

Unsere Dimension – warum eine derartige Aufteilung?

Die CA Coaching Akademie hat einen hohen Qualitätsanspruch. Weil Menschen und Situationen einmalig sind, arbeiten wir individuell, maßgeschneidert und kundenzentriert.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir eine Aufteilung in fünf Dimensionen vorgenommen:

1. Dimension Identität
2. Dimension Verhalten
3. Dimension Leistung
4. Dimension Prozess
5. Dimension Organisation

In diesen Dimensionen lässt sich nahezu jede betriebliche Situation fixieren. In ihnen werden die Zusammenhänge von Ursache und Wirkung erkennbar.

Einzelne zu bearbeitende Arbeitsfelder werden identifizierbar und können im Hinblick auf das Unternehmensziel bearbeitet werden.

Identität

Sowohl Menschen als auch Unternehmen wollen in Veränderungsprozessen bei allem Wachstum ihre Identität wahren.

Identität ist das, was bei allen Veränderungen der Persönlichkeit Dauer und Beständigkeit gibt. Identität gibt dem Selbstverständnis über Leitbilder (corporate identity) dauerhaft Ausdruck. Ob persönliche Identität, Team-

identität, Markenidentität (Tipp Ex, Nivea, Aspirin) oder schließlich Unternehmensidentität (Bosch, Siemens, Lufthansa):

Identität ist wie ein Anker, der hält. Identität bringt die Kultur von Einzigartigkeit, Qualität, Glaubwürdigkeit und Vertrauen - intern wie extern - zur Darstellung. Deswegen gilt: Persönlichkeiten und Unternehmen, die all dies kultivieren, bewusst machen und nach innen und außen vertreten, sind Vorreiter und Flaggschiffe der Wirtschaft, egal ob Global Player oder regionale Mittelständler.

Verhalten

Jedes menschliche Verhalten hat eine Funktion im Lebensvollzug und ist ständig im Fluss. Wir kennen angeborene und erlernte Verhaltensweisen, die dem Lebenserhalt und dem Erreichen unserer Ziele dienen. Unser Verhalten ändert sich je nach Situation, Aufgabenstellung und Personen. Es folgt unseren individuellen Handlungsentscheidungen und erfüllt wichtige Funktionen im Prozess.

Störungen z. B. in Arbeits- und kommunikativen Prozessen haben ihre Ursachen vielfach in nicht angemessenem Verhalten. Menschen sind sich oft der Funktion und der Bedeutung ihres Verhaltens für das Gelingen des Gesamtprozesses nicht bewusst.

Deshalb, wer sein Verhalten lebendig im Fluss hält, verfestigte Verhaltensschemata auflöst und Raum für an-



gemessenes Handeln gewinnt, geht erfolgreich seinen Weg und erbringt Leistung.

Leistung

Leistung ist eine Dimension des Handelns. Wer Sinn in der Aufgabe sieht, ist motiviert und leistungsbereit. Die Motive sind individuell und folgen unseren Werthaltungen.

Wo auch immer gehandelt wird, es gibt einen Antrieb, der die Leistung steuert, beeinflusst und verändert. Wer diesen Antrieb beherrscht, d. h. die Sinnerwartungen der Mitarbeiter kennt und diese mit ihren Kompetenzen für die Aufgabe verknüpft, schafft optimale Leistungsbedingungen und nachhaltige Ergebnisse.

Prozesse

Prozesse verlaufen in der Zeit. Ziele sind Projektionen in die Zukunft, auf die hin die Prozesse entworfen und gestaltet werden. Hieraus erwachsen die konkreten Aufgaben, nach denen wir unter den aktuellen Rahmenbedingungen handeln. Änderungen in den Rahmenbedingungen, unvorhergesehene Einflüsse machen eine Prozesssteuerung notwendig.

Die Kunst der Prozesssteuerung besteht in dem Vermögen, rechtzeitig und umsichtig Veränderungen

zu erfassen, zu bewerten und angemessen zu reagieren. Die Herausforderung liegt darin, vom statischen zum dynamischen Denken und von der Funktionsbegrenzung zur Organisationseinheit zu kommen. So können Synergien entstehen und genutzt werden.

Organisation

Ausgerichtet am Unternehmensziel fasst eine Organisation verschiedene Einheiten mit ihren Funktionen zu einem organischen Ganzen zusammen.

Der Aufbau und die Struktur der Organisationseinheiten dienen dem Ablauf der Unternehmensprozesse. Sie müssen mit ihrer jeweiligen Funktion bereichsübergreifend abgestimmt sein. Prozessintegration und Funktionalität stehen so im Mittelpunkt einer gesunden Organisation.

Die Sicherung bestehender Unternehmensprozesse einerseits und die Integration innovativer Veränderungen andererseits ermöglichen es der Organisation, die Herausforderungen des Marktes schnell und nachhaltig anzunehmen und zu gestalten. Notwendige Restrukturierungen dienen der Organisationsentwicklung, dürfen aber die Unternehmensidentität nicht gefährden.

