



TeamCultureCraft

Kultur entwickeln. Erfolg sichern.



Infopaper „TeamCulture Craft“

Prozesse, Module, Abläufe

TeamCulture Craft – wie wir arbeiten, was uns wichtig ist

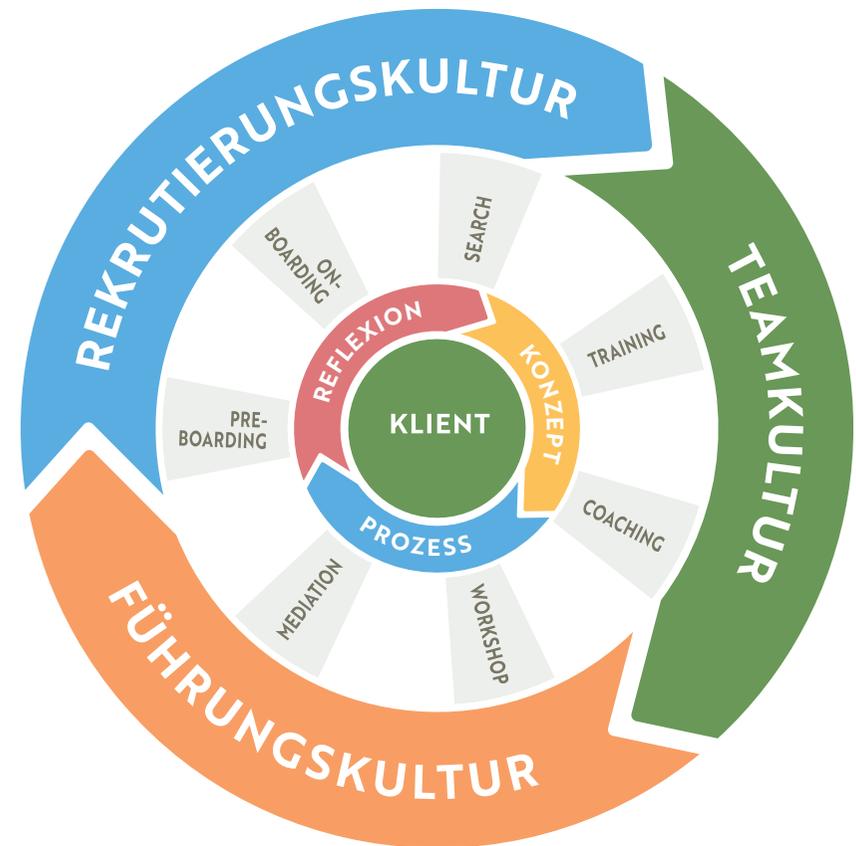
Für uns steht **Craft – Handwerk** – für Kundennähe, hochwertige Produkte und praktische und individuelle Lösungen.

Unser Ansatz von **Craft** im Bereich Führung, Team und Kultur ist vielseitig und hält Prozesse nachhaltig am Laufen.

Craft unterstützt, bewegt, modernisiert, entwickelt und verbindet. Wir sensibilisieren und ertüchtigen Sie zur eigenverantwortlichen Umsetzung erarbeiteter Maßnahmen in den Bereichen Rekrutierungs-, Team- und Führungskultur – immer begleitet durch zeitnahe Feedbackprozesse zur besseren Verankerung.

Allen unseren Personal- und Teamentwicklungsmaßnahmen geht ein **eingehender Analyseprozess** voraus. Dieser beinhaltet, je nach Auftragsinhalt, typischerweise folgende Stufen:

- Definition von Themen/Zielsetzungen
- Bereitstellung von Daten für die Organisationsanalyse
- Evaluation von Maßnahmen
- Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen
- Anwendung von Diagnosetools (z.B. Interviews, OE-Fragebogen)



Rekrutierung

Die Vorgehensweisen/Prozesse in der Personalberatung/Recruiting müssen neu definiert bzw. gewichtet werden, denn die Herausforderung für den Search liegt künftig weniger im zielgerichteten Identifizieren potenzieller Kandidaten/innen. Vielmehr geht es in Zukunft um eine qualifizierte Beratung von Unternehmen und Kandidaten mit dem Ziel, die bestmögliche Sensibilisierung für eine Zusammenarbeit (Bindung/Fachlichkeit/Persönlichkeit) und den Mehrwert für die zukünftige Entwicklung der Organisation herzustellen. Das umfasst die bestmögliche Integration in das jeweilige Unternehmen bzw. Team, das fachliche und überfachliche Fitting und geht hin bis zur Organisationsentwicklung.

