

# Ausbildung zum Transformationscoach

Zentrale Folien

# Levelling & Würdigung des Vorhandenen

Ausbildung zum Transformationscoach

# *Soziometrisches Stellen*





---

*Wo bist du geboren und wo hast du  
deine wichtigsten beruflichen  
Entscheidungen getroffen?*



*Mit wem würdest du gerne zu Abend essen oder ein Bier/Tee trinken gehen?*





wenig

viel



Wer hat wie viele Paar Schuhe?

# Blick nach vorn durch Blick zurück

## Aufgabe

1. Warum (für mich) und 2. wofür (Nutzen für andere) bist Du die heutige Persönlichkeit bzw. in der heutigen Funktion?
3. Welche Erwartungen stellt die „Organisation“ (System und Menschen) an Dich?
4. Warum und wofür nimmst Du hier teil

- 10 Min Einzelarbeit (zu 1.-4. je eine Karte ausfüllen)
- 25 Min Austausch in 3er Gruppen
- Ergebnisse der Moderationskarten scannen und in Telegram Kanal stellen



# Persona

## Aufgabe

1. *Wie sieht der ideale loslauffähige Transformationscoach aus?*

- *Kopf = strategisches Denken*
- *Herz = Haltung*
- *Hand = Handwerkszeug*

2. *Welche Anforderungen werden an ihn/sie gestellt?*

- *Organisation (System und Mensch)*

- 15 Min Gruppenarbeit
- Entscheidet selbst, wie und womit ihr die Persona darstellt (replizierbar als Basis für die nächsten Module)



# Blick nach vorn durch Blick zurück

## Aufgabe

- 1. Warum (für mich) und 2. wofür (Nutzen für andere) bist Du die heutige Persönlichkeit bzw. in der heutigen Funktion?*
- 3. Welche Erwartungen stellt die „Organisation“ (System und Menschen) an Dich?*
- 4. Warum und wofür nimmst Du hier teil*

- 10 Min Einzelarbeit (zu 1.-4. je eine Karte ausfüllen)
- 25 Min Austausch in 3er Gruppen
- Ergebnisse der Moderationskarten scannen und in Telegram Kanal stellen



# Erlebnisse – Erkenntnisse – Ergebnisse (EEE)

## Aufgabe

1. Bitte notiert die EEE in euer Lerntagebuch

(Grundlage sind die Workshops, Arbeitsgruppensitzungen (AGS) und/oder andere Transformations-/Veränderungsformate, an denen Ihr als Teilgeber, Coach und/oder als Führungskraft dabei wart)

Erlebnis = TUN

Erkenntnis = DENKEN

Ergebnis = HABEN

- 3-5 Min Einzelarbeit
- 20 Min in 3er Gruppen



# Abschluss des Tages

- Wodurch ist Verbindung entstanden?
- Wie haben wir es geschafft Beziehungen entstehen zu lassen?
- Was braucht es noch?



# Lerntagebuch

## Persönliches Reflektieren

- Persönliche Aspekte
- Lerninhalte und deren Vermittlung
- Zusammenarbeit in der Gruppe

## Inspirierende Fragen

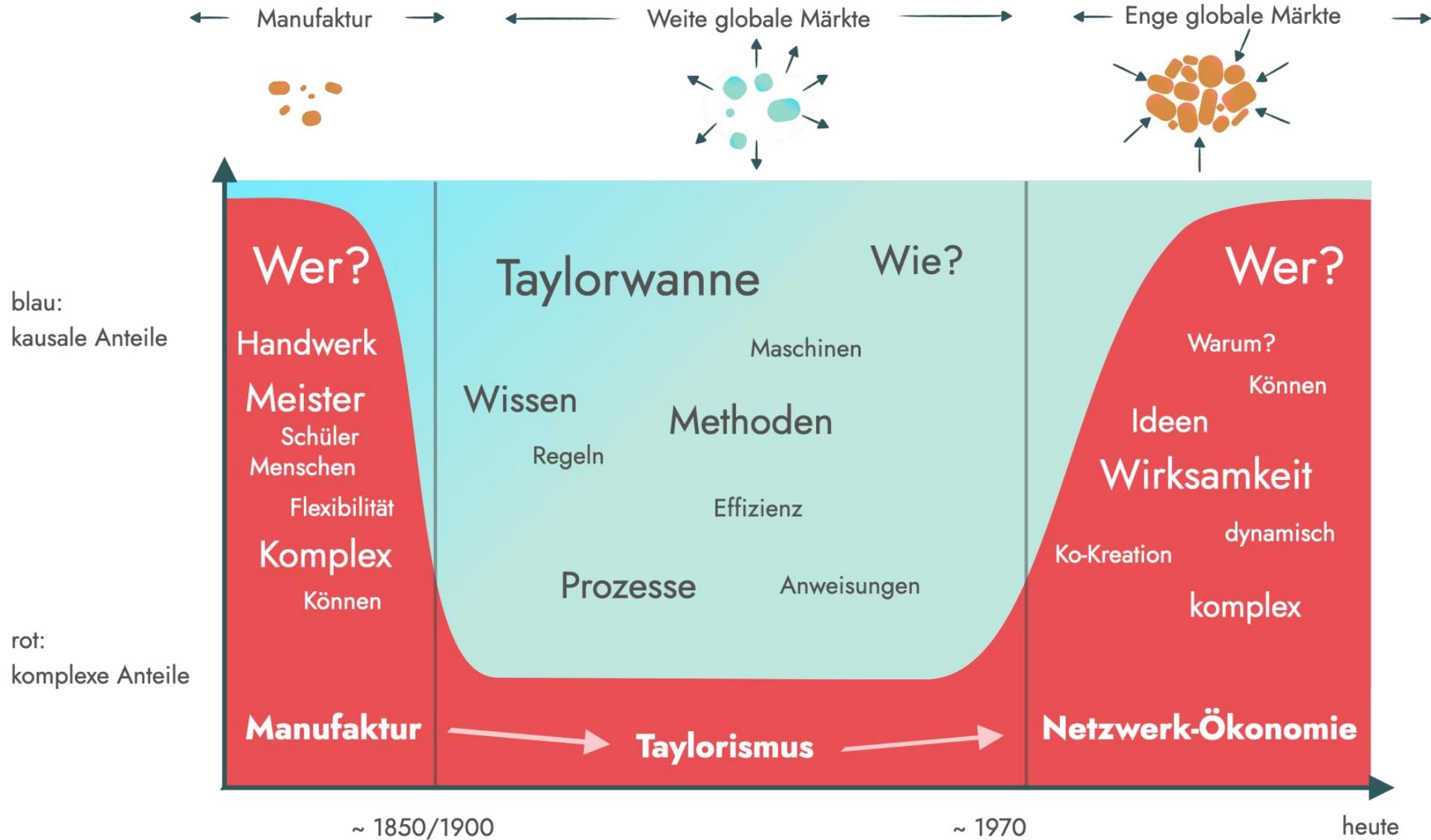
- Was habe ich erlebt? >> Erlebnis
- Welche Schlüsse ziehe ich für mich? >> Erkenntnis
- Was werde ich selbst aus welchem Grund einsetzen? >> Ergebnis

## Freie Notizen



# Fachinhalte

Ausbildung zum Transformationscoach



# Kompliziertheit vs. Komplexität

Kompliziertheit = Maß der Unwissenheit

Eigenschaften komplizierter Systeme

- Vorhersehbarkeit/Berechenbarkeit
- Eindeutige Ursache-Wirkungs-Beziehungen
- Optimierung: Effizienz

Umgang mit Kompliziertheit

- Standardisierung
- Vermeidung von Fehlern
- Reduktion von Unsicherheit

Lösungsquelle: Maschine

Komplexität = Maß der Überraschung

Eigenschaften komplexer Systeme

- Lebendig und sich jederzeit verändernd
- Nicht steuerbar, nur beeinflussbar
- Optimierung: Effektivität

Umgang mit Komplexität

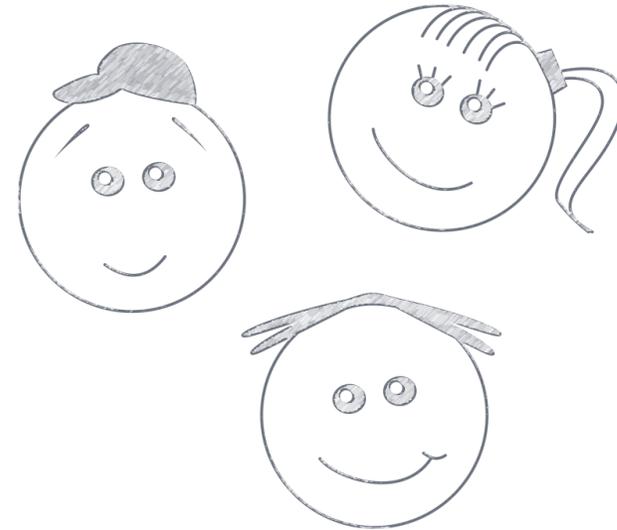
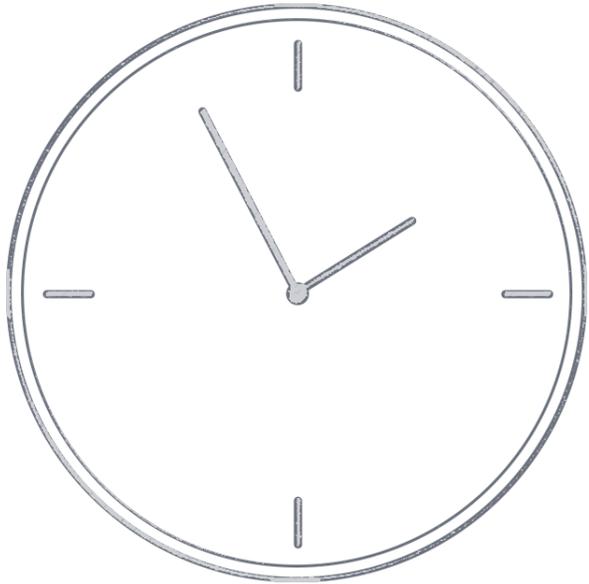
- Menschliches Können
- Trial and Error
- Permanente Transformationsfähigkeit

