

ER

**BERATUNG
FÜR SOULFUL
LEADERSHIP &
COLLABORATION**

subject
:RESOUL



**Wir schaffen Räume,
in denen Menschen wachsen –
Für ein Mehr an
Gemeinschaftlichkeit in
Organisationen und der Welt.**



UNSER PURPOSE

WIR GLAUBEN DARAN,

dass Organisationen dann erfolgreich sind, wenn Menschen sich dort zeigen können und größtmögliche Freiräume in der Gestaltung ihrer Arbeit bekommen. Wenn Menschen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten, einander vertrauen, gemeinsam Verantwortung tragen und sich mit all ihren Fähigkeiten für den Organisationserfolg einsetzen können.

Wenn Menschen ihre Seele mit zur Arbeit bringen dürfen.

Organisationen, denen es gelingt, einen solchen Rahmen zu schaffen, entfalten ihr volles Potenzial. Sie erhöhen ihre Innovationsfähigkeit, ihre Geschwindigkeit, ihre Qualität und ihre Widerstandsfähigkeit. Sie können sich schneller an veränderliche Umstände anpassen und ihre Ressourcen effektiv einsetzen. Dadurch schaffen sie sich einen Wettbewerbsvorteil für heutige und zukünftige Herausforderungen.

WIR STREBEN DANACH,

mit unserer Arbeit einen Beitrag zur Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie zu leisten. Daher haben wir uns auf den Weg gemacht, eine regenerative Organisation zu werden und begleiten bevorzugt Klient:innen, die sich ebenfalls mit diesen Prinzipien identifizieren.

**GEMEINWOHL
ÖKONOMIE** Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes
Unternehmen
mit externem Audit



WER WIR SIND

Wir sind ein seit 2011 stetig wachsendes Netzwerk von Berater:innen mit Fokus auf zukunftsfähige Führung und Zusammenarbeit.

Den Kern der Organisation bilden unsere RESOULER:innen, die gemeinsam die Verantwortung für die Organisation tragen und allesamt Mitglieder des Vorstands oder Prokurist:innen sind.

Begleitet wird der Kreis der RESOULER:innen durch unseren Aufsichtsrat bestehend aus Expertinnen verschiedener Disziplinen. Einige würden Teile unseres Aufsichtsrates als Konkurrenz zu uns bezeichnen. Wir empfinden diese Personen als besonders wertvolle Ressource.

Für größere Projekte greifen wir auf unser Netzwerk von SOULmates zurück. Mit den SOULmates verbindet uns eine geteilte Vorstellung von Qualität für unsere Klienten und in der Zusammenarbeit

untereinander. Gemeinsame Werte und Vertrauen sind dabei unsere Eckpfeiler. In vielen Fällen arbeiten wir bereits seit über zehn Jahren zusammen.

Wir selbst wollen das beste Beispiel für geteilte Verantwortung sein und sind seit 2017 soziokratisch organisiert, d.h. in Kreisen mit gemeinsam gewählten Führungsrollen, basierend auf Konsententscheidungen. Jeder entscheidet frei, in welchen Kreisen er/sie Kompetenzen einbringen und Verantwortung für Themen übernehmen möchte. Die Verantwortlichen für ganze Kreise wählen wir im Gesamtkreis mittels offener Wahl.



UNSER BERATUNGSAANGEOT

Wir begleiten unsere Kund:innen in allen Unternehmensgrößen und Branchen. Mit unserem Gesamtportfolio unterstützen wir zunehmend und mit besonderem Fokus Organisationen, die sich auf die Reise Richtung Regeneration und Nachhaltigkeit machen. Wir unterstützen euch auf drei Ebenen:

ORGANISATIONEN NEU DENKEN

Strukturen und Prozesse – Kultur- und Wertearbeit – Soziokratie und Selbstorganisation

Wir unterstützen euch dabei, zukunftsfähige und gemeinschaftliche Systeme zu entwickeln, in denen Arbeit mit Eigenverantwortung, Freiraum und Sinn stattfinden kann.

