Lebendige Beratung

Aufgabenbeziehung vertiefen
Sozialfähigkeiten erweitern
Wertebewusstsein fördern

IZP-NET
IMPULSE ZUR PERSÖNLICHKEIT

Grundidee des Entwicklungskonzepts

Idee

Damit sich Unternehmen entwickeln können, müssen sich die Menschen entwickeln. Diese Entwicklung soll den ganzen Menschen berücksichtigen: seine physischen, seelischen und geistigen Fähigkeiten. Dies gilt für Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen.

Die Entwicklung soll genau da beginnen, wo die Menschen stehen. Darum muss sie beim Menschen selbst ansetzen. Das Ziel ist, die Beziehung zur Aufgabe zu vertiefen, die Sozialfähigkeiten zu erweitern und das Wertebewusstsein zu fördern. Es soll jedoch nur dort beraten und unterstützt werden, wo sich tatsächlich ein Bedarf zeigt.

Aufbau

Das Entwicklungskonzept besteht aus fünf eigenständigen Bausteinen. Alle sind unabhängig voneinander einsetzbar und in sich abgeschlossen. Sie können auch aufeinander aufbauend eingesetzt werden. Die fünf Bausteine sind:

1. Umfrage: Wie lebendig ist das Unternehmen?
2. Wertebewusstsein: Welche Werte streben wir an?
3. Führungsbewusstsein: Wie wird die Führung lebendig?
4. Aufgabenbewusstsein: Wie leiste ich wertvolle Arbeit?
5. Werteentwicklung: Wie werde ich aktiver Mitgestalter?

Umsetzung

Will das Unternehmen wissen, wo es steht, bietet sich die Umfrage als Einstieg an, um eine erste Basis zu erhalten. Ist die Ausgangssituation bekannt, ist es hilfreich, sich die Werte und Ideale zu erarbeiten, die realisiert werden sollen.

Dann erarbeiten sich die Führungskräfte Möglichkeiten, die Werte und Ideale vorzuleben und an ihre Mitarbeitenden lebendig zu vermitteln. Ein weiterer Baustein unterstützt die Führung durch Förderung des Aufgabenbewusstseins.

Sollen die Werte kontinuierlich durch die Mitarbeitenden weiterentwickelt werden, bietet sich der fünfte Baustein an.

Ihre Vorteile

Für Ihr Unternehmen, die Führungskräfte und die Mitarbeitenden ergeben sich durch die Umsetzung von einzelnen oder mehreren Bausteinen folgende Vorteile:

- Ihr Unternehmen entwickelt sein Wertebewusstsein
- Es steigert dadurch sein Ansehen in der Öffentlichkeit
- Die Führungskräfte optimieren ihre Führungsfähigkeiten
- Sie können die Werte vorleben und weitervermitteln
- Mitarbeitende entwickeln Engagement und Initiativkraft
- Sie setzen sich aktiv für die Werte des Unternehmens ein

1. Wie lebendig ist das Unternehmen?

Ziele

Mit diesem Baustein wird ermittelt, wie es um die Menschen im Unternehmen bestellt ist. Als Ergebnis erhalten Sie unter anderem Antworten zu folgenden Fragen:

- Wie sehr sind die Menschen im Unternehmen belastet?
- Wie stark bringt sich der Einzelne im Unternehmen ein?
- Wie entwickeln sich die Menschen im Unternehmen?
- Wie gut wird der Einzelne im Unternehmen gefördert?
- Wie lebendig ist die Verbindung zu dem Unternehmen?

Vorgehen

Die Umfrage erfolgt über das Internet und wird anonym durchgeführt. Der Aufwand für die Beantwortung der Fragen beträgt pro Person weniger als zehn Minuten.

Nach Abschluss der Umfrage wird eine detaillierte Auswertung erstellt. Die Ergebnisse werden in einer Präsentation den Verantwortlichen vorgestellt und diskutiert. Abhängig von den Ergebnissen, enthält die Auswertung auch erste Handlungsempfehlungen, wie die Qualität im Unternehmens gesteigert werden kann.

