



20

Juni 2018
Hamburg

QUAMÉ

PROJEKTE.

Ich mache immer die großen Langfriststrategien sichtbar - gepaart mit sofortigen Mikroschritten, und vor allem mit Blick auf die Menschen, die sie leben (sollen). Denn Agilität beginnt immer mit dem ersten Schritt:

**ES TUN. PACKEN WIR ES AN?
JETZT!**

Lassen Sie uns sprechen.
Ihre Isabelle Ayere
+Team.

kontakt@quame.de
+49 176 72751348



PROJEKTE.

Lieferanten management: Austausch auf Augenhöhe

Konzernmutter-Vorrecht:
hemmende Faktoren erkennen + beseitigen

Die Situation

Internationales Prüflabor: global agierende Teams im Kulturwandel: Expertenwissen und Transferdenken soll gefördert werden, die Direktoren der Niederlassungen kommen nicht voran:

Kulturelle Akzeptanz und eine gemeinsame Wertebasis müssen her!

Für die wirklich großen Themen - wie Konzepte für Nachhaltige Beschaffung Textil.

Unser Einsatz

- mehrtägige internationale Workshops - Format: Liberating Structures zur Ideenfindung und Strategieentwicklung.
- Rollenverständnis Konzernmutter / Branch offices.
- Definition neuer Rollen + Player: Facilitation des Botschafter Kernteams. Modell für gemeinsame Wertebasis und Kulturwandel.
- Entwickeln Roadmap für die kommenden 12 Monate.

Das Ergebnis

Die Message ist angekommen: als Global Player sind wir stärker als Team!

Das Projektteam erarbeitet *remote* und in physischen Workshops Konzepte zum Umgang mit verschiedenen Wertvorstellungen und zur Umsetzung gemeinsamer Qualitätsstandards.



PROJEKTE.

Divergenz als Chance - Nutzen!

Wissenstransfer international - für ein dynamisches Handelsunternehmen

Die Situation

Ziel war eine nachhaltige Implementierung von Fach- und Kundenwissen bei Agenturen + Lieferanten in Fernost und anderen Teilen der Welt. Doch wie ist das von hier aus zu bewerkstelligen? Head of Product Development (PD) ist mit dem stetigen _internen Wissensverlust_ unzufrieden, Experten sind frustriert.

Unser Einsatz

Konzeptionelle Beratung mit Head of PD:

- Hürden in der *Kommunikation global-agierender Teams*
- Empfehlung passender Methoden für Wissenserfassung + Kompetenzentwicklung
- Teamworkshop Experten: neues Rollenverständnis und alltagstaugliche Tools für Aufbau einer Vertrauensbasis + offenen Fehlerkultur mit den ausländischen Kollegen
- Organisation und Moderation eines World Café für firmenübergreifende Lösungsansätze

Das Ergebnis

Das Top Management erkennt das Potential und handelt: zwei Mitarbeiter für die interne Umsetzung der Lösungsansätze für einen systematischen Aufbau von Wissen und Kompetenzen werden adhoc eingestellt.



PROJEKTE.

Hilfe! Emailflut!

Vernetztes Arbeiten im Team - Erfolg durch Vertrauen
+ Mut - sozialer Dienstleister

Die Situation

Qualitätsmanagerin stößt bei Emailflut im Tagesgeschäft an ihre Grenzen. Wichtige Freigaben werden übersehen - die cc Liste ist zu lang und das Management liest wichtige Mails nur nach dem Zufallsprinzip. Doch wer traut sich, auch mal Mails zu löschen?

Unser Einsatz

- Kollegiale Fallberatung bringt Licht in die Wertebasis des Teams. Woran scheitert der Change zur Verwendung neuer Technologien und was hat das mit der Unternehmenskultur zu tun?
- Gemeinsam mit den Teamleitern durchleuchten der Kommunikation und Prozesse und schaffen Akzeptanz *bottom up* für neue technologische Lösungen.
- Kick-Off „weg von der Emailflut - hin zu vernetztem Arbeiten mit Apps!“

Das Ergebnis

Anwenderorientiertes Implementieren: „alles kann nichts muss“: mit Resultaten aus dem Kick-Off können Stolpersteine vermieden werden.

Jedes Team kann entscheiden, welche der vorgestellten Apps sie in welchem Kontext nutzen wollen und kommuniziert dies entsprechend in die Organisation.



PROJEKTE.

keine Happy Family mehr!

Wenn ein kleines Unternehmen wächst

Die Situation

Wir lieben unsere Firma! Doch warum hakt es in der Kommunikation? Warum wecken vermeidbare Fehler *Frustration* und schwelende Konflikte? Die Leitung gibt das Ziel vor: „mehr *eigenverantwortliches Arbeiten* in den Teams!“ und möchte selbst nicht am Workshop teilnehmen.

