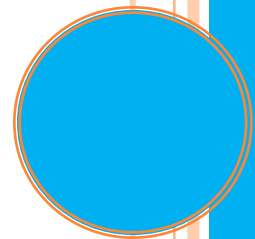


... MÖGLICHERWEISE EIN DUTZEND GUTE GRÜNDE, SICH AN WEICHENSTELLEN ZU WENDEN:

1. Meinen Sie, dass sich viele MitarbeiterInnen mehr engagieren sollten? Beobachten Sie, dass die Krankenstände zunehmen? Vermuten Sie, dass es schon viele innere Kündigungen gibt?
Wollen Sie die Eigenverantwortung von Teams und Mitarbeitern stärken? So dass Ihre MitarbeiterInnen den Sinn ihrer Tätigkeit erkennen und sie motiviert ausüben?
2. Herrschen übermäßige Spannung, Konflikte & Reibungsverluste vor?
Sollen diese ab – und positive Ergebnisse in Folge zunehmen?
3. Hören Sie, dass viele Mitarbeiter das Gefühl haben, dass Ihre Leistung nicht entsprechend gewürdigt wird? Vermuten Sie, dass vielen MitarbeiterInnen ihr Beitrag zum Erfolg nicht ausreichend klar oder nicht wichtig ist?
Wollen Sie Ihre Führungskräfte darin stärken, Verantwortung zu übernehmen & Vorbildwirkung wahrzunehmen? Eine Führungsrolle, die dem Anspruch "Fordern und Fördern" gerecht wird?
4. Fürchten Sie auch, dass der „Kampf um die Köpfe“ sich verschärfen wird?
Möchten Sie auch in Zukunft die besten Fach- und Führungskräfte für Ihr Unternehmen finden und halten – und dafür neue Wege in Recruiting, interner Personalentwicklung & Lebensphasen gerechteren Karriere- & Arbeits(zeit)-modellen beschreiten?
5. Nehmen Sie wahr, dass bestimmte Muster vorherrschen & ungeschriebene Gesetze zu gelten scheinen, die den Erfolg behindern?
Wollen Sie Ihre Unternehmenskultur in eine Richtung verändern – doch wissen nicht, wie man dieses schwammige Thema aufgreift?
6. Werden Sie wachsen, fusionieren, Firmen zukaufen oder umstrukturieren?
Falls ja – wollen Sie diese Vorhaben nicht nur in den Köpfen verankern, sondern dafür sorgen, dass die Betroffenen diese mittragen?
7. Überschreiten Ihre Projekte regelmäßig das Budget und werden nur zeitverzögert fertig? Dennoch sind Sie mit der Qualität der Ergebnisse nicht zufrieden? Sie können für diesen „chronischen Zustand“ keine sachlich-fachlichen Ursachen erkennen?
Wollen Sie nicht mehr nur mit "Feuerwehraktionen" eingreifen, sondern den Dingen auf den Grund gehen und ein ganz anderes Projektverständnis schaffen?
8. Kommt es vor, dass - vorallem kritische - Ereignisse sehr verzögert bekannt gemacht werden? Ist das Mail das bevorzugte Kommunikationsmedium? Überwiegt die Einwegkommunikation? Ist die Haupt-Informationsquelle Ihrer MitarbeiterInnen die Gerüchteküche?
Möchten Sie eine effizientere, klarere, transparentere, partizipative & motivierende Kommunikation etablieren? Konstruktive Kritik Regelmäßiges Feedback, partnerschaftliche Zusammenarbeit – überhaupt „ein anderer Ton“ soll einziehen – auch gegenüber Stakeholdern & KundInnen?
10. Ist die erste Reaktion auf Fehler, die passieren, nach Schuldigen zu suchen?
Möchten Sie stattdessen eine lösungsfokussierte Fehlerkultur entwickeln, die das Lernen für zukünftige Fälle in den Mittelpunkt stellt?
11. Soll die Strategie soll durch alle Ebenen hindurch – verständlich – in Handlung übersetzt werden?
12. Soll Ihr Unternehmen flexibler, innovativer, selbst steuernder, lösungsorientierter, agiler und lernender werden?



Je öfter Sie Oben „Ja“ gesagt haben, desto mehr kann [weichenstellen](#) für Sie tun. Lassen Sie uns gemeinsam erkunden, wobei und wie wir Sie unterstützen können! [Schreiben Sie oder rufen Sie an](#) und vereinbaren Sie ein Informationsgespräch zum gegenseitigen Kennenlernen!