



Wie aus Abteilungs-Silos Leistungsgemeinschaften werden

Oder: So versetzen Sie in der Krise ganze Eisberge

Die Herausforderung

„Was macht der Kellner auf der Titanic, wenn er den Eisberg näher kommen sieht?“
Fragen Sie sich gerade, was die Titanic und der Eisberg mit Ihrer aktuellen Situation zu tun hat? Ganz einfach: wir befinden uns in der Krise und da wird jeder einzelne „Mann an Board“ gebraucht. In der Realität tendieren aber viele Teams und Mitarbeiter gerade jetzt dazu, „Scheuklappen“ aufzusetzen und sich nur auf den eigenen Verantwortungsbereich zu fokussieren.

Für den Erfolg Ihres Unternehmens bzw. Ihres Bereichs dürfen alle auch außerhalb des eigenen Verantwortungsbereichs denken und handeln. Es geht um Team-übergreifendes Verantwortungsbewusstsein & Zusammenspiel ... Also auch durch den Kellner!

Verstanden! Was braucht es also?

1. Schaffung von Bedeutung und resultierender Verantwortung für das "große Ganze" trotz geteilter Rollen: *der Kellner erkennt die Situation + handelt.*
2. Gelungene Kommunikation + kompetente Zuarbeit von bzw. zwischen Teams: *der Kellner meldet den Eisberg zuerst an Brücke + dann seinen Kollegen.*
3. Mehr Wirkung durch gegenseitige Unterstützung, weil es eine geteilte Verantwortung ist: *Nach Rücksprache Brücke koordiniert der Kellner die Gäste zu den Rettungsbooten.*
4. $1 + 1 = 3$ Gelungenes Zusammenspiel führt zu höherer Wirkung und Zufriedenheit: *Der Kellner packt mit an und rettet die Gäste.*

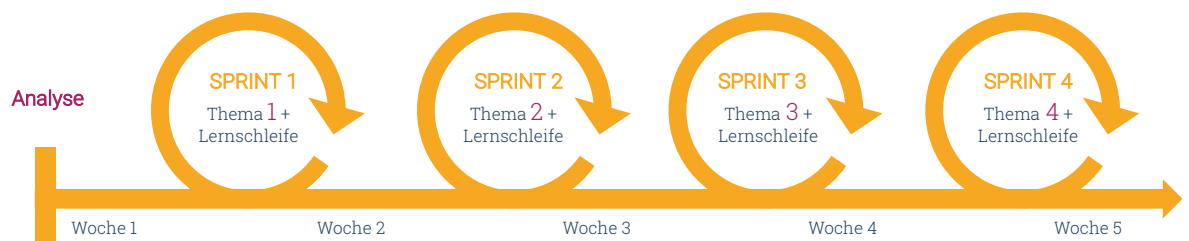
„Verantwortung darf nicht nur bezogen auf die einzelnen Personen und ihre Funktionen betrachtet werden, sondern muss als komplementäres, aufeinander bezogenes Gesamtsystem verstanden und gestaltet werden.“

von  hin zu

Funktions-Teams, die sich abgrenzen	>>	einer Leistungsgemeinschaft, die gleichzeitig das
Formale Schnittstellen führt zu Gefühl	>>	jeweilige Expertentum schätzt,
von Silos, wo neue Dinge nur über	>>	in Rollen und Verantwortung geklärt ist und
Eskalation laufen	>>	gemeinsam die besten Ergebnisse erzeugt
Teams spielen sich ggs. aus und	>>	Qua gemeinsamer Haltung Leistungen oder Services
verstecken sich hinter Zielen und	>>	erzeugt, die für den Kunden einen echten
Prozessen	>>	Unterschied ausmachen.

Die konkreten Schritte

Wir bringen die Teams übergreifend (virtuell) zusammen, garantieren einen Austausch und Sparring zwischen den verantwortlichen Führungskräften und schaffen so ein Bewusstsein für das notwendige team- und verantwortungsübergreifende Zusammenspiel.



Woche #1:

1. Vor-Analyse durch Gespräch mit ca. vier FK und Mitarbeitern (ca. 1h/P.)
2. Auftragsklärung mit den Führungskräften; Ergebnis: Ziele + Rollen geklärt + das Why bzw. die Mission für den Prozess benannt (1/2 Tag)
3. In den einzelnen Teams (mit FK): Analyse von Stärken + Schwächen (selbst / fremd) anhand Critical Incidents (CI) aus dem Teamalltag; Benennung von eigenen Maßnahmen, Wünschen an andere Teams + Wahl Team-Botschafter (Jeweils ½ -max. 1 Tag)
4. Workshop der Botschafter (ohne FK): Gemeinsamer Abgleich der CI's, Austausch zu Maßnahmen und Wünsche. Gemeinsame Priorisierung von Thema 1 und Definition von Zielqualitäten (½ Tag)
5. In den einzelnen Teams (mit FK): Transformation der Zielqualitäten in Maßnahmen und Aktionen (unterstützt durch FK, Dauer 2 h)

6. Review alle 1-2 Tage durch Botschafter + Moderator (unterstützt durch FK, Dauer ½-1 h)

Woche #2

1. Review nach 1. Woche auf Team- und Botschafterebene, ggf. Verfeinerung der Zielqualitäten + neues Thema
2. Ablauf wie zuvor (zeitl. Aufwand reduziert)

Woche #3 -#4

1. Steuerung durch Botschafter + Team; Moderator wechselt sukzessive in Coach-Funktion
2. Ablauf wie zuvor (zeitl. Aufwand reduziert)

Woche #5: Gemeinsame Auswertung und „Bergfest“ (besser Feier der erfolgreichen Jungfernfahrt)

Woche #6 ... tbd.

Aufbruch und Wandel wird lebendig: Wir entwickeln Menschen, Teams und Werke mit Strahlkraft! So gestalten wir Zukunft mit unseren beruflichen Freunden

pm result: „unser Why“

www.pm-result.com

pm result



Resultant
Transformer
Scout