



Institut für Gesundheit mit Achtsamkeit

# Unternehmen im Wandel

*Nichts kann den Menschen mehr stärken als das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt.  
(Adolf von Harnack)*

# Unternehmen im Wandel

Die Einführung einer wertebasierenden Unternehmenskultur, die sich vor allem durch Wertschätzung, kollektivem Handeln und größerer Eigenverantwortung auszeichnet, hilft:

- ▶ Image eines attraktiven Unternehmens auszubauen
- ▶ die Produktivität und Leistungsfähigkeit zu erhöhen,
- ▶ den Kundenservice zu erhöhen,
- ▶ die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu sichern,
- ▶ Kosten zu senken und die Qualität der Arbeit stetig zu verbessern,
- ▶ Mitarbeiterpotenziale voll auszuschöpfen,
- ▶ die Mitarbeitenden-Motivation sowie die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden zu steigern,
- ▶ die Mitarbeitenden-Fluktuation zu verringern, Mitarbeiterbindung und Loyalität zu erhöhen,
- ▶ eine volle Leistungsstärke und Gesundheitsförderung zu erreichen,
- ▶ Fehlzeiten zu reduzieren und den Krankenstand zu senken,
- ▶ Die Unternehmensattraktivität für Spezialisten, Fachkräfte, vor allem der „Generation Y“ zu erhöhen.



# Der Weg zu einer wertebasierenden (Unternehmens-) Führung. Wertschöpfung durch Wertschätzung

Entwicklungsfelder:



Mitarbeitende

Führung

Die  
Organisation

Entwicklungsfelder – Arbeitsfelder – Stellschrauben - Bausteine



- Persönlichkeit, Werte, Überzeugungen
- Potential, Fähigkeiten, Selbstbestimmung
- Wertschätzende Haltung
- Haltung in Veränderungsprozessen



- Führungsaufgaben und Rollen
- Teams bilden und entwickeln
- Wertschätzung in Kommunikation und Konflikt

- Kollektives Handeln als Treiber von Strategieprozessen
- Wertemanagement als Organisationsentwicklung
- Zukunftssicherheit durch Leistungsfähigkeit „attraktive Organisation“



# Das IGM-Konzept (Modellvorschlag)



# Das IGM-Konzept

IGM qualifiziert Führungskräfte und Mitarbeiter hin zu einer wertorientierten und selbstbestimmten Unternehmenskultur. Dieses Konzept dient als Vorschlag und wird nach der 3-tägigen Zukunftswerkstatt detailliert konzipiert und auf Ihre Anforderungen angepasst.

- ▶ In der Zukunftswerkstatt (insgesamt 3 Tage) mit einem ausgewählten Unternehmensteam aller Beteiligten (freiwillige Mitarbeit) wird die Basis gelegt.
- ▶ In 7 Bausteinen (zumeist à 2 Tage) für Führungskräfte und Mitarbeiter werden die Kompetenzen erworben, für die erforderliche strategische Führung und Organisationsentwicklung auf Basis eigener Werte. In praxis- und erfahrungsorientiertem Arbeiten wird Kompetenz in Wertekultur und Eigenverantwortung vertieft. Begleitendes Coaching und Evaluation sichert während des gesamten Curriculums nachhaltigen Lernerfolg.
- ▶ Für das Projekt „wertbasierte Unternehmenskultur“ rechnen wir mit einer Projektdauer von 1 Jahr.
- ▶ Optional:  
Weitere Bausteine für erforderliche Qualifikationen ergeben sich ggf. während des Projektes für Teambeziehungen, Teamzusammenarbeit, Kommunikation, Selbstmanagement und Konfliktmanagement.

# Das IGM-Konzept

Zu den Blöcken Zukunftswerkstatt und Workshops sollten folgend Dienstleistungen berücksichtigt werden:

- ▶ Prozessbegleitung (alle 6 Wochen Austausch und Evaluierung der Ergebnisse ggf. Korrektur)
- ▶ Moderation zu ausgewählten Themen
- ▶ Begleitendes Coaching der Führungskräfte (z.B. wie gehe ich mit meiner neuen Rolle um...)
- ▶ Organisationsberatung
- ▶ Runder Tisch für kontinuierliche Verbesserung

Von jedem Workshop/Training wird ein Fotoprotokoll erstellt.  
Sollten im Rahmen des Trainings zusätzliche Bedarfe identifiziert werden,  
so werden diese als Handlungsempfehlung kommuniziert!



# Start des Projektes: Zukunftswerkstatt

Was sind unsere Themen? (Demografie/Stress/Abnahme der Leistungsfähigkeit/schlechtes Betriebsklima....)

- ▶ Wo wollen wir hin?
- ▶ Wo sehen wir Potenziale?
- ▶ Was können/wollen wir tun? (Klärung der Einstellung/Budget/Zeitaufwand)

## Lösungsorientierung:

- ▶ Womit können wir anfangen?
- ▶ Was benötigen wir dafür?
- ▶ Wie kann das aussehen?

