

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

◆ **ORGANISATIONEN NEU DENKEN**

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

◆ **TEAMS STÄRKEN**

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**

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.

Organisationen, in denen Menschen gemeinschaftlich und wirksam agieren, nutzen ihr ganzes Potenzial, sind innovativ, schnell, und widerstandsfähig. Sie passen sich Veränderungen und Beschleunigung flexibel an. Wir unterstützen euch dabei, zukunftsfähige und gemeinschaftliche Systeme zu entwickeln, in denen Arbeit mit Eigenverantwortung, Freiraum und Sinn stattfinden kann. Wir helfen euch, euer Unternehmen weiterzuentwickeln.

Mit langjähriger Erfahrung bedienen wir uns an einem ausführlichen Instrumentarium aus der systemischen Organisationsberatung, der Soziokratie und Holakratie, agiler Arbeitsweisen und des Design Thinking. Mit unserem Organisationsentwicklungsmodell sorgen wir gemeinsam mit euch für Orientierung und Steuerung bei euren Vorhaben.



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.

**GEMEINWOHL
ÖKONOMIE**
Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

:R

www.subjectresoul.com



**WIE
UNSERE
ZUSAMMEN-
ARBEIT
AUSSEHEN
KÖNNTE**

UNSER LEISTUNGSPORTFOLIO



**subject
:RESOUL**

ORGANISATIONEN NEU DENKEN

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

DER PROJEKTImpuls

Berlin Hyp

Seit Beginn der Zusammenarbeit war es das Ziel, gemeinsam Ansätze zu finden, um Führung in der Organisation mittel- und langfristig konkret und konsequent in eine neue Wirksamkeit zu bringen. Arbeit am Thema Führung sollte für Führungskräfte aller Ebenen eine Selbstverständlichkeit werden. Dabei musste mit diversen Dilemmata der Führungskräfte und ihrer Teams umgegangen werden. Darunter z. B.

- Zeit für das Team vs. Deadlines
- Wunsch nach „Neuer Arbeitswelt“ mit Flexibilität, schnelleren, vertrauensvollen Entscheidungen, offenem Konfliktmanagement vs. „gewachsener Arbeitswelt“ mit hierarchischer Prägung und vorsichtiger Kultur bzgl. persönlicher Offenheit.

Um solche Dilemmata aufzulösen und eine neue Führungs- und Dialogkultur zu etablieren, sollte abseits klassischer Zwei-Tages-Trainings gearbeitet werden. Stattdessen sollten die Führungskräfte über stimmige Formate in geschütztem Rahmen konkret ins Tun zu kommen.

WIE WIR ES ANGEGANGEN SIND

Mit der Berlin Hyp arbeiten wir seit Herbst 2019 zusammen. Bestandteile des Projekts sind seitdem: Kick-off mit Führungsdialog mit ca. 60 Führungskräften Konzeption flexibler „Lernwelten“: Bedarfsoorientiert, hybrid, abseits der klassischen „Zwei-Tages-Trainings“, Interventionen in diesem Rahmen, z. B.: Re-Organisation von Abteilungen zu mehr Selbstorganisation, Schnittstellen-Workshops und Mediationen zw. Bereichen, Coaching, Kollegiale Beratung, Team-Offsites, Leadership-Trainings

DER PROJEKTImpuls

Tomorrow

Die Tomorrow-Bank bietet ein nachhaltiges Finanzprodukt, das voll und ganz in den Geist der Zeit passt. Nicht verwunderlich ist daher das starke Wachstum der Organisation, verbunden mit einer hohen Arbeitsbelastung. Für die Gründer war es so dringend notwendig, sich selbst aus dem operativen Geschäft stärker zurückzuziehen und sich damit zu entlasten. Um dies zu gewährleisten, sollten klarere Teamstrukturen und Rollenverantwortlichkeiten geschaffen und Entscheidungen stärker dezentralisiert werden. Gleichzeitig sollte aber die Kultur („tomorrow-ness“) erhalten bleiben. Große Herausforderungen waren auch ein durch das Wachstum bedingter häufiger Wechsel in der Teamstruktur und eine zusätzliche Belastung der Mitarbeitenden durch die pandemiebedingte Verlagerung des Projekts auf Remote-Workshops.

WIE WIR ES ANGEGANGEN SIND

In diesem Kooperationsprojekt mit unserer Partner-Beratung Dark Horse wurden Pilotteams der Tomorrow-Bank auf dem Weg zu rollenbasiertem Arbeiten mitgenommen und geschult. Per offener Wahlen wurden Rollen (auch Leitungsrollen) besetzt und ein spannungsbasierter Governance-Prozess aufgesetzt, um den Teams ein dezentrales Arbeiten an ihren Rollen und Regeln zu ermöglichen. Parallel wurden interne Facilitator:innen ausgebildet, die die Veränderungen in die gesamte Organisation begleiten sollten.

