



Heinrich Keßler

Bereichsentwicklung: Was ist das?

Das Dokument enthält die Vorlagen, die zur Beratung von Vorgesetzten und zur Moderation von Bereichsentwicklungsmaßnahmen eingesetzt wurden.

Das Original des Dokuments vom 1990 wurde vom Autor am 08.08.2017 aktualisiert und in die jetzige Form übertragen.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <http://www.2000ff.de>



Bereichsentwicklung: Was ist das?

Was heißt Bereichsentwicklung für uns?

Bereichsentwicklung heißt für uns:

- 1) Chancen sehen:
 - a) in Mitarbeitern
 - b) in Situationen
- 2) Hören wollen:
 - a) die Hoffnungen und Ängste der Mitarbeiter
 - b) ihren Ärger,
 - c) ihr Feedback
- 3) Transparent sein:
 - a) sich selbst einbringen
 - b) die eigenen Forderungen einbringen
 - c) Unsicherheiten zugeben, d.h. echt Position beziehen
- 4) Gemeinsamkeit wollen:
 - a) Gemeinsam handeln
 - b) Erfolg teilen können
 - c) Im Gespräch sein
 - d) Sich öffnen für Andere
- 5) Entwicklung fördern:
 - a) Auf andere warten
 - b) Andere wachsen lassen können
 - c) Sie in ihrer Entwicklung stützen.



Leitgedanken zu: Leistungen und Beiträge des zu entwickelnden Bereiches zur Unternehmensentwicklung:

- 1) Wo stehen wir?
 - a) Welche wesentlichen Leistungen / Beiträge erbringen wir?
 - b) Wofür erlebt unser Bereich Wertschätzung?
 - c) Wo sind unsere Stärken?
 - d) Wo sind unsere Schwächen?
 - e) Wie denken wir über uns selbst?
 - f) Wie sehen wir unsere „Kunden“?
 - g) Welche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ergeben sich? (Wo? Wie? Was?)
 - h) Was kommt auf unseren Bereich zu?
 - i) Wo Chancen?
 - j) Wo Risiken?
- 2) Wo wollen wir hin?
 - a) Erarbeitung einer gemeinsamen Vision.
 - b) Erarbeitung gemeinsamer Leitvorstellungen für die künftige Rolle und Funktion des Bereiches im Unternehmen
 - c) Definition der Leistungen und Beiträge, die der Bereich künftig erbringen muss.
- 3) Was werden wir tun?
 - a) Erarbeitung konkreter, erfolgversprechender Schritte zur Umsetzung



Leitgedanken zur Motivation und Qualifikation der Mitarbeiter

- 1) Wo stehen wir?
 - a) Welche Verhaltensweisen sind für die Mitarbeiter des Bereiches typisch?
 - b) Was würden Mitarbeiter sagen, wenn der Chef nicht dabei ist?
 - c) Wie gehen die Mitarbeiter typischerweise mit „Kunden“ um?
 - d) Was motiviert die Mitarbeiter?
 - e) Was demotiviert die Mitarbeiter?
 - f) Über welche Qualifikationen verfügt der Bereich?
 - g) Werden die Qualifikationen genutzt? Wie?
 - h) Wie sieht die berufliche Förderung der Mitarbeiter aus?
- 2) Wo wollen wir hin?
 - a) Welches Qualifikationsprofil benötigt unser Bereich?
 - b) Welche Förderwege werden wir eröffnen?
- 3) Was werden wir tun?
 - a) Vereinbarung individueller Förderpläne



Leitgedanken zu Abläufen und zur Zusammenarbeit

- 1) Wo stehen wir?
 - a) Was sind die Charakteristika unserer Zusammenarbeit?
 - b) Welche Verhaltensweisen sind für den Bereich typisch?
 - c) Was wird beachtet – selbst – von anderen?
 - d) Was wird als positiv bewertet?
 - e) Was wird als negativ bewertet?
 - f) Mit wem arbeiten wir eng zusammen?
 - g) Mit wem nicht?
 - h) Wie sieht das Netzwerk unserer Kooperation aus? (innerhalb des Bereiches und außerhalb des Bereiches)
 - i) Welche Abläufe erleben wir selbst als unbefriedigend?
 - j) Wo erfahren wir Kritik?
- 2) Wo wollen wir hin?
 - a) Welche Abläufe werden wir künftig vorsehen?
 - b) Welche Abläufe werden wir den Fachbereichen anbieten?
 - c) Welche Kooperationen halten wir für notwendig?
 - d) Welche Kooperationen wollen wir erreichen?
 - e) Wie wollen wir künftig intern zusammenarbeiten?
 - f) Welches Netzwerk an interner Kommunikation und Information wollen wir pflegen?
- 3) Was werden wir tun?
 - a) Vereinbarung konkreter erfolgversprechender Veränderungsziele und Maßnahmen



Leitgedanken zu Strukturen und Handlungsräume

1) Wo stehen wir?

Es kann sinnvoll sein, die Leitfragen hierzu gemeinsam mit einem engeren Kreis von Mitarbeitenden des Bereiches zu erarbeiten.

2) Wo wollen wir hin?

3) Was werden wir tun?

a) Lieber wenig vereinbaren, das aber tatsächlich umsetzen!