zweikern
Lifestyle for Quality

Einführung

Einführung in den zweikern Prozess

Inhaltsverzeichnis

1. ZWEIKERN – WER WIR SIND 4

2. ZWEIKERN – LIFESTYLE FOR QUALITY 5

3. DER PROZESS ZUR NACHHALTIGKEIT 6

3.1 KERNERFAHRUNG 8

3.2 KAMINGESPRÄCH 9

3.3 MITARBEITERINFORMATION 10

3.4 KERNANALYSE 11

3.4.1 PSYCHOLOGISCHE GESPRÄCHSFÜHRUNG 11

3.4.2 KERNANALYSE ARBEITSRELEVANTER KONSTRUKTE (KAK) 11

3.5 KERNBEFUND 13

3.6 KERNMAßNAHMEN 14

3.7 NACHBEREITUNG DER KERNMAßNAHMEN 17

1. zweikern – Wer wir sind

Bei zweikern steht der Mensch immer im Mittelpunkt. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, das einzigartige Denken und Handeln der Mitarbeiter und des Unternehmens nachhaltig zu fördern und zu nutzen. Mit dieser besonderen Herangehensweise und durch unser interdisziplinäres Team mit Experten auf den Gebieten Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftswissenschaften sowie Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitspsychologie sind wir in der Lage eine neue, nachhaltige Unternehmenskultur zu etablieren.

Um diese Nachhaltigkeit in der Veränderung erfolgreich umzusetzen, haben wir innovative Beratungsansätze entwickelt, die auf 25 Jahre Erfahrung im Qualitätsmanagement und auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen basieren. Dabei kommen verschiedene (Interventions-) Methoden zum Einsatz, die wissenschaftlich begründet sind und zum Teil selbst entwickelt wurden.

Ziel dieser Arbeit ist die persönliche Entwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften, die Erweiterung gruppendynamischer Potenziale bei der Zusammenarbeit in Teams, die Stärkung einer Wertekultur im Unternehmen, sowie die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber.

Diese Weiterentwicklung äußert sich vor allem in der Effektivität der Arbeit, sowie in der Motivation und Arbeitszufriedenheit, die sich in den Produkten und Dienstleistungen widerspiegelt.

2. zweikern – Lifestyle for Quality

Durch neue Beratungskonzepte, transparente Prozesse und technische Innovationen wollen wir die Arbeits- sowie Lebensqualität der Mitarbeiter und damit verbunden, die Qualität der aktuellen Arbeitsprozesse, nachhaltig optimieren.

Hierzu verfolgt zweikern folgende Leitsätze:

„Wir sehen den Menschen als wichtigstes Kapital im Unternehmen“

„Wir fördern Innovation im Denken und Handeln“

„Wir wollen Unternehmen nachhaltig stärken“

zweikern verbindet hierbei einen psychologischen, wissenschaftsbasierten Ansatz und das interdisziplinäre Fachwissen aus 25 Jahren Erfahrung.

3. Der Prozess zur Nachhaltigkeit

Viele Unternehmen, die sich dem Thema der Optimierung relevanter Soft-Skills ihrer Mitarbeiter annehmen, stoßen immer wieder auf die Problematik der Nachhaltigkeit. Auch wenn verschiedensten Trainer, Berater oder Coaches versuchen Thematiken anschaulich zu vermitteln, ist vom Umsetzen dieser Theorien im Alltag oftmals nichts zu spüren. Hierfür kann es mehrere Gründe geben:

1. Intervention ≠ Intervention

   Die detailgenaue Erfassung der vorherrschenden Problematik/Dynamik ist von großer Bedeutung, da lediglich individuell angepasste Interventionen zu nachhaltigem Erfolg führen.

2. Wissen ≠ Verstehen

   Die Interventionen müssen einen geeigneten Transfer beinhalten, da sie sonst nicht ausreichend verinnerlicht werden können.

