

Leistungsüberblick

Mensch und Organisation

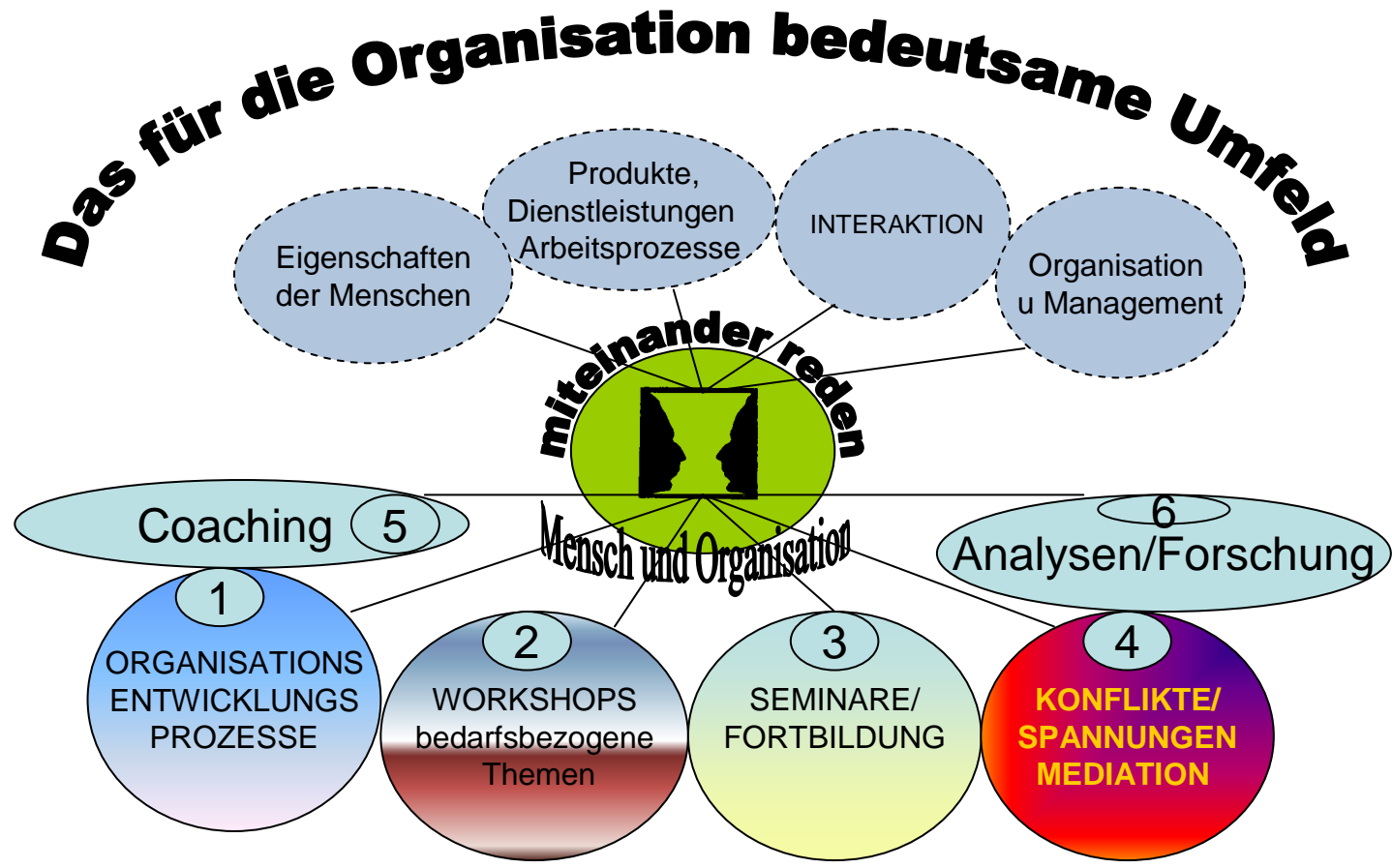
Dr. Frank Rambaek und Partner

Mensch
und
Organisation



Dr. Frank Rambaek & Partner

Jede Organisation wird von Menschen geschaffen.
 Die Qualität des GANZEN entsteht kontinuierlich, wenn alle diejenigen miteinander reden, die dies können, wollen und dürfen
 Dialogkulturen, wertschätzender Umgang, entfalten gemeinsame Intelligenz.



Unterstützen von unterschiedlichen Entwicklungsfeldern

1

ORGANISATIONS-
ENTWICKLUNGS-
PROZESSE

Die unterschiedlichen Schwerpunkte bei diesen OE-Prozessen, z.B.:

- Die Kooperationsgefüge zwischen den verschiedenen Produktionsabteilungen so entwickeln, dass die Qualität der Endprodukte einen hohen Standard erreicht und dabei gleichzeitig ein gutes Betriebsklima entsteht.
- Die Einführung von Gruppenarbeit:
Die neue Rolle der Meister in der Produktion und die Akzeptanz und die Fähigkeiten der neuen Rolle der Gruppensprecher fördern.
- Neue Steuerungsmodelle (NSM) und Projekte „Führen mit Zielvereinbarungen“.

