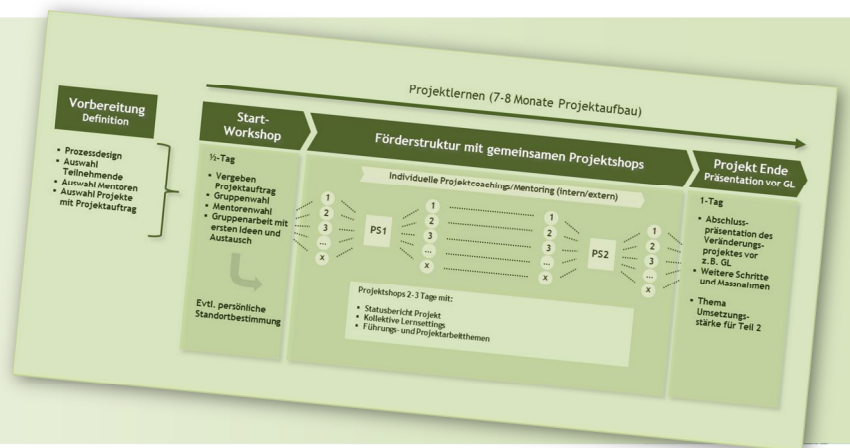


Cultureship GmbH

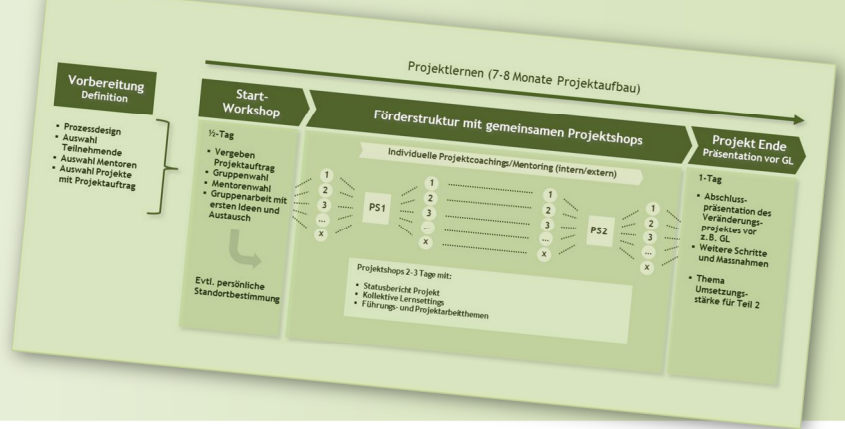
Creating your own cultureship



Action Learning für Leaders

Cultureship GmbH

ri.nova Impulszentrum | 9445 Rebstein | T 071 511 80 90 | F 071 511 80 99
Schaffhauserstr. 560 | 8052 Zürich | T 044 515 25 25 | F 044 515 25 29
pernet@cultureship.com | www.cultureship.com



Führungslernen am unternehmensrelevanten Projekt bei gleichzeitigem Return on Investment fürs Unternehmen.

Sie wollen Ihre Führungskräfte nicht nur mit dem neuesten Führungswissen ausstatten und weiterentwickeln, sondern gleichzeitig auch einen direkten unternehmensrelevanten Nutzen daraus tragen?

Dies bietet Ihnen das Projektlernen. Wichtig zu erlernende Führungs- und Projektarbeitsthemen werden dabei direkt an den Projektstrang festgemacht, bei welchem die Führungskräfte ein strategisch relevantes Projekt alleine oder im Team für das Unternehmen bearbeiten.

Projektthemen, welche sich für eine Förderstruktur mit gleichzeitiger Führungskräfteentwicklung eignen, sind beispielsweise:

- Geschäftsfelderweiterung – z.B. produktgebunden, geografisch
- Neue Vertriebsstruktur – z.B. national, international
- Single-Point-Entry fürs externe Informationsmanagement
- Definition und Verankerung neuer Unternehmensprozesse
- Abteilungstransformation – z.B. hierarchisch, geografisch

Den geeigneten Projekten sind keine Grenzen gesetzt, solange sie einen unternehmensrelevanten Impact besitzen. Nur alleine schon durch die Bearbeitung eines solchen Projektes laufen Wissensbegier, Drive und Engagement bei den Teilnehmenden auf Hochtouren.

Entnehmen Sie der nächsten Seite mehr zum konkreten Aufbau von Projektlernen.

Ihr Inhalt

- Unternehmensrelevante Projektbearbeitung mit ROI fürs Unternehmen
- Führungsspezifische, teambezogene und individuelle Ressourcen erlernen und ausbauen
- Nachfolgesichtung mit Projektpräsentationen
- Einbezug von oberem Management in den Entwicklungsprozess
- Professionelle Moderation und Experteninput
- Praxiserprobtes und wirkungsvolles Förderinstrument

Vorgehensweise

1. Kontaktaufnahme
2. Auftragsklärung und Vorbesprechung mit Definition Projekte und inhaltliche Schwerpunkte, Konzeption
3. Start-Workshop
4. Kontinuierlicher Förderprozess mit Projektstrang
5. Abschluss-Präsentation
6. Evaluation mit dem Auftraggeber und evtl. Folgemaßnahmen

Einblicke in das Projektlernen

Wollen Sie Ihre Führungskräfte weiterentwickeln? Und haben Sie Projektthemen im Unternehmen, die auf Umsetzung warten oder die Sie schon lange in Angriff hätten nehmen sollen? Was bietet sich besseres an, als beide Dinge in Einem zu kombinieren?

