

Mitarbeiter-Reanimation

Es ist nicht selten, dass Mitarbeiter und ganze Teams in eine Art Motivationsstarre gelangen. Sie sind mit herkömmlichen Bausteinen der Motivation nicht mehr zu erreichen. Die Leistungsfähigkeit sinkt drastisch. Wir definieren mehrere Phasen, die unterschiedliche Auswirkungen auf die Unternehmen oder Verwaltungen haben. Unsere speziell entwickelte Methodik baut auf die Entwicklung der Unternehmenskultur und hat zum Ziel, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter wiederherzustellen.

Anzeichen von Konditionsmängeln

- Den Mitarbeitern fehlt die Fähigkeit, Konflikte selbstständig zu lösen. Die direkte Kommunikation nimmt ab, die verdeckte zu. Es wird mehr über- statt miteinander geredet. Missverständnisse, Halbwahrheiten, Intrigen und taktierendes Vorgehen sind die Folge.
- Beratungen verlaufen ineffizient. Entscheidende Informationen werden nicht weitergegeben.
- Einzelne oder mehrere Bereiche arbeiten nicht mit- sondern gegeneinander. „Kämpfe“ werden teilweise gezielt geführt (Intrigen, Mobbing, Sabotage).
- Sie benötigen eine stark strukturierte Arbeitsorganisation, um Alltagsroutine im Griff zu haben. Kreativität und Taten- drang sind stark eingeschränkt.
- Der gesunde Menschenverstand ist reduziert (Was ist das Problem? Was die Ursache? Was sind mögliche Lösungen? Was ist die beste Lösung? Wer macht was bis wann, womit und wozu?) Man steht der Verwendung moderner Techniken skeptisch oder ablehnend gegenüber.
- Selbstständige, zielorientierte und prozessbezogene Denkweisen sind nicht vorhanden oder zu selten. Die Gesamtprozesse des Unternehmens werden nicht akzeptiert oder nicht verstanden („Angestelltenmentalität“).
- Es wird verdrängt, dass der Arbeitgeber die Existenzgrundlage ist und die eigene Leistungsfähigkeit unmittelbar das eigene Wohl bestimmt.



Projektbeispiel

Komplexe Reanimation mit Verbesserung der Unternehmenskultur

- Kultur-Analyse
- Suche nach Motivatoren und Demotivatoren
- Aufbau eines Projektteams mit Mitarbeitern (Basis für die Analyse und vor allem die Umsetzung späterer Maßnahmen)
- Entwicklung von Maßnahmen für ein „Kultur-Update“ (komplexer Lösungskatalog)
- Moderation von Bereichen und Führungspersonen zur unmittelbaren und nachhaltigen Problemlösung
- Einbeziehung und Gewinnung von Betriebs- und Personalräten
- Coaching von Leistungsträgern und Low-Performern sowie Führungskräften mit dem Ziel der Konfliktbewältigung und der Entwicklung der Sozialkompetenzen*
- Teamcoaching oder Supervision mit den Mitarbeitern
- Analyse und unmittelbare Verbesserung von Kommunikationswegen

