








Effektive Strategien am Arbeitsplatz: Ihr Lösungshandbuch

Situationen und Lösungen im Arbeitsumfeld

Einleitung

Herausforderungen im Arbeitsumfeld sind unvermeidlich. Die Art und Weise, wie man sie meistert, ist jedoch absolut entscheidend für den Erfolg. Von Fusionen über interne Firmenpolitik und Personalführung bis hin zu Moral und Wachstum - die Lösungswege, die Sie einschlagen, haben einen entscheidenden Anteil am Erreichen Ihrer Ziele. Um Kontexte zu verdeutlichen und hilfreiche Erkenntnisse zu vermitteln, haben wir eine Auswahl typischer Problemstellungen am Arbeitsplatz sowie Beispiele für deren Lösung zusammengestellt.

	Gruppenkonflikte	3
	Überwindung von Silos	6
	Ineffektives Leadership	9
	Bessere Zusammenarbeit durch Kulturwandel	12
	Reorganisationen	15
	Umstrukturierungen	18
	Unzufriedene Kunden	21
	Dysfunktionale Teams	24
	Kulturwandel nach mehreren Fusionen	27
	Beschleunigte Skalierung des Wachstums	30
	Steigerung der Team Performance	33
	Erfolgsmessung zur Optimierung der Effektivität	36



Gruppenkonflikte

Konflikte am Arbeitsplatz entstehen, wenn unterschiedliche Sichtweisen, Ziele oder Interessen der Mitarbeitenden aufeinanderprallen. Sie können sich in Form von Meinungsverschiedenheiten, Missverständnissen oder sogar zwischenmenschlichen Spannungen äußern und eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit behindern. Bleiben sie unbeachtet, können Konflikte am Arbeitsplatz erhebliche Auswirkungen auf Produktivität und Arbeitsmoral haben.



Story | Gruppenkonflikte

Wie viele Versicherungsgesellschaften stand auch Alliant National in einem ständigen Spannungsverhältnis zwischen Risikomanagement und Umsatzsteigerung. In einer Atmosphäre des Misstrauens scheiterten mehrere Versuche, die beiden Aspekte unter einen Hut zu bringen.

Nach der Lektüre von Arbingers *Die Anatomie des Friedens* hatte das Leadership Team des Unternehmens einen „Aha“-Moment und erkannte das tief sitzende Grundproblem innerhalb der Organisation. Auf der Suche nach einer grundlegenden Veränderung schlossen sie sich mit Arbinger zur nachhaltigen Lösung des Konflikts zusammen. In einem zweitägigen Workshop gab Arbinger dem Team eine Reihe praktischer Hilfsmittel an die Hand und förderte Gespräche, die das Team schließlich zu einer neuen Sichtweise führte.

Arbingers Trainings halfen den

Führungskräften, ihre eigene Rolle in den Konflikten zu erkennen, und eröffneten ihnen die Fähigkeit, Spannungen direkt auszuräumen – sobald sie erkannten, wie sie diese selbst verursachten.

Im Zuge der strategischen Planung arbeiteten die Verantwortlichen zudem daran, die Ziele an den Bedürfnissen aller Stakeholder auszurichten. Die einzelnen Arbeitspakete begannen weitreichendere Aspekte hervorzuheben, und verlagerten die Perspektive von individuellen auf kollektive Leistungsparameter.

Das Ergebnis



Auszeichnung „Great Place to Work“ erhalten



Nahezu doppelt so schnelles Wachstum wie die Wettbewerber



Aufstieg zu einem der zehn größten Versicherungsgesellschaften in den USA



Erfahren Sie, wie Alliant National Strategien zur Verbesserung der Teamleistung und zur Verringerung von Zielkonflikten erfolgreich umgesetzt hat.



Arbinger Tipp

Versuchen Sie, sich lieber auf Lösungen zu konzentrieren, als Schuldzuweisungen zu treffen.



Überwindung von Silos

Silos im Geschäftsbetrieb entstehen, wenn Abteilungen unabhängig voneinander arbeiten und den Austausch von Informationen meiden. Dies kann zu sinkender Produktivität, internen Streitigkeiten und hoher Fluktuation führen – und im schlimmsten Fall sogar das Überleben der gesamten Organisation gefährden.