3. Berater ≠ Berater

   Ein grundlegendes Verständnis über das Verhalten von Menschen ist oft nicht ausreichend für den Wissenstransfer in einer Unternehmensorganisation. Oftmals braucht es hier ein tiefgründiges Verständnis über die Dynamiken, die zwischen Menschen in der Arbeitswelt entstehen können.

zweikern vermindert das Risiko der erwähnten Störfaktoren, indem wissenschaftlich und mit Hilfe von psychologischen Analysemethoden gearbeitet wird. Darauf aufbauend, werden anschließend relevante Inhalte mit den Mitarbeitern intensiv bearbeitet. Aus der detailgenauen Analyse und der anschließenden Verbesserung der Unternehmensdynamik entsteht echte Nachhaltigkeit, die für das Unternehmen einen großen Mehrwert darstellt.
In der folgenden Abbildung ist der allgemeine Prozessablauf mit zweikern zu erkennen.

Die Vision und Mission des Unternehmens werden offengelegt.

1 KernErfahrung

Es werden gezielt Denkanstöße gesetzt.

2 Kamingespräch

Detailliertere Informationen über Problemfelder in den verschiedenen Abteilungen werden erhoben.

Verständnis und Klarheit über das weitere Vorgehen und den zweikern Prozess werden geschaffen.

3 Mitarbeiterinformation

Die Stärken und Schwächen des Unternehmens, aus Sicht der zweikern Berater, werden aufgelistet.

Vorherrschende Arbeitsprozesse werden hinsichtlich ihrer Problemfelder untersucht.

4 KernAnalyse

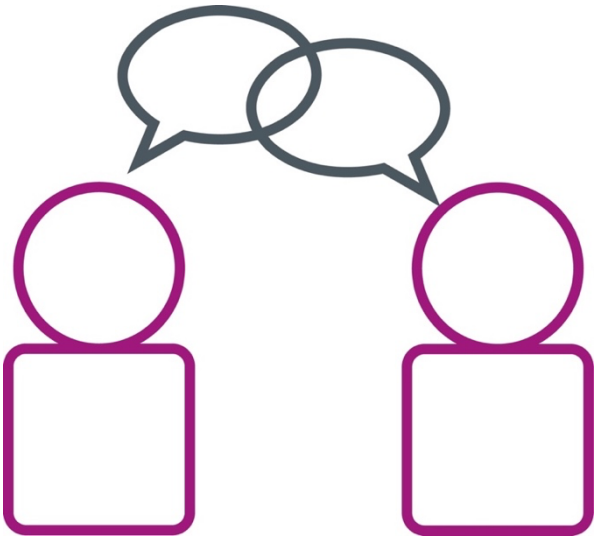
5 KernBefund

Zwischenmenschliche Prozesse werden optimiert.

6 KernMaßnahmen

3.1 KernErfahrung

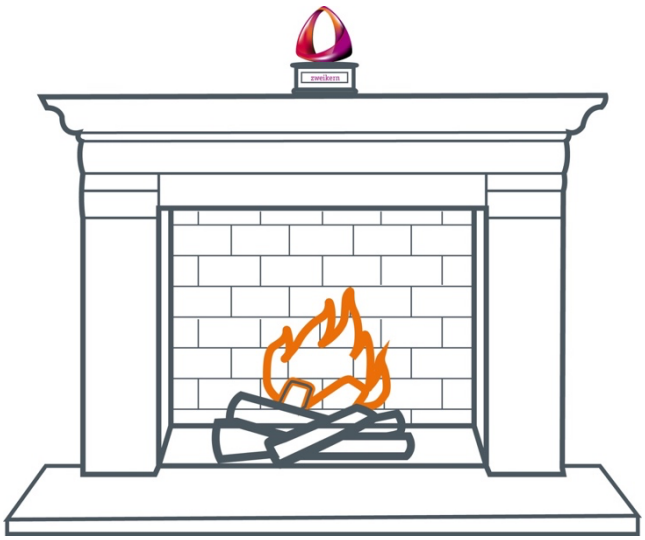
Während der KernErfahrung werden mit der Geschäftsleitung relevante Punkte erarbeitet. Hierzu gehören persönliche Erwartungshaltungen der Unternehmer und eine Ersterfassung der akuten Problemstellungen im Unternehmen. Zusätzlich wird die Geschäftsleitung darum gebeten, eine Fremdbeurteilung der momentanen Arbeitseinschätzung ihrer Mitarbeiter abzugeben. Dies erfolgt über die von zweikern selbst entwickelte KernAnalyse arbeitsrelevanter Konstrukte (nachfolgend KaK in der Fremdbeurteilungsversion). Die Ergebnisse werden anschließend ausgewertet und in den nachfolgenden Analyseprozess mit einbezogen. Dies dient der optimalen Abstimmung der zukünftigen Interventionen, an das Unternehmen.