Optionen

Auf Basis der ermittelten Umfrageergebnisse können dann weitere Aktivitäten für das Unternehmen in Betracht gezogen werden. Hier ergeben sich folgende Optionen:

- Workshop zu den Ergebnissen mit den Führungskräften
- Weitere Ergebnisbesprechungen mit den Mitarbeitenden
- Vertiefende Interviews zur Klärung der exakten Ursachen
- Seminare zur Verbesserung mit den Führungskräften
- Weitere Umfrage nach angemessener Zeit zur Kontrolle

Ihre Vorteile

Für Ihr Unternehmen ergeben sich mit der Durchführung der Umfrage folgende Vorteile:

- Die Umfrage erfolgt für alle Beteiligten anonym
- Der Zeitaufwand pro Person liegt unter zehn Minuten
- Die Auswertung erfolgt in einem detaillierten Bericht
- Die Ergebnisse werden präsentiert und diskutiert
- Der Bericht beinhaltet erste Handlungsempfehlungen

2. Welche Werte streben wir an?

Ziele

In diesem Baustein geht es um die Werte und Ideale, an denen sich die angestrebte Entwicklung orientieren soll. Das Ziel ist, Antworten zu folgenden Fragen zu erhalten:

- Welche Werte und Ideale haben wir bisher gelebt?
- Welche Werte sind uns für die Zukunft wichtig?
- Welche Veränderungen wollen wir implementieren?
- Was bedeutet die Entwicklung für das Unternehmen?
- Welche Prozesse müssen berücksichtigen werden?

Vorgehen

Jede Entwicklung beginnt mit dem Gedanken. Soll die Veränderung einen Aufbau erzielen, muss sie sich an Werten orientieren, die über die bisherigen Werte hinausgehen.

Auf Basis der Umfrage oder einer eigenen Bestandsaufnahme werden die bestehenden Werte angeschaut. Dann werden weitere Werte erarbeitet, die der angestrebten Entwicklung zugrunde gelegt werden. Es erfolgt ein Abgleich zwischen Soll und Ist, aus dem sich die erforderlichen Veränderungen ergeben. Eine Betrachtung der möglichen Folgen für die Menschen, das Unternehmen und die Prozesse, schließt diesen zweiten Baustein ab.

Optionen

Im Rahmen der Erweiterung oder Neuausrichtung der Werte sind auch andere ergänzende Schritte denkbar. Hierzu können folgende Optionen benannt werden:

- Einbindung weiterer Führungskräfte in den Prozess
- Mitwirkung von Mitarbeitenden bei der Werteentwicklung
- Größerer Methodeneinsatz für die Entwicklungsschritte
- Erarbeitung von erweiterten Unternehmensleitlinien
- Repräsentanteneinsatz zur Ausgestaltung der Werte

Ihre Vorteile

Für Ihr Unternehmen ergeben sich mit der Durchführung einer Neuorientierung der vorhandenen Werte für die weitere Entwicklung folgende Vorteile:

- Das Wertebewusstsein im Unternehmen steigt deutlich
- Bereits gelebte Werte werden gesichert und verstärkt
- Zukünftige neue Werte werden erkannt und einbezogen
- Die geplante Entwicklung basiert auf neuen Werten
- Die Folgen der Entwicklung werden ausreichend bedacht

3. Wie wird die Führung lebendig?

Ziele

Stehen die Werte und Ideale fest, können die geplanten Entwicklungsschritte umgesetzt werden. Hierzu erarbeiten Ihre Führungskräfte Antworten zu folgenden Fragen:

- Wie kann ich das Wertebewusstsein weiter fördern?
- Wie kann ich den Mitarbeitenden diese Werte vorleben?
- Wie führe ich Mitarbeitende an die neuen Werte heran?
- Wie erweitere ich die Sozialfähigkeiten der Mitarbeitenden?
- Wie kann ich deren Beziehung zur Aufgabe vertiefen?

Vorgehen

In Seminaren oder Workshops wird die Umsetzung der geplanten Entwicklungsschritte ausgearbeitet. Zunächst wird konzipiert, was diese Veränderungen für die Führung bedeuten und welche Auswirkungen sie auch auf die Mitarbeitenden und deren Kompetenzen haben.

