

„Die Kooperationszone“

-

Weshalb Unternehmen heute mehr brauchen als
gute Führungskräfte

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Um mit der Praxis zu beginnen...

Seite 3

Kapitel 2: Konzeptionelles Neuland

Seite 5

Kapitel 3: Die Verwandlung eines Unternehmens

Seite 8

Kapitel 4: Die Arbeit des Beraters

Seite 11

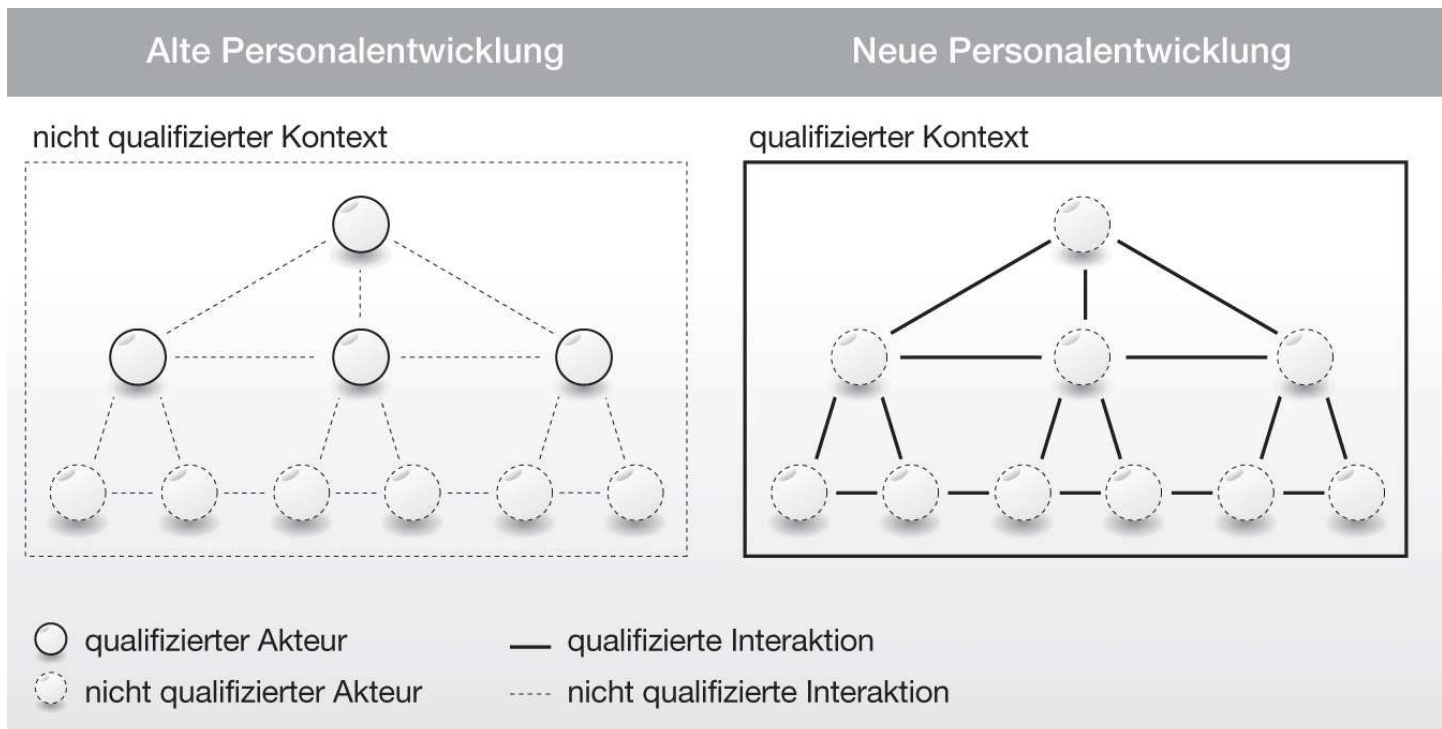
Kapitel 5: Beispiele

Seite 15

Was wir Ihnen präsentieren möchten, ist ein radikal neuer Ansatz

- zur Qualifikation großer Beschäftigungsgruppen
- in deren Tagesgeschäft
- ohne über das „Nadelöhr“ der Führungskräftequalifikation zu gehen
- mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens als Ganzes nachhaltig zu steigern

Was ist das Neue an diesem Ansatz?



Was ist das Neue an diesem Ansatz?

- qualifiziert werden keine Individualkompetenzen, sondern lokal verankerte, kulturell etablierte Routinemuster!
- Die Entwicklungs- und Qualifikationsarbeit erfolgt „Bottom up“ statt „Top Down“: die Akteure in einer Kooperationszone definieren Ihren Entwicklungsprozess selbst!
- Adressat von Qualifikationsprozessen ist nicht mehr der einzelne Akteur, sondern der „soziale Raum“!
- Kooperation steht im Zentrum der Entwicklungsarbeit!
- Das Konzept basiert nicht auf einer psychologischen Grundkonzeption, sondern greift konsequent neue Erkenntnisse aus der Soziologie, insbesondere der Raumsoziologie (Giddens, Löw) auf !