3.2 Kamingespräch

Für das Kamingespräch werden die Führungskräfte des Unternehmens, in den Analyseprozess miteinbezogen. Hierfür wird ein ansprechendes Setting außerhalb des Betriebsgeländes gewählt. Dies dient der Auflockerung und soll eine Vertrauensbasis zwischen den Führungskräften und den zweikern Beratern erzeugen. Es werden gezielt Denkanstöße gesetzt, die zukünftige Veränderungen im Unternehmen ermöglichen. Durch dieses Vorgehen entsteht die notwendige Einsicht aller Beteiligten, um die angestrebte Nachhaltigkeit langfristig umsetzen zu können.

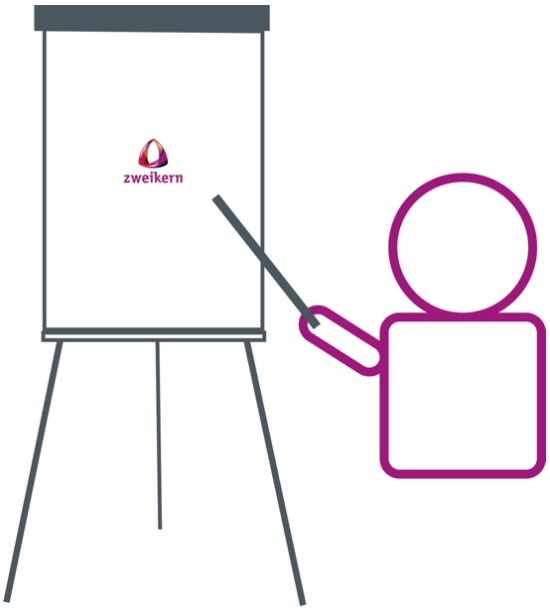
Im Anschluss des Kamingespräches werden die anwesenden Führungskräfte darum gebeten, den KaK (Selbsteinschätzung) zu arbeitsrelevanten Konstrukten auszufüllen. Des Weiteren werden die Führungskräfte um eine Einschätzung der momentanen Arbeitssituation ihrer Mitarbeiter angehalten. Dies erfolgt über den KaK in der Fremdbeurteilungversion.



3.3 Mitarbeiterinformation

Die Mitarbeiterinformation erfolgt optional und wird von der Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen abhängig gemacht. Übersteigt diese die Zahl der Teilnehmer im Kamingespräch, wird dieser Schritt in den zweikern Prozess mit aufgenommen.

In dieser Informationsveranstaltung wird zweikern den Mitarbeitern präsentiert und unser Projekt vorgestellt. Dies dient dazu, die Mitarbeiter mit ins Boot zu holen und dadurch das Fundament zu bilden, das Veränderung erst möglich macht. Im Anschluss der Aufklärung jedes Einzelnen, wird der KaK über den firmeninternen Emailverteiler an sämtliche Mitarbeiter ausgesandt. Diese sollen ihre Sicht der momentanen Arbeitssituation widergeben. Die erhaltenen Informationen fließen in die KernAnalyse mit ein.



3.4 KernAnalyse

In der KernAnalyse werden die vorherrschenden Arbeitsprozesse hinsichtlich ihrer Problemfelder untersucht. Hierfür finden psychologische Methoden und eigens erstellte Werkzeuge Verwendung. Zwei dieser Werkzeuge werden in den folgenden Unterpunkten genauer erklärt. Während der KernAnalyse führen die zweikern Berater Einzelgespräche mit Mitarbeitern und Führungskräften durch, um aus Sicht aller Hierarchieebenen relevante Informationen zu erhalten.

