

Organisationsentwicklung

DIE HERAUSFORDERUNG

Das Unternehmen war zum Start der Beratung erst zwei Jahre auf dem Markt und die meisten Mitarbeiter waren sehr motiviert, jedoch eher junior. Zielsetzung der Beratung war einerseits, den Geschäftsführer als Sparringspartner beim Aufbau und Wachstum der Unternehmung zu unterstützen und andererseits eine wertschätzende, junge und professionelle Unternehmenskultur zu entwickeln.

DIE BERATUNG

Der Beratungsprozess erfolgte als geförderte Unternehmensberatung im Rahmen des Unternehmenswert Mensch Programmes. Der Prozess war auf mittelfristige Begleitung ausgelegt.

Am Anfang der Beratung wurden die zentralen Handlungsfelder aufgrund einer MA-Befragung und Gespräche mit dem Gründer & Chef definiert. Fokus war die Professionalisierung der Unternehmenskultur, Verantwortungsübernahme aller Beschäftigten und die strategische Fokussierung des Geschäftsführers.

DIE METHODEN

MA-Befragung; Workshops; Persönlichkeitsanalyse; agile Methoden (Retrospektive, Team Canvas); Einzel-Coaching; Team-Coaching; Sparring

DAS ERGEBNIS

- 1 Etablierung einer wachstumsorientierten Struktur der Unternehmung inklusive klaren Abteilungen und zweiter Führungsebene. Unternehmerisches Mindset über alle Positionen hinweg verankert.
- 2 Startpunkt der Entwicklung der Führungskultur. Leitplanken der Führung formuliert. Führungsebene in Führungsrolle unterstützt. Team-Coaching und Moderation von Konflikten.
- 3 Kontinuierliche Unterstützung des Geschäftsführers in Form von Unternehmer-Coaching bzw. Sparring. Ziel war seine operative Entlastung und Fokussierung auf strategische Themen.

KEY FACTS



BRANCHE:
Medien



MITARBEITER:
ca.30



BERATUNG:
12 Monate



"Vieles funktioniert hier nur über XYZ (Chef). Selbst wenn er das gar nicht möchte, er wird immer involviert. Und klar merkt man schon, dass XYZ Stress hat. Er vergisst auch manche Dinge."

Mitarbeiter (anonym)