TEAMS STÄRKEN

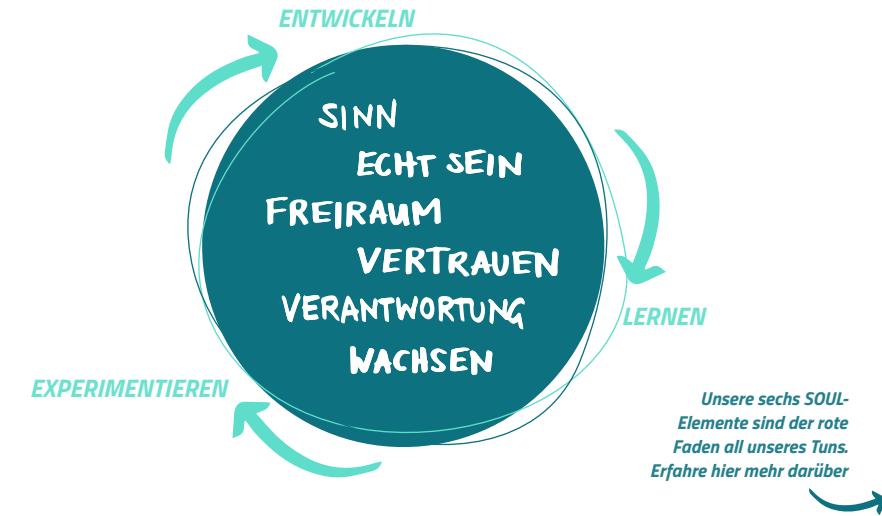
Teamentwicklungen, Offsites, Retreats – Konsentmoderation – Konfliktmediation – Strategieworkshops – Purpose-Arbeit

Wir unterstützen euch dabei, auf den Ebenen WHY, HOW und WHAT zu arbeiten. Was treibt euch also an? Wie geht ihr miteinander um? Durch welche Prioritäten werdet ihr wirksam?

MENSCHEN BEGLEITEN

Coaching – Training und Entwicklungsprogramme – Train-the-Trainer-Formate – Virtuelle Trainings

Wir begleiten euch mit unseren Angeboten vor Ort, virtuell oder asynchron mit Learning-Nuggets, so dass ihr Neues lernen könnt, um erfolgreicher und zufriedener zu sein.





ECHTSEIN ... bedeutet, wir können uns zeigen, wie wir sind, und streben nach der besten Version von uns selbst – für kollektive Energie.

Wir sind echt, wenn wir uns zeigen können, wie wir sind – in gutem Kontakt zu uns selbst und zu den Menschen um uns herum.

Wir brauchen keine Maske, die erwünschtes Verhalten darstellt, sondern wir stehen auf einer reflektierte Art und Weise zu unseren Werten und Ideen, und handeln danach. Gleichzeitig sind wir tolerant, wertschätzend und einfühlsam; wir haben Mut für gegenwärtiges Vertrauen und Wohlwollen. Dadurch sind wir offen und bereit, uns (auch) selbst in Frage zu stellen. Wir

haben keine Scheu vor konstruktiven, klaren Worten miteinander, im Sinne des besten Ergebnisses. Organisationen und Teams etablieren dazu Abläufe und Rituale, die zum EchtSein einladen und die entstehende kollektive Energie sinnvoll nutzen. EchtSein ist die Grundlage dafür, sich weiterzuentwickeln, um eine immer bessere Version von sich selbst zu werden und gemeinsam zu reifen. Wir können Sorgen einbringen, Spannungen gemeinsam halten und Reibung produktiv nutzen. Eine offene, diverse und tolerante Kultur voll psychologi-

scher Sicherheit wird möglich; durch die Selbstintegration steigt die mentale Gesundheit. Als Team sind wir voll in unserer Kraft, um Fortschritt, Innovation und Entwicklung entstehen zu lassen. So können Menschen, die echt sind, auf organisationaler und gesellschaftlicher Ebene nachhaltig wirksam werden: Weil sie sich trauen, Dinge anzusprechen und zu hinterfragen, herausfordernde Themen anzunehmen und im Sinne des gemeinsamen Ziels zu bearbeiten. Es entstehen Möglichkeitsräume für neue Ansätze und Denkweisen.

