

„CO-CREATION-DIALOGUE“

ZUKUNFTSFÄHIGE LEISTUNGS- UND FÜHRUNGSKULTUR GESTALTEN

Den Dialogue werden wir in 3 Teilen gestalten (Gesamtdauer maximal 2 Stunden).

A.) EINSTIEG

Rahmung (zeitlich, thematisch), kurz zur Entstehungsgeschichte des Vorhabens, kontextuelle Einbettung, Zusammenhang mit Strategie der XX, Kurzvorstellungen, Vertraulichkeit, weiterer geplanter Prozess.

B.) ERÖFFNUNG DES EIGENTLICHEN DIALOGUE-PROZESSES

Kein richtig/falsch, unterschiedliche Sichtweisen und Wirklichkeiten bleiben bestehen, kein Workshop im Sinne der Erarbeitung eines gemeinsamen Ergebnisses, kein Kurzseminar im Sinne von Wissensvermittlung, aber wechselseitiger Austausch, Anregung und Resonanz zueinander, keine Befragung.

- / Hinweis auf mögliche Unterschiede zwischen eigenen Führungserfahrungen und generalisierbaren Beobachtungen in der XX. Dabei Fokus auf Führungsbeziehungen sowohl nach oben als auch nach unten.

Wir werden aus unserer Sicht folgende Schwerpunktthemen zum Thema "Zukunftsfähige Leistungs- und Führungskultur in der XX " im Auge behalten und diese als unseren inneren "Leitfaden" beim Dialogue betrachten:

- / Der Zusammenhang zwischen Leistung und Führung in der XX: wie stark ist Leistung hier von Führung abhängig? Inwieweit sind in der XX Leistungsmöglichkeit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft gegeben? Welchen Einfluss nimmt hier Führung? Wie produktiv erleben Sie dies und was bedeutet das für die Zukunft?
- / Was ist das Spezifische der Führung in der XX derzeit? Was daran ist hilfreich und was ist erforderlich, dass das auch für die Zukunft wirksam wird und was sollte in Bewegung geraten, damit ein motivationsförderndes Leistungsverhalten entstehen kann, (von oben, nach unten, im Team) ohne die erreichten positiven Werte aufzugeben?
- / Wer hat hier welchen "Schlüssel " dazu in der Hand? Führungskräfte? (welche Ebene vorrangig?). Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen? Wie konkret? Führung als wechselseitiger Prozess: wo liegt hier auch die Verantwortung der Geführten? Wie viel Bereitschaft zur

Verantwortung ist auf den verschiedenen Hierarchieebenen einschließlich der Mitarbeiterinnen gegeben?

- / Wie wird seitens der Führungskräfte Zusammenarbeit organisiert? Wie viel Vorgabe durch die Führungskräfte erfolgt hier? Wie viel "Selbstorganisation" seitens der Mitarbeiterinnen ist erwünscht? Können - dürfen - wollen? Wie sieht es aus

- a) in Bezug auf den eigenen Verantwortungsbereich,
- b) in Bezug auf eine übergreifende Zusammenarbeit.

Inwieweit wird dies seitens der Mitarbeiterinnen eingefordert? Wird hier "verhandelt"? Wie viel Selbstorganisation erscheint überhaupt notwendig zu sein?

- / Ist das Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen eher von Nähe oder von Distanz geprägt? Steht eher der Wunsch nach Ordnung und Bewahren im Vordergrund, oder jener nach Freiheit und Veränderung? Als wie stimmig wird dies jeweils erlebt und beurteilt?
- / Wie kostenbewusst agieren die Führungskräfte? Wie die Mitarbeiterinnen? Inwieweit wirkt sich dies auf die Leistung allgemein aus - auch im Sinne einer unternehmerischen Grundhaltung?
- / Wie wird in der XX mit Fehlern umgegangen? Wird ein Unterschied zwischen alpha- und beta-Fehlern seitens der Führungskräfte gemacht?
- / Wie wird in der XX mit Konflikten umgegangen? Welche Rolle nehmen hier die Führungskräfte wahr?
- / Inwieweit fördern Führungskräfte eine Auseinandersetzung mit zukünftigen gesellschaftlichen, technologischen und anderen Entwicklungen? Welchen Anteil an der Zukunftssicherung der XX leistet hier Führung? Wie reagieren die Mitarbeiterinnen?
- / Wie wird in der XX gelobt? Wofür insbesondere? Wie wird kritisiert? Wofür insbesondere? Was wird vor allem beobachtet und bewertet?
- / Wie vertrauensvoll sind die Führungsbeziehungen in der XX? Aus Sicht der Führungskräfte? Aus Sicht der Mitarbeiterinnen?
- / Inwieweit handeln Führungskräfte glaubwürdig und transparent entsprechend dem, was sie sagen?

- / Wie wird die Kooperation zwischen den Führungskräften erlebt? Wie die Handhabung der entsprechenden Schnittstellen? Wie gehen Führungskräfte mit der Interdisziplinarität um? Ist der Blick über den Tellerrand gewünscht? Wird Offenheit eingefordert?

C.) ABSCHLUSS

Hier wollen wir die Gruppenmitglieder jeweils zu einer Einschätzung auf 2 Achsen bitten und diese auch zu visualisieren:

- a.) Für wie dringlich erachten Sie eine Beschäftigung der XX mit dem Thema "zukunftsfähige Leistungs- und Führungskultur" auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (überaus) und was sind die Gründe für die Dringlichkeit bzw. warum ist es nicht dringlich?
- b.) Für wie realistisch halten Sie eine erfolgreiche Bearbeitung dieses Themas in der XX? Von 0 (gänzlich unrealistisch) bis 10 (äußerst wahrscheinlich).
Hier vertiefend nach den Gründen fragen, insbesondere wenn Bearbeitung als unwahrscheinlich eingeschätzt wird.
- c.) als abschließende Fragen:
Was würden Sie sich wünschen und was müsste konkret geschehen, damit Sie in der Einschätzung zu b.) die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs einen Punkt höher einschätzen?

Zusammenfassend auch die Frage nach den 2-3 größten Stärken in Bezug auf Leistung und Führung und den 2-3 hinderlichsten Aspekten in diesem Zusammenhang in der XX.