

Cultureship GmbH

pernet@cultureship.ch | www.cultureship.ch

ri.nova Impulszentrum | 9445 Rebstein | T 071 511 80 91 | F 071 511 80 99
Schaffhauserstrasse 560 | 8052 Zürich | T 044 515 25 25 | F 044 515 25 29

Lösungen in Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklung und Unternehmenswandel

	Führungskräfte- entwicklung	Team- entwicklung	Unternehmens- wandel
Strategie/ Konzepte	FKE-Programme	Teamentwicklung	Change Management
Assessments/ Evaluation	Einzel-/Gruppen- Assessments	Team- Assessments	Management Audit
Training/ Development	Führungs- Seminare	Workshops im Team	Prozess- Moderationen
Coaching/ Beratung	Führungs- Coaching	Team- Coaching	Coaching von Veränderungen

Editorial

Der Druck auf Unternehmen, sich den permanent wandelnden internen und externen Einflüssen zu stellen, ist hoch und wird in Zukunft auch noch weiter zunehmen. Anhaltender Technologiefortschritt, verkürzte Produktzyklen, stetiger Kostendruck und gesellschaftlicher Wandel fordern das innovative und unternehmerische Handeln jedes Einzelnen.

Dies bedeutet ein hohes Mass an Flexibilität, Dynamik und Anpassungsleistung für Führungskräfte und Mitarbeitende. Führungsstärke, Teamarbeit und die Gestaltung des Unternehmenswandels sind nach wie vor und immer mehr die gefragten Schlüsselthemen im Unternehmen. Damit konsequente Führung und substantielle Veränderung im Unternehmen geschehen können, ist der zielführende Dialog zwischen den Beteiligten von enormer Wichtigkeit.

Für die aktuellen Herausforderungen in Ihrem Unternehmen biete ich Ihnen professionelle Dienstleistungen im Bereich Führungs-, Team- und Organisationsentwicklung an.



Guy Pernet, lic. phil.
Geschäftsführer

«Situationen ändern sich, Herausforderungen bleiben.»

Inhalt

Editorial und Inhalt	Seite 2
Führungskräfteentwicklung	Seite 3
Teamentwicklung	Seite 4
Unternehmenswandel	Seite 5
Die 9 Leadership-Tools	Seite 6
Aus der Praxis für die Praxis	Seite 7
Über mich	Seite 8

Führungskräfteentwicklung

Der heutige Führungsalltag stellt besondere Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft von Führungskräften. Für Visionen und Ziele sorgen, Planen, Entscheidungen treffen, letztlich die Umsetzung kontrollieren und sich um Mitarbeitende kümmern, gilt es in einer Person zu vereinen (siehe Abb. Rechts). Führungskraft sein ist kein Job, Führungskraft sein ist eine Lebensentscheidung.

Um als Führungskraft sicher auch durch turbulente Zeiten zu steuern, biete ich Ihnen unterschiedliche Ansätze, mit dem Ziel die richtigen Führungskräfte einzustellen und die Bestehenden in ihren Ressourcen und Fähigkeiten nutzbringend zu unterstützen.

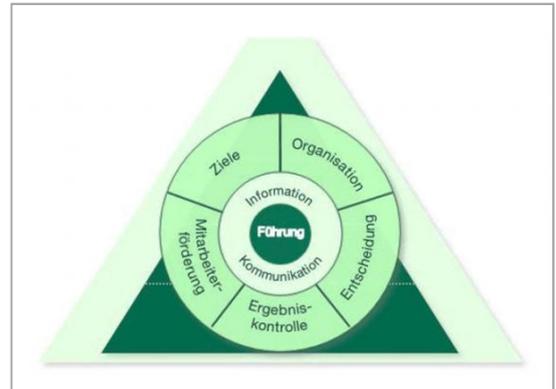


Abb.: Führungsaufgaben im Unternehmensalltag

«Wenn etwas funktioniert – tue mehr davon. Wenn etwas nicht funktioniert – tue stattdessen etwas anderes.»

