



... für Führung, Innendienst und Baustelle

Sie haben das Gefühl es reicht, es ist "Sand im Getriebe"? Das abgelaufene Jahr hat Sie alle extrem herausgefordert.

Es ist höchste Zeit, wieder einmal das gemeinsame Verbindende auszuloten, Stärken zu erkennen und in die Ideen und Meinungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren.

Unternehmen sind um die Idee der **Zusammenarbeit** herum aufgebaut, weil es Aufgaben gibt, die nur zusammen bewältigt werden können. *Es geht um das Bewusstsein der wechselseitigen Abhängigkeit, es soll im Unternehmen nicht verloren gehen.*

Zusammenarbeit ergibt sich nicht von selbst. Sie muss den Menschen und den Umständen oft mühsam abgerungen werden. Dafür gibt es mehrere Gründe: Die Arbeitsteilung spielt dabei eine Rolle, das Abteilungsdenken, die Individualisierung und sicher noch einiges mehr.

Die Methode ist so einfach, wie die Idee selbst:

Sie investieren lediglich **einen** gemeinsamen Tag in Ihr

- Büro-Team und zwei Mann von der Baustelle
- oder das komplette Team
- oder nur die Monteure, oder nur der Innendienst ... wie auch immer, das entscheiden Sie!

Es sollen nur nach Möglichkeit nicht mehr als 12 Personen sein.

Zeit ist sowieso nie, außer Sie nehmen sie sich! Sie werden sehen, es ist gut investierte Zeit, weil nach einem Tag vieles ausgesprochen ist, weil die Chance, dass alle wieder an einem Strang ziehen ungleich größer ist. Und das wirkt sich jedenfalls auf das Betriebsklima positiv aus und steigert die Produktivität.

Im Workshop wird aufgedeckt, was nicht mehr rund läuft und SPIELREGELN erarbeitet.

Vielleicht heißt die Lösung nicht immer „völlig aufgeben“! Manchmal heißt sie „verändern“ oder „neu starten“. Vielleicht kommt man zum Ergebnis, etwas nur mit einem Minimum an Aufwand zu tun, **bis alle Mitarbeiter wieder an einem Strang ziehen, bzw. die gleiche Sprache sprechen.**

Mein Ansatz für den Workshop:

Lösungsorientiertes Programm zum Teamaufbau, zur Gestaltung von Veränderungen und zur Verbesserung der Arbeitsplatz-Atmosphäre.

ZIEL:

- Teamgeist und die Atmosphäre verbessern
- Probleme in der Zusammenarbeit ansprechen und Lösungsansätze entwickeln
- Veränderungen in der Organisation umsetzbar zu gestalten, Lösungsansätze zu erarbeiten und daraus Maßnahmen abzuleiten.



Anerkennung statt Beschuldigung

Die Zugänge zur Lösung zwischenmenschlicher Probleme beruhen traditionell auf der Vorstellung, man müsse sie genau identifizieren und analysieren, wenn eine Lösung gefunden werden sollte. Das löst, beinahe unvermeidlich, Anschuldigungen und Kränkungen aus. ***Und genau das tun wir NICHT!*** Wir sprechen ein Problem an und überlegen verschiedene Lösungsansätze. Aus den besten Ideen leiten wir Maßnahmen ab.

Lösungsorientierung ist insofern anders, als sie den Blick hauptsächlich darauf richtet, was funktioniert, anstatt darauf, was nicht funktioniert. Die Betonung liegt dabei auf der Zukunft anstatt der Vergangenheit, auf Ressourcen, Erfolg und positive Entwicklung, anstatt auf Versagen.

Warum sollten Sie dieses Konzept buchen?

1. Weil sie dann wissen, wie Sie die Summe der Einzelinteressen synchronisieren können, wie *mehr Zusammenarbeit* möglich ist und was uns gegenseitig Rücksicht nehmen lässt.
2. Mitarbeiter-Motivation: Die Einsicht, »Ja, wir brauchen einander«. Nichts motiviert Mitarbeiter mehr als die Erfahrung, dass der eigene Beitrag unverzichtbar für ein gemeinsam zu bewältigendes Problem ist.
3. Es ist auch eine gute Gelegenheit, für das neue Jahr eine strategische Neuorientierung zu gewinnen und *Ziele im Unternehmen zu definieren*. Die Zeiten werden für Haustechniker ja nicht leichter.

Was wird anders sein?

