

WORKSHOP :

Wie bleiben wir zukunftsfähig ?

1. Tag :

- Seenot-Übung zum Thema Kommunikation und Kooperation (Klärung des status quo)
- Kaffeepause
- Einführung in die SWOT - Thematik, Plenum
- SWOT – Kleingruppen
- Präsentation „Engagement der Mitarbeiter“

2.Tag :

- Präsentationen von zwei SWOT-Kleingruppen
- Kaffee
- Präsentationen von zwei SWOT-Kleingruppen
- Übung : „Gewinnt so hoch Ihr könnt“ zu Kommunikation und Kooperation
- SWOT-Kleingruppenarbeit zum Thema „Aktionsplan“
- Plenum : Vorstellung der Aktionspläne Vereinbarungen

Unsere Empfehlungen :

Damit das Wir-Gefühl, die Motivation und die Zusammenarbeit gestärkt werden, schlagen wir als erste vertrauensbildende Maßnahme eine Standortbestimmung des Unternehmens vor. Das am besten geeignete Werkzeug hierfür ist u.E. die **SWOT-Analyse**, mit der die Stärken und Schwächen des eigenen Unternehmens mit denen der Wettbewerber verglichen werden und die noch ungenutzten Potenziale die Mitarbeiter / innen zum Erzielen von Wettbewerbs-vorteilen erschlossen werden. Ziel ist die Optimierung von Produkten/Dienstleistungen und Abläufen sowie die Zusammenarbeit von Abteilungen.

Die **SWOT-Analyse** kann in einem 1,5-tägigen Workshop mit allen Mitarbeiter/innen erfolgen. Als Leitfrage schlagen wir die offene Frage „Wie bleiben wir zukunftsfähig“ vor. Damit werden alle Teilnehmer/innen eingeladen, sich zu äußern und sich Gedanken zu machen.

Workshop SWOT-Analyse

- es wird je eine Fachgruppe zu je einem SWOT-Thema Gefahren, Schwächen, Möglichkeiten oder Stärken gebildet
- so entstehen 4 Gruppen à ca. 5 Personen – Bedingung: jede Gruppe enthält Mitarbeiter/innen aus allen Abteilungen
- es gibt für jede Gruppe eine Metaplanwand zu je einem SWOT-Thema
- Jede Gruppe erarbeitet mit Kartenabfrage (je Thema eine Farbe) ihr Thema
- anhand von 4 Leitfragen an einer Metaplanwand
- Leitfragen sind für alle sichtbar auf Flip-Chart
- Hand-out an jeden Mitarbeiter mit den Leitfragen zu den einzelnen SWOT-Themen, Arbeitsanweisungen und Zeitangaben
- Ergebnispräsentation im Plenum
- Ergänzung der einzelnen SWOT-Themen aus dem Plenum (mit jeweils anders farbigen Karten)
- Erstellung und Verabschiedung von Aktionsplänen

Vorteile

- Spezialisierung und Partizipation aller
- Alle Ideen kommen zum Tragen
- Wenig Doppelungen
- Zeitaufwand hält sich in Grenzen
- Mitarbeiterblöcke werden durch Gruppeneinteilung gesprengt

Nachteile

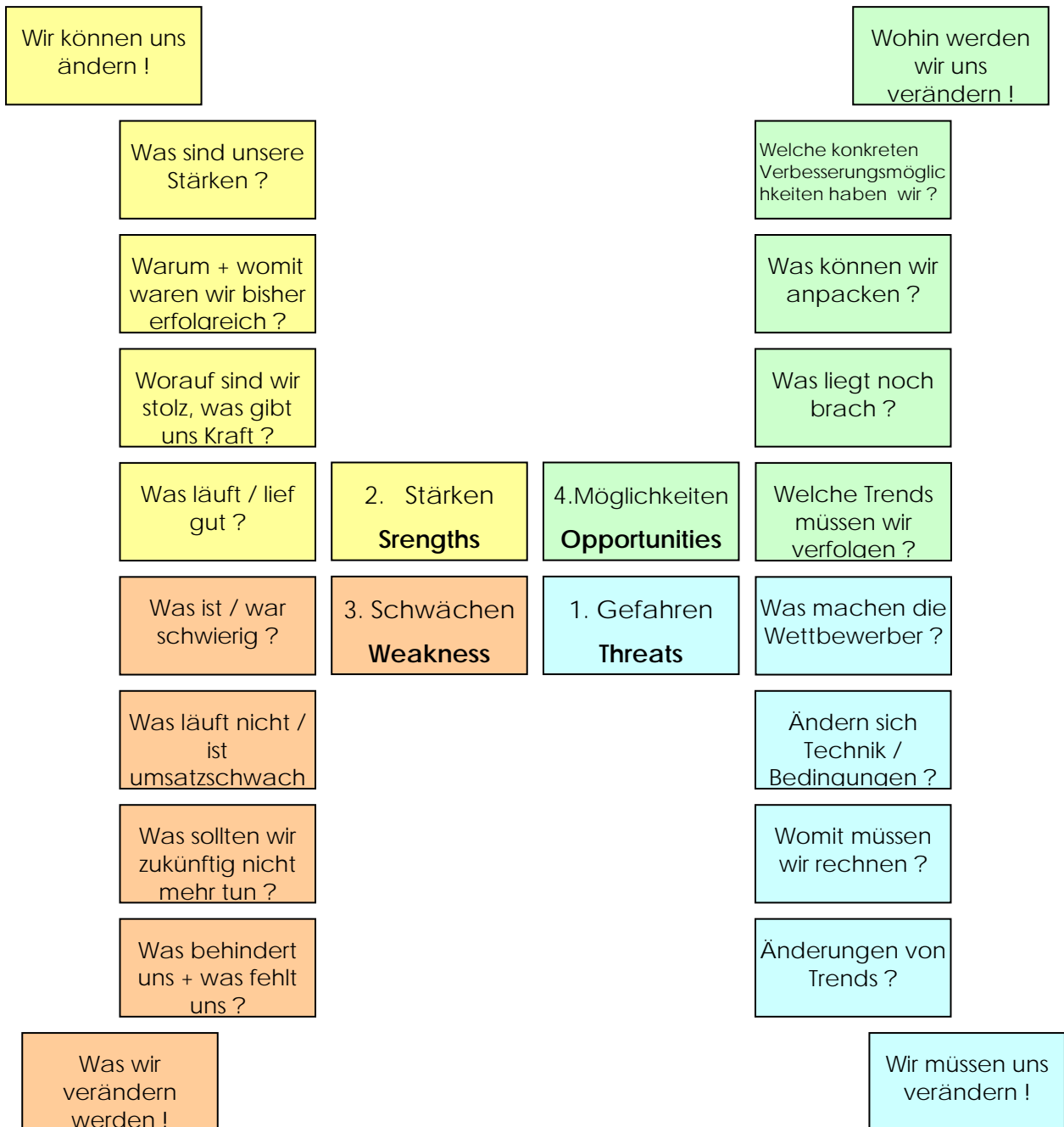
- Keine Gewichtung ablesbar (man allerdings sog. Punktgewichtungen vornehmen)
- Aufkommende Diskussionen muß gesteuert werden