3.4.1 Psychologische Gesprächsführung

Die psychologische Vorgehensweise stellt den größten Teil der KernAnalyse dar. Hierzu zählen Gesprächstechniken und ein standardisierter Ablauf in der Themenwahl, die neben dem gezielten Vermitteln von Inhalten, in einem Erhalt wichtiger Informationen resultiert. Ein weiterer Aspekt stellt das aktive Zuhören dar. Hierbei geht es darum, die betroffenen Personen gezielt sprechen zu lassen. Diese non-direktive Haltung ermöglicht es, Informationen zu sammeln ohne auf die Mitarbeiter einzuwirken oder sie zu beeinflussen.

3.4.2 KernAnalyse arbeitsrelevanter Konstrukte (KaK)

Der KaK-Fragebogen umfasst aktuell 51 Fragen, die von zweikern selbst entwickelt wurden. Die Ergebnisse des Fragebogens stellen ein tendenzielles Maß dar, dass in Verbindung mit der psychologischen Analyse der zweikern Berater, ergänzend wirkt. So entsteht ein ganzheitliches Bild des Unternehmens, das es zweikern ermöglicht, ein individuelles Beratungskonzept für verschiedenste Problemfelder zusammenzustellen.

Nachfolgend werden die Inhalte des KaK-Fragebogens aufgelistet und anhand der Konstrukte, die dieser analysiert, erklärt.

Stress

Dieses Konstrukt soll das subjektiv empfundene Maß an Stress der Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens in ihrer momentanen Arbeitssituation erfassen. Ist der Stresspegel auf Dauer zu hoch, kann dies langfristig Konsequenzen für die Gesundheit haben. Laut aktueller Forschungsergebnisse stellt der Faktor Stress einen starken Prädiktor für oftmals schwerwiegende Erkrankungen dar. Die gewünschte Qualität der Arbeitsprozesse kann so, ab einem gewissen Zeitpunkt, nicht mehr aufrechterhalten werden.

Sozialkompetenz

Dieses Konstrukt beinhaltet Aspekte wie Kommunikation, Soziabilität, Sensitivität, Konfliktmanagement, etc. Hohe Ausprägungen in diesen Eigenschaften führen zu konstruktiven und qualitativ hochwertigen Arbeitsprozessen.

Flexibilität

Flexibilität ist die Fähigkeit, mit neuen und ungeplanten Situationen umgehen, sowie sich auf neue Arbeitsbedingungen schnell einstellen zu können. Eine hohe Ausprägung dieses Konstruktes stellt somit in gleichem Zuge einen Prädiktor für den Erfolg der geplanten Intervention dar. Ist die Flexibilität nicht gegeben, können Maßnahmen veranlasst werden, die die Offenheit für Neues steigern.

Selbstwert

Der Selbstwert ist bei niedriger Ausprägung oftmals dafür verantwortlich, dass gedachte Ideen nicht in vollem Ausmaß kommuniziert werden. Somit können vorhandene Potenziale nicht produktiv genutzt werden. Die Steigerung des Selbstwertes der Mitarbeiter kann zu einer langfristigen Verbesserung der Konstruktivität innerhalb des Unternehmens führen.