Lösungsquelle: Mensch

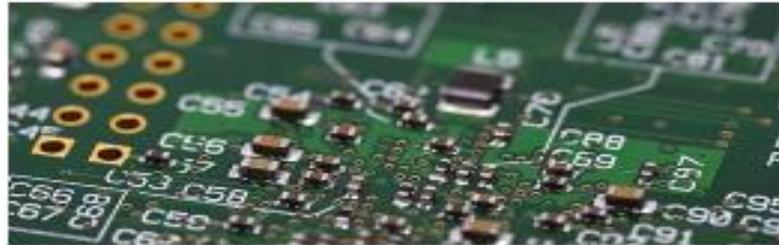
# Kompliziertheit vs. Komplexität

Kompliziertheit = Maß der Unwissenheit

Komplexität = Maß der Überraschung



# *Kompliziertheit*



# *Komplexität*



# Menschenbild

Die Menschen arbeiten nicht gern, finden Arbeit langweilig und werden versuchen sie so weit wie möglich zu vermeiden

Menschen müssen gezwungen oder bestochen werden, um die angemessene Anstrengung zu entwickeln

Menschen bevorzugen es, angewiesen zu werden, statt Verantwortung zu übernehmen (die sie gern vermeiden)

Menschen werden im Wesentlichen durch Geld motiviert und haben Angst um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes

Die Mehrheit der Menschen ist wenig kreativ – außer wenn es darum geht sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen

## **Einstellung**

Menschen brauchen Arbeit und wollen sich für sie interessieren. Unter den richtigen Bedingungen macht Arbeit Spaß

## **Orientierung**

Menschen steuern und regulieren sich selbst in Richtung von Zielen, die sie akzeptieren

## **Verantwortung**

Menschen suchen und akzeptieren Verantwortung, wenn die Bedingungen dafür stimmen

## **Motivation**

Unter den richtigen Umständen sind Menschen durch den Wunsch motiviert, ihr eigenes Potential zu entfalten

## **Kreativität**

Kreativität und Vorstellungskraft sind weit verbreitet und werden nur selten angemessen ausgeschöpft

# Emergenz

## Charakteristika

- Rational nicht erklärbares Phänomen
- Entstehen von Unvorhersehbarem, Neuem
- *Braucht zwingend Selbstorganisation und Interaktion*
- Kein Kausalzusammenhang zu individuellem Handeln herstellbar

## Nutzen

- Kraft der Vielen, „Entstehenlassen“
- Ideal für die Bewältigung komplexer Phänomene
- Schwarmintelligenz führt zu Kreativität, Verbesserungsideen und Innovation



# Wertschöpfung und Wertsteigerung

## Wertschöpfung

= Lineares Replizieren, Optimieren, Effizienz, Arbeit IM System

- Wertschöpfung entspricht einer Sicherung des Wirkrahmens und ist in einer Geldwirtschaft das Ziel produktiver Tätigkeit. Diese transformiert vorhandene Güter in Güter mit höherem Geldwert.
- Je geringer der Aufwand für ein Ziel, desto größer ist der Gewinn. Ein einfaches aber fundamentales Prinzip unserer Wirtschaft.
- Rhythmus ersetzt Kraft. Ruhe & Routine machen gegenwärtige Dinge erfolgreich (Müllabfuhr, Autofabrik, ...)

Output: Stabilisierung des Wirkrahmens

## Wertsteigerung

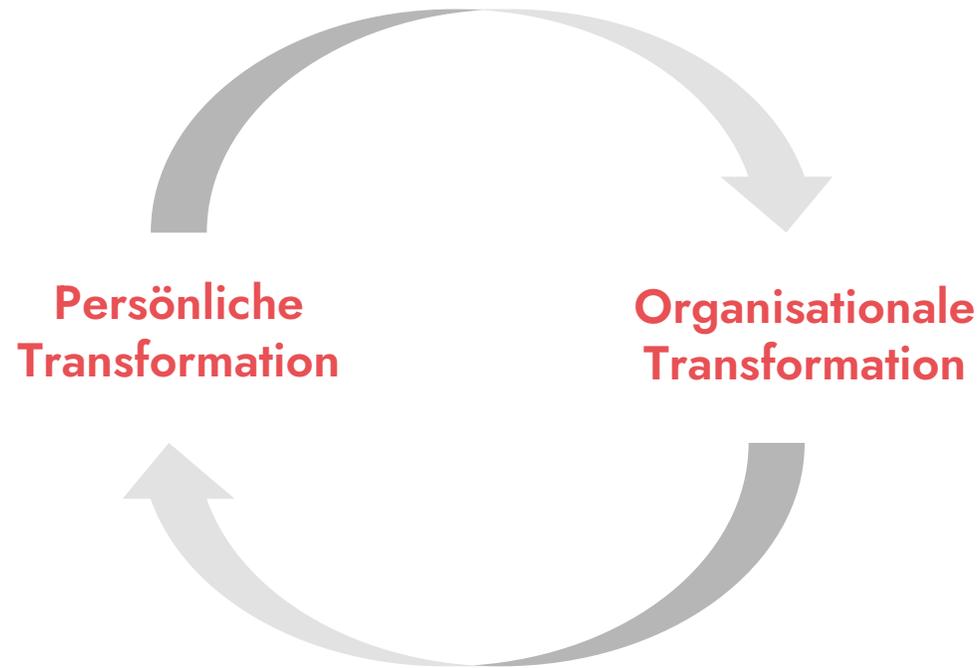
= Vernetztes Innovieren, Effektivität, Arbeit AM System

- Wertsteigerung entspricht der aktiven Veränderung des Wirkrahmens. Diese Veränderung ist notwendig, damit identifizierte Beiträge/Ideen/Potenziale erbracht bzw. genutzt werden können.
- Wertsteigerung kann Effizienz steigern, aber der Prozess bis zur Innovation hat damit nichts zu tun.
- Innovation ist das Ausbrechen aus bestehenden Systemen, um eine Erneuerung zu schaffen. Außerdem verbinden wir mit Innovation immer mit einem Mehrwert.

