerade? ▪ Was hat dem Unternehmen für ein noch wirksameres Krisenmanagement gefehlt? ▪ ... <p>Gruppe 2: Individuelles Erfahrung und Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was waren bisher für mich persönlich die negativen Auswirkungen der Corona-Krise? Was hat mich besonders belastet, besorgt, gestresst usw.? ▪ Was waren bisher für mich persönlich die positiven Auswirkungen der Corona-Krise? Welche positiven Aspekte setzt das Geschehen in mir selbst frei? ▪ Was habe ich durch die Corona-Krise schon gelernt/ was muss ich noch lernen für meine Krisenresilienz? ▪ Wo habe ich Unterstützung erfahren? Was hätte ich noch gebraucht? ▪ ...
Ergebnis:	Ausgewertete und aufbereitete Feedback-Berichte für die oberste Leitung, den Krisenstab, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, die Personalentwicklung u.a.