Dann erarbeiten sich die Führungskräfte Handlungsalternativen für ihre Führungsarbeit und weitere Entwicklungsschritte für die Veränderungen, die sie in der Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitenden ausgestalten wollen. Dabei wird darauf geachtet, dass die neuen Werte und Ideale angemessen berücksichtigt werden.

Optionen

Für diesen intensiven und herausfordernden Schritt, den die Führungskräfte in dieser Phase zu leisten haben, bieten sich ergänzend auch folgende Optionen an:

- Seminar zur Vertiefung der Führungskenntnisse
- Workshops zur Erarbeitung von Handlungsalternativen
- Coaching von einzelnen oder neuen Führungskräften
- Workshops zur Teamführung und Teamentwicklung
- Workshops zur Moderation und zur Rhetorik

Ihre Vorteile

Diese Phase ist für den Entwicklungsprozess sehr bedeutsam, denn alles, was Ihre Führungskräfte in die Umsetzung bringen können, kann von den Mitarbeitenden aufgegriffen und realisiert werden. So ergeben sich daraus für Ihr Unternehmen folgende Vorteile:

- Ihre Führungskräfte gestalten die Umsetzung aktiv
- Sie vertiefen ihre Kenntnisse und entwickeln Alternativen
- Sie leben die neuen Werte und motivieren die Mitarbeiter
- Sie planen die Erweiterung der Mitarbeiterkompetenzen
- Sie fördern die Mitarbeitenden aktiv in deren Entwicklung

4. Wie leiste ich wertvolle Arbeit?

Ziele

Die Arbeit Ihrer Führungskräfte wird durch die Begleitung der Mitarbeitenden unterstützt. Das Ziel ist, dass die Mitarbeitenden Antworten zu folgenden Fragen erhalten:

- Was bedeuten die Entwicklungsschritte für mich?
- Welche Veränderungen kommen dadurch auf mich zu?
- Welche Erwartungen hat die Führungskraft an mich?
- Wie kann ich den neuen Anforderungen gerecht werden?
- Welche Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?

Vorgehen

Die Mitarbeitenden werden mit den geplanten Entwicklungsschritten vertraut gemacht und arbeiten aus, was diese für sie und ihre Aufgaben bedeuten.

In einem weiteren Schritt machen sie sich mit den neuen Werten vertraut und klären, welche Kompetenzen sie sich fachlich und sozial noch aneignen müssen.

Im letzten Schritt planen sie mit ihren Führungskräften, wie die Umsetzung erfolgen kann und in welcher Weise die Führungskräfte sie dabei unterstützen können.

Optionen

Die Umsetzung erstreckt sich meist über einen längeren Zeitraum und sollte frühzeitig eingeleitet und sorgfältig begleitet werden. Hier ergeben sich folgende Optionen:

- Frühe Einbindung von Meinungsträgern in den Prozess
- Vertiefung der Aufgabenbeziehung bei den Mitarbeitenden
- Seminar zur Entwicklung weiterer Sozialkompetenzen
- Workshop zur Teamentwicklung in bestimmten Gruppen
- Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden vertiefen

Ihre Vorteile

Durch die unterstützende Begleitung der Mitarbeitenden bei der Umsetzung der Entwicklungsschritte, ergeben sich für Ihr Unternehmen folgende Vorteile:

- Das Wertebewusstsein der Mitarbeitenden wächst
- Die Beziehung zur neuen Aufgabe wird gefördert
- Die Motivation der Mitarbeiter wird deutlich gesteigert
- Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit wird verbessert
- Die Akzeptanz für die Entwicklungsschritte nimmt zu

5. Wie werde ich aktiver Mitgestalter?

Ziele

Um die erarbeiteten Werte weiter zu entwickeln, wird ein "Kontinuierlicher Verbesserung-Prozesses (KVP)" benötigt. Er gibt Antworten auf folgende Fragen:

- Welche Werte leben aktiv in unserer täglichen Arbeit?
- Was macht uns bei unserer täglichen Arbeit unzufrieden?
- Welche Gründe führen zu dieser Unzufriedenheit ?
- Was tun wir, um diese Situationen zu verbessern?
- Wie können wir diese Verbesserungen umsetzen?