Output: Veränderung des Wirkrahmens und Wirkkontexts

# Individuelle und organisationale Transformation

*Potenzialentfaltung & Unternehmertum aktivieren*

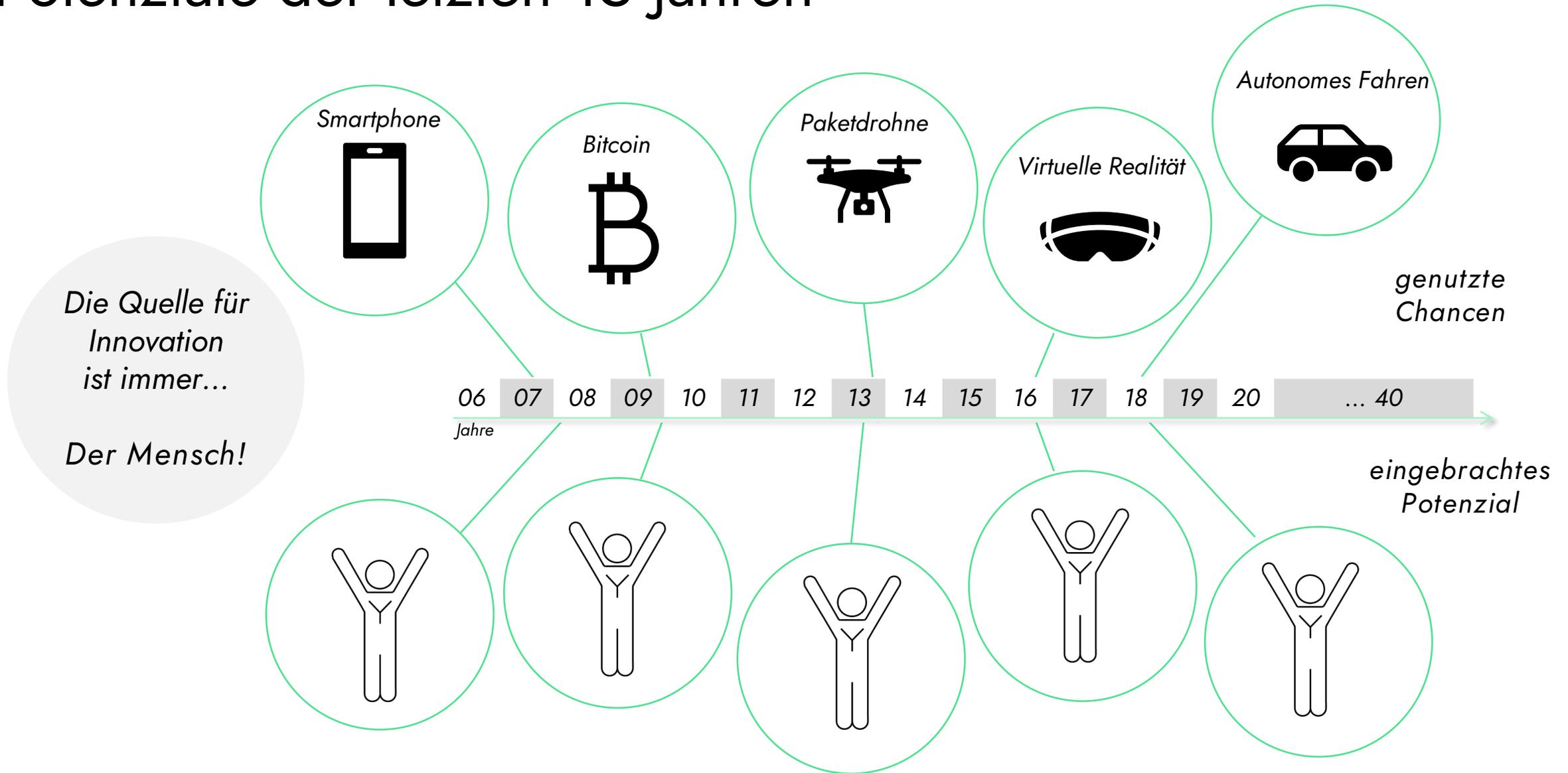


*Wirkrahmen & Wirkkontext aktiv gestalten*

# HIBT Framework

Ausbildung zum Transformationscoach

# Potenziale der letzten 15 Jahren

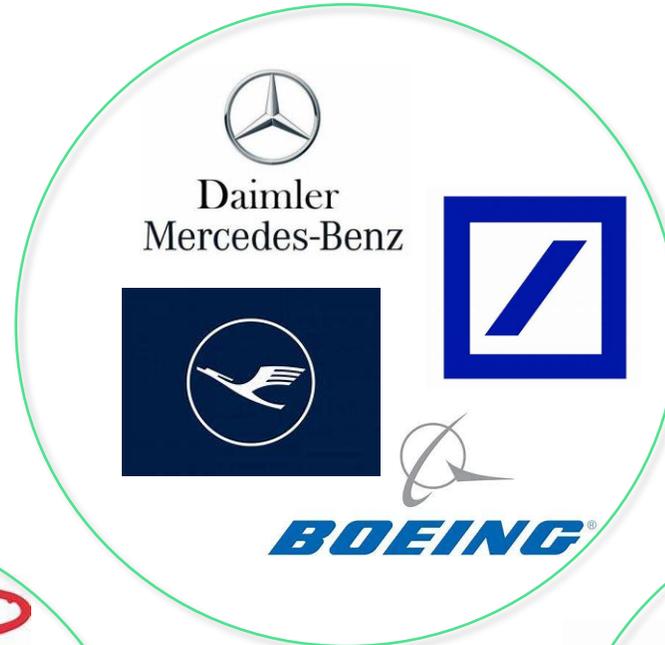


# Unternehmen im Wandel



Neue

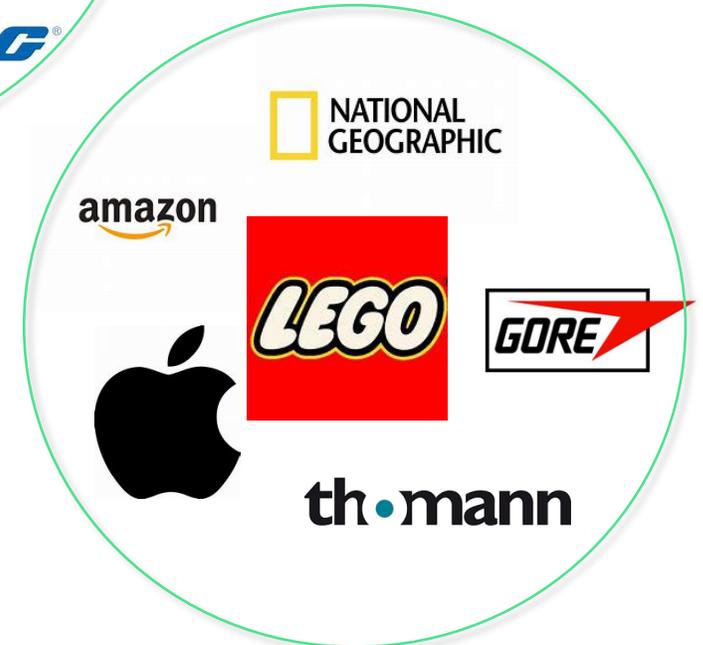
Insolvente



Dynamische



Richtungssuchende



# Für Unternehmen bedeutet das in den nächsten 15 Jahren...

- Dynamik und Qualität der Veränderungen im Markt nehmen zu.
- Immer mehr Chancen, immer mehr Risiken entstehen in immer kürzerer Zeit.
- Strategie, Geschäfts- und Betriebssystem dynamisch anzupassen, wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.
- Der Mensch mit seinem Wissen, Können und Wollen wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor.

# Anforderungen an die Unternehmensentwicklung

Von hoher Leistungsfähigkeit ABER geringer  
Wandlungsfähigkeit

Von hohen Veränderungskosten  
geringer Veränderungsqualität  
geringer Veränderungsgeschwindigkeit

Von verpassten Chancen und ungenutzten  
Potenzialen

Zu hoher Leistungsfähigkeit UND hoher  
Wandlungsfähigkeit

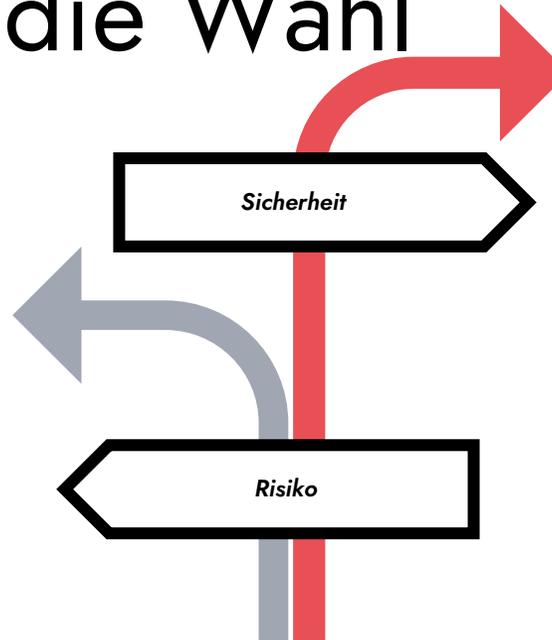
Zu geringen Veränderungskosten  
hoher Veränderungsqualität  
hoher Veränderungsgeschwindigkeit

Zu kontinuierlicher Chancenaktivierung und  
Potenzialentfaltung

# Entscheider am Wendepunkt: Jedes Unternehmen hat die Wahl

## Arbeiten **IN** den traditionellen Strukturen

- Verwalten & optimieren
- Shareholder Value getrieben
- Feste Strukturen
- Wenig motivierte Arbeitnehmer
- Geringer Weiterentwicklungsbedarf
- Nur vordergründig Kundenorientiert



## Arbeiten **AN** den traditionellen Strukturen

- Optimieren & innovieren
- Klarer Kundenfokus
- Flexible Arbeitsprozesse
- Hohe Mitarbeitermotivation
- Geringe Krankenstände
- Wunsch nach Weiterentwicklung
- Interessanter Arbeitgeber potenzieller Arbeitnehmer



# Wie werden Unternehmen zukunftsrelevant?

## Strategischer Pfad

### **Systematische Innovation von Produkten, Interaktion und Prozessen**

- Optimierung von Bestehendem ist Selbstverständnis
- Permanente Innovation von/über die Kundenschnittstelle

### **Klarheit über die eigene Identität/Marke**

- Wofür stehen wir -> Vision, Mission, Leistungsversprechen (Kern-/Schalenkompetenzen)
- Was macht uns aus -> Werte, Prinzipien, Führungsleitbild

### **Der Mensch mit seinem Wissen, Können, Wollen als entscheidenden Wettbewerbsfaktor**

- „The Business of Business is People“ ist erlebbar
- Alles was nicht digitalisiert werden kann, ist unglaublich wertvoll

### **Hoch wandlungsfähiges Gesamtsystem für schnellen Wandel und stabile Performance**

# Präambel

Bei unserer **High-Impact-Business-Transformation (HIBT)** handelt es sich um ein **Framework**, das Unternehmen unabhängig von Größe, Branche, Art, Geographie und Identität in die Lage versetzt, die Performance des Geschäfts- und Betriebssystems auf die nächste Entwicklungsstufe zu führen. Basis hierfür ist die systematische **Aktivierung der Mitarbeiterpotentiale** sowie die **strukturelle Beitragsorientierung** des gesamten Unternehmens hin zum **Kunden**.

