

Sparring

für Führungskräfte in kritischen Unternehmenssituationen

In schwierigen Phasen ist es notwendig, sich von etablierten Gedanken zu lösen. Helikopterperspektiven und Neudenken können entscheidende Zukunftsperspektiven eröffnen.

Gleichzeitig kann es auch notwendig sein, harte und unpopuläre Maßnahmen schnell und konsequent einzuleiten und dafür auch die Verantwortung zu übernehmen.

Wir begleiten Sie systematisch bei der Überprüfung und gegebenenfalls Neugestaltung Ihrer Geschäftsmodelle und Prozesse bei unsicheren und nicht vorhersehbaren Rahmenbedingungen.

Nutzen

Die in der spezifischen Risikosituation erforderlichen Kompetenzen und mentalen Modelle werden identifiziert. Die Akteure im Transformationsprozess werden konsequent situationsabhängig trainiert und mit InSitu-Coaching begleitet.

Die Vermittlung systematischer krisenfähiger Arbeitsprinzipien werden im Management Koordination-Team und in den gebildeten Task Force Teams mit der Moderation der Team Meetings durch erfahrene Change-Moderatoren verknüpft.

Die Keyplayer in der aktiven Krisenbewältigung / Teilnehmerkreis

Decision Maker

- Beschleunigung Ihrer Strategieumsetzung
- Die Unternehmenstransformation aktiv in Gang setzen
- Die neuen ggf. disruptiven Wege konsequent vorantreiben

Executives

- Erhöhung der eigenen Umsetzungskompetenz/ -konsequenz
- Stabilisierung der eigenen Führung in angespannten Unternehmenssituationen
- Coaching und Beratung im Umgang mit Ängsten, Widersprüchen und Beharrungstreben der Mitarbeitenden

Human Ressource Department

- Entwicklung zum HR-Projekt-Manager für den Unternehmenswandel
- Sparringspartner für erforderliche Personalmaßnahmen in anspruchsvollen Situationen
- Eigene Entwicklung zum „Krisen-Coach“

Management Koordinations-Team

- Coaching bei der Bearbeitung höchst komplexer oder gefährdeter Projekte
- Reflektion des eigenen Mindsets
- Beratung zur Entwicklung einer aktiven Veränderungseinstellung in den betroffenen Unternehmensteilen

Möglicher Ablauf

1. Zukunftsbild des Unternehmens mit klarem Zeithorizont erfassen und verstehen
2. Zukünftige Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Einstellungen definieren
3. Derzeitige und zukünftige Führungssituationen erfassen
4. Den zeitlichen Ablauf der Veränderungen mit den Veränderungen bei den Führungskräften und den Mitarbeitern in Korrelation bringen
5. Die Wirkungskomponenten über alle Hierarchiestufen hinweg implementieren und trainieren
6. Die Wirkungskomponenten permanent evaluieren und weiterentwickeln bzw. an den Transformationsprozess anpassen

Methoden

Zur Realisierung Ihrer Veränderung verwenden wir unterschiedlichste Entwicklungsformate (Training, Coaching, Partnercoaching, etc.) spezifisch nach Thema, Anspruchsgruppe und Vertiefungsgrad. Jede Phase wird mit den Entwicklungsimpulsen begleitet, die zu dieser Zeit einen intensiven Einfluss auf das Verhalten und Handeln der Führungskräfte und ihrer Mitarbeiter haben.

Dauer

Der Umfang richtet sich je nach Schwerpunktsetzung

Teilnehmer

max. 8 Teilnehmer