

Evolucreative Peer SuiteSM – Factsheet

The Case

Führung ist eine eigene Fachdisziplin, die nicht nur von Konzepten, Instrumenten und Techniken, sondern vor allem von Personen, ihrer Persönlichkeit sowie ihrem Denken und Verhalten geprägt wird. Führungskompetenz wächst zum einen auf soliden Grundlagen und zum anderen auf praktischer Erfahrung sowie kontinuierlichem Lernen aus Erfahrung. Insbesondere dadurch, dass man sich dem eigenen Denken und Verhalten sowie dessen Auswirkungen bewusster wird, um in (strategischen, operativen, personellen) Entscheidungen und Handlungen stetig effektiver zu werden.

Die Tatsache, dass Führungskräfte einerseits mit ihren Fragestellungen in letzter Konsequenz oft auf sich alleine gestellt sind und andererseits durch ihr hohes (berufliches, privates, anderweitiges) Engagement die persönliche Weiterentwicklung, Psychohygiene und Regeneration eher etwas zu kurz kommen, birgt für die Organisation und für die Person selbst nicht zu vernachlässigende Risiken.

The Key Question

Wie können Führungskräfte unter gegebenen – oft zeitlich limitierenden – Umständen für eine kontinuierliche Fortbildung sorgen, um gleichzeitig ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen und damit ihrer Verantwortung gerecht zu werden sowie sich selbst gesund und arbeitsfähig zu erhalten?

The Solution

Regelmässige, professionell moderierte, praxisorientierte Lernplattformen mit Berufskollegen*innen im Rahmen eines Peer Forums: «Lernen aus der Praxis für die Praxis» durch Erfahrungsaustausch, Reflexion, Impulse von Praktikern, vom Coach und aus der Theorie, Entwicklung von konkreten nächsten Schritten im Zusammenhang mit konkreten Problemstellungen aus dem Führungsalltag.

The Format

Teilnehmende sind Interessierte (idealerweise 5–8 pro Gruppe) aus verschiedenen Unternehmen in ähnlichen beruflichen Rollen mit ähnlichen Problemstellungen. Sitzungen von ca. 3–4 Stunden im Abstand von ca. 6–8 Wochen. Professionell moderierte Arbeitsstruktur und Methoden. Themenwahl durch die Teilnehmenden. Kollegiale Beratung und theoretische Inputs. Der Durchführungsort wird aufgrund logistischer Gegebenheiten der Teilnehmenden, ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten festgelegt. Eine Variante wäre, dass Teilnehmende alternierend »Gastgeber« sind (intern oder extern).

Die Arbeitsweise orientiert sich an Strukturen und Methoden wie Reflective Practice, Kollegialem Lernen, Peer Coaching, Supervision, Intervision u.ä., die alle im Kern das gleiche Ziel verfolgen: Berufsrollenorientiertes Erfahrungslernen in einem vertraulichen, kreativen, unterstützenden Rahmen.

The Participants

Um den Nutzen zu optimieren, ist es sinnvoll, Peer Groups mit Teilnehmenden zu bilden, die in ähnlichen Verantwortungsbereichen tätig sind und somit mit ähnlich gelagerten und damit auch für alle Teilnehmenden interessanten Problem- und Fragestellungen konfrontiert sind. Dadurch können die Attraktivität, die Betroffenheit, die Beteiligung und der Nutzen für alle hoch gehalten werden.

Im Vordergrund stehen also nicht »wer kennt wen« oder »mit wem würde ich mich gerne regelmässig treffen«, sondern sachliche Kriterien, die sich einerseits nach der beruflichen Rolle und andererseits nach gemeinsamen Interessen und Problemstellungen richten.

Die nachfolgenden Cluster können diesbezüglich eine grobe Orientierung für eine allgemeine thematische Ausrichtung und Gruppenbildung darstellen. Sie sind als Vorschlag gedacht und können sich präzisieren, wenn die Gestaltung eines Peer Forums mit Interessenten konkret definiert wird. Letztlich kommen die Fragestellungen, die bearbeitet werden, aus den Teilnehmerreihen, entspringen ihren Anliegen, Interessen und alltäglichen Problemstellungen ihrer Führungsarbeit, auf die sie pragmatische Antworten suchen. Theoretische Impulse werden eher reaktiv eingebracht, wenn sich dies anbietet, um die Bearbeitung von bestimmten Themen hilfreich zu unterstützen.