Das Framework ist ein idealtypisches Modell, das den effizientesten Transformationsweg in ein **permanent** und **hoch wandlungsfähiges Zielsystem** beschreibt. Die Güte des Frameworks macht es auch Unternehmen, die bereits auf einem Transformationsweg sind, Transformationsmaßnahmen aktiviert oder eine Transformationsstrategie verabschiedet haben, möglich, die positiven Erlebnisse, Erkenntnisse und Ergebnisse nahtlos zu integrieren.

# Die Entstehungsgeschichte des HIBT

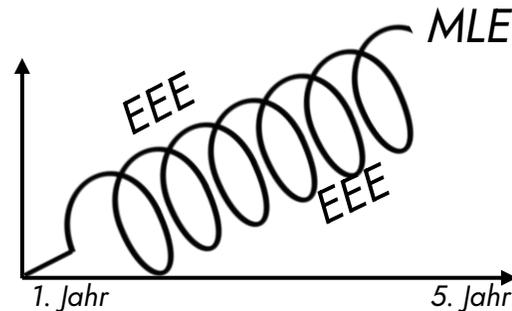


VISION  
&  
MISSION

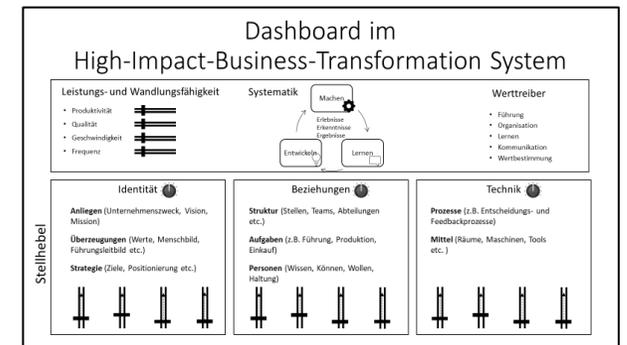
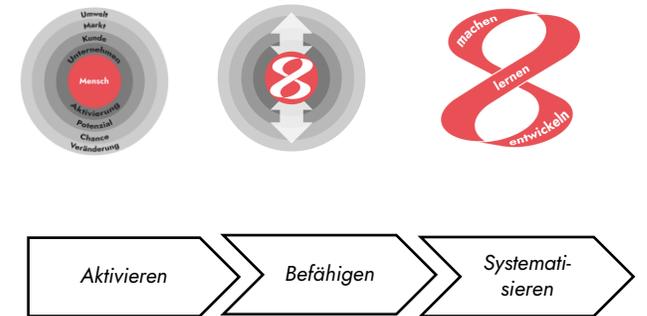
einfach



Theorie / Modelle / Methoden

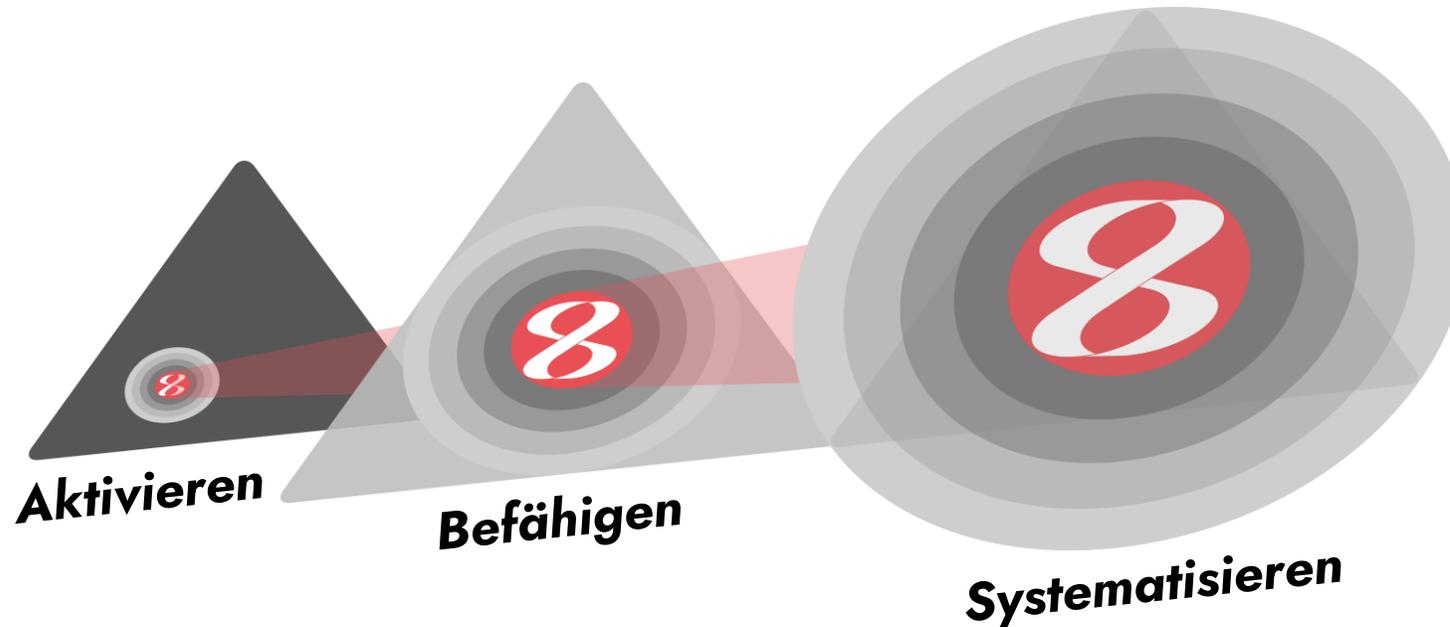


komplex



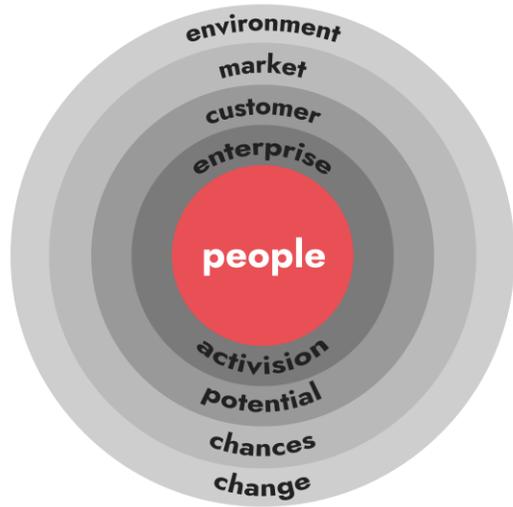
kompliziert

# Unser HIBT<sup>®</sup> Framework



Das VORSPRUNGatwork Framework zur **High Impact Transformation of Business Systems, Mindset and Behavior** (HIBT<sup>®</sup>) besteht aus einem **Prozess** und einem **Zielsystem**.

Mit dem HIBT<sup>®</sup>-Prozess koppeln wir organisch an bestehende Strukturen unserer Kunden an und führen diese über die Phasen „**Aktivieren, Befähigen** und **Systematisieren**“ iterativ, effizient und effektiv in ein individuell ausgeprägtes **hoch-leistungs-** und **wandlungsfähiges Zielsystem**.



Geschäftssystem

Das Geschäftssystem regelt wie das Unternehmen mit Kunden, im Markt und mit der Gesellschaft interagiert



HIBT<sup>®</sup> Zielsystem

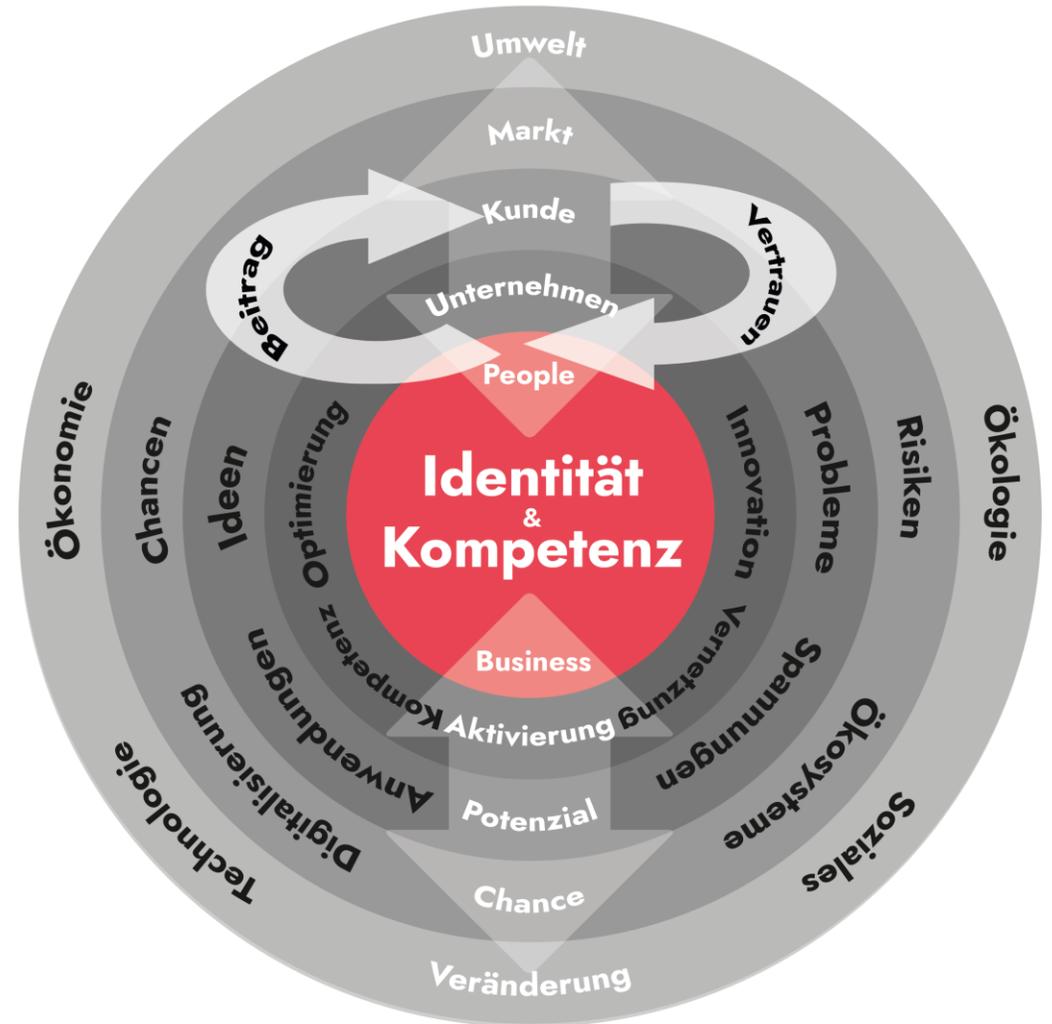
Das Betriebssystem regelt wie die Leistungen im Unternehmen erbracht werden und wie die Veränderung AM System stattfindet