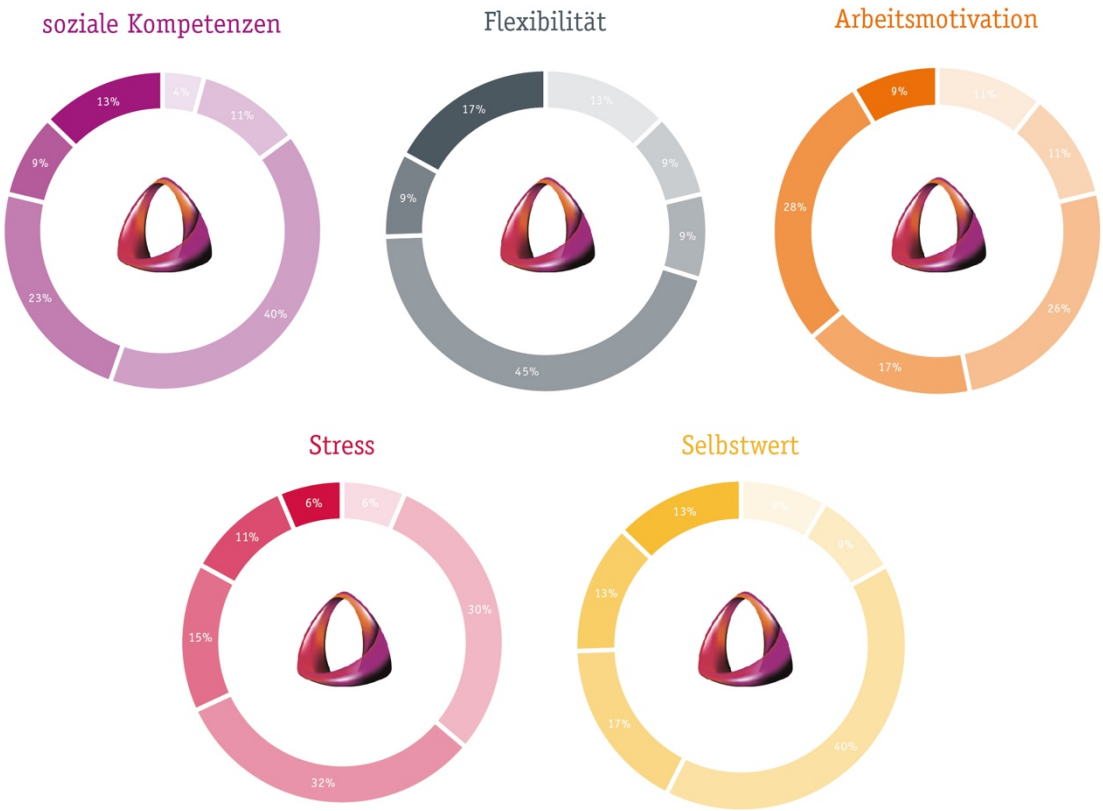
Arbeitsmotivation

Die Arbeitsmotivation ist ein wichtiges Konstrukt, dass mit der Freude an der Arbeit, in Verbindung steht. Ein hohes Maß an Motivation kann somit die Qualität des Arbeitsprozesses fördern.

3.5 KernBefund

Im KernBefund werden die Ergebnisse der KernAnalyse zusammenfassend dargestellt. Dabei werden die Stärken und Schwächen des Unternehmens aus Sicht der zweikern Berater aufgeführt und relevante Bereiche, in denen Problemfelder existieren, genauer erklärt und aufgeschlüsselt. Das Unternehmen erhält ein Befunddokument, das diese Ergebnisse noch einmal in Schrift und Grafik darstellt.

Zusätzlich beinhaltet der KernBefund die empfohlenen KernMaßnahmen, mit denen die erhobenen Problemfelder bearbeitet werden können.



3.6 KernMaßnahmen

Die KernMaßnahmen werden individuell, mit Hilfe der abgeschlossenen Analyse an die Problemfelder des Unternehmens angepasst. So kann sichergestellt werden, dass die wichtigsten Entwicklungsfelder bearbeitet und gesetzte Ziele nachhaltig erreicht werden.
zweikern bietet dazu Intervention zu unterschiedlichen Themenbereichen an, die verschiedene Intensitätsausprägungen aufweisen. Diese Maßnahmen können in den unterschiedlichsten Settings durchgeführt werden. Die Interventionen untergliedern sich in drei Kategorien, in denen derzeit 14 verschiedene Workshops Anwendung finden. Diese Interventionen sind in der Graphik auf der folgenden Seite, im Überblick dargestellt.
Die Workshops sind unabhängig voneinander durchführbar und es muss nicht zwingend ein Kernpaket stattfinden, um in ein Intensivpaket zu starten. Es gibt zwar aufbauende Themen die in den Intensivpakten genauer behandelt werden, allerdings werden die Leistungen individuell an das Unternehmen und an bereits absolvierte Pakete angepasst. Die Kategorie „Der Mensch im Projekt“ ist im Gegensatz dazu speziell auf Projekte ausgelegt.