Steve de Shazer

Lösungen

FKE-Programme	Einzel-/Gruppen-Assessments	Führungs-Seminare	Führungs-Coaching
<ul style="list-style-type: none"> Nachfolgeplanung und Personalentwicklung Interne Führungsgrundausbildung Talent Management Führungslernen am Projekt Development Center 	<ul style="list-style-type: none"> Assessments für Selektion oder Nachfolge (Einzel- oder Gruppen) Standortbestimmung Integration Center 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzungsstärke Zielvereinbarungen Coaching als Führungsinstrument Transformationales Führen im Arbeitsalltag Selbstmanagement usw. 	<ul style="list-style-type: none"> Schwierige, komplexe oder diffuse Führungsentscheidungen Meine erste Führungsposition mit Rollenklärung Herausforderung in beruflichen oder privaten Situationen

Obenstehende Lösungen und Beispiele stellen einen Auszug meiner Praxisprojekte dar. Finden Sie dazu weitere Informationen auf www.cultureship.ch oder rufen Sie mich einfach und unverbindlich betreffend Ihrer Ausgangslage an.

Teamentwicklung

Damit Teams Hochleistungen bringen, müssen erst die Ziele klar formuliert und dann die Aufgabenbearbeitung konsequent geregelt sein. Erst dann kann eine gemeinsam gute Stimmung entstehen, welche auf erreichte Erfolge gründet. Der so entstandene «Teamspirit» ist wiederum ein weiterer Etappenschritt auf dem Weg hin zur eigenständigen Verantwortungsübernahme im Team, was jedes Team braucht, will es erfolgreich sein.

Um Leistungsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft im Team sicherzustellen, stelle ich passende Instrumente und Themen zur Seite, um obige Etappenziele der gelingenden Teamarbeit zu erreichen (s. Abb. rechts). Letztlich geht es darum, die richtigen Bausteine für jene Aspekte zu finden, die noch unter der gewünschten bzw. definierten «Messlatte» liegen.



Abb.: Teampyramide: Etappen der gelingenden Teamarbeit

«Wenn jeder einzelne «zusammen» vorwärts geht, dann muss man sich um Erfolg nicht kümmern.» Henry Ford

Lösungen

Teamentwicklung	Zusammenarbeit im Team	Workshops im Team	Team-Coaching
<ul style="list-style-type: none"> Ein neu «zusammengewürfeltes Team» Abteilungstransformationen und neue Teamzusammensetzung Konflikte im Team Interkulturelle Zusammenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Team-Assessments Standortbestimmung im Team 	<ul style="list-style-type: none"> Führungswechsel Standortbestimmung im Team Führungsmoderationen Umsetzungsstärke kräftigen usw. 	<ul style="list-style-type: none"> Start in eine herausfordernde Teamaufgabe Schwierige, komplexe oder diffuse Situationen im Team Umsetzungsbegleitung zur Zielerreichung Veränderungsvorhaben im Team

Obenstehende Lösungen und Beispiele stellen einen Auszug meiner Praxisprojekte dar. Finden Sie dazu weitere Informationen auf www.cultureship.ch oder rufen Sie mich einfach und unverbindlich betreffend Ihrer Ausgangslage an.

Unternehmenswandel

Damit Organisationen funktionsfähig sind, braucht es eine gute Mischung zwischen nachhaltiger Veränderung und stützender Stabilität. Lähmende Lethargie oder operative Hektik sind dagegen Anzeichen, dass dieses Gleichgewicht aus dem Lot gekommen ist. Menschen müssen sehen, wohin die Reise geht, um die Kluft zwischen vergangenem Wohlempfinden und zukünftiger Notwendigkeit zu meistern.

Um diese Gratwanderung sicher zu beschreiten, biete ich Ihnen unterschiedliche Ansätze, um Unternehmenswandel prozessorientiert und im Umgang mit dem «Mensch» erfolgreich zu gestalten und durchzuführen.

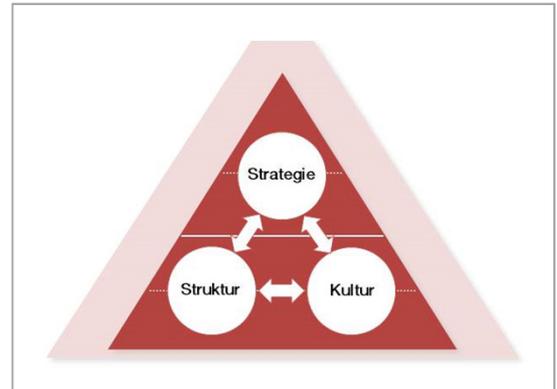


Abb.: Bausteine der Organisation

«Es ist nicht gesagt, dass es besser wird, wenn es anders wird. Wenn es aber besser werden soll, muss es anders werden.»