Story | Überwindung von Silos

Das Stahlvertriebsunternehmen Tubular Steel war durch interne Machtkämpfe belastet. Da die einzelnen Geschäftsbereiche nur über den CEO kommunizierten, gab es kaum abteilungsübergreifende Interaktionen.

Die Mitarbeiterfluktuation war hoch, die Produktivität gering, und der ungünstige Zeitpunkt dieser umfassenden Dysfunktion war prekär – die Nachfrage nach den Produkten von Tubular war rückläufig. Trotz der Beauftragung eines renommierten Consulting-Unternehmens für Change Management waren die Bemühungen des CEO, das Blatt zu wenden, gescheitert. Ohne einen grundlegenden Kurswechsel, der die Silos zwischen den einzelnen Bereichen auflöst, würde Tubular Steel in Schieflage geraten.

Das Management Team von Tubular begann wöchentliche

Trainingssessions mit Arbinger, die durch individuelle Coachings ergänzt wurden. Diese Kombination half den Verantwortlichen, ihre Sichtweise neu zu bewerten. Sie erkannten die Auswirkungen auf die Organisation und richteten ihre Arbeit neu aus. Silos konnten abgebaut werden, indem Konflikte mit einer neuen Sichtweise betrachtet wurden. Mit Hilfe der Prinzipien und Methoden von Arbinger begannen die Teams, den Horizont ihrer Ziele zu erweitern und ihre Definition von Erfolg dahingehend zu ergänzen, dass auch die Ziele der anderen Teams berücksichtigt wurden.

Das Ergebnis



Wachstum von 30 Mio. USD auf über 100 Mio. USD



Die beste Kapitalrendite der Branche innerhalb von zwei Jahren



Gewinne verdreifacht



Erfahren Sie mehr darüber, wie Silos in Unternehmen das Wachstum behindern können – und wie Tubular Steel in einer Zeit des wirtschaftlichen Abschwungs ein beachtliches Wachstum erzielen konnte.



Arbinger Tipp

Sehen Sie Menschen als Menschen, die ebenso wichtig sind wie wir, und nicht nur als Mittel zum Zweck, um eigene Ziele zu erreichen.



Ineffektives Leadership

Eine ineffektive Personalführung kann nicht nur zu einer Verschlimmerung von Problemen am Arbeitsplatz führen, sondern auch neue Problemfelder schaffen. Dies geschieht, wenn Führungskräfte alle anderen als das eigentliche Problem ansehen, anstatt zu prüfen, wie sie selbst zu den bestehenden Fehlentwicklungen beigetragen haben.



Story | Ineffektives Leadership

Die Spannungen zwischen der Polizeibehörde von Kansas City (KCPD), und der Fraternal Order of Police (FOP) waren so ausgeprägt, dass beide Seiten Rechtsanwälte engagierten und sich die Verhandlungsgespräche als langwierig und äußerst schwierig darstellten.

Nach der Lektüre von Arbingers Bestseller „*Führung und Selbsttäuschung*“ und der Teilnahme an einem Arbinger-Workshop beschloss der Polizeichef von KCPD, Arbinger in die Polizeizentrale zu holen, wo die Abteilungsleiter, Mitglieder der FOP und andere zentrale Führungskräfte zusammenkamen. Die Anwesenden beschrieben den anfänglichen Start als „frostig und feindselig“.

Im weiteren Verlauf des Trainings begannen Beamte, die seit Jahren nicht mehr

miteinander gesprochen hatten, sich auszutauschen. Eine Woche später hielt der Polizeichef eine abteilungsübergreifende Versammlung ab, um die gemeinsame Entscheidung bekannt zu geben, auf weitere Tarifverhandlungen zu verzichten.

Der Wandel von Feindseligkeit zu Wohlwollen war für Außenstehende kaum nachvollziehbar. Und die positiven Veränderungen bei der KCPD bildeten erst den Anfang ab, und dehnten sich sukzessive auch auf andere Einheiten aus.

Das Ergebnis



Auszeichnung als Spezialeinheit



In den ersten 5 Jahren wurden mehr illegale Waffen, Drogen und Geld beschlagnahmt als im Jahrzehnt zuvor



Nur 20 misslungene Schusswaffenprüfungen in den ersten 5 Jahren nach der Implementierung



Erfahren Sie, wie die KCPD durch die Entwicklung von Führungskräften im Bereich der Strafverfolgung kostspielige Rechtsstreitigkeiten vermeiden konnte.