SCHAU DICH MAL IN DEINEM TEAM ODER DEINER ORGANISATION UM UND STELL DIR DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- ❑ Ist eure Art, miteinander umzugehen, von Wohlwollen, Wertschätzung und kritischer Selbstreflexion geprägt?
- ❑ Gebt ihr euch hierarchieübergreifend Rückmeldungen und Feedback – ehrlich in der Sache, wertschätzend als Mensch?
- ❑ Sagt ihr und eure Kolleg:innen und Vorgesetzten das, was opportun ist oder das, was ihr denkt – auch wenn es unbequem ist?
- ❑ Gehört es bei euch zur Normalität, Sorgen oder eigene Fehler mutig mitzuteilen?
- ❑ Bist Du gut mit dir selbst in Kontakt und reflektierst dich und dein Wirken?
- ◆ **WIE VIEL SOUL IST BEREITS SPÜRBAR UND WO IST NOCH LUFT NACH OBEN?**

WIE IHR EUER ECHTSEIN VERSTÄRKEN KÖNNNT?

- ◆ Etabliert Strukturen und Abläufe, die erlauben, dass ihr euch mit allen Facetten der Erfahrungen und Kompetenzen einbringen könnt, z.B. rollenbasiertes Arbeiten
- ◆ Nutzt Formate, in denen ihr euch als Menschen zeigen könnt, z.B. Check-in-Runden und Team-Events, und bringt diese zum Leben
- ◆ Nutzt kreative Elemente, in denen alle eure Gedanken Beitrag zur Problemlösung sein können, z.B. Thinking Environment
- ◆ Geht in gute und konstruktive Auseinandersetzung mit euch selbst und den anderen – was braucht ihr, was brauchen die anderen?
- ◆ Seid Vorbild - insbesondere als Führungskräfte - indem ihr euch reflektiert und im Kontakt mit euch selbst und anderen seid, um in eurer Rolle wirksamer zu werden – und damit ein Umfeld von psychologischer Sicherheit zu schaffen

»Enorme Energie wird freigesetzt, wenn wir endlich unsere Masken fallenlassen und wagen, ganz wir selbst zu sein.«

Frederic Laloux, Reinventing Organizations, 2016



VERANTWORTUNG ... bedeutet, Menschen übernehmen Verantwortung für gemeinsame Ziele und stärken die Resilienz der Organisation.

Durch das hierarchieübergreifende Teilen von Verantwortung sind Organisationen besser in der Lage, auf Unvorhergesehenes und aktuelle Trends flexibel und ressourcenschonend zu reagieren. Wissen und Kompetenzen jedes Einzelnen – unabhängig von der Rolle in der Organisation – werden respektiert und genutzt, Entscheidungen dadurch schneller, qualitativ besser und tragfähiger; auch Fehler sind besser verkraftbar. Der Anspruch an gelebte geteilte Verantwortung

ist jedoch hoch. Sie verlangt hohe individuelle Reife aller Beteiligten und Reife der Strukturen in der Organisation. Für die meisten Organisationen bedeutet geteilte Verantwortung einen Paradigmenwechsel. Die Verantwortung ist nicht mehr an einzelne Personen gebunden, sie ist jetzt in der Struktur (z.B. in Kreisen) und in Rollen (z.B. Kreisleitung/-Moderation) verankert. Dazu braucht es Transparenz und Information über Wissen, Kompetenzen und Ressourcen jedes Einzelnen, zu

strategischen Fragen und Arbeitsprozessen sowie eine hohe Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit in der gesamten Organisation.

Kulturell muss klar sein: Jeder handelt im Sinne des gemeinsamen Ziels, nicht des eigenen Status- und Machtausbaus.

SCHAU DICH MAL IN DEINEM TEAM ODER DEINER ORGANISATION UM UND STELL DIR DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- ❑ Wie ist die unternehmerische Verantwortung in eurer Organisation verteilt? Auf wie vielen Schultern liegen wesentliche Entscheidungen?
- ❑ Wie gut und klar sind die Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse abgegrenzt zwischen Personen/Teams/Bereichen?
- ❑ Hast du als einzelner die Möglichkeiten und Informationen, um dich gut an Entscheidungsprozessen zu beteiligen?
- ❑ Inwieweit arbeiten Teams bereichsübergreifend zusammen, um Ziele zu erreichen?
- ◆ **WIE VIEL SOUL IST BEREITS SPÜRBAR UND WO IST NOCH LUFT NACH OBEN?**

WIE IHR EURE VERANTWORTUNG VERSTÄRKEN KÖNNNT?

