

DIVE IN und setzen Sie auf echte kulturelle Veränderungen

Unser Team ist für Sie da, wenn Sie Änderungen innerhalb Ihrer Organisation vornehmen, beispielsweise durch eine Umstrukturierung gehen oder einen grundsätzlichen Kulturwandel vollziehen wollen, und dafür eine breite, fundierte Unterstützung für Ihre Mitarbeiter wünschen.

Inner Leadership DIVE IN Beispiel

Hintergrund

Ein mittelständisches Unternehmen der Elektronikindustrie mit rund 150 Mitarbeitern durchlief mehrere organisatorische Veränderungen, die zu Unruhen und Spannungen innerhalb der Organisation führten. Das Managementteam beschloss, diese Situation als Gelegenheit für einen grundlegenden Veränderungsprozess zu nutzen, um die Beziehungen innerhalb und zwischen den Teams zu stärken. Inner Leadership wurde ausgewählt, diesen Prozess zu unterstützen.

Ziele

Ziel war es, eine Kultur zu schaffen, in der gegenseitiger Respekt und professionelle Arbeitsbeziehungen sowohl innerhalb jedes operativen Teams als auch über multifunktionale Teams hinweg selbstverständlich sind. Kennzahlen wie Fluktuationsrate und Mitarbeiterzufriedenheit wurden verwendet, um den verbesserten Reifegrad der Unternehmenskultur zu messen.

Ansatz

Beginnend mit dem Führungsteam wurden individuelle Inner Leadership Assessments durchgeführt, um die individuelle Selbsterkenntnis zu erweitern und die Akzeptanz anderer Teammitglieder zu fördern. Anhand dieser Erkenntnisse wurden in aufeinanderfolgenden Workshops die Prinzipien von Inner Leadership vermittelt. Während dieser Entwicklungszeit arbeitete das Führungsteam an seinen eigenen Wertvorstellungen und Verhaltensweisen und entwickelte die Werte, welche es in der Organisation gelebt haben wollte.

Darüber hinaus wurde jede Führungskraft des Managementteams mit 1:1-Coaching-Sitzungen unterstützt und jeweils ein individueller Führungsentwicklungsplan erstellt.

Auf dieser Grundlage erstellten wir eine Roadmap für das Managementteam sowie einen weiteren Umsetzungsplan für die gesamte Organisation. Jedes Team durchlief die Inner Leadership Assessments und ihre Ergebnisse wurden mit den Teammitgliedern geteilt und besprochen. Das Team entwickelte daraufhin eine Strategie mit Maßnahmen und Lernzyklen, um die gewünschten Werte in der Organisation nachhaltig zu implementieren und zu verankern.

Es wurde ein Reviewprozess definiert und eingeleitet, in welchem das Managementteam vierteljährlich den Fortschritt überprüfte und Korrekturmaßnahmen ergriff, um seine Ziele zu erreichen. Hierbei wurde das von Inner Leadership entwickelte 5-Stufen-Modell verwendet.

Ergebnisse

Bereits im ersten Jahr machte das Unternehmen große Fortschritte hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbeziehungen, primär bedingt durch die Zunahme an gegenseitigem Respekt und einer konstruktiveren Arbeitsatmosphäre in der Organisation. In Folge kam es nicht nur zu abnehmenden Fluktuationsraten und höherer Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch zu einer Steigerung der Umsatzzahlen und einer nachhaltig verbesserten Kundenzufriedenheit.