Arbinger Tipp

Wie sehr sind wir daran interessiert, andere wirklich zu verstehen, von anderen zu lernen? Zuhören ist die einzige Art, einen Menschen wahrhaft zu verstehen.



Bessere Zusammenarbeit durch Kulturwandel

Dynamisches Wachstum ist reizvoll, kommt jedoch nicht ohne seine eigenen spezifischen Herausforderungen. Wenn ein Team expandiert, ist es oft schwierig, die kulturellen Fundamente zu erhalten, auf denen es aufgebaut wurde. Ohne die richtigen Instrumente zur effektiven Artikulation der Teamdynamik können Organisationen auf Schwierigkeiten stoßen, ihre einzigartige Kultur zu skalieren.



Story | Bessere Zusammenarbeit durch Kulturwandel

Der Spielentwickler Outfit7 wurde mit der Idee gegründet, „Spaß und Unterhaltung für alle zu bieten“ – auch für ihre Mitarbeiter:innen. Um diese Mission zu verwirklichen, haben die Gründerinnen bewusst eine Kultur geschaffen, die von Spaß, Respekt und Zusammenarbeit geprägt ist.

Als das Unternehmen jedoch unglaublichen Erfolg und Wachstum verzeichnete, begannen die Gründerinnen Samo und Iza, sich Sorgen zu machen, dass sie ihre einzigartige Kultur verlieren könnten, und kämpften damit, diese effektiv zu skalieren.

Outfit7 beauftragte Arbinge mit der Durchführung eines zweitägigen Workshops mit seinem Leadership Team. Viele Teammitglieder waren anfangs skeptisch, was die Notwendigkeit einer anderen Arbeitsweise betraf, aber die Session half ihnen zu erkennen, wie sie

zu den wachsenden Rissen in der Unternehmenskultur beitragen.

Das Team war von den Ergebnissen des Workshops so begeistert, dass Arbinge fünf Mitglieder:innen des Führungsteams zu internen Facilitatoren ausbildete. Jede:r der 200 Beschäftigten von Outfit7 nahm an den Workshops und den Implementierungssessions von Arbinge teil. Die internen Facilitatoren führten dabei für über 90 % der Belegschaft die entsprechenden Trainings durch.

Das Ergebnis



Mitarbeiterzahl hat sich seit der Zusammenarbeit mit Arbinger mehr als verdoppelt



Die App „Talking Friends“ von Outfit7 wurde über 3 Mrd. Mal heruntergeladen



Mehr als 250 Mio. aktive Nutzer jeden Monat, die mehr als 3,5 Mrd. Aufrufe auf YouTube generieren



Erfahren Sie, wie Outfit7 mit Arbinger zusammengearbeitet hat, um die Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu steigern, Beziehungen zu verbessern und Führungskräfte zu entwickeln.



Arbinger Tipp

Finden Sie etwas, das Sie an jedem Ihrer Mitarbeitenden schätzen – vor allem an den „Schwierigen“.



Reorganisationen

Die Reorganisation von Unternehmen ist schwierig – Entlassungen, Standortwechsel, höhere Arbeitsbelastung und weniger Ressourcen führen oft zu Unsicherheiten am Arbeitsplatz und einer angespannten Atmosphäre unter den Mitarbeitenden. Wenn die Spannungen nicht gemanagt werden, können sich daraus Zerwürfnisse, Konkurrenzkämpfe um begrenzte Ressourcen und Zielkonflikte entwickeln.



Story | Reorganisationen

CenturyLink, ein führender Telekommunikationskonzern, kündigte Pläne für eine umfassende Restrukturierung des Unternehmens an. Die Leitung der mit 25.000 Mitarbeiter:innen größten Sparte war äußerst bedacht auf den Erfolg der Reorganisation und die Auswirkungen auf die Arbeitsmoral.

Um diese Herausforderung anzugehen, begannen alle 3.500 Manager der Sparte mit einem Training, das gemeinsam von Arbingern und internen Facilitatoren durchgeführt wurde. Dabei erhielten die Führungskräfte fortgeschrittene Schulungsmethoden, Lernkonzepte, Arbeitsbücher und Videos, um die Zusammenarbeit in ihren Teams zu verstärken. Die Führungskräfte berichteten daraufhin von erheblichen Prozessverbesserungen in einer Vielzahl von Arbeitsfeldern. Sie betonten, dass sich die Geschäftseinheit nun auf eine

Atmosphäre der Zusammenarbeit, der gemeinschaftlichen Nutzung von Ressourcen und harmonisierter Zielsetzungen zubewegt.