## **Ziel: Zukunftsvision des Unternehmens**

1,5 Tage Workshop, 1,5 Tage Follow Up (nach ca. 4 Wochen)

- ▶ Methodik: „Open Space“, moderierte Diskussion, Gruppenarbeit
- ▶ Teilnahme: Möglichst gesamte Leitungsebene, MA-Repräsentanten und Organe (ca. 50%)





# Unternehmen im Wandel

## Für „die Führungskräfte“

- ▶ Besinnung auf „Kernkompetenz Führung“
- ▶ Mehr Zeit für den Mensch/die Menschen
- ▶ Entlastung vom „daily business“
- ▶ Durch Teilung von Verantwortung = mehr Austausch + weniger Einsamkeit
- ▶ Nutzung der vorhandenen Mitarbeiterpotenziale und Kreativität = Steigerung der Innovationskraft
- ▶ Entscheidungen werden nicht nur mitgetragen, sondern mitentwickelt und dadurch gelebt
- ▶ Größere Akzeptanz durch Transparenz und offenem Informationsfluss
- ▶ Hohe Eigenmotivation sowohl der Führungskraft als auch der Mitarbeitenden
- ▶ Weniger Konflikte, weniger Druck, weniger Ängste = größeres Wohlbefinden
- ▶ Mehr Wertschätzung und Anerkennung auch der eigenen Leistung (360° Feedback)



# Unternehmen im Wandel

## Für „die Mitarbeitenden“

- ▶ Hohe Motivation durch Eigenständigkeit/Selbstbestimmung und (Selbst-)Verantwortung, mehr Freiheiten
- ▶ Hohe Wertschätzung
- ▶ Vertrauen leben: gegenseitiges Lob/Anerkennung/Feedback
- ▶ Dürfen mitwirken, denken und kreative Ideen einbringen „vom Fachidioten zum Mitwirkenden“
- ▶ Können sich als Teil eines lernenden Systems einbringen
- ▶ mehr Partnerschaft, konstruktive Auseinandersetzung
- ▶ offener, wertschätzender Austausch über alle Ebenen
- ▶ mehr Sicherheit und Wohlbefinden durch eine verlässliche und vertrauensvolle Führung
- ▶ Entlastung und weniger Druck durch optimierte Fehlerkultur, aus Fehlern lernen dürfen
- ▶ Weniger Regeln und standardisierte, bürokratische Prozesse
- ▶ dadurch mehr Flexibilität und Einsatz der Methode GMV (gesunder Menschenverstand)
- ▶ Steigerung des „Wir-Gefühls“, stolz auf den Arbeitgeber (schön, hier arbeiten zu dürfen/Nixdorf...)
- ▶ Durch Steigerung des Wohlbefindens mehr Leistungsfähigkeit, höhere Anwesenheitszeiten und Engagement
- ▶ Gesundes Arbeitsklima: gesund – leistungsfähig - motiviert



# Unternehmen im Wandel

## Für „das Unternehmen“

- ▶ Flache Hierarchien, hohe Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden
- ▶ Mitarbeiterbindung durch Identifikation mit und Wohlfühlen im Unternehmen
- ▶ Committed aller Mitarbeitenden mit Unternehmenszielen und Werten – Unternehmensleitbild
- ▶ Image = sexy Arbeitgeber, Steigerung der Attraktivität bei Azubis, Fachkräften, Generation Y, etc.
- ▶ Imagegewinn durch positive Außenwirkung, Kundenbindung und Kundengewinnung
- ▶ Erkennen und nutzen der Potenziale und Kreativität aller Mitarbeiter (kontinuierliche Verbesserung von Prozessen, Produkten, Service, etc.)
- ▶ Positiv gelebte Fehlerkultur, aus Fehlern lernen, Wiederholungen vermeiden
- ▶ Motivierte und zufriedene Mitarbeiter = weniger Stress + Druck = mehr Produktivität = weniger Fehlzeiten = profitables Unternehmen



# Das IGM – Team: Wir sprechen Ihre Sprache!

## Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Arbeit!

- ▶ 25 Jahre Erfahrung in Projektmanagement, Beratung, Training, Coaching

Zudem langjährige Erfahrung als

- ▶ Unternehmerin + Führungskraft im eigenen Unternehmen
- ▶ Führungskraft
- ▶ Mitarbeiter

- ▶ 20 Jahre Erfahrung in Projektmanagement, Beratung, Training, Coaching

Zudem langjährige Erfahrung als

- ▶ Unternehmerin + Führungskraft im eigenen Unternehmen
- ▶ Führungskraft
- ▶ Mitarbeiter

Iris Güniker

Silke Schönheit

# Kontakt Daten

Institut für Gesundheit mit Achtsamkeit UG

Hauptstr. 114

79379 Müllheim

Tel: 07931 9359230

Mobil: 0170 9054362

[www.institut-achtsamkeit.de](http://www.institut-achtsamkeit.de)

[i.gueniker@institut-achtsamkeit.de](mailto:i.gueniker@institut-achtsamkeit.de)

Schulungsstandorte: Müllheim, Freiburg, Berlin-Blankenfelde

Termine für offene Schulungen entnehmen Sie unserem Seminarkalender.

*„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“ (Antoine de Saint-Exupéry)*