Ich habe seit 1978 in unterschiedlichen Org-Kulturen OE-Prozesse begleitet.

Ich handele auf der Grundlage der **Leitlinien/Grundsätze professioneller OE:**

Ganzheitlicher/systemischer Perspektive, Effizienz und Humanität, Kontrakt und Verbindlichkeit, Unterstützung von Führungsprozessen, Ergebnisorientierung, Lernen lernen und Konflikte bearbeiten.

Es waren u.a. 1- bzw. 2- jährige Prozesse in einem Zahntechnischen Labor,
bei Mercedes Benz,

in drei Staatlichen Umweltämtern in NRW, in Krankenhäusern und Einrichtungen
der Wohlfahrtsverbände., .

Unterstützen von unterschiedlichen Entwicklungsfeldern



WORKSHOPS- Einladen zum Miteinander -Reden und in die Zukunft Tragendes erarbeiten.

Hier begleite ich unterschiedliche Organisationskulturen bei vielfältigen Themen u.a.:

- Wie können wir unsere **Arbeitsprozesse** besser gestalten?
- Wie können wir unsere **Sitzungen effizienter durchführen** und dafür sorgen, dass sich alle Beteiligten mit vollem Engagement einbringen?

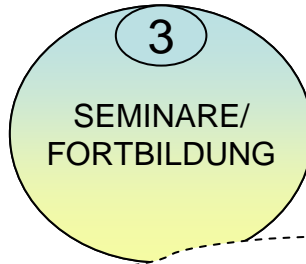
Wie können wir **Konflikte auflösen und Maßnahmen erarbeiten**? Z.B. nach einer eingehenden Analyse und Feedbackprozess.

- Wie können wir **interkulturelle Arbeit, Fusionen, Multistakeholderprozesse, Teamentwicklungen Gremienarbeit** gestalten?

Z.B. zwischen Bezirksregierung und nachgeordnete Behörde, „Kick-off“ von Projektteams, Teamentwicklung von Ärztlicher Leitung, Pflege- und Verwaltungsleitung im Krankenhaus

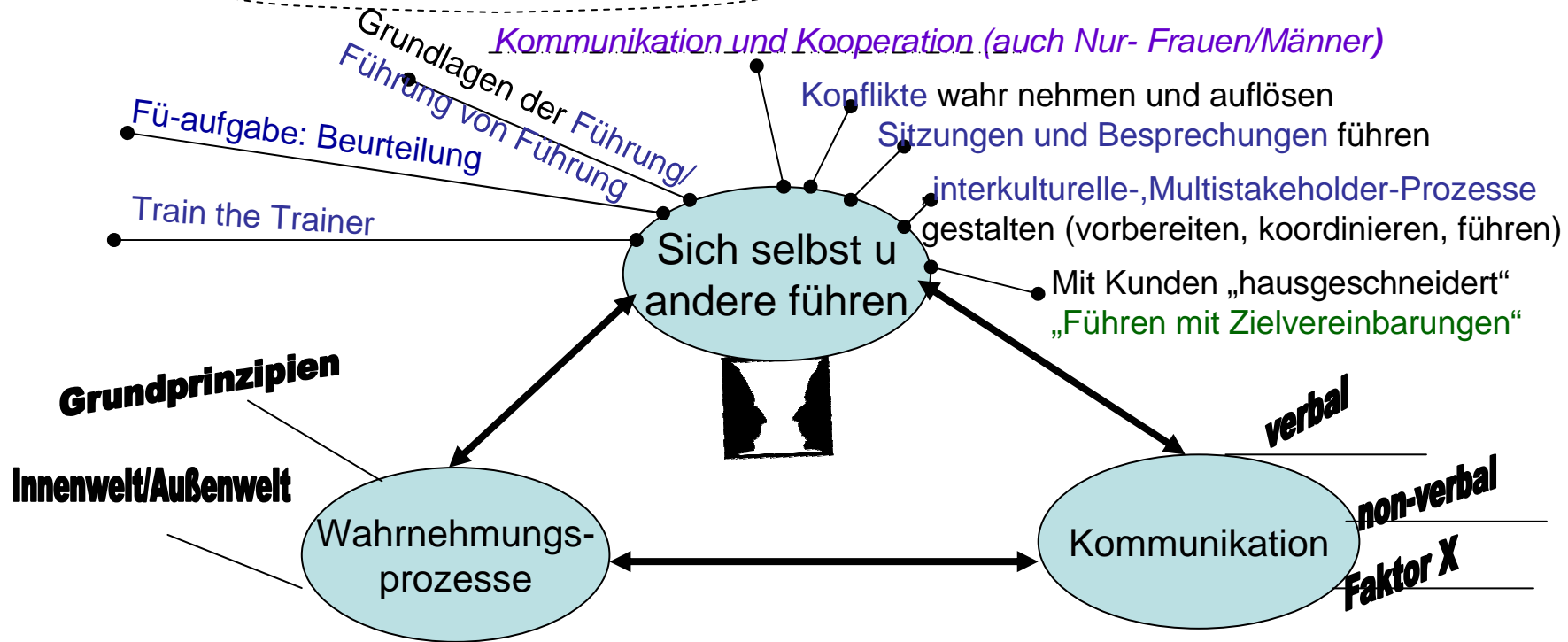
Leitungsklausuren „gemeinsam in die Zukunft“

