

Spiral Dynamics integral in Action

Beispiel: Gezielter Wandel des betrieblichen Zusammenwirkens



Unerwartete Umbrüche erzeugen für Mitarbeiter und Führungskräfte Belastungssituationen und manchmal auch menschliche Verwerfungen. Dennoch muss die Organisation nach der Krise in angemessener Zeit wieder in Tritt kommen. Mit erweiterter Sozialkompetenz und Gelassenheit in der Krise finden die Beteiligten wieder zurück zur Teamqualität. Dabei kann SDi helfen.

Wachstum erzeugt MEME'tische Anforderungen

Ein Galvanikunternehmen wurde durch ein außerordentliches Wachstum organisatorisch überfordert und musste wieder zu einer wirksamen Teamqualität zurückfinden. Dazu wurde ein Coach mit sozialer Kompetenz und SDi-Know-how für die Entwicklung des organisatorischen Verhaltens hinzugezogen. Während eines Zeitraums von 12 Monaten unterstützte er die Geschäftsführung in Hinblick auf menschliche Dynamiken. Für das Projekt wurden folgende Ziele formuliert:

- Wertschätzende Betreuung der betroffenen Beschäftigten auf dem Weg aus der Wachstums-Krise
- Flexible konzeptionelle sowie aktive Durchführung von Trainings zur erneuten Integration aller Beteiligten

Die Herausforderungen

- Einzelne „Bereichsfürsten“ versuchten den Wachstums-Druck durch „Handeln statt Worten“ zu bewältigen (ROT) und dies machte sie sozial unsensibel
- Die Qualitätsanforderungen der Kunden wurden dadurch verfehlt oder ineffizient erreicht (ROT vs. BLAU)
- Struktur- und prozessorientierte Manager konnten die Sozialdynamiken nur unzureichend einschätzen (BLAU vs. PURPUR)

Die Maßnahmen

- Wiederkehrende Team-Workshops – und –Trainings brachten inhaltliche Ergebnisse und erzeugten durch gezielte Struktur- und Prozess-Übungen an Projekten (BLAU) Training in gewünschten Verhaltensweisen
- Stabilisierung und Ausbau des Selbstwertgefühls und der Selbstsicherheit der beteiligten Ingenieure durch individuelle Coachings (Stärkung gesundes ROT / BLAU)
- Konstantes Monitoring und Reporting diente den Teams als außenstehendes Feedback, wobei die SDi-Entwicklungsbetrachtungen von ROT zu BLAU in den Arbeitsbesprechungen implizit und bei einzelnen Prozessverantwortlichen explizit eingebracht wurde

Die Ergebnisse

- Die Teams nahmen nach 6 Monaten eine konstruktive Haltung ein, die sich deutlich in geringeren Fehlerquoten und höheren Produktionsstückzahlen auswirkte
- Die soziale Dynamik und ein entwicklungsförderndes Klima stabilisieren den Betrieb auch bei zeitweilig höchsten und ungeplanten Belastungen

Als eine zentrale Leitungsperson plötzlich verstarb, gelang es dem Betrieb, durch offene und achtsame Dialoge ad-hoc Umstrukturierungen erfolgreich bei Hochlast zu erreichen.