

Checkliste: Einführung eines Management by Concepts

1. Management by Concepts ist Chefsache!

Informieren Sie die Geschäftsleitung und den Führungskreis über Inhalte, Chancen, Erfolgsfaktoren und Nutzen dieses Führungstools. Etablieren Sie das Instrument als festen Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur. Unabhängig davon können Sie es natürlich auch in Ihrem eigenen Verantwortungsbereich einführen.

2. Management by Concepts ist eine Führungsaufgabe!

Wenden Sie als Führungskraft das Instrument konsequent an. Werden Sie Ihrer Rolle als Auftraggeber fachlich, methodisch und persönlich gerecht. Seien Sie bereit, Zeit in eine solide Auftragsklärung zu investieren. Vermeiden Sie ‚Wischi-Waschi‘-Aufträge. Finden Sie – gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – kreative Wege, damit der Arbeitsaufwand (der nun einmal dazugehört) überschaubar bleibt.

3. Management by Concepts beginnt bei der Auftragsklärung!

Entwickeln Sie einfach gehaltene, leicht umzusetzende Regeln und Standards für die Durchführung einer Auftragsklärung. Stärken Sie die Auftragsklärungskompetenz aller Prozessbeteiligten. Das schont die Ressourcen, beschleunigt die Konzepterstellung und erhöht die Konzeptqualität. Wenn Sie die Auftragsklärung mit System angehen, können Sie damit ggf. vorhandenes hierarchisches Denken schrittweise abbauen.

4. Management by Concepts profitiert von Standardisierungen und Konzepttools.

Strukturieren Sie den Prozess der Konzepterstellung. Definieren Sie einfach umzusetzende, einheitliche, verbindliche Konzeptstandards. Konzepttools erleichtern die Arbeit und sparen Zeit. Orientieren Sie sich dabei an dem Grundsatz: "Weniger ist mehr!" - denn Standards und Tools gibt es oft schon viel zu viele. Mein Tipp: Prüfen Sie, auf welche bereits vorhandenen Tools und Standards Sie zurückgreifen können. Passen Sie diese im Bedarfsfall an.

5. Management by Concepts organisiert Schnittstellen.

Identifizieren Sie wichtige Schnittstellen, z. B. zum Projektmanagement oder IT- und Personalbereich. Etablieren Sie ggf. einen Konzeptmentor oder Konzeptmanager, der den Prozess der Konzeptentwicklung fachlich, methodisch und mit Herzblut unterstützt.

6. Management by Concepts lebt vom Mitmachen.

Passen Sie Management by Concepts den abteilungsinternen Erfordernissen an, indem Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung aktiv einbinden. Überprüfen Sie regelmäßig, ob sich das gemeinsam entwickelte Vorgehen in der Praxis bewährt. Scheuen Sie sich nicht, diese im Bedarfsfall solange immer wieder anzupassen, bis der Gesamtprozess reibungslos funktioniert.

7. Management by Concepts braucht Konzeptkompetenz.

Stärken Sie die Konzeptkompetenz Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch individuelle oder teamspezifische Maßnahmen. Beispielsweise könnten Sie ein Basistraining "Konzeptpuzzling", eine Konzept-Werkstatt oder Einzeltrainings anbieten, in denen an einem bereits konkret erteilten Konzeptauftrag gearbeitet wird.