Führungskräfte übernahmen mehr Eigeninitiative und fanden in einem Umfeld, in dem die Möglichkeiten begrenzt schienen, kreative Wege, um die Kunden der Sparte besser zu betreuen. Viele fühlten sich dadurch selbstbestimmter und waren leichter in der Lage, mit den Veränderungen im Unternehmen umzugehen.

Das Ergebnis



Arbeitszufriedenheit der Belegschaft um 20 % gesteigert



Umsatzwachstum um 17 %



Kundenzufriedenheit um 21 % erhöht



Hier erfahren Sie, wie CenturyLink mit Arbinger zusammenarbeitete, um bei der Reorganisation des Unternehmens und den damit verbundenen Herausforderungen zu helfen.



Arbinger Tipp

Suchen Sie nach einem Mitarbeitenden, der unter einer schwierigen Situation leidet. Geben Sie Informationen, Ressourcen, oder direkte Hilfe.

The image shows two men in business suits engaged in a conversation. The man on the left is looking towards the man on the right, who is gesturing with his hands. The background is a blurred office environment. A large blue graphic element is on the left side of the page.

Umstrukturierungen

Die Transformation von Unternehmen ist kein leichtes Unterfangen. Diese massiven Veränderungen sind mit einem enormen Ausmaß und erheblichen Herausforderungen verbunden. Oftmals beinhalten sie Entlassungen in großem Umfang und weitreichende Änderungen der Aufgaben und Zuständigkeiten. Wenn die Belegschaft unter starkem Druck und erheblicher Ungewissheit steht, kann sich eine sehr negative Spannung innerhalb des Unternehmens aufbauen.



Story | Umstrukturierungen

Staples ist ein weltweit führendes Einzelhandelsunternehmen für Bürobedarf mit mehr als 34.000 Beschäftigten. Als eine umfassende Umstrukturierung der europäischen Niederlassungen anstand, war dies wohl das größte Transformationsvorhaben der Branche.

Für viele Beschäftigte von Staples waren die angekündigten Veränderungen so weitreichend, dass sie nur schwer zu akzeptieren waren. Die Anspannung war derart ausgeprägt, dass der Präsident von Staples Europa von einem „Kriegszustand“ sprach. Unter diesen verschärften Bedingungen gingen die Geschäfte nur schleppend voran. Die Führung von Staples Europa wandte sich an Arbinger, um einen grundlegenden Shift des Mindsets zu kultivieren. Ziel war es die Zusammenarbeit zu verbessern und das Engagement der Belegschaft für eine neue Zukunftsvision zu wecken. Von Juni 2013 bis Januar

2015 trafen sich die Facilitatoren von Arbinger alle drei bis sechs Monate mit dem Leadership Team und boten flexible, fortlaufende Unterstützung, die sich an die veränderten Bedürfnisse der sich transformierenden Sparte anpasste. Arbinger gab dem Führungsteam einen übergeordneten strukturellen Rahmen und ein umsetzbares Konzept an die Hand, um einen Wandel der Sichtweise zu beschleunigen. Das Team wurde befähigt, seinen Wertbeitrag zu erhöhen, indem es mehr Verantwortung für die Auswirkung der eigenen Arbeit auf die einzelnen Interessengruppen übernahm.

Das Ergebnis



Erfolgreiche Umstrukturierung der Organisation



Ein nachhaltiger Shift des Mindsets, der die Kommunikation und Zusammenarbeit verbesserte



Etablierung engerer Arbeitsbeziehungen



Erfahren Sie, wie die Führungskräfte von Staples ihre Arbeitsbeziehungen stärken und Spannungen abbauen konnten.



Arbinger Tipp

Wenn Sie sich über einen Mitarbeitenden ärgern, erinnern Sie sich an eine Situation, in der Sie etwas Ähnliches getan haben.