TEAMS STÄRKEN

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

DER PROJEKTImpuls

ZUG

Die ZUG gGmbH wurde 2017 gegründet und ist in 7 Jahren auf über 900 Mitarbeitende angewachsen, die an der Schnittstelle von Politik und Praxis tätig sind und Projekte rund um Umwelt-, Natur und Klimaschutz begleiten. Dass das rasante Wachstum viele Herausforderungen für Teams und Führungskräfte mit sich bringt, liegt auf der Hand. Daher suchte die ZUG gGmbH 2022 Unterstützung, um (Führungs-)Teams mit Workshops zu begleiten. Eine Ausschreibung, der wir gerne folgten, um Zusammenarbeit einfacher zu machen, bei Überlastung nach neuen Prozessen zu suchen, Erwartungen zu klären und vieles mehr.

WIE WIR ES ANGEGANGEN SIND

Seit dem ersten Workshop in 2023 haben wir über 20 Gruppen begleitet, Führungskräftetagungen durchgeführt und Lernformate entwickelt, immer individuell und im Vorfeld mit den Verantwortlichen und Vertreter:innen der Personal- und Organisationsentwicklung (POM) abgestimmt. Ein abschließendes Reflexionsgespräch, ebenfalls mit Vertreter:innen aus POM sorgt für gute Verzahnung der Maßnahmen. Sieben weitere Maßnahmen sind für 2024 geplant.

DER PROJEKTImpuls

TK

Unsere Zusammenarbeit mit der TK begann mit einem einzelnen Berater, der für Führungstrainings eingekauft wurde, die bereits konzipiert waren und nur frisches „Trainerblut“ brauchten. Es folgten Konzeptionen für neue Programme und unsere Zusammenarbeit weitete sich auf immer mehr Leute und Themen aus. Heute zählt die TK zu unseren größten Kundensystemen, und wir arbeiten seit mittlerweile neun Jahren wirkungsvoll zusammen.

WIE WIR ES ANGEGANGEN SIND

Neben der Mitkonzeption und Begleitung diverser Entwicklungsprogramme über die Jahre arbeitet ein festes Beraterteam von subjectRESOUL deutschlandweit mit Teams und Führungskräften und begleitet diese in Organisationsentwicklungen für kleinere Bereiche, Leadership Offsites, Teamentwicklungen, Einzelcoachings und kürzlich sogar in einem Workshop für Azubis in Berlin, der wie uns zu Ohren kam für beide Seiten sehr beseelt und sinnstiftend war.

#ECHTSEIN #RESONANZERZEUGEN #REINZOOMENRAUSZOOMEN

MENSCHEN BEGLEITEN

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

DER PROJEKTImpuls

VAUDE

Vaude ist eine Organisation, deren Zusammenarbeitskultur bereits geprägt ist von einem hohen Maß an Vertrauen basierend auf einem zugewandten, vorurteilsfreien Menschenbild. Der Impuls zur konkreten Anfrage an uns seitens VAUDE entstand aus der Erkenntnis, dass die gesamte Führungsmannschaft nach den beiden stark fragmentierten Coronajahren sehr von einem Format mit folgenden Zielen profitieren würde:

- Die Führungskräfte wieder neu verbinden, indem sie sich als Gruppe erleben und spüren, und damit ...
- die VAUDE-Führungs kultur neu erstarken lassen und Gemeinschaftlichkeit erzeugen, in dem zwischenzeitlich um mehr als 30% gewachsenen Führungskreis.
- Dazu war es Ziel, die Führungsarbeit auf die neuen Markt- und gesellschaftlichen Bedingungen einzustellen, indem ...
- aktuelle und gänzlich neue Führungsherausforderungen adressiert und reflektiert werden, und ...
- geeignete Tools erlernt sowie vertrauensvolle kollegiale Unterstützung erlebt werden.

Inhalten des Programms waren z.B. vertrauensvolle Zusammenarbeit in hybriden Arbeitskontexten / hybriden Teams, Resilienz, Psychologische Sicherheit, Spannungen und Konsent als Entscheidungsprozess, zeitgemäße Strukturen der Regelkommunikation, Konfliktlösung.

WIE WIR ES ANGEGANGEN SIND

Gemeinsam mit dem VAUDE-Projektteam haben wir ein Design gewählt, welches zum einen die aktuellen sehr stark virtuellen Arbeitsstrukturen vieler Bereiche spiegelt. Zum anderen brauchte es zum Kräftebündeln gemeinsame Präsenzzeit für alle Führungskräfte, um die Kraft einer solchen Gruppe körperlich und emotional spüren zu können:

- Co-Creation des Programms in engem Austausch mit HR-Team und ausgewählten Führungskräften aus allen Bereichen und Hierarchien.
- Drei ganztägige Präsenzveranstaltungen für sämtliche (insgesamt über sechzig) Führungskräfte.
- 6 Remote-Sessions in vier festen und über alle Führungsebenen und Bereiche gemischten Gruppen.
- Laufende Iteration des Programms basierend auf regulären Feedbackloops mit der Führungs-Community.