Vorgehen

Dieser Baustein stellt sicher, dass die Mitarbeitenden kontinuierlich an der weiteren Werteentwicklung arbeiten – sie werden aktive Mitgestalter an den Werten.

Zunächst werden alle Beteiligte über den Prozess informiert. Dann werden Moderatoren ausgebildet, die den Verbesserungsprozess regelmäßig initiieren und begleiten. In kurzen Sitzungen werden Verbesserungen erarbeitet.

Nach Genehmigung durch ein Steuerungsgremium werden die Verbesserungen durch die Mitarbeitenden, die die Verbesserungen erarbeitet haben, umgesetzt.

Optionen

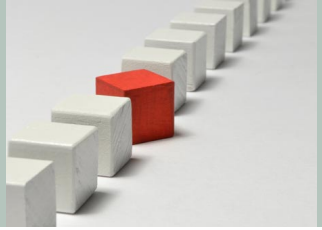
Damit der Kontinuierliche Verbesserungs-Prozess regelmäßig umgesetzt wird, ist eine Begleitung mit neuen Impulsen hilfreich. Hierzu bieten sich folgende Optionen an:

- Begleitung der Moderatoren bei den ersten Sitzungen
- Einrichtung eines Steuerungsgremiums für den Prozess
- Erfahrungsaustausch für die eingesetzten Moderatoren
- Neue Impulse für die Moderatoren zur Prozessarbeit
- Auswertung der Ergebnisse im Steuerungsgremium

Ihre Vorteile

Für Ihr Unternehmen ergeben sich mit der Einführung des Kontinuierlichen Verbesserungs-Prozesses auf der Ebene der Mitarbeitenden folgende Vorteile:

- Das Wertebewusstsein im Unternehmen wird gefördert
- Das Qualitätsbewusstsein bei den Mitarbeitenden steigt
- Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden wird verbessert
- Die Führungskräfte können Verbesserungen initiieren
- Ihr Unternehmen entwickelt sich kontinuierlich weiter



Die Bausteine im Überblick

Das Gesamtkonzept mit seinen Bausteinen

Nachfolgend sind noch einmal alle fünf Bausteine mit ihren inhaltlichen Schwerpunkten dargestellt. Alle Bausteine sind unabhängig voneinander einsetzbar und in sich abgeschlossen. Sie können jedoch auch aufeinander aufbauend zum Einsatz kommen.

Baustein 1

Zielsetzung: Umfrage bei allen Mitarbeitenden
Frage: Wie lebendig ist das Unternehmen?
Vorteile: Empfehlungen für Verbesserungen

Baustein 2

Zielsetzung: Wertebewusstsein weiter entwickeln
Frage: Welche Werte streben wir an?
Vorteile: Entwicklungsschritte initiieren

Baustein 3

Zielsetzung: Führungsbewusstsein ausbauen
Frage: Wie wird die Führung lebendig?
Vorteile: Ausgestaltung der Entwicklung

Baustein 4

Zielsetzung: Aufgabenbewusstsein verstärken
Frage: Wie leiste ich wertvolle Arbeit?
Vorteile: Entwicklung der Aufgabenbeziehung

Baustein 5

Zielsetzung: Werte entwickeln und ausgestalten
Frage: Wie werde ich aktiver Mitgestalter?
Vorteile: Kontinuierlicher Verbesserungs-Prozess

Zielsetzung • Werte • Referenzen

Unsere Zielsetzung

Wir wollen die Menschen in den Unternehmen dabei unterstützen, ihre Bewusstseinskräfte zu stärken und weiter zu entwickeln. Wir geben Impulse, um das Verantwortungsbewusstsein des Einzelnen zu fördern und sein Engagement und seine Initiativkraft zu stärken.

Unsere Arbeit basiert auf Werten. Diese prägen unser Handeln bei all unseren Tätigkeiten. Mit unseren Kunden und Partnern pflegen wir eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit, mit Achtung und Respekt vor deren Werten und Anschauungen.