Wie man ein ganz normales Unternehmen in eine große Kooperationszone verwandelt...

- Einteilung eines Unternehmensstandorts in beliebig viele Kooperationszonen
- eine Kooperationszone umfasst 30 - 80 Beschäftigte
- eine Kooperationszone wird entwickelt, indem
 1. ein Kooperationsprofil erhoben wird
 2. mit den Beschäftigten gemeinsam Zielvorstellungen mit Hilfe einer Kooperationspyramide erarbeitet wird
 3. ein Berater in die Zone „einzieht“
 4. alle Routinemuster, die das Zusammenspiel der Beschäftigten in dieser Zone prägen, auf den Prüfstand kommen.Dies betrifft z.B.:
 - den Informationsfluss
 - Praktiken der Arbeitsorganisation
 - Problemlösepraktiken
 - Entscheidungsfindungsprozesse

Wie man ein ganz normales Unternehmen in eine große Kooperationszone verwandelt...

- die Stimmung in der Zone
 - Den Umgang untereinander (z.B. unter Stress)
 - die Führungsarbeit in der Zone
 - ...
5. Alte, ineffiziente Routinemuster aufgelöst und neue, effiziente Routinemuster eingeübt und nachhaltig etabliert werden

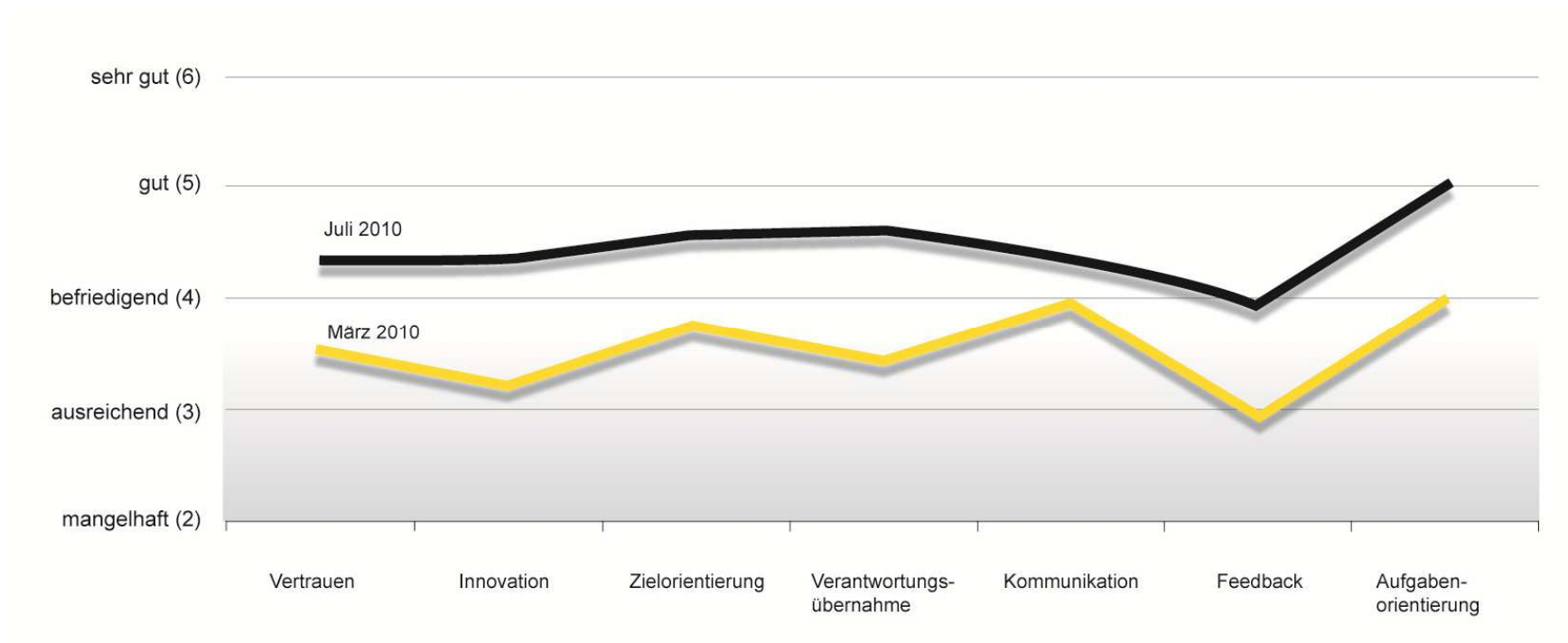
Der Berater ...

- beobachtet die Kooperationspraxis
- gibt Feedback
- coacht Führungskräfte und Mitarbeiter in ihrem Zusammenspiel
- greift direkt in Kooperationsprozesse im Tagesgeschäft ein
- führt bei Bedarf Ad-Hoc Qualifikationen durch
- dokumentiert den Professionalisierungsprozess (Logbuch)



Der Berater professionalisiert konsequent das,
was zwischen den Akteuren im Arbeitsalltag geschieht

Auswertung Kooperationsprofil



Kooperationspyramide