Unzufriedene Kunden

Viele Unternehmen stoßen bei der Skalierung von Kultur, Prozessen und Führungskräfteentwicklung auf Schwierigkeiten. Diese Herausforderungen können zu mangelhafter Kommunikation, Konflikten, funktionalen Silos und Mitarbeiterunzufriedenheit führen. Wenn diese Probleme nicht angemessen gemanagt werden, können wertvolle Arbeitskräfte frustriert werden und das Unternehmen verlassen.



Story | Unzufriedene Kunden

Das Bestattungsunternehmen Horan & McConaty (H&M) nutzte seinen hervorragenden Ruf und expandierte von zwei auf sieben Standorte. Als H&M neue Filialen eröffnete und zusätzliche Arbeitskräfte einstellte, stieß das Unternehmen auf Schwierigkeiten bei der Skalierung.

Der Konflikt spitzte sich zu, als die Bestattungsleiter, die Einsatzplanung und der operative Betrieb nicht mehr effektiv zusammenarbeiteten und die Qualität der Services von H&M beeinträchtigten. Dies wirkte sich auf die Kundenzufriedenheit aus und führte zu steigenden Kosten und sinkender Rentabilität. Die Geschäftsführung von H&M war sich der Tragweite ihrer Situation bewusst und wandte sich an Arbinger, mit der Bitte um Hilfe.

Nach einer ersten Analyse der Situation schlug Arbinger einen zweitägigen Workshop vor.

Daraufhin wurden zwei H&M-Führungskräfte als interne Facilitatoren ausgewählt, die den Rest der Belegschaft trainieren und im Prozess unterstützen sollten. Diese Tools halfen dabei, den andauernden Konflikt zwischen Einsatzplanung, Operations und den Bestattern zu hinterfragen.

Die Führungskräfte in jeder Funktion begannen zu prüfen, inwieweit sie selbst zu den Problemen beitrugen, und suchten nach Wegen, wie sie sich gegenseitig als Team besser unterstützen konnten.

Das Ergebnis



Die Kundenbewertungen für die Unterstützung und Betreuung durch H&M verbesserten sich um 10 %



Der gesamte Net Promoter Score (NPS) von H&M zeigte einen Anstieg von 10 %



Zufriedenheit und Engagement der Beschäftigten verbesserten sich drastisch, während Überstunden und Fluktuation deutlich reduziert wurden



Hier erfahren Sie mehr darüber, wie Arbinger Horan & McConaty dabei geholfen hat, die Zusammenarbeit zu stärken und die Kosten durch ein verbessertes Team Performance Management zu senken.



Arbinger Tipp

Lernen Sie heute die Namen von drei Mitarbeitenden, nennen Sie diese namentlich, und lernen Sie etwas über sie, das einprägsam ist.



Dysfunktionale Teams

Wenn das Vertrauen in die Führung schwindet, schwinden auch Vertrauen und Zusammenarbeit. Infolgedessen kann es zu unerwünschten Verhaltensweisen kommen – Zurückhaltung von Informationen, Bereitstellung ungenauer Daten und ausufernde Konflikte. Obwohl diese Fehlentwicklungen offensichtlich sind, erkennen viele nicht, wie sie selbst zu dem Problem beitragen.



Story | Dysfunktionale Teams

Das Leadership Team der europäischen Tochtergesellschaft von Spandex, einem amerikanischen Großkonzern, wurde durch eine dysfunktionale Teamdynamik im Rahmen einer konfliktreichen Beziehung innerhalb des Produktionsbereichs belastet.

Ein enormes Misstrauen hatte sich aufgebaut, und beide Seiten hielten wichtige Informationen zurück, die der anderen Einheit geholfen hätten, effektiver zu arbeiten. Der Präsident von Spandex, Rod Larson, war mit dem Lösungsansatz von Arbinger vertraut und beauftragte uns mit dem Training und der Unterstützung des Management Teams.

Der Schwerpunkt dieses Trainings lag auf dem Aufbau von Vertrauen und Zusammenarbeit und führte zu einer ganzjährigen Partnerschaft, die aus begleitender Unterstützung bei der Umsetzung und Coaching der Führungskräfte bestand. Laut

Rod hatte die erste Trainingsphase einen unmittelbaren und spürbaren Einfluss auf die Teamdynamik. Mit der Zeit sahen die Mitglieder, wie sich ihr Team wesentlich produktiver und aufrichtiger entwickelte.

