



UNTERNEHMENS IDENTITÄT

PETERS UND WATERMAN (1984)
GLÜCKTE ALS ERSTEN DER
NACHWEIS, DASS DIE KULTUR
EINES UNTERNEHMENS MIT
VERANTWÖRTLICH FÜR DES-
SEN WIRTSCHAFTLICHEN ER-
FOLG IST.

**Fern von aller Theorie: Kennen Sie das Kultur-
Potenzial Ihrer eigenen Unternehmung? Nutzen
Sie es? Ist Ihrem Kader und den Mitarbeitenden
bewusst, welches Image Sie als Arbeitgeber ge-
niessen? Welches Image Sie haben oder anstre-
ben? Und wie wer dazu beiträgt?**

Nutzen Sie das Potential bewusst gepflegter Un-
ternehmenskultur! Ich unterstütze Sie gerne da-
bei, massgeschneiderte Lösungen zur Realisie-
rung Ihrer Vorstellungen für die Zukunft zu entwi-
ckeln.

THEMEN

Kultur-Image klären und festigen

Wissen Sie, wie und was Ihre (potentiellen) Kunden über Sie und das Arbeitsklima des Unternehmens denken? Wer warum bei Ihnen arbeitet, arbeiten sollte? Verknüpfen Sie Ihre Vorstellungen mit klaren Signalen und Botschaften?

Ihr Ziel: Bewusstsein darüber, ob und mit welchen Folgen Ihre Betriebskultur im Markt wahrgenommen wird. Grundlagen und Tools erarbeiten, die dazu beitragen, Ihre Vorstellungen Gewinn bringend umzusetzen.

Werte, Vision und Leitbild

Sind Sie auch davon überzeugt, dass bewusstes, gemeinsames Ziehen am gleichen Strick für Ihren wirtschaftlichen Erfolg entscheidend sein kann? Ist Ihr Strick noch reissfest genug? Genügt er den aktuellen Anforderungen? Finden alle Ihre Mitarbeitenden einen angemessenen Platz am Strick und wissen alle warum sie in welche Richtung ziehen sollten?

Ihr Ziel: Unternehmenswerte, -vision und -Leitbild sind die Leitplanken unternehmerischen Handelns. Sie sind im unternehmerischen Alltag sichtbar.

Wertebasierte Führung und Zusammenarbeit

Übertriebenes Gärtlidenken nimmt überhand? Sie vermissen konstruktiven Austausch, mit Ihnen, unter den Abteilungen? Sie werden den Eindruck nicht los, einseitig, immer liefern zu müssen? Bei Bedarf Sündenbock zu sein?

Ihr Ziel: Ein wertschätzender, konstruktiver Dialog auf allen Ebenen. Lebendiger Austausch im Betrieb. Motivierendes und positives Miteinander soll entstehen und gepflegt werden. Voneinander Lernen gehört zur Betriebskultur.

Vertrauensperson

Gemäss Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit und persönlichen Integrität der Arbeitnehmer (auch in Folge von Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung, usw.) alle Massnahmen zu treffen, die nach Erfahrung notwendig sind, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Gemäss Wegleitung des seco zum Arbeitsgesetz ist die Bezeichnung einer externen Vertrauensperson eine der «wichtigen Massnahmen». Ich erfülle die an eine Vertrauensperson gestellten Anforderungen und stehe Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Unser Ziel: Wir nehmen den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden ernst, kümmern uns um interne Konflikte und beugen damit Produktivitätsverlusten und Absenzen vor.

SETTING-ELEMENTE

Im Anschluss an unseren Erstkontakt mache ich Ihnen gerne einen massgeschneiderten Projektvorschlag für Ihr Thema. Dieser berücksichtigt in der Regel folgende Methoden:

Analysen und Konzepte

In meinen Stammgebieten (Werte, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen) leiste ich sehr gerne inhaltliche Grundlagen- und Vorarbeit. Verschiedene Analyseinstrumente können uns dabei unterstützen, Ihr Anliegen noch präziser, Ihr Thema noch prägnanter zu erfassen. Speziell gerne arbeite ich mit profilingvalues, einem wissenschaftlich validierten Verfahren, dessen Resultate auf der Grundlage unserer persönlichen Werthaltungen berechnet werden.

Interviews

Interviews mit Mitarbeitenden und Marktteilnehmern tragen oft dazu bei, blinde Flecken aufzudecken. Sie führen in nützlicher Frist zu einem Überblick der relevanten Themen und Befindlichkeiten.

Beratung

Wir müssen nicht jedes Rad neu erfinden. Ich stelle Ihnen mein Wissen und meine Erfahrung mit Bezug zu Ihren Themen und Fragen gerne zur Verfügung

Moderation/Workshop

Gilt es Ideen und Ansätze zu vermitteln, Erarbeitetes den Weg zu den Praktikern im Alltag finden zu lassen, stelle ich Ihnen gerne Ihren Workshop zusammen. Durch die bewusste Vergabe der Moderation an eine externe Person, können Sie Ihrem Anspruch an eine neutrale Leitung gerecht werden, sich im Workshop eingeben, ohne sich für Methoden und Zeiten verantwortlich fühlen zu müssen. Gleichzeitig dürfen Sie neue Inputs und methodische Varianten zur Ergänzung Ihrer eigenen Praxis erwarten.

Umsetzungsarbeit

Sie kennen sich und Ihren Betrieb selber am Besten: Wenn Sie nach einigen Monaten die Gewissheit haben möchten, noch voll auf Kurs zu sein, lade ich Sie – und bei Bedarf Mitarbeitende – gerne zur «Bilanzsitzung» ein.

ZUSAMMENARBEIT

Gemeinsam klären wir Ihre Fragen, einigen uns auf Lösungswege und setzen möglichst frühzeitig konkrete Zeichen, um die Kraft der Wirkung von Signalen und kleinen Schritten voll auszuschöpfen.



KONTAKT

Ich unterstütze Sie gerne dabei das Potential Ihrer Unternehmensidentität zu erkennen und Realität werden zu lassen



Sprechen wir über Ihr Anliegen.
Ich freue mich auf Sie!

079 663 23 78

contact@bruelhart-coaching.ch