

Moderation – Zusammenarbeit stärken

Gut gemeinte Investitionen in Seminare und Trainings und hoch motivierte Teilnehmer scheitern oft an mangelndem Interesse, fehlender Unterstützung und am heterogenen Umfeld. Es bedarf einer guten Vorbereitung, Interesse an Veränderung und einer gleichgerichteten Entwicklung.

Training vs. Alltag

Außerfachliche Seminare, Trainings und Workshops für die Führungskräfte und Mitarbeiter (Führen, Umgang mit Konflikten, Zeit und Stress) haben eine nachhaltige Verhaltensänderung zum Ziel. Dies wird von einem gut aufgestellten / vorbereiteten Umfeld (Unternehmenskultur) erheblich unterstützt.

Leitbilder und Prozesse

In kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), auch in den Hidden Champions, existieren selten Leitbilder und definierte Prozessabläufe. Schnell gewachsene Unternehmen haben ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten, die oft von wenigen Personen dominiert werden. Geführt wird in Abhängigkeit von der Persönlichkeit des Chefs und der der älteren Führungskräfte.

Ein einheitliches Vorgehen wurde nie beschrieben. Neue Führungskräfte bringen neue Ideen mit ein, um den veränderten Anforderungen Rechnung zu tragen. Vorgehensweisen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind in diesem heterogen gewachsenen Umfeld selten klar geregelt.

In größeren Unternehmen existieren Leitbilder und Prozesse auf Hochglanzprospekten und Plakaten sowie in Broschüren. Selten werden diese gelebt. Selbst wenn nicht am „grünen Tisch“ entwickelt, haben sich oft bereits die Rahmenbedingungen, Menschen und Aufgaben verändert.

Bei den heutigen Marktanforderungen an Individualität, Qualität und Geschwindigkeit bedarf es jedoch großer Klarheit, Transparenz und guter Kommunikation.

Moderation bewirkt Gemeinsamkeit

Moderation zielt darauf ab, das Wissen aller Beteiligten einzubringen. In der Gruppe werden Ergebnisse erarbeitet, um somit Entscheidungen zu treffen, die gemeinsam im Konsens getragen und umgesetzt werden. Der Moderator bedarf dabei unbedingt der Neutralität und der Kompetenz im Umgang mit gruppendynamischen Prozessen.

Partizipation schafft Identität und Motivation

Wir bringen die Beteiligten an einen Tisch und entwickeln praxisbezogene Führungsrichtlinien / -leitbilder und / oder Prozessabläufe. Dabei beziehen wir Vorhandenes mit ein und entwickeln es weiter. Aktualität, Praxisnähe und die Beteiligung aller Betroffenen dienen der erfolgreichen Umsetzung und Integration in den Arbeitsalltag. Beispiele:

- Moderation „Wie wollen wir führen?“
- Moderation von Prozessabläufen
- u. a.

Im Rahmen einer detaillierten Vorbesprechung und Auftragsklärung fragen wir den Status Quo und Ihre Ziele ab und besprechen dann mit Ihnen die weitere Vorgehensweise.

Nutzen Sie unsere Kompetenz und Erfahrung, sprechen Sie uns an!

gez. Ralf Drittnner