Unterstützen von unterschiedlichen Entwicklungsfeldern



Miteinander reden:

„Das WIE beim WAS bestimmt letztlich die Qualität von Ergebnissen.“
 streiten kann spalten, zur Trennung führen Störungen“/Streiten kann verbinden,.
 G. Benn: „Komm, reden wir, wer miteinander redet, ist nicht tot.“



Unterstützen von unterschiedlichen Entwicklungsfeldern

4

KONFLIKTE/
SPANNUNGEN
MEDIATION

**Wer nur bei anderen ankommen will,
kommt niemals bei sich selber an.**

Erkenntnisse

aus vielen Konfliktbegleitungen

vive la difference“, es lebe der Unterschied, - und was wir daraus lernen:

Diversity, Vielfalt, Gegensätze: Konflikte entstehen, sie gehören zum Ganzen!!

Wie können wir einen gemeinsamen Weg in die Zukunft zu entwickeln?

Für Klärungsdialoge gilt.:

Haltungen wie „ich muss gewinnen“, „ich hab recht“, „der Andere ist Schuld und muss sich verändern“,

„Ich, der Mächtige; bestimme:“ – tragen nicht dazu bei, Konflikte aufzulösen; Im Gegensatz zu

Haltungen wie „Lassen Sie uns gemeinsam unsere jeweiligen Welten austauschen/erkunden“,

„Wir suchen nicht nach Schuld, sondern nach unserer Verantwortung, danach, worin unser jeweiliger

Beitrag in der Entstehung ist“ und „Was können wir für eine zuträgliche Zukunft verabreden?“

**Jede Konfliktbearbeitung erfordert eigene Schritte. Z.B. vorherige Analyse
durch Einzelgespräche, sowie anschließend zusammenführen der Parteien oder
einige Tage Rückzug zum Klären und verabreden von konkreten Maßnahmen.**

Ohne Gegensätze kein Fortschritt

Es erscheint realistischer, mit Verschiedenheiten zu leben, als eine Angleichung von Gegensätzen zu erzwingen

Unterstützen von unterschiedlichen Entwicklungsfeldern

5

Coaching

Coaching als Einzelbegleitung unter vier Augen mit Inhabern, Führungskräften, MitarbeiterInnen und anderen praktiziere ich seit vielen Jahren. Im Mittelpunkt stehen dabei die Entwicklung **Person und Rolle** im Spannungsfeld der Organisation, des Berufes und des Privaten: Dabei geht es um eine Kombination von persönlicher Begleitung, persönlichem Feedback und praxisorientierten Entwicklungsschritten, verhaltensbezogen *und* bezogen auf die „inneren Wahrnehmungswelten“ wie z.B. Einstellungen und Werte. Als erfreulich nehme ich wahr, dass es zunehmend „salonfähig“ ist, sich durch einen Coach unterstützen zu lassen, und als ein Zeichen von Professionalität gesehen wird. In diesem Zusammenhang halte ich das **APPRECIATIVE COACHING** für besonders bedeutsam, nämlich ressourcenorientiert zu arbeiten und dabei auf bereits vorhandene Fähigkeiten zu achten und sie im Kontext des oben genannten Spannungsfeldes weiter zu entwickeln. Literaturangaben dazu und Beispiele meiner Begleitungen finden Sie auf www.Frank-Rambaek.de

Unterstützen von unterschiedlichen Entwicklungsfeldern Erfahrungsschätze seit 1978

6

Analysen/Forschung

Bestandsaufnahme (Ist-Analyse) und Forschung im Sinne von untersuchen standen im Mittelpunkt von Projekten wie:

- Projektfortschrittskontrolle für das Entwicklungsministerium in Somalia. Wie ist die Zusammenarbeit vor Ort zwischen den deutschen Mitarbeitern und den somalischen MA im Projekt?
- Erforschen der Wertewelten und des Wertewandels von Japanern in Bezug auf Kraftfahrzeuge der Marke Mercedes Benz Autos.
- „Entwicklungsfelder“ benennen im Rahmen von Inhouse Seminaren in verschiedenen Bundesministerien auf der Basis gesammelter Daten.

→ Von zunehmender Bedeutung sind Psychische Belastungen und Stress am Arbeitsplatz“. Für Gesundheitsanalysen „vernetze ich mich mit Kollegen, die für diesen Bereich spezielle Kompetenzen mitbringen..“