TeamCulture Craft erstellt Workflows kundenorientierter Prozesse zu Auswahl, Rekrutierung und nachhaltiger Integration neuer Fach- und Führungskräfte in die Organisation – optional gefolgt von Führungs-, Team- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

Personalauswahl

- Search (Direktsuche von Fach- und Führungskräften durch Active Sourcing) und Präsentation der Kandidaten/innen
- Recruiting-Ansatz, der den Menschen und seine Passung zur Unternehmenskultur in den Mittelpunkt stellt
- Sicherstellen eines intelligenten Kandidatenmanagements (Candidate Experience)
- Berücksichtigung des Faktors Leadership, sowie der Prozesse beim Pre- und Onboarding im Rahmen der Personalgewinnung
- Coaching und Karriereberatung mit Unterstützung des Diagnostikverfahrens Management Drives

Pre-Boarding

- Analyse von Kompetenz- und Entwicklungsbereichen
- Bestandsaufnahme und Beurteilung des neuen Umfeldes
- Reflexion notwendiger Veränderungen
- Persönliche Positionierung/Entwicklung eigener Rollen
- Entwicklung von Handlungsstrategien
- Ergebnissicherung

Onboarding

- Analyse von Kompetenz- und Entwicklungsbereichen mit Hilfe von Management Drives
- Bestandsaufnahme und Beurteilung des neuen Umfeldes, der Aufgaben und Erwartungen
- Persönlichen Positionierung/Entwicklung eigener Rollen
- Entwicklung von Handlungsstrategien und konkreten Maßnahmen
- Festlegung der Meilensteine zur Ergebnissicherung
- Begleitung bei der konsequenten Umsetzung der persönlichen Strategie

Team- und Führungskräfteentwicklung

Unsere Prozesse der Team- und Führungskräfteentwicklung zielen darauf ab, (Führungs-)Teams unter Nutzung der vorhandenen Kompetenzen auf dem Weg zu einer zielorientierteren, effizienteren Organisation zu begleiten. Für die Nachhaltigkeit der Maßnahmen erhalten die Teilnehmenden zahlreiche Werkzeuge an die Hand, um nachfolgend und regelmäßig in verschiedenen Formaten (kollegiale Fallberatung, Peer Coaching, Feedbackformate) Entwicklungsbereiche eigenständig weiter zu bearbeiten.

Potentialanalysen (Interviews, Management Drives Surveys)

- Potenzialanalyse (z.B. Interview) zur Abbildung von Persönlichkeitseigenschaften, z.B. berufsbezogenen Stärken und Potenzialen, Verhaltensrisiken unter Stress etc.
- Auf Basis der Ergebnisse bewussterer Einsatz der Ressourcen und Stärken
- Durch gezielte Entwicklungsmaßnahmen Ausarbeiten neuer Denk- und Verhaltensweisen (Mindset)
- Persönlicher Management Drives Survey (persönliche Motivationen, Treiber, Ablehnungen, Mindsetfokus etc.), Auswertung und ggfs. Kombination individueller Profile (TeamScans)

Einzel- und Teamcoachings

- Individuelles oder Team-Coaching als klassisches handlungs- und ergebnisorientiertes Entwicklungsinstrument – auch auf Basis der Ergebnisse von Potenzialanalysen und Management Drives
- Nachhaltige Führungsentwicklung und Stärkung der Kommunikationsfähigkeiten, individuell auf die Führungsperson abgestimmt
- Verbesserung des eigenen Ressourceneinsatzes
- Bearbeitung konkreter, individueller Team- und Führungsaufgaben
- Angeleitete Selbstreflexion zu Führungssituationen
- Erweiterung von Handlungsoptionen im Arbeitsalltag

Modulare Führungskräfte Trainings

- Relevantes und aktuelles Führungswissen wird in 6 Modulen – oder nach Vereinbarung – vermittelt
- Führungsinstrumente werden durch Inputs aus Theorie und Praxis sowie anhand konkreter Fallbeispiele vermittelt und erarbeitet
- Einbringung eigener Praxisfälle
- Module fokussieren auf Kernkompetenzen, die von einer Führungskraft heute gefordert werden
- Führungs-Know-how ist sofort in der Praxis anwendbar

Modulare Führungskräftetrainings

Modul 1

(Selbst-)Führung und
Führungspersönlichkeit

Inhalte

- Führung – Management – Leitung
- Selbstreflexion und Selbstführung
- Führungsrollen und Kernkompetenzen
- Hirnorientierte Führung (Neuroleadership)
- Psychologische Sicherheit