Betriebssystem

# HIBT<sup>®</sup> Geschäftssystem

- Ein Unternehmen ist ein System in einer **vernetzten Welt**
- Wofür Unternehmen stehen und was sie ausmacht drückt sich in ihrer **Identität** aus, der **Basis für alle Unternehmensbeiträge**.
- Die **Verbindlichkeit** in den Unternehmensbeiträgen ist das **Maß für gute Kundenbeziehungen**.
- Der dauerhafte **Zugang zu Märkten und** den Veränderungen in der **Umwelt** resultiert **aus** vertrauensvollen **Kundenbeziehungen**.
- Die **Quelle verbindlicher Beiträge** für Kunden und die Gesellschaft **liegt** in den **mitwirkenden Menschen** innerhalb und außerhalb der Organisation.
- **Mensch-zu-Mensch-Beziehungen** immer wieder so zu organisieren, dass für andere Menschen Wert entsteht ist die Erfolgsformel für Unternehmen – **People Business!**



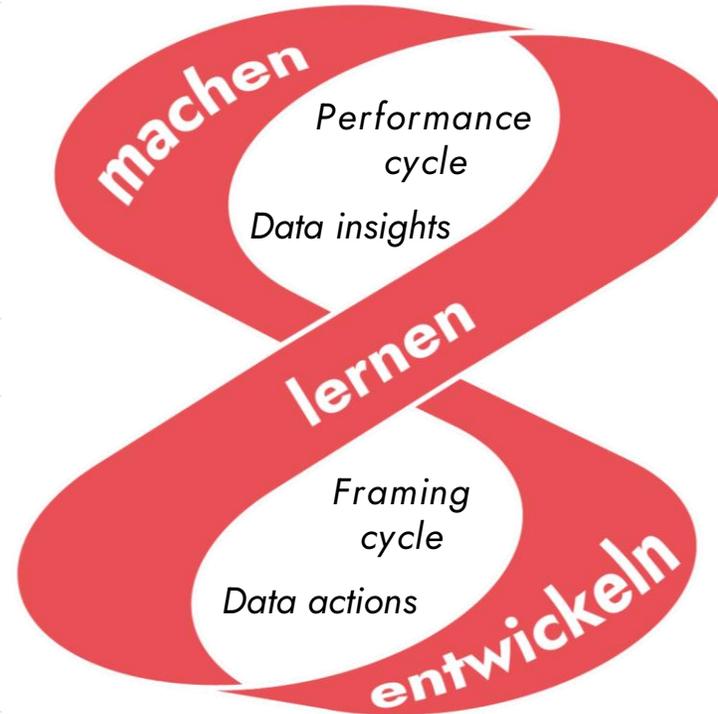
# HIBT<sup>®</sup> Betriebssystem

## Wert schaffen

- Bekannte Probleme der Kunden lösen
- Wertschöpfung optimieren und Effizienz steigern
- Neue Lösungen und Produkte schaffen
- Innovieren und Effektivität steigern

## Werttreiber identifizieren

- |                   |   |                               |
|-------------------|---|-------------------------------|
| ▪ Führung         | ↔ | TopDown - InsideOut           |
| ▪ Organisation    | ↔ | linear - vernetzt             |
| ▪ Lernen          | ↔ | institutionell - systematisch |
| ▪ Kommunikation   | ↔ | geschlossen - offen           |
| ▪ Wertbestimmung  | ↔ | Soll - Ist                    |
| ▪ Digitalisierung | ↔ | Funktion - Anwendung          |



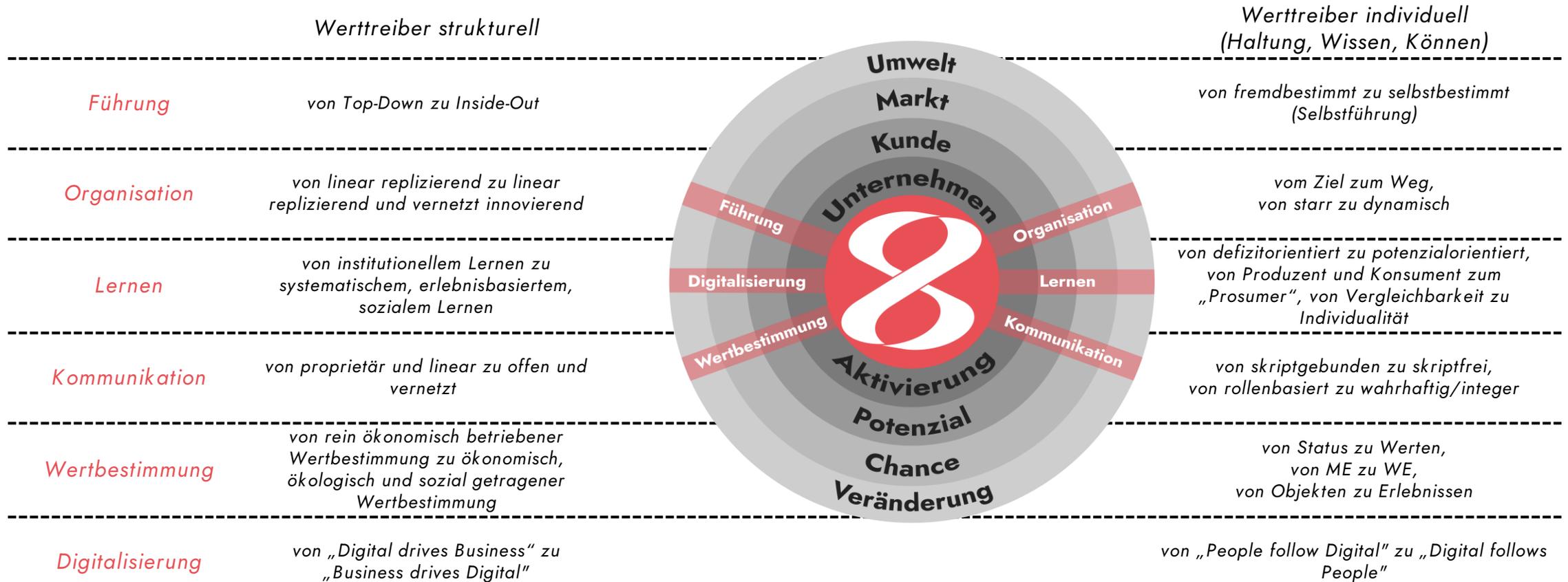
## Wert bestimmen

- Leistungsfähigkeit & Wandlungsfähigkeit bestimmen (KPI's)
- Erlebnisse, Erkenntnisse, Ergebnisse reflektieren (Experience-Leadership)
- Neue Chancen und Potenziale identifizieren und bewerten