Kernpaket

Der Mensch als wichtigster Baustein
Gerechtigkeit - Wertschätzung - Empathie

Stressmanagement
Psychohygiene - Selbstreflexion - Feedback

Interaktion im Unternehmen
Kommunikation - Führung - Konfliktmanagement

Empowerment
Selbstbild - Entwicklungsfelder - Reflexion

Der Mensch im Projekt

Kick-Off
Der Start in das Projekt - Ziele setzen

Gruppendynamik
soziale Interaktion - Potentiale fördern

Empowerment
Selbstbild - Entwicklungsfelder - Reflexion

Kommunikation
Transparenz erzeugen - Verstanden werden - Sender/Empfänger

Konfliktmanagement
Konflikte verstehen und lösen - Perspektivenwechsel

Intensivpaket

Kommunikation
Transparenz erzeugen - Verstanden werden - Sender/Empfänger

Konfliktmanagement
Konflikte verstehen und lösen - Perspektivenwechsel

Führen und geführt werden
Führungsstile - Selbstreflexion - transparente Führung

Teambuilding
Zusammenarbeit verbessern - Potenziale fördern

Unternehmenskultur
Werte vermitteln - Mitarbeiterbindung

Alle Inhalte und Übungen leiten sich aus wissenschaftlichen Konzepten ab. Diese stammen aus den Bereichen Kommunikationspsychologie, Persönlichkeitspsychologie, Pädagogik, Soziologie und Betriebswirtschaften.

3.6.1 Kernpaket

Unsere Kernpakete sollen den Führungskräften und Mitarbeitern Basiswissen vermitteln. Dazu gehören die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Interaktion im Unternehmen, Basiskompetenzen zum Stressmanagement und dem generellen dynamischen Umgang mit Mitarbeitern. Der Mensch steht bei zweikern immer im Mittelpunkt, deshalb werden diese Werte auch in die vorherrschende Unternehmensphilosophie integriert. Einen weiteren Punkt stellt das Empowerment dar, indem die Entwicklungsfelder der Mitarbeiter und Führungskräften, sowie ihr Selbstbewusstsein reflektiert und in den Kontext des Unternehmens gestellt werden.

3.6.2 Der Mensch im Projekt

In Projekten können viele verschiedene Reibungspunkte zwischen Mitarbeitern oder zwischen den Hierarchieebenen entstehen. Der Mensch im Projekt soll dabei helfen, Projekte erfolgreich ins Leben zu rufen und/oder zu begleiten. Hierbei sollen die verschiedenen gruppendynamischen Prozesse besser verstanden und die Kommunikation in der Gruppe gefördert werden. Des Weiteren werden in der Gruppenarbeit Potenziale der Mitarbeiter gefunden und gefördert, sowie die möglichen Konfliktpunkte erkannt, um präventive Maßnahmen einzuleiten.

3.6.3 Intensivpaket

In den Intensivpaketen werden die Inhalte der sozialen Interaktion detailgenauer vermittelt, um ein weitreichendes Verständnis dafür zu erzeugen. Dies beinhaltet spezifische Inhalte zur verbalen und nonverbalen Kommunikation, präventive Konfliktlösungsstrategien, sowie verschiedene Führungsstile und Selbstreflexion. Dabei wird auf die einzelnen Themen detaillierter und spezifischer eingegangen, als es in den KernPaketen der Fall ist. Des Weiteren können gruppendynamische Prozesse verbessert und gefördert werden sowie die Wertekultur eines Unternehmens angepasst oder vermittelt werden.

3.7 Nachbereitung der KernMaßnahmen

Nach erfolgreichem Abschluss der KernMaßnahmen und dem damit beendeten zweikern Prozess, werden die bearbeiteten Themen reflektiert und in einem KernBericht zusammengefasst. Dieser beinhaltet die nochmalige Durchführung des KaK, um einen Vorher-Nachher Vergleich zu erhalten. Des Weiteren können bei Bedarf, Einzelgespräche mit den Mitarbeitern stattfinden um herauszufinden, was sich nach der Begleitung des Unternehmens durch zweikern zwischenmenschlich verbessert und wie sich die Arbeitsatmosphäre im Detail verändert hat. Dieses Gespräch kann auch auf Führungsebene in Form eines weiteren Kamingesprächs stattfinden.

zweikern
Lifestyle for Quality

zweikern GbR · Georg-Wrede-Straße 11 · 83395 Freilassing

Telefon: +49 (0) 8654 4579727 · Mail: hallo@zweikern.com · Web: www.zweikern.com