

Exklusives Begleitprogramm zur Förderung einer Unternehmenskultur der Eigenverantwortung und Flexibilität. Denn: Entwicklung geht nur gemeinsam!

Langfristig gemeinsam bessere Entscheidungen treffen und Entwicklung der Organisation ermöglichen.

Wo früher wichtige Entscheidungen in kleinen Gremien am sog. „grünen Tisch“ getroffen wurden, lernen Mitarbeiter in diesem Begleitprogramm, selbst Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungsgrundlagen mit zu entwickeln. Denn wer kennt die Details, auf denen gute Entscheidungen basieren, besser als die Mitarbeiter an der Basis und mit dem direkten „Ohr am Kunden“? Dieses Prinzip nutzen wir, um in einem geschützten Rahmen eines „Lern- und Experimentierraums“ in einer Laborsituation die besten Ergebnisse für Ihre Organisation zu erarbeiten und schrittweise zu testen und umzusetzen - immer in engem Kontakt mit Ihnen als Auftraggeber des konkreten Projekts. So behalten Sie stets die Fäden in der Hand. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass nichts ohne Ihre Zustimmung realisiert wird, denn Sie stecken den Rahmen ab. So lernen Sie die Denkweisen Ihrer Mitarbeiter, die in diesen Teams arbeiten, besser kennen und stärken Ihr Zutrauen in deren Fähigkeiten, die sie innerhalb des „Lern- und Experimentierraums“ unter Beweis stellen.

Das Projekt, das wir gemeinsam in Ihrer Organisation initiieren, trägt dazu bei, wesentliche Themen gemeinsam mit den Mitarbeitern voran zu bringen. Die Themen, die wir bearbeiten, können sehr unterschiedlich sein und orientieren sich normalerweise an Ihren Zielen, Ihrer Strategie und Ihren Ideen/Vorhaben. Unterschiedliche Perspektiven werden durch die Heterogenität des Teams kanalisiert und führen dadurch zu besseren Entscheidungen. Nach dem Prinzip 80 % Vorbereitung, 20 % Ausführung werden Risiken wie auch Widerstände bei der anschließenden Umsetzung minimiert. Zum anderen trägt der moderierte Prozess dazu bei, dass sich die gesamte Unternehmenskultur schrittweise in Richtung Eigenverantwortung weiterentwickelt.

Ein „Lern- und Experimentierraum“ stellt eine ideale Labor-Situation für ein Team – bestehend aus 3 bis 9 Personen – dar, um autark und losgelöst von Hierarchien innerhalb einer Organisation zu agieren und sich „auszuprobieren“ – und zwar in puncto „Übernahme von Verantwortung“, aber auch in puncto „Entwicklung von Führungsfähigkeiten“ und „Lernen von agilen Arbeitsmethoden“. Und das alles am eigenen Praxisfall über einen längeren Zeitraum, meistens über 6 Monate.

Dieses Begleitprogramm hat in vielerlei Hinsicht seinen Charme und bringt auf jeden Fall Ihre wichtigen Themen nachhaltig voran! Was möchten Sie gerne in Ihrer Organisation längst verändern, initiieren, etablieren oder auf Sinnhaftigkeit prüfen?

Zielgruppe

- Alle Mitarbeiter und Experten, die mit ihrem Wissen und Können noch besser zum Unternehmenserfolg und zur gemeinsamen Entwicklung beitragen können.
- Mitarbeiter mit Führungspotenzial, die während des Begleitprogramms die Möglichkeit haben, sich „auszuprobieren“ und Führungs-Skills anzueignen.

Investition

Dauer:
Begleitung über einen Zeitraum von 6 Monaten.

Art der Begleitung, Umfang und Methodik wird mit der Führungskraft und dem Unternehmen abgestimmt.

Ihr Nutzen

- Sie treffen bessere Entscheidungen, die Ihre Organisation nachhaltig voran bringen und von den Mitarbeitern getragen werden.
- Sie bringen Mitarbeiter auf Flughöhe und stärken Mitgestaltungsfähigkeit, Mit- und Vorausdenken, Selbstverantwortung, persönliches Wachstum, Verbundenheit und Identifikation mit Ihrem Unternehmen.
- Sie lösen Barrieren zwischen Abteilungen schrittweise auf und „stören“ verkrustetes Silo-Denken, damit sich langfristig alle Mitarbeiter für das gemeinsame Unternehmensziel engagieren.
- Sie entwickeln Ihre Unternehmenskultur gezielt in Richtung einer agilen Organisation weiter, in der Hierarchien sukzessive miteinander verschwimmen. Dadurch werden Potenziale der Mitarbeiter frei, die sich in veralteten Strukturen häufig nicht entwickeln können.
- Sie fördern das Kommunikationsverhalten Ihrer kreativen Köpfe und Tüftler, die normalerweise am liebsten im „stillen Kämmerchen“ arbeiten.
- Der Projektleiter lernt individuell nach seinen Bedürfnissen live im Alltag: Der Projektleiter wird in seiner Rolle gezielt durch Supervision, Individual-Trainings und Supervision begleitet und unterstützt, damit er praktisches Führungs-Know-how entwickeln und live in seinem Projekt umsetzen kann. Die Fähigkeiten, Team-Besprechungen zu moderieren und agile Moderationsmethoden einzusetzen, gehören ebenso dazu wie Konfliktlösungen in brisanten Situationen herbeizuführen sowie das Lösen persönlicher Blockaden in Denken und Handeln.
- Sie ermöglichen Potenzialträgern das praktische Erlernen von Führungsfähigkeiten, auch wenn Mitarbeiter noch keine Führungsposition inne haben.

Voraussetzungen

- Offenheit seitens der Geschäftsführung und Führungskräfte, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu fördern und dadurch langfristig einen Wandel in der Unternehmenskultur zu ermöglichen und zu bewirken.