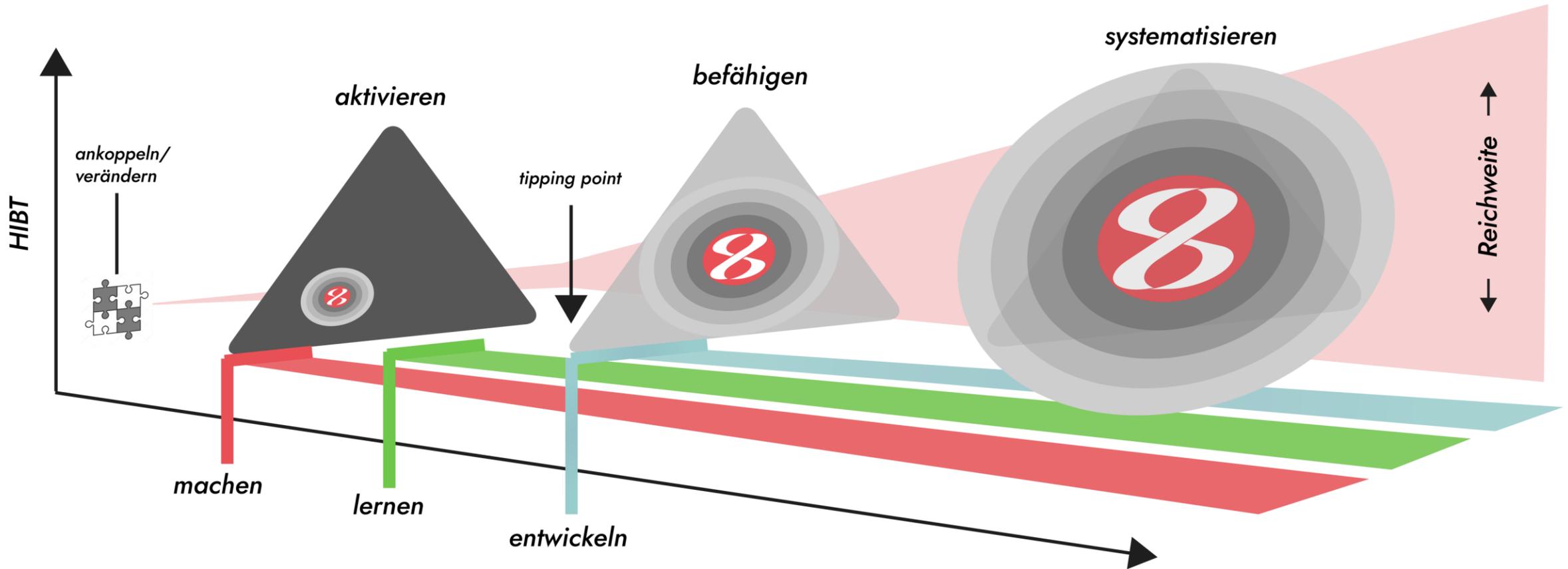
## Wertschöpfungsbedingungen entwickeln

- Identität: Navigationspunkte setzen (Anliegen, Überzeugung, Strategie)
- Beziehungen: Zusammenarbeit verändern (Struktur, Menschen, Beiträge)
- Technik: technischen Möglichkeiten schaffen (Digitalisierung, Prozesse)

# Strukturelle und individuelle, strategische Werttreiber



# HIBT<sup>®</sup> Prozess



# HIBT Prozess

Aktivität

## 1. Aktivieren

In einem geschützten Rahmen werden innerhalb der bestehenden Struktur Lösungen für operative Probleme erarbeitet.

## 2. Befähigen

Die Aktivitäten zielen darauf ab, auf allen Ebenen Erlebnisse, Erkenntnisse und Ergebnisse zu schaffen und interne Rollen und Gremien zur Führung und Steuerung des Transformationsprozesses zu befähigen.

## 3. Systematisieren

Um die Wirksamkeit weiter zu steigern, werden die Strukturen auf Basis der gemachten Erlebnisse, Erkenntnisse und Ergebnisse auf den Kunden ausgerichtet.

Ergebnis

In der Phase wird die Wirksamkeit der methodischen Ansätze und Prinzipien des Zielbildes erlebbar und die Teilgeber begeben sich auf den Weg der persönlichen Transformation.

In der Phase wird die kritische Masse an Multiplikatoren erreicht. Denken und Argumentieren vom Zielbild aus wird zur generellen Übung. Transformations Know-how und Know-why wird systematisch aufgebaut.

Die Aufbau- und Ablauforganisation, Vergütungsmodelle, Incentivierung, Rollen- und Gremien-konzepte werden aus dem Zielbild heraus und auf Basis der Erlebnisse, Erkenntnisse und Ergebnisse umgesetzt. Das HIBT-System wird eigenständig betrieben.

## Dashboard im High-Impact-Business-Transformation System

Leistungs- und Wandlungsfähigkeit	Systematik	Werttreiber
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Produktivität</li><li>▪ Qualität</li><li>▪ Geschwindigkeit</li><li>▪ Frequenz</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Führung</li><li>▪ Organisation</li><li>▪ Lernen</li><li>▪ Kommunikation</li><li>▪ Wertbestimmung</li><li>▪ Digitalisierung</li></ul>

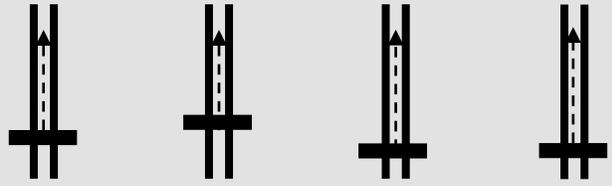
Stellhebel

### Identität

Anliegen  
(Unternehmenszweck, Vision, Mission)

Überzeugungen  
(Werte, Menschenbild, Führungsleitbild...)

Strategie  
(Ziele, Positionierung ...)

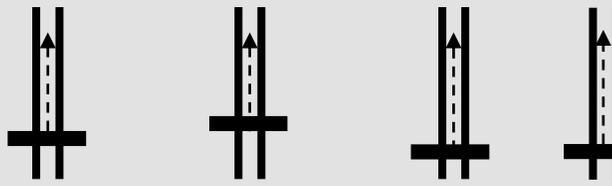


### Beziehungen

Struktur  
(Hierarchie, Bereiche, Stellen...)

Menschen  
(Wissen, Können, Wollen, Haltung)

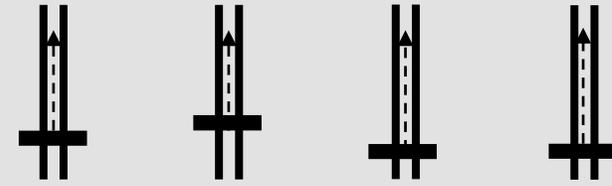
Beiträge  
(Führung, Produktion, Einkauf...)



### Technik

Prozesse  
(Kundenprozesse, Entscheidungs- und Feedbackprozesse...)

Mittel (Räume, Maschinen, Tools, Methoden, Digitales...)



# Ein „praktischer“ Startpunkt

Um Loszulegen und den ersten Schritt auf den Weg in ein High-Impact-Business-Transformation System zu machen, steht alles bereit:

Die bekannten Chancen  
und Probleme im Business



Das Wissen, Können und  
Wollen der Mitarbeiter

Wir schaffen den Rahmen, um beides wertstiftend miteinander zu verbinden.