Unser Einsatz

Workshops in den Teams und Coaching der Führungskräfte.



- Sichtbar machen des Entwicklungssprungs vom Familien - zum gewinnorientierten Unternehmen und was das für Führung und operative Teams bedeutet.
- Entwickeln von Sofortmaßnahmen für Zusammenarbeit und Kommunikation.
- Langfristige Lösungsansätze für die Neupositionierung des Unternehmens: intern wie extern.

Das Ergebnis

gemeinsame Erkenntnis: „wir sind zu groß für *happy-Family*!“

Führung: „wir arbeiten jetzt weiter an einer neuen Konfliktkultur und entwickeln Prozessstrukturen, die den Mitarbeitern mehr Sicherheit geben und Kunden Klarheit vermitteln.“

Team: „wir wünschen uns mehr Führung, damit wir selbst entscheiden können - haltet uns den Rücken frei!“

PROJEKTE.

Einer fällt raus

schwelende Konflikte thematisieren

Die Situation

Es brodelt im Team, eine Mitarbeiterin übernimmt die informelle Teamleitung, was das Team nicht anerkennt. Die Abteilungsleitung ist ständige Klärungsgespräche leid, das Umfeld des Teams ist genervt. So wollen wir nicht weitermachen!

Mein Einsatz

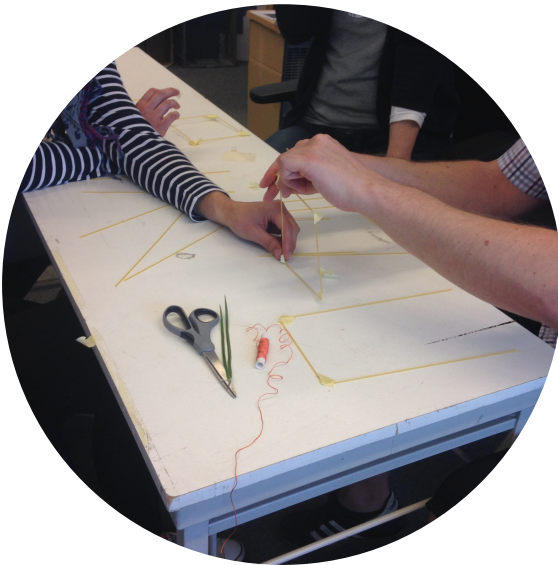
Knackpunkt zu Beginn: was ist das Ziel? Welches Format: Konfliktmoderation oder Teamentwicklung?

- Workshops Team: Sensibilisieren für Divergenz im Team. Teamrollen und Aufgaben: wie wollen wir (zusammen-)arbeiten, jeder für sich und als Team? wer hat für was den „Hut“ auf? Entwickeln und trainieren gemeinsam akzeptierter Feedback-Regeln.
- Workshops Führung: Welche strukturellen Veränderungen stehen an? Neues Konzept für Raumgestaltung.

Das Ergebnis

Führung: endlich Entscheidungen treffen, ist befreiend! Wir wollen Aufgaben und Verantwortlichkeiten regelmäßig reflektieren, damit es nicht zur Überforderung der Mitarbeiter kommt.

Mitarbeiter: endlich können wir offen Konflikte ansprechen, ohne, dass jedes Mal ein Drama draus wird!



PROJEKTE.

Wie geht agiler Führen?

Manager will Tipps und wundert sich, warum´s nicht läuft

Die Situation

Ein Manager im Einzel-Coaching: möchte sich verändern und hat erkannt, dass Agilität der neue Hype ist. Doch wie werde ich agil? Mit einem Methodenkoffer „Agiles für Anfänger“ und schon läuft? Wohl kaum.

Mein Einsatz

- Differenzierung: Methoden und Artefakte der agilen Arbeitsweise.
- Sanfter Blick zurück: wo komme ich her, was sind meine Wurzeln? Wie wirkt sich das verinnerlichte klassische „Managen“ auf meine Persönlichkeit aus und wie kann ich genau _das_ nutzen, um den Change-Gedanken nachhaltig ins Unternehmen zu transportieren.
- Accountability und Reflexion: An die eigene Nase gefasst: Wo fange ich bei mir an, ein agiles Mindset Stück für Stück aufzubauen? Wo stehe ich mir selbst im Weg?

Das Ergebnis

Erkenntnis: ich werde nicht über Nacht agil. Es gibt keinen Sportanzug, den ich mir kaufe, anziehe und los presche. Es gibt einen achtsamen Weg, sich selbst in Veränderung zu bringen. Erst die Erkenntnis und dann der Mut, andere zu fragen, ob sie mir dabei helfen wollen.