Das Projektlernen schleust wichtige Unternehmensprojekte vorne ins Förderprogramm ein, woran die Teilnehmenden während fast einem Jahr an deren Vorbereitung und ggf. Umsetzung arbeiten, Experteninput zu Führung, Teamarbeit und Unternehmenswandel bekommen sowie sich gegenseitig zu Höchstleistungen anspornen. Das ist Führungskräfte- und Organisationsentwicklung pur.

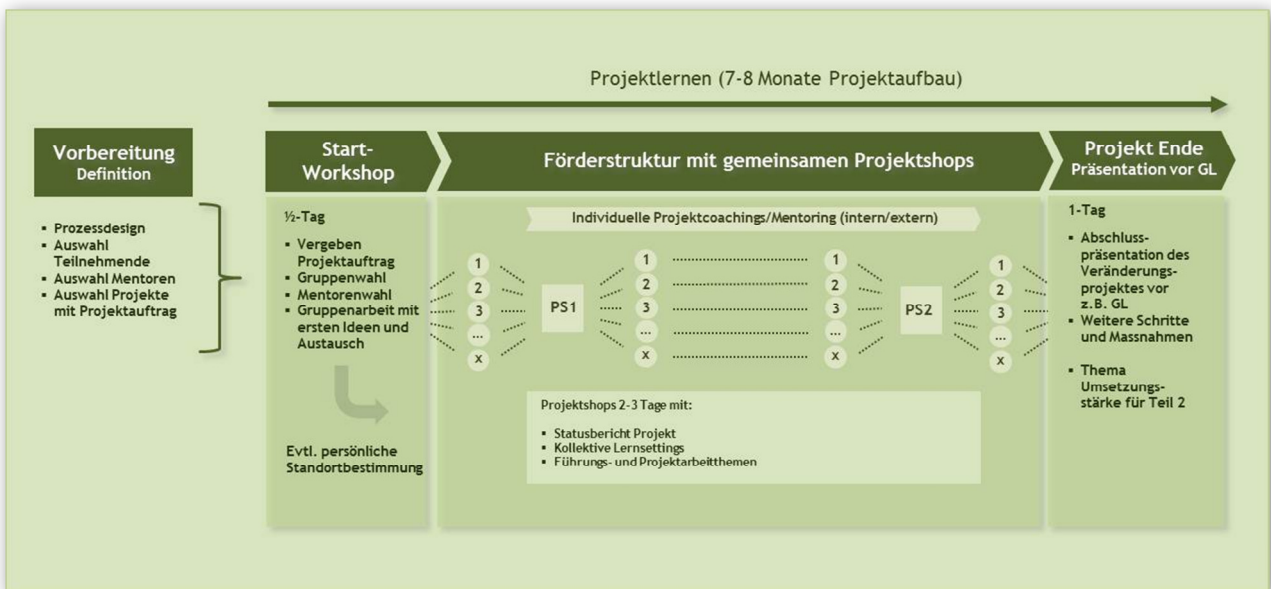


Abb.: Beispielkonzeption Förderprogramm Projektlernen

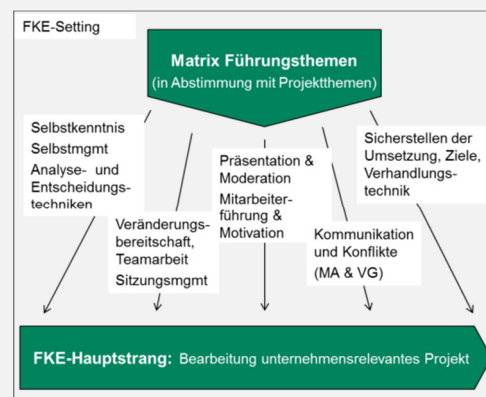
Ablauf in Kürze

- **Vorbereitung:** Absprache mit Auftraggeber mit Definition von Projekten, Teilnehmenden und inhaltlichen Schwerpunkten
- **Start-Workshop:** Eingabe Projektaufträge Experteninput Veränderung im Unternehmen, erste Gruppenarbeiten und weiteres
- **Förderstruktur:** Statusberichte in definierten Projektshops mit kollektiven Lernsettings und Experteninput
- **Abschluss:** Abschlusspräsentationen vor GL, weiterführender Input
- **Evaluation** mit Auftraggeber

Rahmenumgebung

- Zeitspanne Programm: 7-8 Monate
- 10-16 Teilnehmende pro Durchlauf
- Führungskräfte oder gemischte Teams, Projektleiter

Projektshops mit Führungsinput



Beispielthemen Projektshops:

- Change Management
- Sitzungsmanagement, Präsentation und Moderation
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Selbstmanagement und Entscheidungsverhalten
- usw.