Nutzen

- Intensive Auseinandersetzung mit der Führungsrolle und (eigenem) Führungsstil
- Trainer- und Gruppenfeedback mit Hinweisen zur Weiterentwicklung der Führungspersönlichkeit

Modul 2

Kommunikation und
Gesprächsführung

Inhalte

- Grundlagen der Kommunikation
- Kritik und Feedbackgespräche (auch Upward Feedback/Feedforward)
- Feedbackkultur
- Briefing/Debriefing
- Kollegiale Beratung
- Die coachende Führungskraft (auch 1:1 Peer Coaching)

Nutzen

- Erlernen wichtiger Führungskommunikationselemente
- Aktives Zuhören, Fragen, Feedback geben und nehmen

Modul 3

Motivation
und Zielorientierung

Inhalte

- Motivationsförderer und -barrieren ermitteln
- Motivationstreiber und -hemmer erkennen
- Führung und Motivation
- Situative Führung
- Ziele SMART gestalten

Nutzen

- Zielgerichtet und mitarbeiterorientiert führen – situativ und personenbezogen
- Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Motivationsfaktoren und deren Anwendung in der Führung

Modulare Führungskräftetrainings

Modul 4 Konfliktmanagement

Inhalte

- Kritikgespräche konstruktiv führen
- Ursachen und Merkmale von Konflikten kennen
- Konfliktodynamik verstehen
- Methoden der Konfliktsteuerung einsetzen
- Exemplarische Fallbearbeitung nutzen

Nutzen

- Kritische Themen lösungsorientiert besprechen
- Konflikte rechtzeitig erkennen, verstehen, konstruktiv und positiv nutzen

Modul 5 Teamleitung und Teamprozesse

Inhalte

- Teams oder Gruppen?
- TeamScan und Teamprofile – Kompetenzverteilung
- Teamrollen und -strukturen erkennen
- Instrumente der Teamentwicklung nutzen
- Selbstorganisierende Teams
- Führungs- und Entscheidungsprozesse

Nutzen

- Teamentwicklung so einsetzen, dass Synergien entstehen
- (Teilweise) Selbstorganisation für Effektivität und Verantwortungsübernahmen
- Lösungsimpulse setzen

Modul 3 (Selbst-)Führung in Krise und Changeprozessen

Inhalte

- Veränderungskurven
- Krisenkommunikation
- Veränderung als Dauerzustand – agile Methoden in der Führung
- Selbstreflexion und –regulation in Veränderungs- und Krisenprozessen

Nutzen

- Kommunikationsgrundlagen in Ausnahmesituationen
- Verständnis für und Umgang mit emotionalen Entwicklungen bei Krisen

Entwicklung der Team- und Führungskultur

Gelebte Werte und eine starke Unternehmenskultur führen zum Erfolg – Stabilität und Nachhaltigkeit spielen eine wichtige Rolle als Kompass für alle Mitarbeitenden. Für die Entwicklung dieser Kultur und Leitlinien braucht es Beteiligung und **Einbindung der Mitarbeitenden** in Verbindung mit einer sinnstiftenden Geschichte und Vision.

In unserer Vorgehensweise definieren wir, welche Rolle Werte und Kulturfaktoren spielen bzw. spielen werden. Darauf basierend werden praxisnahe und ansprechende Verhaltensanker und Erfolgskriterien definiert.

TeamScan (Management Drives) zur Teamoptimierung

- TeamScan auf Basis individueller Management Drives Profile
- Teamrollen definieren
- Team-Performance steigern
- Unproduktive oder konfliktvolle Kommunikationsmuster überwinden

Werteanalysen

- Welche Werte werden im Team gelebt, wie werden die Werte vermittelt
- Beschreibung vorhandener und gewünschter (Kern-)werte
- Definition wertebasierter Verhaltensweisen und Handlungen
- Schaffung von Umgebung und Kontext, die Mitarbeitende zum Nachleben der Werte befähigen
 - Sichtbarkeit der Werte
 - Kommunikationstools und Foren für das Nachleben der Werte (z.B. durch Kollegiale Beratung, Feedback, Peer Coaching als regelmäßige, installierte Foren)

Leitbildworkshops

- Moderation und Begleitung von Veränderungsprozessen (Organisationsdiagnostik, Change Management, Zukunftskonferenzen und –werkstätten, Organisationsentwicklung als interner Prozess)
- Visions- und Leitbildentwicklung
- Nachhaltige Leitbildverankerung und wertebasiertes (Führungs-)verhalten
- Entwicklung und Implementierung von Kommunikationsstrukturen (z.B. Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche, Besprechungsstrukturen, Upward Feedback-Prozesse)