- ◆ Achtet in der Zusammenarbeit darauf, dass gegenseitige Erwartungen stets sauber geklärt sind.
- ◆ Setzt Prinzipien der Selbstorganisation für abgegrenzte Themen um. Das bedeutet, dass die Verantwortung für die Steuerung und Verteilung von Ressourcen zu einem Thema oder einem Projekt an das Team oder einzelne Personen übergeben wird.
- ◆ Probiert Elemente aus der Soziokratie aus, wie beispielsweise das Sprechen in Runden und die Konsentsentscheidung, so dass jeder Person im Team klar wird, dass die eigene Stimme zählt.
- ◆ Fördert situative, transformationale Führung und servant leadership sowie die Entwicklung individueller, reflektierter Führungsstile, die zu euren Führungskräften passen
- ◆ Reflektiert individuell und im Team eure (Selbst-) Wirksamkeit, z.B. mit dem Circle of Influence von S. Covey

»Geteilte Verantwortung führt zu gesteigerter Effektivität in Teams, kreativerer Problemlösung in Teams und höherer Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.«

Wang, Waldman, & Zhang, Journal of Applied Psychology, 2014



PURPOSE ... ist eine geteilte Absicht, die Orientierung und Motivation schafft.

Bei der Arbeit das Gefühl zu empfinden, etwas Sinnvolles zu tun, ist wichtig für die Motivation, langfristige Zufriedenheit und Gesundheit von Menschen. Wir verbringen einen Großteil unserer Lebenszeit mit Arbeiten - da hilft es, wenn man die Frage nach dem „Wofür tue ich das?“ gut beantworten kann, und wenn man sich gemeinsam darauf besinnt.

Dies gibt Menschen und Gruppen einer Organisation Halt und Orientierung, wie ein Leitstern am

Horizont. Zudem fördert es die Identifikation mit einer Organisation, die über die reine Transaktion „Arbeitszeit für Geld“ hinausgehen kann und auch für Menschen von außen attraktiv ist, z.B. Kund:innen oder Bewerber:innen.

Purpose in der Arbeit darf nicht verstanden werden als der – uneinlösbare? – Anspruch und Druck, stets das zu tun, was ultimativ richtig ist. Es geht mehr darum, eine Idee zu haben, was ich mit der eige-

nen Arbeitskraft Nutzbringendes beitrage in einer zunehmend kleinteiligeren und komplexen Arbeitswelt. Was mein Anteil am großen Ganzen ist, was wir hier als Team und Organisation bewirken und herstellen. Welche Wirkung erzeuge ich persönlich in meinem Umfeld, in meinem Team, für die anderen Menschen?



SCHAU DICH MAL IN DEINEM TEAM ODER DEINER ORGANISATION UM UND STELL DIR DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- ❑ Wofür tut ihr, was ihr tut? Was ermöglichen eure (Dienst-)Leistungen?
- ❑ Tauscht ihr euch zu euren individuellen Werten und Beweggründen des Handelns aus?
- ❑ Wann hat sich ein Arbeitstag für dich gelohnt?
- ❑ Habt Ihr ein gemeinsames Verständnis davon, was der Purpose Eurer Organisation ist? Wenn ja, ist er allen bekannt? Wie gut kannst du / können sich andere damit identifizieren?
- ❑ Kennt jedes Team innerhalb der Organisation den eigenen Beitrag zum größeren Ganzen?
- ◆ WIE VIEL SOUL IST BEREITS SPÜRBAR UND WO IST NOCH LUFT NACH OBEN?

WIE IHR EUREN PURPOSE VERSTÄRKEN KÖNNT?

- ◆ Entwickelt gemeinsam einen Purpose für euer Team und die gesamte Organisation, falls es diesen noch nicht gibt.
- ◆ Richtet euer Tun an eurem Purpose aus und geht in regelmäßige Check-Ups hierzu (als feste Prozess- und Besprechungsbestandteile).
- ◆ Definiert Rollen und Befugnisse klar und ermöglicht damit Selbständigkeit; schafft Möglichkeiten für Menschen, in Entscheidungsprozesse eingebunden zu werden.
- ◆ Lebt einen Führungsstil vor, der Eigenverantwortung unterstützt und stets das große Ganze im Blick behält (anstatt durch undifferenzierte kleinteilige Kontrolle Menschen unselfständig zu machen).
- ◆ Schafft über alle Ebenen Formate zum echten Austausch und Kontakt, nicht nur zum Informationsfluss in eine Richtung.