Peer Groups	CEOs / GL-Mitglieder	BU / Team Leader	Erste Führungsstufe
Allg. Fokus	»Strategie, Struktur, Kultur«	»Teamführung«	»Führungsgrundlagen«
Themenkreise	Organisationsentwicklung Management-/ HR-Konzepte Selbstmanagement (Work-Life-Synergie)	Teamentwicklung Change Management Konfliktmanagement Selbstmanagement (Work-Life-Balance)	Führungsrolle Kommunikation Mitarbeiterführung Sitzungsleitung/ Moderation

Bezüglich Zielsetzung, Konzept und Rahmen eines Peer Forums sind damit wichtige Voraussetzungen für eine attraktive, sowohl nutzen- und gewinnbringende als auch nachhaltige Durchführung gegeben.

The Commitment

Vonseiten Teilnehmenden ist ein ernsthaftes inhaltliches Interesse an einer praxisorientierten persönlich-beruflichen Weiterentwicklung gefragt; mit der Bereitschaft, selbst konkrete Problemstellungen einzubringen bzw. auch an Fragestellungen von Peers mitzuarbeiten. Das bildet die Grundlage sowohl für ergebnisreiche Arbeit an Inhalten als auch für den Fortbestand einer Gruppe.

Ein begünstigender Hebel, um die Verbindlichkeit und die Teilnehmerzahlen möglichst hoch zu halten, ist die Festlegung von Zeitpunkt, Dauer, Frequenz und Durchführungsort mit den Interessenten direkt, mit Rücksicht auf deren Bedürfnisse und Möglichkeiten.

The Return on Investment

Investitionen in diese Form von Weiterentwicklung wirken sich in vielerlei Hinsicht positiv aus:

- Professionalität und Effektivität im beruflichen Handeln,
- psychische Entlastung, Motivation, Gesundheit,
- Fokus, Prioritäten, Handlungsorientierung,
- Wertschöpfung für Individuum, Team, Unternehmen.

Pro Sitzung können (je nach Komplexität) 2–3 Problemstellungen bearbeitet werden. Wobei immer alle Teilnehmenden von allen Praxisfällen profitieren (nicht nur, wenn es um einen eigenen geht).

Der kurzfristige Nutzen besteht in konkreten Impulsen, die zu Klarheit und Umsetzung nach jeder Sitzung beitragen. Der langfristige Nutzen liegt in einem persönlichen Entwicklungsprozess hin zu zunehmender Bewusstheit und Wirksamkeit in der Führung und Selbstführung schlechthin.

The Investment

Persönliche Weiterentwicklung ist eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Investition.

Der Preis richtet sich nach der Rolle und Verantwortung der Adressaten bzw. der damit zusammenhängenden Komplexität von Fragestellungen und dem potenziellen Nutzen für das Unternehmen:

- CEOs/GL-Mitglieder ... CHF* pro Sitzung**
- BU/Team Leader ... CHF* pro Sitzung**
- Erste Führungsstufe ... CHF* pro Sitzung**

Hohe Verbindlichkeit wird im Interesse und zum Nutzen von Teilnehmenden angestrebt und durch den Erwerb von Packages à 6 Sitzungen (entspricht 1 Jahr) auf Vorauszahlung zusätzlich unterstützt. Es gibt eine zus. Sitzung als Gelegenheit, versäumte Sitzungen nachzuholen, weitere Absenzen verfallen.

Ab mind. 3 Teilnehmenden kann man arbeiten. Eine allfällige Festlegung einer Mindestanzahl für die Durchführung einer Sitzung ist letztlich Gegenstand der Preisdiskussion.

*inkl. MWST und Spesen; exkl. allfällige Raummiete; Konsumation zulasten der Teilnehmenden bzw. »Gastgeber«

**3-4h

Evolucreative Peer SuiteSM ist eine Service-Marke und geistiges Eigentum von Hans-Ueli Schlumpf.

Evolucreative Peer SuiteSM – Factsheet

The Case

Leadership is a discipline on its own, that does not live by concepts, methodologies, and tools, but through people, their personality as well as their thinking and action.

Leadership capability is growing on solid foundations on one hand, and practical experience as well as continuous learning and improvement from daily practice, on the other. In particular through becoming aware of one's own thinking and behavior as well as their results, in order to continuously enhance effectiveness of (strategic, operational, personal) decisions and actions.