Dank der kontinuierlichen Unterstützung bei der Implementierung und dem Coaching zentraler Führungskräfte wurde sichergestellt, dass die Wirkung des Trainingsprogramms sich auf höchstem Niveau entfaltete.

Das Ergebnis



Leadership Transformation



Stärkere Eigenverantwortlichkeit, die sich in einer verbesserten Zusammenarbeit zeigt



Steigerung von Produktivität und Leistungsbereitschaft



Verfolgen Sie, wie das Team von Spandex Geschäftsprozesse transformierte und Auseinandersetzungen durch den Einsatz eines Konfliktlösungsmodells beseitigte.



Arbinger Tipp

Was könnten Sie von jemandem in der Organisation lernen, um Ihre Rolle besser zu erfüllen?

A man with a goatee and safety glasses, wearing a white lab coat, is focused on his work in a laboratory. He is holding a small purple object in his hands. The background shows laboratory equipment and a clean, professional environment. A large blue graphic element is on the left side of the page.

Kulturwandel nach mehreren Fusionen

Unternehmensfusionen sind eine komplexe Herausforderung. Sie umfassen nicht nur die unmittelbare Vergrößerung Ihrer Organisation, sondern auch die zusätzliche Schwierigkeit, dass unterschiedliche Unternehmenskulturen aufeinandertreffen. Ohne den Aufbau einer homogenen, vereinten Kultur laufen Sie Gefahr, dass sich die Mitarbeiter:innen nicht repräsentiert, nicht honoriert bzw. wahrgenommen fühlen.



Story | Kulturwandel nach mehreren Fusionen

Nach der Übernahme von General Dynamics (GD) und seinen mehr als 8000 Beschäftigten befand sich Hughes Missile Systems (HMS) im Umbruch. Die Situation wurde weiter verschärft, als HMS von dem großen Rüstungsunternehmen Raytheon übernommen und in Raytheon Missile Systems (RMS) umfirmiert wurde.

Die Führungsspitze erkannte die Risiken, die sich aus den internen Streitigkeiten für die Zukunft des Unternehmens ergaben, und musste die Organisation vereinen. Nach der Evaluierung von fast 40 verschiedenen Beratungsunternehmen entschied sich RMS für Arbinger, aufgrund des einzigartigen Lösungsansatzes. Er ermöglichte es RMS, die Bereiche mit Leitlinien und Tools auszustatten, die es ihnen erlauben würden, auftretende Probleme eigenständig zu lösen. Im Mittelpunkt stand die Befähigung

jedes einzelnen Mitarbeitenden, seinen individuellen Beitrag zu Problemen zu sehen, sich eigenverantwortlich zu engagieren und effektiv zusammenzuarbeiten.

RMS sah in den Prinzipien von Arbinger die ideale Lösung und beschloss, alle 17.000 Beschäftigten des Bereichs zu schulen. Alle begannen über die engen Grenzen ihrer eigenen Rollen hinauszublicken und sich zudem auf die Bedürfnisse ihrer Kolleginnen und Kollegen und des gesamten Unternehmens zu konzentrieren.

Das Ergebnis



Feststellung von Einsparungen in Höhe von 7 Mio. USD bereits am ersten Projekttag



Umsatzsteigerung von 1,9 Mrd. USD auf 5,0 Mrd. USD



Heute ist RMS der weltweit größte Hersteller seiner modernen Technologien und die größte Sparte von Raytheon.



Erfahren Sie, wie sich Raytheon von einer Gruppe von 12.000 unterschiedlichen Mitarbeitenden in eine vereinte Organisation mit einer starken Unternehmenskultur transformierte.



Arbinger Tipp

Überlegen Sie, auf welche Weise Sie zu einem Problem am Arbeitsplatz beitragen, und übernehmen Sie dafür Verantwortung.



Beschleunigte Skalierung des Wachstums

Ein beschleunigtes Wachstum erfordert einen reproduzierbaren Prozess. Das bedeutet, dass ein zuverlässiger Weg gefunden werden muss, um die menschenzentrierte Kultur zu etablieren, von der jedes erfolgreiche Unternehmen abhängt. Ohne einen strukturierten, übertragbaren Ansatz riskieren Sie einen fragmentierten und inkonsistenten Verlauf.