Georg Christoph Lichtenberg

Lösungen

Change Management	Management Audit	Moderation	Change Beratung
<ul style="list-style-type: none"> Das Leben von Unternehmenswerten Umsetzung der Unternehmensvision und –leitbildern CultureDialog: Aktive Durchdringung der Unternehmenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> Standortbestimmung in Führungsteams 	<ul style="list-style-type: none"> Leitbilderstellung, Ziele und Umsetzungsplanung WSDiB-Workshop: Prozessoptimierung in admin. Bereichen Gemeinsamer Start in Veränderungsvorhaben usw. 	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit Veränderungen im Unternehmen Prozessgestaltung Unternehmens- bzw. Abteilungstransformationen

Obenstehende Lösungen und Beispiele stellen einen Auszug meiner Praxisprojekte dar. Finden Sie dazu weitere Informationen auf www.cultureship.ch oder rufen Sie mich einfach und unverbindlich betreffend Ihrer Ausgangslage an.

Die 9 Leadership-Tools

9 Werkzeuge für gute Führung und Zusammenarbeit.

Gute Führung und Zusammenarbeit sind wesentliche Erfolgsfaktoren für das Erreichen der Unternehmensziele, ebenso wie für die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern und Führungskräften.

Die 9 Leadership-Tools sind das Substrat aus einem breiten Methodeninstrumentarium kombiniert mit der langjährigen Erfahrung in verschiedensten Unternehmen in Führungs- Team- und Veränderungsthemen. Sie wurden dazu entwickelt, dass Ihre Führungskräfte über nutzbringende und effiziente Instrumente zur strukturierten Bearbeitung essentieller Führungsthemen verfügen.



Führungskräfteentwicklung			
Tool	1 Umsetzungslernen	2 FührungsCenter	3 Actionlearning
Zweck	Förderung der Umsetzungsstärke auf mittleren und unteren Führungsstufen	Intensiv-Training von Führung und Zusammenarbeit auf mittleren Führungsebenen oder in ganzen Teams	Führungslernen an strategischen Projekten mit direktem Impact auf das Unternehmen
Teamführung			
Tool	4 Führungswechsel	5 Führungsdialog	6 Führungsmoderation
Zweck	Wechsel in eine neue Führungsposition	Standortbestimmung im Team	Herausfordernde Situationen gemeinsam im Team lösen
Unternehmenswandel			
Tool	7 Prozessoptimierung	8 Veränderungsstart	9 Change Workout
Zweck	Verbesserung des Wertstromablaufs in administrativen Bereichen	Beginn des Unternehmenswandels gemeinsam starten	Kollegiales Beratungssetting bei Veränderungen

Wollen Sie über eines der 9 Leadership-Tools mehr wissen? Nehmen Sie Einsicht in die jeweiligen Broschüren auf www.powertools.ch oder rufen Sie mich einfach und unverbindlich an. Ich freue mich auf Sie.

Actionlearning – Lernen am Projekt

Führung an strategischen Projekten trainieren und verbessern bei gleichzeitigem Return on Investment fürs Unternehmen. Gestartet werden die unternehmensrelevanten Projekte in einem Start-Workshop, in welchem Projektstruktur, „Göttis“, Themenwissen erarbeitet und definiert werden sowie eine „1-Wurf-Präsentation“ vor der Geschäftsleitung stattfindet.

Regelmässige Projekttreffen ermöglichen einen Statusbericht, Praxistransfer und gegenseitige Beratung zwischen den Projektteams. Ziel des Projektlernens sind viele neue Erkenntnisse und Wissenszuwachs bei den Teilnehmenden und ein gelingendes Projekt mit Unternehmensverankerung und bestenfalls auch finanziellen Profit.