»Purpose ist keine Pose, Purpose ist ein Prozess.«

Andreas Baetzgen,
Hans Rusinek, Brand Purpose, 2022



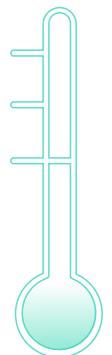
FREIRAUM ... in der Arbeitsgestaltung ermöglicht Innovation und Motivation.

Freiraum bezieht sich zum einen darauf, wie Menschen ihre Arbeit tun: Um in ihre Kraft zu kommen, müssen Menschen selbständig Entscheidungen treffen können, Methoden und Schwerpunkte selbständig setzen und eine eigene Richtung entlang der eigenen Stärken verfolgen dürfen. Sich ausprobieren, lernen, Fehler machen. So werden ganz neue Felder erschlossen und neue Lösungen für alte Probleme möglich. Freiraum bedeutet aber auch, Arbeit im grö-

ßen Zusammenhang des eigenen Lebens zu gestalten – d.h. wo, wann und unter welchen Bedingungen sie stattfindet, wie intensiv und wie lange. So entsteht langfristig Energie, die sich wiederum positiv auf die Produktivität auch in der Arbeit auswirkt.

Freiraum in diesem Sinne ist kein Erlauber für rücksichtslosen Egoismus – sondern definiert sich stets in Abstimmung mit Team- und Organisationsmitgliedern im

Rahmen von gemeinsamen Zielen und vereinbarten Strukturen, klarer Führung und Regeln. Ein solches Experimentieren mit dem Ausmaß – und entsprechendes Justieren von individuellen und kollektiven Freiheitsgraden – sind für uns wichtige Aspekte der Team- und Organisationsentwicklung.



SCHAU DICH MAL IN DEINEM TEAM ODER DEINER ORGANISATION UM UND STELL DIR DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- ❑ Wie viel Einfluss könnt ihr auf das WIE und Entscheidungen in eurer Arbeitsorganisation nehmen?
- ❑ Wie viel Unterstützung verspürst du, Dinge auszuprobieren und auch mal Fehler machen zu dürfen?
- ❑ Wie viel Freiheit gibt es in der Gestaltung eurer organisationalen Strukturen und Prozesse, eurer Arbeitszeiten und -orte?
- ❑ Werden Entscheidungen dort getroffen, wo das meiste Wissen dazu liegt, von den Menschen, die es betrifft?
- ◆ WIE VIEL SOUL IST BEREITS SPÜRBAR UND WO IST NOCH LUFT NACH OBEN?

WIE IHR EUREN FREIRAUM VERSTÄRKEN KÖNNT?

- ◆ Schafft im Team psychologische Sicherheit und Empowerment – um Gestaltungsspielräume zu eröffnen und nutzen zu können, ohne Angst vor Fehlern haben zu müssen.
- ◆ Ermöglicht Selbstorganisation: gibt die volle Verantwortung für die Steuerung und Verteilung bei abgegrenzten Themen in die Teams.
- ◆ Reflektiert im Team zu Rahmen und Freiheitsgraden, und wie sie genutzt werden wollen.
- ◆ Sorgt in euren Rollen und an den Schnittstellen für gut geklärte Erwartungen und Verantwortlichkeiten, in deren Rahmen frei entschieden und gut gehandelt werden kann.

»Ein positiver Effekt von wahrgenommener Autonomie auf Produktivität und Wohlbefinden lässt sich sogar neurologisch nachweisen«

Johannsen & Zak, *Frontiers in Psychology*, 2020



ENTFALTUNG ... ist gegeben, wenn Menschen sich entwickeln können und aus Energie Wirksamkeit wird.

