

Das Process One Leadershipprojekt

Das Leadership Projekt ist eine komplexe Organisationssimulation, die Anforderungen und Strukturen ähnlich denen im Unternehmensalltag abbildet. Das zum größten Teil draußen stattfindende Projekt wird von den Teilnehmern geplant und umgesetzt. Es setzt einen Rahmen, der vernetztes Denken und Handeln beleuchtet und den Teilnehmern dabei ein Höchstmaß an Eigenverantwortung und Eigeninitiative abverlangt. Das Projektziel besteht darin, in mehreren Gruppen (vergleichbar mit verschiedenen Organisationseinheiten) in einem vorgegebenen Zeitraum einen maximalen gemeinsamen Gewinn zu erwirtschaften.

Sobald die Berater den Auftrag vergeben haben, organisieren sich die Teilnehmer selbst. Dabei durchlaufen sie alle Phasen eines realen Projektes: Sie planen zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen, verhandeln Kredite, kaufen Material ein, legen Meilensteine fest, nehmen eventuell Kurskorrekturen vor und ziehen Bilanz zum Schluss des Projektes.

Umsätze werden durch das Anlaufen von Stationen und das Absolvieren von Führungs-Herausforderungen generiert. Diese Herausforderungen sind Übungen mit einem deutlichen Führungsbezug. Innerhalb des Projektes nimmt jeder Teilnehmer der Gruppe für einen bestimmten Zeitabschnitt eine Führungsrolle ein.

Kosten im Projekt entstehen durch Miete von Material, welches zur Lösung der Herausforderungen benötigt wird, und durch Personalkosten, Consulting usw.

In der Planungsphase legen die beteiligten Gruppen ihre gemeinsamen Unternehmensziele fest (Umsatz, Kosten, Gewinn) und planen wie diese innerhalb der Rahmenbedingungen (z.B. Gebiet von 8 km², Zeitrahmen 7 Stunden, Kommunikation über Funkgerät) erreicht werden. In dieser Phase können die Teilnehmer eine Karte über das gesamte Gelände einsehen. Später ist jede Gruppe lediglich mit einem Plan von dem Teilgelände ausgestattet, in dem sich die jeweils andere Gruppe bewegt. Die Gruppen sind hier gefordert, Kontakt zu halten, sich gegenseitig zu unterstützen und die gemeinsamen Ressourcen optimal zu nutzen.

Die Durchführung findet selbstgesteuert statt. Dabei arbeiten die Gruppen sowohl „teamintern“ als auch „teamübergreifend“ an ungewohnten Herausforderungen, die außerhalb ihrer Fachkompetenz liegen. Das bedeutet auch, dass das Team und vor allem die Inhaber der Führungsrolle mit Planänderungen (z.B. Zeitverzug) und gemachten Erfahrungen (z.B. das Gelände für eine Übung gestaltet sich anders als angenommen) umgehen müssen.

Reflexion und Transfer

In der Reflexion werden kritische und auch besonders gut verlaufene Situationen aus dem Projekt hinterfragt. Da hier ausschließlich Situationen aus dem Leadership Projekt in Rede stehen, fällt es leichter Kritik anzunehmen als im Arbeitsalltag. Jeder kann sich an diese konkreten Ereignisse erinnern. Jeder weiß, wer wie reagiert hat. Da alle Teilnehmer sowohl in der Rolle der Führungskraft, als auch in der Rolle des Mitarbeiters im Projekt aktiv sind, ist das Feedback der Mitarbeiter und der Berater neben der Selbsteinschätzung zur Führungsleistung die Basis für die Reflexion der Führungssequenzen.

Ausgehend von diesen Erlebnissen können schließlich Parallelen zu vergleichbaren Situationen im Arbeitsalltag hergestellt werden. Nach unserer Erfahrung werden in der Reflexion genau die Dinge

transparent und besprochen, die für die teilnehmenden Führungskräfte auch in ihrem Führungsalltag relevant sind, und genau dies ermöglicht einen zielgenauen Transfer.

Eckdaten:

Trainingsanlässe und -ziele können sein:

- + Führungsverhalten und Führungsverständnis entwickeln
- + Führungsstile kennen lernen, trainieren und erleben
- + Schnittstellenproblematik transparent machen und bearbeiten
- + Selbstverantwortung und Eigeninitiative fördern
- + Kommunikationsmuster beleuchten und bearbeiten
- + Unterschiede von Delegation und Anweisung erkennen
- + Wahrnehmungen und Erwartungen von Mitarbeitern erfragen
- + Gemeinsame Zielsetzung, Commitment und Support hinterfragen

Dauer

Idealerweise ein Tag im Gelände plus Vorbereitung am Abend zuvor und Nachbereitung am Vormittag danach.

Teilnehmer

Führungskräfte oder zukünftige Führungskräfte

Teilnehmerzahl

Idealerweise 10 – 12 Teilnehmer, mindestens jedoch 8 Teilnehmer.
Größere Gruppen werden in mehrere Kleingruppen aufgeteilt.