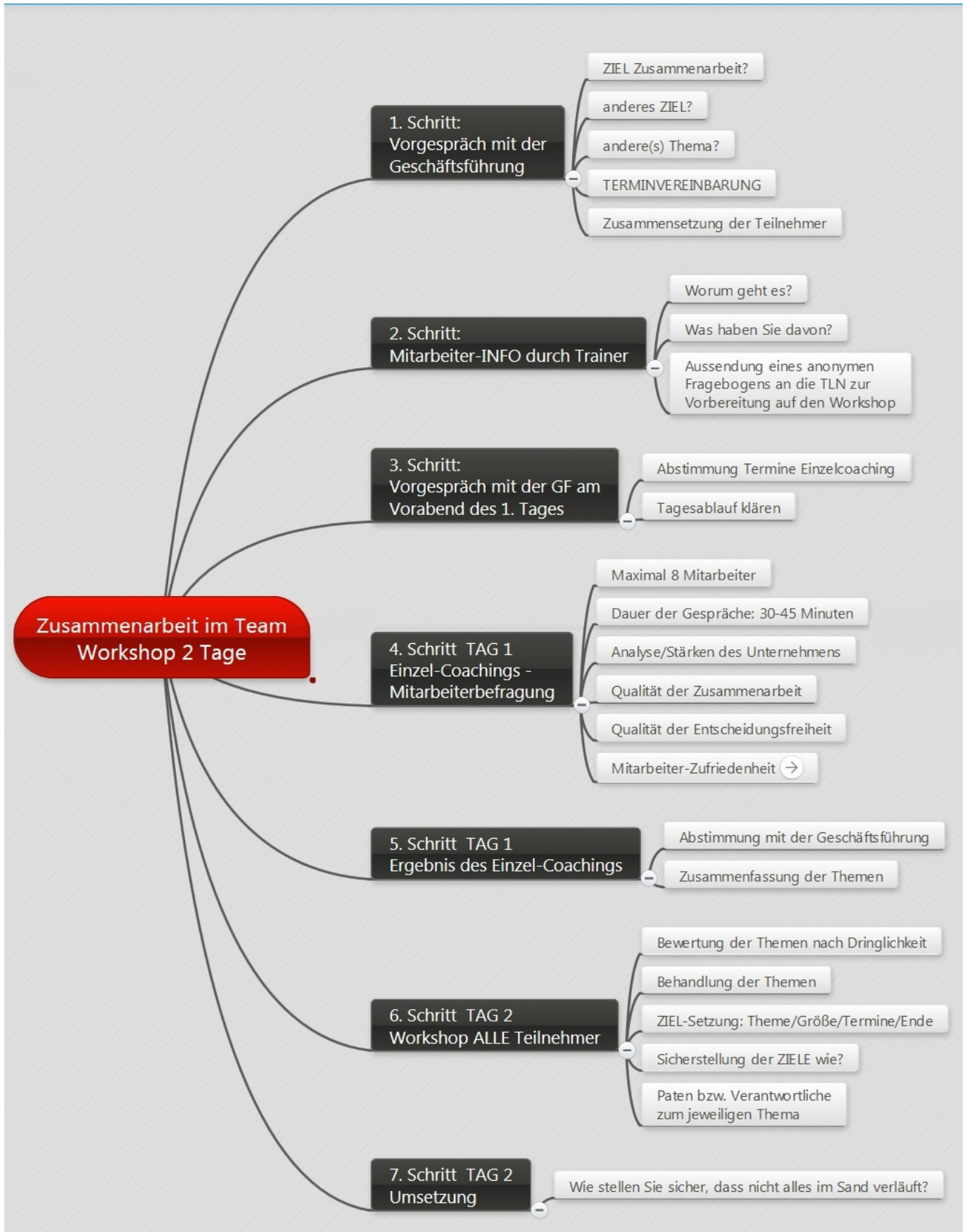
1. Es geht um Zahlen/Daten/Fakten. Ingeheim wissen wir genau, wo es eckt, haben aber nie Zeit etwas auszuarbeiten. Vieles passiert zwischen Tür und Angel ... gerät wieder in *Vergessenheit*.
2. Ein gemeinsamer Tag bringt oft Wunder in der Kommunikation und Zusammenarbeit, was sich auf die *Produktivität* im Unternehmen auswirkt.
3. Die Chance gemeinsame Ziele für 2017 zu erarbeiten ist ein gewaltiger Motivationsfaktor, der immer im *Betriebsergebnis* sichtbar wird.