Abb.: Gemeinsames Lernen am Projekt

Führungsdialog

Der Erfahrung nach lohnt es sich, nach 1-2 Jahren in der Teamführung, ein vertieftes Stimmungsbild der Beteiligten über deren Ansichten der gemeinsam gelebten Führung und Zusammenarbeit einzuholen. Mittels Fragebogen werden in einer Standortbestimmung Eindrücke der Führungskraft ebenso wie jene der Teammitglieder (Teamdurchschnitt) zur bestehenden Teamarbeit grafisch und übersichtlich dargestellt. Vor diesem Hintergrund werden dann im Team über Ansätze und neue Formen der Führung und Zusammenarbeit diskutiert, was den Weg für die noch verbesserte Teamarbeit stärkt.

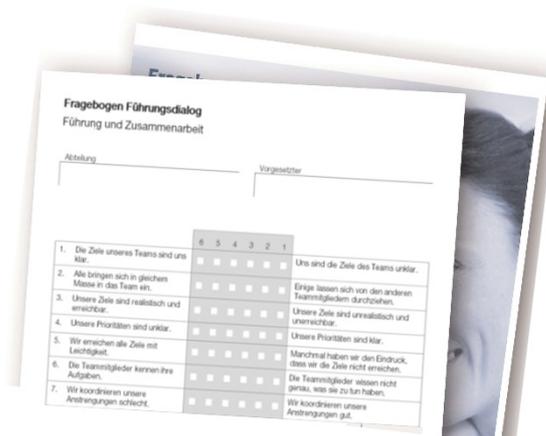


Abb.: Standortbestimmung mittels Fragebogen mit anschliessendem Führungsdialog

Teamentwicklung

Teamentwicklung dient dazu, Leistungsfähigkeit und Kooperationsvermögen im Team zu fördern, zu unterstützen oder wieder zurück zu gewinnen.

Mit einer breiten Methodenpalette geht es zu Beginn um die genaue Analyse der Situation im Team. Mit dem sog. TeamTool habe ich u.a. gute Erfahrungen gemacht, um den Start der Teamentwicklung grafisch zu unterstützen. Anschliessend wird regelmässig an relevanten Themen mit Erfolgskontrolle gearbeitet – in Workshops oder in enger frequentierten Teamcoachings.



Abb.: Arbeit im Team vom IST- zum SOLL-Zustand mit Handlungsplan

Über mich

Mein Wirken im Rahmen der Cultureship GmbH ist vom Grundsatz geleitet, dass in den meisten Fällen die Menschen bzw. Unternehmen über die nötigen Ressourcen verfügen, um die nächsten Schritte zu machen. Doch manchmal ist die Sicht auf diese Ressourcen verdeckt oder es fehlt ein substantieller Zusatzbaustein. Damit der nächste Schritt getan werden kann, setze ich mich mit meinem Wissen, meinem Netzwerk und meiner Person für Sie und Ihr Unternehmen ein.

Neben der professionellen Durchführung von einzelnen Fördermassnahmen wie unternehmensspezifischen Seminaren oder Workshops kann dies ebenfalls eine für Ihr Unternehmen passende Prozessgestaltung für beispielsweise ein Talent Management-Programm oder eine Nachfolgeplanung sein.

«Male Dir ein Bild der Zukunft - dann weisst Du immer, wohin Du Deine Kraft ausrichten musst.»



Guy Pernet, lic. phil.
Geschäftsführer

Auf dem Weg zu «cultureship»

Der Grundstein zur Cultureship GmbH wurde bei einem meiner ersten Beratungsprojekte im Jahr 2001 gelegt. Bei der damals noch Daimler-Chrysler AG war ich bei international zusammengesetzten Teams engagiert. Es ging um das Zusammenwachsen zu einem grossen Ganzen. Die Erfahrungen aus jenem Projekt waren für mich der Anstoss, für einzelne Personen, Teams und Unternehmen Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen, welche diese in Ihrem Handeln unterstützen.

Der damalige Gedanke von «cultureship» - sich am Ganzen beteiligen - trug sich so in viele weitere Erfahrungsprojekte ein. Im Jahr 2010 entstand daraus die Cultureship GmbH. Vor diesem Hintergrund konnte ich in fast allen Fällen einen substantiellen Beitrag für das jeweilige Unternehmen erarbeiten. Und auch aus schwierigen Zwischentappen konnten in allen Fällen gewinnbringende Erkenntnisse fürs Unternehmen abgeleitet und nützliche Entscheidungen getroffen werden.