Entfaltung in Organisationen bedeutet für uns, dass Menschen mit ihren Fähigkeiten da arbeiten, wo sie aufblühen und wirksam werden können – mit dem Potenzial, zum stärksten Ausdruck ihrer selbst zu werden. Dazu gehört, mit den individuellen Fähigkeiten an der richtigen Stelle zu sein, und dass es darüber hinaus Möglichkeiten gibt, neues zu entdecken, sich anzueignen und nutzbar zu machen. Die richtige "Stelle" ist dabei oft keine feste Position mehr. Vielmehr

schaffen Organisationen mit SOUL Räume für den Einsatz bestimmter fachlicher und menschlicher Fähigkeiten, in Form von flexiblen Rollen und Kreisen. Dadurch entwickeln sich natürliche, flexible Hierarchien, basierend auf der Anerkennung individueller Kompetenzen, unabhängig von Positionen oder Stellenbeschreibungen.

Ausprobieren und Neues lernen findet in der täglichen Arbeit statt, wird aber auch durch entspre-

chende Angebote der Organisation ermöglicht und gefördert, etwa zum Wissensaustausch oder zu individueller und gemeinsamer Weiterbildung. Dies betrifft fachliche, inhaltliche und methodische Kompetenzen genauso wie menschliche Fähigkeiten, wie z.B. Kommunikation, Reflexionsbereitschaft, und Motivation.



SCHAU DICH MAL IN DEINEM TEAM ODER DEINER ORGANISATION UM UND STELL DIR DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- ❑ Wie sehr kannst du dich aktuell mit deiner Kraft einbringen? Gibt es bei euch wohlwollenden Raum, um sich auszuprobieren und an neue Herausforderungen, z.B. in neuen Rollen, heranzutasten?
- ❑ Welchen Stellenwert haben individuelle und gemeinsame Weiterbildung bei euch? Nehmt ihr euch bewusst Zeit (und Geld) dafür?
- ❑ Wie leicht ist es bei euch, ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen?
- ❑ Gibt es Formate, in denen die Ideen jeder/ jedes Einzelnen gesehen und gewürdigt werden und in denen neue Ideen eingebracht werden können?
- ◆ WIE VIEL SOUL IST BEREITS SPÜRBAR UND WO IST NOCH LUFT NACH OBEN?

WIE IHR EURE ENTFALTUNG VERSTÄRKEN KÖNNNT?

- ◆ Schafft Formate für regelmäßigen internen Wissenstransfer / -austausch, um voneinander zu lernen.
- ◆ Macht es möglich, dass Menschen in „andere Bereiche“ reinschnuppern und hospitieren können, um die eigenen Fähigkeiten in einem anderen Kontext weiterzuentwickeln.
- ◆ Baut das Thema Weiterbildung als festen Bestandteil in Team-Aktivitäten ein, „gönnt Euch“

- interessante Inputs oder kurze Trainings mit internen oder externen Experten
- ◆ Ermöglicht individuelle Weiterbildung, durch Bereitstellung finanzieller Mittel und durch Freistellung von Arbeit.

»Die einzige nachhaltige Quelle des Wettbewerbsvorteils ist die Fähigkeit einer Organisation, schneller als die Konkurrenz zu lernen und sich zu verändern.«

Peter Senge, *The fifth discipline*, 1994



VERTRAUEN ... ist die Basis für gelingende Zusammenarbeit und macht Arbeit wirksamer und effizienter.

In einer beseelten Organisation vertrauen die Menschen einander: dass sie an einem Strang ziehen, achtsam miteinander umgehen und an den richtigen Zielen arbeiten. Die Basis dafür sind vor allem gute, transparente Prozesse, denn diese beeinflussen positiv das Verhalten von Menschen. So entsteht bei allen die Gewissheit, dass ihre Beiträge von „der Organisation“ angemessen honoriert, und sie für ihre Arbeit geschätzt werden. Vertrauen entsteht – zwischenmenschlich – aus dem

persönlichen Verhalten jeder/jedes einzelnen, aus gegenseitigem Wohlwollen, aus echtem Interesse am Gegenüber, aus dem Gefühl, sich zeigen zu können und dabei nicht bewertet zu werden. In Organisationen prägen die Führungskräfte und ihre Entscheidungen sowie strukturelle Voraussetzungen, wie sehr „der Organisation“ vertraut werden kann. Wenn Vertrauen existiert, werden Arbeitsabläufe und Entscheidungen beschleunigt, weil vieles nicht mehr

hinterfragt oder bis ins letzte Detail abgesichert werden muss. So sind Organisationen mit einer Vertrauenskultur effektiver und effizienter. Vertrauen bedeutet nicht, alles hinzunehmen oder nicht zu hinterfragen. Im Gegenteil: um Vertrauen langfristig zu sichern, müssen Kritik und Widerspruch möglich sein und im Team / in der Organisation dazu ermutigt werden.