Unsere Werte

Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, richten wir unser Handeln nach folgenden Werten aus:

- Wir sehen den Menschen mit Körper, Seele und Geist
- Wir begleiten ihn in seiner Entwicklung auf allen Ebenen
- Wir fördern eine werteorientierte Beziehung zur Aufgabe
- Wir pflegen in jeder Begegnung den seelischen Aufbau
- Wir entwickeln Freude, Engagement und Initiativkraft
- Wir gestalten für alle eine lebendige Lernatmosphäre

Auszug aus unserer Referenzliste

- Baxter Deutschland GmbH
- Bioscientia GmbH
- BKA – Bundeskriminalamt
- Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG
- Chemieverbände Nordost
- DekaBank Deutsche Girozentrale
- Fitness Park Pfitzenmeier
- Hessisches Competence Center
- H+M Healthcare Management GmbH & Co. KG
- Hochschule Rhein-Main University of Applied Sciences
- Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar
- Johannes-Gutenberg-Universität Mainz
- Landesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft
- Pan Dacom Direkt GmbH
- Rödl & Partner GbR
- Schulewirtschaft Rheinland-Pfalz

Kanzleien und Anbieter im Kanzlei-Bereich

- Baker & McKenzie
- CMS Hasche Sigle PG v. RA u. StB mbB
- Eiden Juristische Seminare
- Scholtka & Partner PG v. RA u. StB mbB

Profile der Berater und Trainer

Profil und Zielsetzung von Ortrud Decker

Ich bin Kommunikationstrainerin, Coach und Mediatorin. Während meiner Berufstätigkeit im Bankenbereich und der freien Wirtschaft konnte ich mir viele Fähigkeiten auf den Gebieten Kommunikation, Kundenorientierung, Office-Management und Zusammenarbeit erwerben.

Ziele meiner Arbeit

- Unternehmen dabei zu unterstützen, sich durch hohe Kundenorientierung erfolgreich am Markt zu positionieren.
- Menschen zu helfen, ihre Stärken zu erkennen, sie gezielt einzusetzen und ihre Potenziale zu entfalten.
- Motivation für Ziele aufzubauen und Hilfe bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung anzubieten.
- "Wir-Gefühl" schaffen, um ein wertschätzendes Klima zu gestalten – auch für Kunden und Geschäftspartner.

Ihr Nutzen

- Sicherer Praxistransfer durch hohen Übungsanteil
- Mitarbeitende sehen sich als aktive Mitgestalter
- Zuwachs von Motivation, Engagement und Verantwortung

Profil und Zielsetzung von Erich Decker

Ich bin Dipl.-Wirtsch.-Ing. und Mediator und habe mir in verschiedenen Firmen und Branchen ein breites Spektrum an Fähigkeiten in der Führungsarbeit, der Mediation, der Persönlichkeitsentwicklung, der Teamarbeit und in der Umsetzung von KVP-Projekten erworben.

Ziele meiner Arbeit

- Unternehmen dabei zu unterstützen, ein positives, entwicklungsförderndes und gesundes Klima zu gestalten.
- Menschen zu helfen, ihre Stärken zu erkennen, sie gezielt einzusetzen und ihre Potenziale zu entfalten.
- Beziehung der Menschen untereinander, sowie deren Beziehung zur Aufgabe zu fördern und zu entwickeln.
- Unternehmen wertschätzend zu begleiten und sie bei der Realisierung ihrer Werte aktiv zu unterstützen.

Ihr Nutzen

- Sie erhalten praxisnahe Inhalte bei hoher Lernqualität
- Sie lernen in einer freilassenden Arbeitsatmosphäre
- Sie steigern Ihr Engagement und Ihre Initiativkraft

Profile der Berater und Trainer

Profil und Zielsetzung von Carole Sambale-Tannert

Ich bin Soziologin, Mediatorin und PR-Beraterin. Während meiner Berufstätigkeit habe ich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für Unternehmen unterschiedlicher Branchen durchgeführt. Mein Fokus liegt stets in dem wertschätzenden Dialog mit den Menschen und den Gruppen.