Wie wird die Umsetzung erfolgen?

1. Am ersten Tag gibt es Einzelgespräche mit ausgewählten Mitarbeitern – je zirka 45 Minuten. Die Summe der Meinungen und Ideen wird am Workshoptag vorgestellt, die Wichtigkeit von allen TeilnehmerInnen im ersten Schritt bewertet – es werden Prioritäten gesetzt.
2. Abarbeiten der Themen im Plenum oder in Gruppen – moderiert!
3. ZIEL: Erarbeiten von Lösungsansätzen bis hin zu Maßnahmen, die auch umsetzbar sind.
4. Erstellung eines Fahrplanes zur Umsetzung der Themen und Klärung der Verantwortungen

Was ist, wenn nicht sofort gehandelt wird?

Diese Frage stellt sich so nicht! Es geht bei jedem Thema um die *sofortige Anwendung*, also was ist der erste Schritt und los geht's. Es geht darum ins Handeln zu kommen und den nächsten Schritt zu tun.





Entwicklung ist angesagt:

- Was funktioniert bei uns sehr gut?
- Was ist verbesserungswürdig?
- Was würden wir nicht mehr beginnen, wenn wir es nicht schon täten?
- Themen erarbeiten
- Bewertung der Themen nach der Wichtigkeit/Dringlichkeit
- Lösungsansätze erarbeiten – jeweils in Gruppenarbeit/Einzelarbeit
- Maßnahmen aus den verschiedenen Lösungsansätzen festlegen
- Patenschaft übernehmen
- Sicherstellung der einzuleitenden Umsetzungsschritte
- Fixe Routinen festlegen – Rituale einführen - Visualisierungsmaßnahmen

Pos	Thema	Sonstiges
1.	Im Vorfeld durch den Trainer/Coach/Moderator: Vorgespräch mit der Geschäftsführung mit dem Ziel: Mitarbeiter-Fragebogen mit Themenliste erarbeiten und aussenden zur Vorbereitung auf 2 Workshop Tage	Fragebogen für Mitarbeiter abschicken 10 bis 14 Tage vorher – Einführung ins Thema – innere Vorbereitung, Themen-Wünsche, eigene Prioritäten
2.	Im Vorfeld Mitarbeiter reflektieren die Fragen und füllen das Formular für sich selber aus (anonym)	Fragebogen für das Einzelgespräch und eventuell persönliche Themen bleiben anonym!
3.	1. Teil: Ankommen: Abendeinheit Einführungsgespräch mit der Geschäftsführung	Bitte Zimmer (NF) buchen
4.	2. Teil: Mitarbeitergespräch – Vieraugengespräch zirka 30 bis 45 min. im Unternehmen	Mitarbeiter sind durch den Fragebogen vorbereitet: 7:30 bis 18:00 Uhr
5.	Zusammenstellung der Gespräche und Themen später Nachmittag - Ergebnispräsentation	Gespräch Geschäftsführung: Präsentation AP, persönliches bleibt anonym
6.	3. Teil: Abarbeiten der Themen – Moderation/Leitung mit der Geschäftsführung und den nominierten Mitarbeitern – Ungestörtes Arbeiten muss möglich sein!	Moderation – über weite Strecken wie im Ablauf beschrieben – ein Tag
7.	Nachgespräch mit der Geschäftsführung	Open End

Ihre Investition für das Projekt:

1. Ausarbeiten eines Fragebogens durch den Trainer/Coach
2. Infoschreiben durch den Trainer/Coach
3. Vorgespräch am Vorabend mit Geschäftsführung, Zeitpunkt wählen Sie, möglich ab 16:00,
4. Mitarbeitergespräche von 07:30 bis 18:00 Uhr
5. Zusammenstellung der Gespräche im Unternehmen (Ergebnis- Zusammenstellung)
6. Präsentation des Ergebnisses der Geschäftsführung im Anschluss
7. 1 Workshop-Tag
8. Dokumentation der Flipcharts ist Aufgabe des Auftragnehmers
9. Nachbereitung inkl. aller Unterlagen (Dokumentation Workshoptag)
10. Sonstiges: Hotel/Pension (2 Nächte), Verpflegung, km-Geld und Wegzeit

Pauschale 2 Tage: € 2.290,-- inkl. Besprechung mit GF am Vorabend (Pos. 1-8)
exkl. MwSt., Hotel, Verpflegung, km-Geld und Wegzeit (Pos. 10)