

Kooperation

Peter Haas

Coach für Unternehmen in Bewegung

Modul Spannungsbilanz: „Spannungsfelder im Unternehmen bewusst erkennen und gestalten“

Zweck:

Steigern Sie die Gesundheit und die Leistung
im Team und im Unternehmen



Spannungsbilanz: „Spannungsfelder im Unternehmen bewusst erkennen und gestalten“

ist ein Modul, welches sich

- hauptsächlich an die **Geschäftsleitung und die Abteilungsleitung** richtet, um eine ganzheitliche, unternehmerische Sicht auf die jeweilige Unternehmenseinheit zu gewinnen.
- Für eine Betrachtung und Beurteilung der individuellen Arbeitsplatzsituation ist es auch für jeden **Mitarbeiter** geeignet.

Die Ziele des Moduls sind, dass Sie

- (1) als Führung durch die Betrachtung der Spannungssituation **Klarheit gewinnen, welche Ihrer Strukturen, Handlungen, Kommunikationsformen und Ziele** für das Unternehmen oder die Abteilung **förderlich** sind und welche **destruktiv** für das Unternehmen, die Abteilung, das Team oder / und den Kunden und Mitarbeiter **wirken**.
- (2) **Ihr Unternehmen / Ihre Abteilung ressourceneffektiv und –nachhaltig am Markt aufstellen**. Während der Umsetzung begleiten wir Sie spezifische Spannungen zu verstärken oder neu zu setzen.
- (3) als Fach- oder Führungskraft Ihren Arbeitsbereich aktiv gestalten lernen, indem Sie Spannungssituationen bewusst beeinflussen, so dass destruktiver Stress minimiert wird.

Kontakt

Peter Haas

Dipl. Wirtschaftsingenieur
Integraler Business Coach, ICA

Coach für
Unternehmen in Bewegung

Friedrich-Wilhelm-Platz 1
12161 Berlin

Tel: 030 688 10 238

Fax: 030 688 10 237

haas@phaas.de

www.unternehmensbeweglichkeit.de

Zertifiziert:

Reiss Profile™; EoC – Leadership
Kompetenz Tool; Systemarbeit,
Controller's Certificate, CA

Themenschwerpunkte:

Visionentwicklung, Ausrichtung
von Mitarbeitern an der Vision
und dem Marktbedarf, Führung,
Projektcoaching, Teamlernen,
Change Management, Strategie,
Geschäftsmodelle, Controlling,
Entscheidungsmanagement,
Kooperation und Vermarktung.

Kooperation

Methodisches Vorgehen:

Visualisierung von Spannungsfeldern in Organisationen oder im eigenen Arbeitsbereich und **Beeinflussung der Zukunft** bevor diese zur materiellen Realität wird.

Die Methode als Spannungsbilanz stammt aus dem Umfeld der EKS-Methode sowie des Controllings. Sie wurde als ergänzender Entwurf zur herkömmlichen Bilanz erstellt und ist ein System zur Ermittlung und Fortschreibung von immateriellen Faktoren, die sich erst zukünftig in der herkömmlichen Bilanz niederschlagen.

Anwendungsgebiet:

Eine Spannungsbilanz lässt sich nur aus einer individuellen Situation heraus entwickeln und **auf vielfältige Anwendungsgebiete fokussiert einsetzen**.

- Sie entscheiden auf welches Thema sich die Spannungsbilanz fokussiert.
- Es geht um die Zukunftssteuerung zum gewünschten Thema.

Beispielsweise kann es um Kundenbegeisterung, Mitarbeiterzufriedenheit, Vertrieb oder auch Gesundheit der Organisation, eines Führungsteams oder einer Person am Arbeitsplatz gehen. Wesentlich ist, dass sich immaterielle Spannungen früher oder später in sicht- und messbare Ergebnisse niederschlagen – in Form von Cash Flow, Umsatz, Produktivität, Gewinn oder Verlust.

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit mit der Methode:

Eine Spannungsbilanz kann sowohl im Einzelgespräch als auch im Team stattfinden. Wichtig ist, dass der Klient die Bereitschaft mitbringt, zukunftsgerichtet wesentliche Themen zu reflektieren. In der gemeinsamen Arbeit klärt sich, auf welchem Thema die höchste Spannung liegt und den wirkungsvollsten Punkt darstellt.

Format und ungefährer Ablauf:

- Kurzeinführung in die Methode
- Das Anliegen klären und fokussieren
- Schlüsselbereiche definieren, z. B. Gesundheit im und des Unternehmens
- Schlüsselfelder ableiten, z. B. Teamproduktivität
- Messbare Kriterien finden, z. B. Anzahl Meetings/Woche, Anzahl Aufgaben erledigt / nicht erledigt, Anzahl Kundenkontakte / mit sofortiger Klärung des Anliegens, Anzahl destruktiver / konstruktiver Kontakte zw. Teammitgliedern
- Zwischenbilanz und Ökocheck des Klienten
- Im Alltag des Klienten, Kriterien in Strichlisten erfassen
- Fortschreibung der Kriterien
- Follow-Up Termine nach Bedarf; Zweck: Reflektion und Maßnahmen definieren

Dauer und Ort:

Einzel Sitzungen dauern in der Regel 2 bis 4 Stunden und Workshops im Team üblicherweise einen halben bis zu einem Tag. Folge-Sitzungen nach Absprache.

Beispiel für den erfolgreichen Einsatz:

Klientin bekam eine neue Führungsrolle. Es wurde eine Spannungsbilanz für Beziehungen erstellt. Es wurde klar, welche Kommunikation, welche Probleme nach sich zieht. Durch die konkrete, kontinuierliche Reflektion konnte Sie - im Sinne von Erkennen, Entscheiden und Handeln - erfolgreich gegensteuern.