Ziele meiner Arbeit

- Unternehmen in der Darstellung ihres Profils in Presse und Öffentlichkeit zu unterstützen und zu begleiten.
- Führungskräfte in ihren Aufgaben der Kommunikation zu unterstützen, damit sie ihre Mitarbeiter motivieren können.
- Verantwortliche für Konflikte zu sensibilisieren und ihnen einen souveränen Umgang mit diesen zu ermöglichen.
- Die Menschen in ihren Beziehungen zu Kunden zu unterstützen, damit ein wertschätzender Dialog entsteht.

Ihr Nutzen

- Die Seminare sind praxisintensiv und individuell gestaltet
- Die Begleitung ermöglicht sofort umsetzbare Ergebnisse
- Lösungen werden unmittelbar am Bedarf erarbeitet

Profil und Zielsetzung von Gabriele Braemer

Ich bin Management-Trainerin, systemische Organisationsberaterin und Business-Coach und war viele Jahre Trainerin in einer Managementberatung. Seit mehr als 10 Jahren berate, trainiere und coache ich Führungskräfte und Teams in international tätigen Unternehmen.

Ziele meiner Arbeit

- Eine sinnvolle Verknüpfung der Entwicklungsmaßnahmen mit den Unternehmenszielen und deren Werten.
- Wachheit und Anpassungsfähigkeit fördern, um Unkalkulierbares umsichtig und mental beweglich zu meistern.
- Persönliches Wachstum stärken, Klarheit und Standing für die Anforderungen der beruflichen Rolle ermöglichen.
- Langfristig tragfähige Ergebnisse mit allen Beteiligten zu erreichen, die zuverlässig umgesetzt werden können.

Ihr Nutzen

- Maßgeschneiderte Konzepte für Ihre Unternehmensziele
- Kreative Methoden, die bewegen und Schubkraft geben
- Selbstreflexion der Teilnehmer mit Hilfe zur Selbsthilfe

Dienstleistungen für Ihr Unternehmen

Unser Seminar-Programm

Unsere Seminare geben Impulse, um die Potenziale, das Engagement und die Initiativkraft weiter zu entfalten. Die Teilnehmenden entwickeln mehr Selbstvertrauen, gewinnen neue Gedanken, überwinden Grenzen und erarbeiten sich ein größeres Verantwortungsbewusstsein. Die Themen:

- Entwicklung und Förderung der Führungskompetenz
- Vertiefung und Festigung der Sozialkompetenz
- Aufbau und Erweiterung der Methodenkompetenz
- Besondere Seminare mit zwei Referentinnen
- Seminare zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung

Unsere IHK Zertifikats-Lehrgänge

Als Kooperationspartner der IHK Rheinhessen haben wir auch einige Zertifikatslehrgänge entwickelt. Diese Qualifizierungen umfassen zwischen 50 und 250 Unterrichtsstunden und vermitteln detaillierte Kenntnisse und Erfahrungen in den angegebenen Themengebieten.

- Führungskräfte-Qualifizierung (IHK)
- Assistenz im Management (IHK)
- Mediation in der Wirtschaft (IHK)
- Trainer-Grundausbildung (IHK)
- Exzellenter Kundenservice (IHK)

Coaching und kontinuierliche Verbesserung (KVP)

Um Einzelpersonen intensiver in ihrer Entwicklung zu begleiten, bieten wir Coachings an. Soll eine Gruppe größere Entwicklungsfortschritte erzielen, setzen wir KVP ein.

- Einzel-Coaching für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Coaching von Teams in herausfordernden Situationen
- Aufbau eines Ideenmanagements auf Mitarbeiterebene
- Einführung Kontinuierlicher Verbesserung-Prozess (KVP)

Vorteile für Ihr Unternehmen

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden achten wir deren Werte und vermitteln die Inhalte in einer freilassenden Arbeitsatmosphäre. Für Sie bedeutet das:

- Die Initiativkraft der Menschen wird gefördert
- Das Engagement des Einzelnen wird angeregt
- Die Zusammenarbeit wird deutlich verbessert
- Das Verantwortungsbewusstsein wird gestärkt