



Der Auftraggeber bei der Preisverleihung



Gefühle leben



Begegnung auf Augenhöhe



Auftraggeber

## ORGANISATIONSENTWICKLUNGSKONZEPT

# „Tschüss Chef – Hallo Lustleister!“

## AGILE UNTERNEHMENSFÜHRUNG MIT DEM INTEGRALEN LEADERSHIP-MODELL

### WAS ZU TUN WAR:

Der Weltmarktführer für Verpackungsmaschinen hat uns zur Verwirklichung seiner Vision eines sich selbststeuernden, agilen Unternehmens beauftragt. Projektbeginn 2013. Wir entwickelten daraus die Vision einer Kultur, die aus dem tiefsten Herzen der Mitarbeiter kommt und in der jeder seinen Platz finden und sich gemäß seinen Potenzialen entfalten und leben kann.

Um den Organisationsentwicklungsprozess zu validieren haben wir die Teilnahme bei Great Place to Work in 2014 empfohlen. Ziel war unter die Top 50 der besten Arbeitgeber Deutschlands zu gelangen und damit gleichzeitig die Arbeitgeberattraktivität im ländlichen Raum deutlich zu steigern.

### WAS WIR GEMACHT HABEN:

Um die Vision ins Leben zu bringen wurden von uns 100 Mitarbeiter (davon 50 Führungskräfte) in Theorie und Praxis einer agilen Unternehmensführung geschult. Agilität steht für Transparenz, Selbstorganisation, Selbstverantwortlichkeit, selbststeuernde Teams, die leidenschaftlich und kooperativ das vorhandene Potential entfalten. In den Workshops wurde das Denken geöffnet, den Gefühlen Raum gegeben, bestehende Paradigmen überprüft, erweitert und neue geschaffen.

Der vermittelte Zustand der Präsenz und Sensibilität generiert ein neues Bewusstsein im Umgang mit dem gesamten Feld (Mensch, Prozesse, Maschine, Umwelt, Produkte). Im Rollout Prozess wurden bestehende Konflikte geklärt, „Transparente Kommunikation“ geschult, neues Führungsverhalten trainiert, Teams entwickelt und der Kooperationsgedanke mit Leidenschaft und Herzintelligenz implementiert.

### WAS INTEGRAL IST:

Das integrale Leadership-Modell ist ein Analyse- und Entwicklungstool für Organisationen in Anlehnung an Spiral Dynamics (Don Beck/Chris Cowan) und das Vier-Quadranten-Modell (Ken Wilber). Dieses Tool ermöglicht Individuen, Abteilungen und Organisationen den Entwicklungs- und Verhaltensstatus festzustellen und Bedürfnisse, Herausforderungen und Entwicklungsschritte zu definieren.

### WAS WIR GEMEINSAM ERREICHT HABEN:

- 2013 war das erfolgreichste Jahr in der Geschichte des Unternehmens.
- Selbststeuernde Vertriebs- und Serviceteams.
- Selbstverantwortung im Führungskreis.
- Platz 29 unter 600 Teilnehmern bei Great Place to Work, eine herausragende Mitarbeiterzufriedenheit von 92%; 93% sind stolz auf das Unternehmen.
- Great Place to Work hat gemessen: Glaubwürdigkeit, offene Kommunikation, integriertes Führungsverhalten, Respekt, Förderung und Anerkennung, Stolz, Teamgeist und Zusammengehörigkeit. In allen untersuchten Bereichen wurde ein überdurchschnittliches Ergebnis erzielt.
- Eine bahnbrechende Innovation, ausgezeichnet mit dem IF-Design Award.
- Daß die Menschen bei pester pac eine über sich selbst hinausgehende Begeisterung und Fürsorge für alles Leben in sich tragen und eine authentische Lebenspraxis für sich entwickelten, in der sie das auch leben, wovon sie sprechen.
- Im neuen „pester-Spirit“ lebt die Sehnsucht, eine größtmögliche Klarheit, Liebe und Kraft für sich selbst zu entwickeln und für das Unternehmen und dessen Erfolg - der den Mitarbeitern ein Herzensanliegen ist - einen wesentlichen Beitrag zu leisten.