Aktivieren

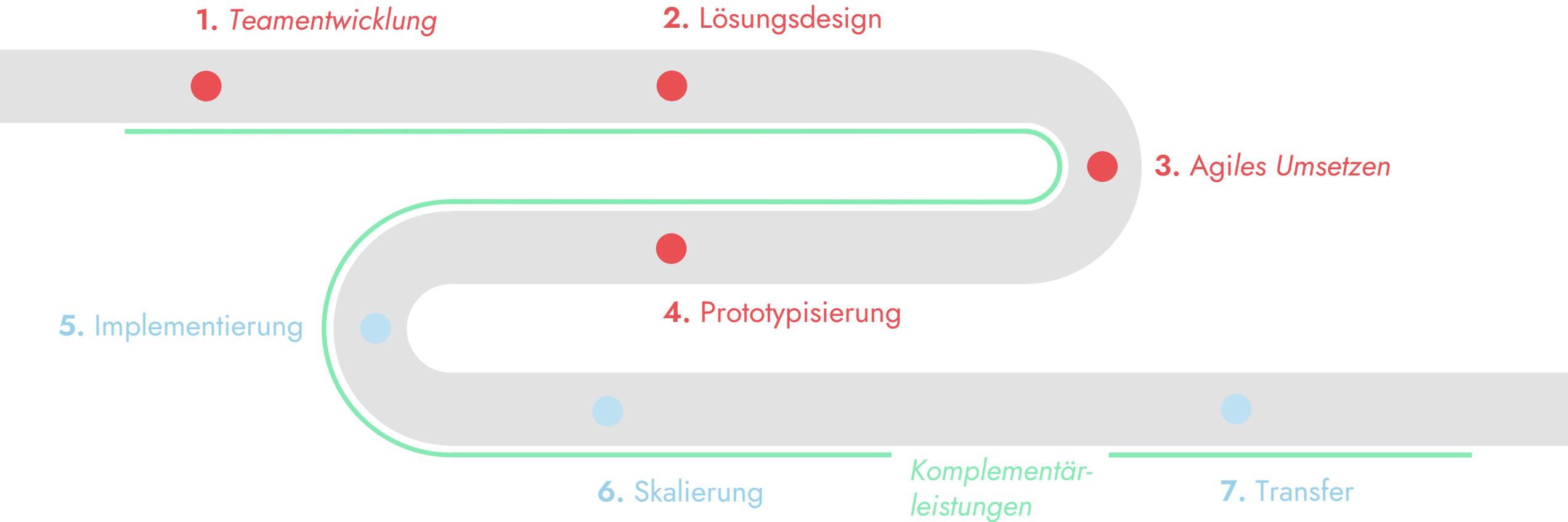


# Ein erster Schritt:

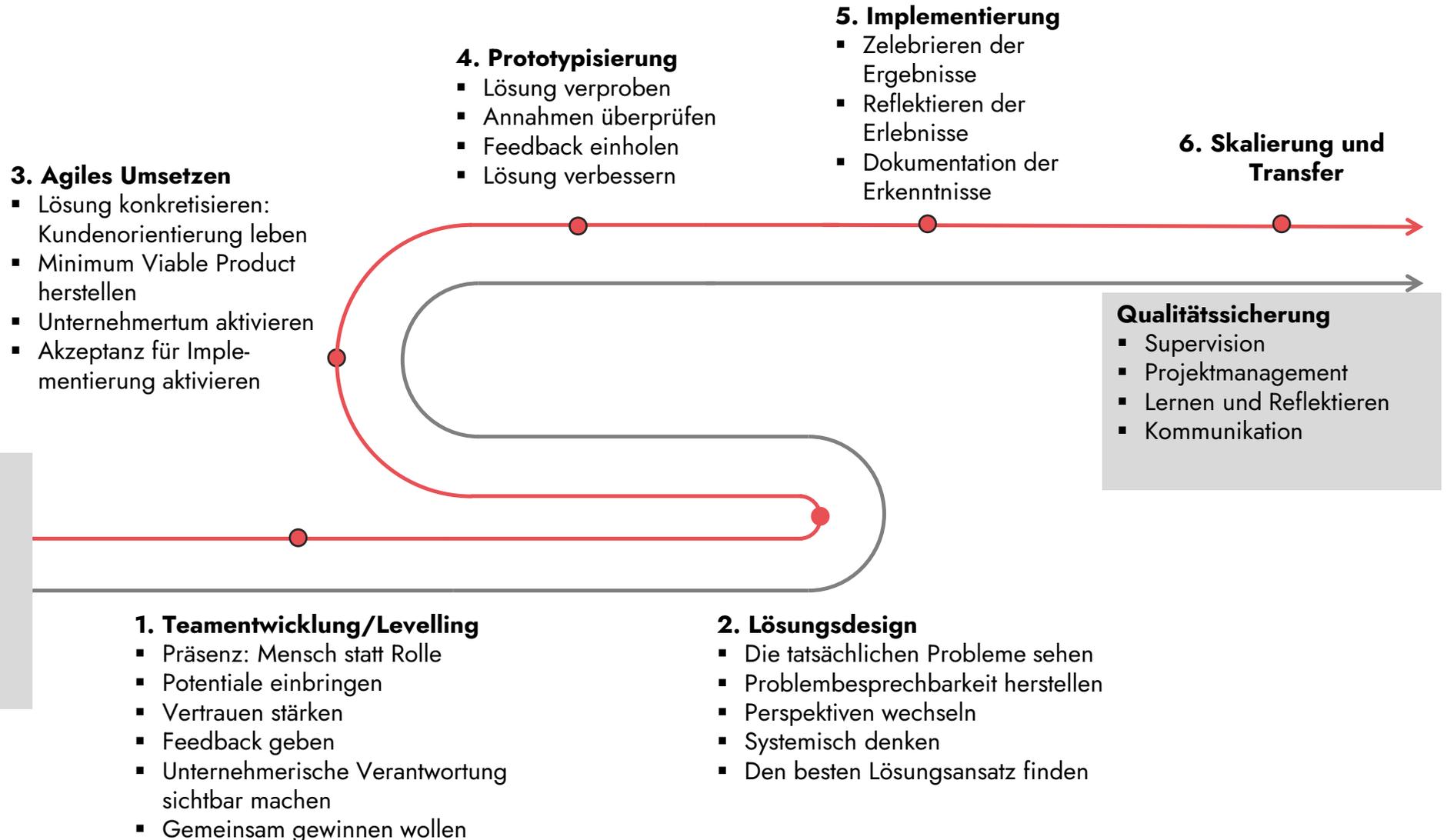
Das Venture<sup>®</sup> als Prototyp und Keimzelle des HIBT<sup>®</sup> Systems macht folgende Effekte erlebbar und verfügbar.

	Organisationale Effekte	Individuelle Effekte
<i>Machen</i>	Lösen eines business-relevanten Problems	Individuelle Potenzialentfaltung
<i>Lernen</i>	Analyse des Geschäfts- und Betriebssystems	neue Sinn- und Beitragsorientierung
<i>Entwickeln</i>	Gestalten und erleben neuer Wertschöpfungsbedingungen	Unternehmerisches Mindset