SCHAU DICH MAL IN DEINEM TEAM ODER DEINER ORGANISATION UM UND STELL DIR DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- ❑ Haben alle das Gefühl, fair behandelt zu werden?
- ❑ Wie gut gelingt es dir, Entscheidungen den anderen zu überlassen?
- ❑ Wie gut seid ihr in echtem Kontakt, hört euch zu und tauscht euch aus?
- ❑ Wie leicht fällt es dir, über deine Versäumnisse oder Fehler zu sprechen?
- ❑ Wie transparent sind Entscheidungen, Hintergründe, Zahlen, Finanzen, Ziele, Prozesse? Wie wird mit unpopulären oder schmerhaften Entscheidungen umgegangen? Wie wird mit Fehlern umgegangen?

- ◆ WIE VIEL SOUL IST BEREITS SPÜRBAR UND WO IST NOCH LUFT NACH OBEN?

WIE IHR EUER VERTRAUEN VERSTÄRKEN KÖNNNT?

- ◆ Schafft die Voraussetzungen dafür, dass Vertrauen förderndes und empathisches Verhalten möglich wird, bspw. durch transparente Entscheidungsprozesse und fest verankerte Mitsprache oder besser Mitgestaltung.
- ◆ Lebt klare Führungsprinzipien und gemeinsame Regeln der Zusammenarbeit vor, die von allen Hierarchie-Ebenen gelebt und eingefordert werden.
- ◆ Etabliert Feedbackprozesse,

die weniger auf Messbarkeit und Vergleichbarkeit, sondern auf individuelles Wachstum, Ehrlichkeit und Wohlwollen abzielen.

◆ Schafft eine fehlerfreundliche, lern- und lösungsorientierte Kultur, z.B. durch regelmäßige Check-Outs mit der Frage, „was hätten wir in diesem Meeting besser machen können?“.

»Wo es Vertrauen gibt, gibt es mehr Möglichkeiten des Erlebens und Handelns, weil Vertrauen die soziale Komplexität wirksam reduziert.«

Niklas Luhmann,
Vertrauen, 2014

UNSER HOW DER ZUSAMMENARBEIT

ECHT SEIN

Wir zeigen uns. Und erwarten das auch von euch.
Unser Urvertrauen in gegenseitiges Wohlwollen ist keine Naivität. Wir sind wertschätzend im Umgang. Wir zelebrieren gleichzeitig das klare Wort im Sinne des besten Ergebnisses. Wir stellen uns selbst in Frage. Nur so ist Wachstum möglich. Unsere Zusammenarbeit ist Beispiel für eure. Wir leben vor, was wir anderen raten. Kehrseiten machen wir transparent.

RESONANZ ERZEUGEN

Wir sind mutig. Und wir muten euch etwas zu.
Wir muten Systemen etwas zu, um sie in Bewegung zu setzen. Momentum ist die Belohnung. Wir umarmen Widerstand. Er ist Resonanz und wichtige Komponente für Veränderung. Wir begleiten aus der Komfortzone, damit Neues entdeckt werden kann. Partnerschaftlich begleiten wir so beim Aufbruch in das Neue, ohne das Alte zu entwerten.

REIN ZOOMEN RAUS ZOOMEN

Wir befähigen Menschen und Systeme. Und ihr macht etwas daraus.
Wir sind eng im Kontakt mit Einzelnen - und sehen dabei das große Ganze. Wir wissen, dass Entscheidungen von Menschen und Teams stets im Rahmen von Systemen, Prozessen und Rollen stattfinden. Wir machen geteilte Verantwortung, echten Kontakt und gute Zusammenarbeit möglich, indem wir Wesentliches fokussieren. Unsere Interventionen zielen folglich immer auf die Ebenen Individuum, Team und Organisation.