Story | Beschleunigte Skalierung des Wachstums

Plum Healthcare hatte sich zum Ziel gesetzt, ein Unternehmen zu gründen, das sich auf den Erwerb und die erfolgreiche Transformation von dysfunktionalen Pflege- und Rehabilitationseinrichtungen konzentriert.

Diese Einrichtungen waren oft mit erheblichen klinischen und finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert. Plum wusste jedoch, dass ein beschleunigtes Wachstum einen reproduzierbaren Ansatz erfordern würde.

Da Arbingers Beratungsleistungen im Gesundheitswesen bereits anderen namhaften Organisationen in der Branche geholfen hatten, wandte sich Plum an uns, um die nötige Unterstützung zu erhalten. Es galt, ein Führungskonzept, einen kulturellen Rahmen und ein Toolkit für die Belegschaft zu entwickeln, die jeder neuen Institution einen

erfolgreichen Umstellungsprozess ermöglichen würden. Als Ergebnis dieser anfänglichen Arbeit war das Führungsteam in der Lage, Richtlinien zu entwickeln und kooperative Arbeitspraktiken einzuführen, die als Grundlage für eine positive und produktive Kultur dienen sollten.

Durch fortlaufende Coaching-Sessions vermittelte Arbingers den Verantwortlichen die nötigen Fähigkeiten, um jeden Einrichtungsleiter im gesamten Unternehmen zu fördern und weiterzuentwickeln.

Das Ergebnis



Zunahme der Betriebe und der Beschäftigten
um fast 500 %



Verbesserung der klinischen Qualitätskennzahlen
um 37 %



Die Zahl der bundesweiten Weisungen war um 34 %
geringer als der Durchschnitt der Mitbewerber



Erfahren Sie, wie Plum in der Lage war, mit einer beeindruckenden Geschwindigkeit zu wachsen und gleichzeitig sicherzustellen, dass jede neu erworbene Einheit vollständig in die patientenzentrierte Kultur von Plum integriert wurde.



Arbinger Tipp

Lernen Sie die Zielsetzungen von drei Mitarbeitenden kennen, die Sie bei Ihrer Arbeit beeinflussen.



Steigerung der Team Performance

Auch wenn Veränderungen in jedem Unternehmen zur Anpassung und zum Wachstum notwendig sind, können sie zu Instabilität führen. Eine schwache Unternehmenskultur, Spannungen zwischen Abteilungen, unzureichende Ergebnisse und Schuldzuweisungen können die Folge sein – falls nicht entsprechend gehandelt wird. Ohne angemessene Maßnahmen können Moral und Motivation schnell schwinden.



Story | Steigerung der Team Performance

Die Dr. Reddy's Foundation unterstützt mit ihrem Aushängeschild, der LABS-Livelihood Advancement Business School, unterprivilegierte Jugendliche Indiens bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts. Bis vor kurzem wurde dieses Programm kostenfrei angeboten und von einem Unternehmen gesponsert.

Aufgrund finanzieller Zwänge musste die Stiftung ein nachhaltigeres Geschäftsmodell einführen und die Teilnehmer um einen geringen Geldbeitrag bitten. Infolgedessen konnte die Stiftung deutlich mehr Jugendliche betreuen, musste aber auch ihre Prozesse schlanker und effizienter gestalten. Das Erreichen des erforderlichen Effizienzniveaus schien unmöglich, und Reibereien zwischen internen Bereichen führten zu einem stetigen Rückgang der Teilnehmerzahlen und der Qualität der Ausbildung.

Um Abhilfe zu schaffen, begannen der CEO und das Leadership Team mit einer ersten von Arbinger moderierten Session. Hierbei erhielten die 30 zentralen Führungskräfte eine gemeinsame Sprachregelung, die ihnen half, ihre Selbstwahrnehmung zu schärfen, und entsprechende Tools. Es folgten monatliche Meetings zwischen den Studenten und den Abteilungsleitern, bei denen das Feedback der Studenten direkter aufgenommen wurde, was zu einer raschen Verbesserung der Teamleistung führte.

Das Ergebnis



Beschwerden wurden praktisch eliminiert



Die Anzahl der eingeschriebenen Studenten und der Verbleib in der Schule hat sich drastisch verbessert



Abteilungsübergreifende Schulzuweisungen und daraus hervorgehende Silos wurden überwunden



Erfahren Sie, wie Arbinger der Dr. Reddy's Foundation dabei geholfen hat, durch die Implementierung von Strategien zur Leistungssteigerung von Teams die Anzahl der eingeschriebenen Studenten und die Bindungsrate zu erhöhen.