The fact that leaders are in the last consequence pretty much on their own with their questions and problems on one hand, and due to their high (professional, private, public) engagement and time constraints have very limited capacities to invest in their own development, regeneration, mental health, on the other, bears some risks not only for the person but also for the organization.

The Key Question

How can leaders advance their personal regeneration and development under limiting conditions, in order to fulfill their demanding roles and responsibilities and at the same time stay healthy and highly productive.

The Solution

Frequent, professionally facilitated, relevant learning hangouts with peers: «Learning from practice for practice» through sharing, reflexion, fresh ideas from peers, creative impulse from a coach, and designing next steps towards solving specific issues of management and leadership practice.

The Format

Participants are interested leaders (ideally 5-8 people in a group) from different organizations, but similar roles, across industries, with similar interests and issues. Sessions of approx. 3-4 hours in a frequency of about 6-8 weeks. Professionally facilitated meeting structure and effective methodologies. Peer coaching and impulse from theory. Participants determine the topics. Location is defined based on logistic circumstances, their needs and possibilities. One option is to rotate the role of »the host« among the participants (internal or external).

The work is based on structures and methodologies like reflective practice, action learning, peer coaching, supervision, intervision, and such, that all aim at the same goal: role focused experimental learning in a confidential, creative, and supportive environment.

The Participants

In order to optimize benefits for all participants, it is helpful to build peer groups with people with similar roles and responsibilities, thus with similar and relevant questions and issues for all. This way, concerns, interests, engagement and benefit for all participants can be kept on a high level of content and quality.

The following clusters can predefine potential groups of interest based on their roles and interests. They are guidelines and can be specified when an actual peer group is being established.

Eventually the topics evolve from the group of participants, their interests, their issues, and everyday situations for which they are looking for answers and applicable strategies. Inputs from theory are given by the coach reactively or upon request, when they effectively serve the reflection of issues.

By taking into consideration all the above aspects when establishing a group, the most important prerequisites for an attractive, purposeful and beneficial experience for all are fulfilled.

Peer Groups	CEOs / C-Suite	BU / Team Leader	First leader role
Gen. focus	»Strategy, Structure, Culture«	»Team Leadership«	»Leadership basics«
Topics	Organizational Development Management-/ HR-Concepts Self-Leadership (Work-Life-Synergy)	Team Development Change Management Conflict Management Self-Leadership (Work-Life-Balance)	Leadership Role Communication People Management Meeting facilitation

The Commitment

From the participants a serious interest in a personal and relevant development platform is very helpful. Bringing their own questions and issues into the group as well as contributing to working on peer's issues is a guarantee for highly productive work and a sustainable group.

One lever to raise the commitment of the participants and keep it on a high level, is to contract in detail with the actual group members all questions concerning time, duration, frequency, and location with regard to their needs and possibilities.

The Return on Investment

Investments in this form of personal and professional development show diverse positive outcomes:

- Professionalism and Effectiveness,
- mental hygiene, motivation, general health,
- focus, priorities, emphasis on execution,
- added value for the individual, the team, the organization.

Depending on the complexity there are 2-3 issues to be worked on. Whereas it always all participants who benefit from the work, whether they are bringing their own case or working on a peer's case.

Short term benefits are concrete impulses that enable clarity and transfer into practice after each session. Long term benefits lie in a personal development process towards expanding awareness and effectiveness in leadership and self-leadership in general.

The Investment

Leadership and personal development is a responsible and sustainable investment.

The cost depends on the roles and responsibilities of the group members, their relevant complexity of issues as well as the potential benefit for their organization:

- CEOs/C-Suite members ... CHF* per session**
- BU/Team Leader ... CHF* per session**
- First leadership level ... CHF* per session**

High commitment is aimed at in the interest of all participants and their benefits. Offering prepaid packages of 6 sessions (one year) will additionally support commitment and engagement. One extra session per year at no additional cost could be offered to participants who may have missed sessions.

Sessions can be run with a minimum of 3 participants. The actual minimum could be defined as part of the contracting for a specific group.

*inkl. VAT and expenses; excl. potential room rental; food/beverages at participants expense, »host« respectively
**3-4h

Evolucreative Peer SuiteSM is a Service Mark and intellectual property of Hans-Ueli Schlumpf.