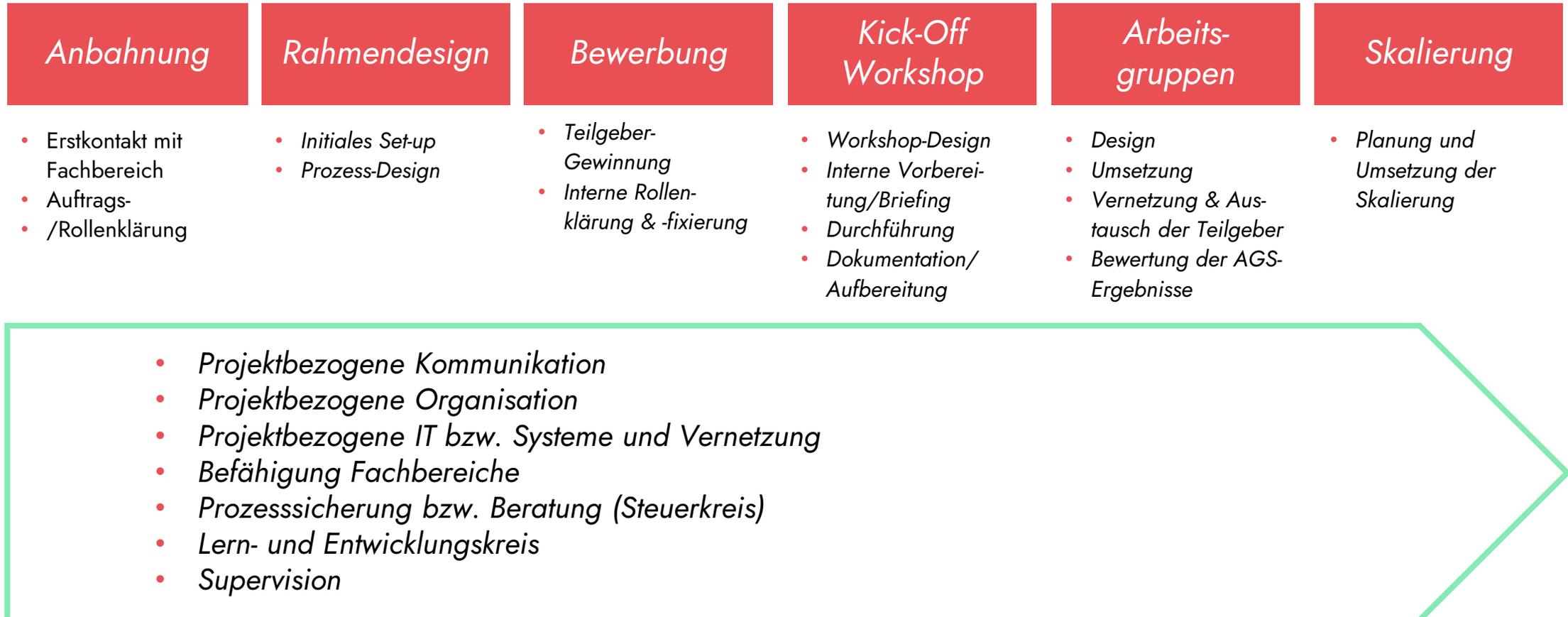
# Der Venture<sup>®</sup> Ablauf



# Aktivierung am Beispiel Venture<sup>®</sup>

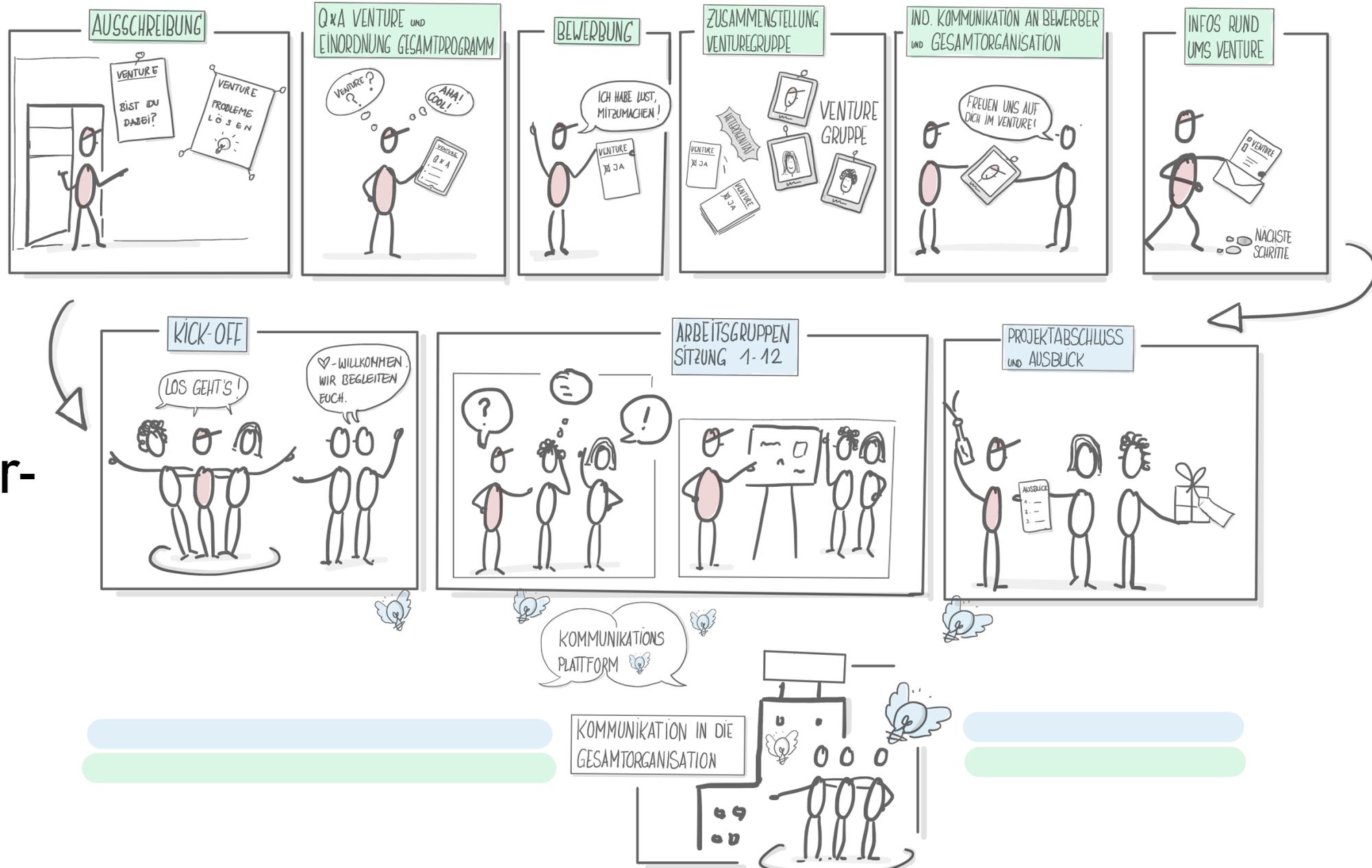


# Komplementärleistungen im Ventureprozess



<i>Leistung</i>	<i>Beschreibung</i>
<i>Rahmendesign (inkl. Projektkickoff)</i>	<i>Erarbeitung Rahmendesign des Projekts in Zusammenarbeit mit KT (Auftraggeber, Projektleiter, Projektkoordinator), inklusive 2-4 Stunden WS oder Call mit Coach, Business Design und Co-Lead Nachbereitung Vorbereitung Auswahlprozess mit Einladungsschreiben und Kernbotschaften, Projektdesign, Projektplan</i>
<i>Kick-off Workshop</i>	<i>Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung 3-Tagesworkshop zur Generierung von umsetzungsorientierten Wertbeitragsideen (inklusive Pitch vor Stakeholdern)</i>
<i>Durchführung AGS nach Rahmendesign</i>	<i>Phasen: Teamentwicklung, Lösungsdesign, Agiles Umsetzen, Prototypisierung – Einbindung von Kollegen durch Feedbackboards Konzeption passender Gesamtablaufplan (Meta-Agenda); AGS-spezifische Anwendung des optimalen Methoden-Mix (AGS-Agenda-Setting); Supervision der Coaches mit Fokus auf Anwendung der Vaw-Systematik und der Aktivierung der Vaw-Haltung ; Dokumentation der Supervisionsinhalte zur Nachvollziehbarkeit, als Maßnahmenspeicher für projekt-/businessdesignspezifische Aufgaben und zur Sicherung relevanter Co-Leadership-Inhalte, Identifikation und Sammlung Potenziale, Befähigung Co-Coach</i>
<i>Abschluss AGS</i>	<i>Durchführung Lessons Learned, Aufbereitung Erlebnisse, Erkenntnisse und Ergebnisse (für Kommunikation), Multiplikatorenrolle anstoßen, Erwartungsmanagement, Zielbild erläutern, Einbindung der Teilgeber in Netzwerk/Community, Vorbereitung/Auswahl Teilgeber für weitere Aufgaben/Befähigung, Wertschätzender Abschluss und Stärkung der Selbstorganisation</i>
<i>Präsentation</i>	<i>Vorbereitung und Begleitung bei der Durchführung einer Präsentationen des aktuellen Projektstandes und der Arbeitsweise durch Teilgeber (TG) vor Stakeholdern und/oder Kollegen (optional mit Graphical Recording), Erhöhung Reichweite und Akzeptanz</i>
<i>Projektsync</i>	<i>Regelmäßige Syncs (1 h Call) des Projektteams zur Vernetzung und Wertbeitragsabsicherung</i>
<i>Lern- und Entwicklungskreis</i>	<i>Halbtägiger Workshop des Projektteams unter Einbindung von Stakeholdern zur Standortbestimmung, Anpassung der Rahmenbedingungen, Befähigung des Projektteams, Identifikation und Priorisierung von Potenzialen</i>
<i>Workshop Potenzialidentifikation und Skalierung</i>	<i>4 Stunden Projektabschluss mit Projektteam und Auftraggeber ggf unter Einbindung Teilgeber der AG, Überleitung in systematische Entwicklung basierend auf EEE's, identifizierter und priorisierter Potenziale sowie Aktivierungsskizze (grobes Rahmendesign), Implementierungs- und Skalierungsplanung Wertbeitrag</i>

# Venture aus Teilgeber- sicht



# Venturequalität und -erfolg auf vier Ebenen

## Individuelle Entwicklung

- Selbstwirksamkeit/eigenen Beitrag erleben
- Unternehmerisch wirken



*Sichtbarmachung individueller Potenziale*

## Entwicklung der Zusammenarbeit

- Heterogenität als Chance erkennen
- Verantwortung übernehmen



*Füreinander – Miteinander statt Silo-denken*

## Rahmenbedingungen

- Kontexthebel identifizieren
- Am System arbeiten



*Start der Organisationsevolution in agile Strukturen mit konsequenter Verantwortungsübergabe*

## Wertbeitragsentwicklung

- Effektive Business-Lösungen entwickeln
- Lösungen wirksam implementieren



*Unmittelbare Wertschöpfung für den Kunden*

„Kollegen sind freier und kreativer geworden.“

„Mein Meister hat gesagt: Ich will das auch haben.“

„Begreifen“ kommt von der Hand und nicht vom Kopf. Deswegen ist Machen und Erleben so wichtig.“

„Die Zusammenarbeit verbessert sich laufend, Qualität und Quantität von Ideen und Diskussion steigen.“

## Stimmen aus dem Venture

„Mich motiviert die Chance etwas nachhaltig verändern zu können und eine Verbesserung für alle MA herbeizuführen.“

„Ja, es macht absolut Spaß in einer motivierten Gruppe zu arbeiten und dabei auch einiges zu erreichen. Schließlich sind auch Teilerfolge Erfolge. Für mich wäre es eine Ehre auch in Zukunft dabei zu sein zu dürfen. Bei diesem Projekt erlebt man Dinge, zu denen man sonst auch nie kommen würde.“

„Ich gehe jetzt ganz anders durch den Betrieb. Wenn eine Schraube auf dem Boden liegt, gehe ich nicht mehr vorbei, sondern hebe sie auf.“

„Die Arbeit in der AG ist viel intensiver.“

„Ich will mündige Mitarbeiter haben.“

„Der Faktor „Mensch“ spielt eine erhebliche und wichtige Rolle.“

„Es ist vielleicht die letzte Möglichkeit, das Arbeiten zu verbessern. Die Bedingungen am Band sind untragbar.“

Die im Projekt erlernte Arbeitsweise kann ich in meinen Arbeitsalltag übernehmen und damit zukunftsorientiert arbeiten.

„Einzelne, vor allem jüngere Mitglieder haben einen sehr großen Entwicklungsschritt gemacht, sehr gereift an den Aufgaben.“

„Man arbeitet viel harmonischer im Team zusammen.“

„Zu sehen, wie veraltet und unflexibel unser betriebliches System ist, macht einen traurig. Die Mitarbeiter haben keine Hoffnung mehr, dass sich etwas positiv verändert. Mich motiviert ihnen das Gegenteil zu beweisen.“

„Die Leute entfalten sich, gehen aus sich raus, „wachsen“ macht Freude.“

„Es ist in kürzester Zeit ein sehr familiäres und konstruktives Klima in der Gruppe entstanden. Jeder bringt sich ein.“

„Was die Gruppe/die Zusammenarbeit ausmacht ist die Vielfalt der Herkunft der Kollegen. Jeder weiß etwas, was dem anderen nicht bekannt ist.“

Das Projekt hilft mir, mich selbst besser kennenzulernen. Man bekommt bessere Sicht auf die Zusammenhänge im Betrieb und wo die Schwerpunkte liegen.

„neues Verständnis für die Organisation und die Kollegen“

„Arbeitsweise und Umgebung bringen Mehrwert.“

„Der eigentliche Benefit, der Goldbatzen, ist nicht der umgesetzte Wertbeitrag.“

**VORSPRUNG**atwork