Arbinger Tipp

Entwickeln Sie eine Veränderung in Ihrer Arbeitsweise, die Ihre Hilfsbereitschaft gegenüber Ihren Stakeholdern erhöhen würde, und setzen Sie diese um.



Erfolgsmessung zur Optimierung der Effektivität

Ohne eine effektive Erfolgskontrolle gibt es keine Gewissheit, dass Ihre Maßnahmen zum gewünschten Ziel führen. Auch wenn Sie sicher sind, dass Sie die richtige Lösung anbieten, müssen Sie die Ergebnisse objektiv und systematisch bewerten. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Sie wertvolle Zeit, Energie und Ressourcen verschwenden.



Story | Erfolgsmessung zur Optimierung der Effektivität

Chantal Carr gründete Hope Arising, eine gemeinnützige Organisation, die sich für die Versorgung von sauberem Wasser in ländlichen Gebieten in Äthiopien einsetzt. Sie war davon überzeugt, dass Dorfbewohner sauberes Wasser benötigten, und man arbeitete zielstrebig daran, Zugang zu Wasser zu verschaffen, wo es zuvor unerreichbar war.

Nach der Entdeckung von Arbingers Ansatz wurde Carr jedoch klar, dass Hope Arising die Auswirkungen seiner humanitären Maßnahmen noch nie gemessen hatte. Als das Team von Hope Arising begann, die Situation vor Ort zu bewerten, stießen sie auf schmerzhaft Erkenntnisse: Die Eimer, die zum Sammeln von sauberem Wasser verwendet wurden, waren oft verunreinigt, und teilweise kam das Wasser gar nicht in den Dörfern an. Um ihre Mission wirklich erfolgreich zu gestalten, mussten sie einen neuen Weg zur Evaluierung ihrer Leistungen finden. In dem Bestreben, die Methoden von Arbinger zu nutzen, begann

Hope Arising mit der Entwicklung einer neuen Vorgehensweise der Erfolgskontrolle. Ein Teammitglied stellte eine sehr wichtige Frage: „Welche Ergebnisse wünschen sich die Menschen? Was erhoffen sie sich von sauberem Wasser?“ Das Team hörte von den Dorfbewohnern nur eine Antwort: „Wir brauchen sauberes Wasser, damit unsere Kinder zur Schule gehen können.“ Mit dieser neuen Erkenntnis war man in der Lage, die Erfolgsmessung besser auszurichten, z.B. anhand der Anzahl der Tage, an denen die Kinder in der Schule sind – was den Empfängern der gemeinnützigen Leistungen am wichtigsten erschien.

Das Ergebnis



Ein besserer Ansatz zur Erfolgsmessung bei gemeinnützigen Projekten



Erfüllung der wahren Bedürfnisse für die Menschen in Äthiopien



Sondierung und Entwicklung weiterer Methoden der Unterstützung



Hier erfahren Sie, wie Arbinger Hope Arising dabei geholfen hat, die Mission auf Erfolgskurs zu halten, indem Ergebnisse gemessen und professionelle Kompetenzen vermittelt wurden, ohne dabei die Menschlichkeit der Aufgabe aus den Augen zu verlieren.



Arbinger Tipp

Fragen Sie sich: Wer ist der wichtigste Empfänger meiner Arbeit? Wie gut fühlt sich dieser Mensch behandelt? Tun Sie etwas, um diese Antwort zu verbessern.

Dies sind nur einige der Situationen, in denen Arbinger Ihrer Organisation zur Seite stehen kann.

Von der Harmonisierung der Führungsarbeit über die Verbesserung der Teamleistung bis hin zur Transformation der Kultur – Arbinger hat Lösungen für jegliche Herausforderungen, die auf Sie zukommen. Setzen Sie sich noch heute mit uns in Verbindung, um mehr über Arbingers Lösungen für Führungskräfteentwicklung, Team Performance und Diversität, Chancengleichheit und Inklusion zu erfahren – Lösungskonzepte, die das Mindset adressieren und so zu exzellenten Ergebnissen führen.

Kontaktieren Sie uns gerne!