Nachstehend haben wir ein erstes Schema entwickelt, mit welchen Fragestellungen und in welcher Reihenfolge die SWOT-Analyse für Ihr Unternehmen erarbeitet werden kann.

SWOT-Analyse : Wie bleiben wir Zukunftsfähig ?

(Strengths, Weakness, Opportunities, Threats)

Welche Fragen sollen gestellt werden? und Warum werden diese Fragen gestellt ?



Begründung der Fragen-Reihenfolge :

1. Frageblock Gefahren : Rahmenbedingungen machen Notwendigkeit für Veränderung deutlich.
2. Frageblock Stärken : Aufzeigen der Ressourcen, um den Gefahren zu begegnen (wir sind stark) und Pessimismus vorzubeugen
3. Frageblock Schwächen : Das aufzeigen der internen Hindernisse schärft den Realitätssinn.
4. Frageblock Möglichkeiten : Aus den 3 vorhergegangenen Themen ergibt sich die Marschrichtung. Wir enden mit einer Perspektive / Hoffnung.

Mit den Leitfragen werden folgende Themen in 4 Bereichen bearbeitet ?

1. Gefahren :

- Was machen die Wettbewerber ?
- Marktbeobachtung. Existenzsicherung durch Abgrenzung von der Konkurrenz.
- Ändern sich Vorschriften / Bedingungen ?
- Überleben gewährleisten – spez. Rahmenbedingungen wie z.B. neue Technik beachten.
- Womit müssen wir rechnen ?
- Möglichkeit, weitere Ideen und „Sonstiges“ abzufragen ?
- Gefahren durch Änderung von Zeitgeist / Trends ?
- „Großwetterlage“ mit einbeziehen, um sich am Markt auszurichten.

2. Stärken :

- Was läuft / lief gut ?
- Das positive Selbstverständnis und Ressourcen abfragen und bewußt machen.
- Worauf sind wir stolz, was gibt uns Kraft ?
- Haltungen, Identifikationen und Visionen der Mitarbeiter offen legen.
- Warum + womit waren wir bisher erfolgreich ?
- Die Analyse der bisherigen Erfolge gibt Hinweise für weitere mögliche Erfolge.
- Welche Einstellungen zum Thema „Erfolg“ liegen vor ?
- Was sind unsere Stärken ?
- Zentraler Aufhänger, um die Mitarbeiter auf den Focus „Stärken“ auszurichten.

3. Schwächen :

- Was ist / war schwierig ?
- Negative „Selbstverständlichkeiten“ bzw. der Arbeitsnerv einiger wird allen bewußt. (Spiegel der Frage „Was läuft gut?“)
- Was läuft nicht / ist umsatzschwach ?
- Den Finger auf die Wunde legen.
- Was sollten wir zukünftig nicht mehr tun ?
- Tabubereiche aufdecken. Raum für Wünsche und Regeln schaffen.
- Was behindert uns + was fehlt uns ?
- Blockaden, Widerstände und Störungen aufdecken und bewußt machen.
- Ressourcenmangel (Arbeitsmittel, Information, Motivation) erfassen.

4. Möglichkeiten

- Was hat Zukunft ?
- Abchecken realistischer Marktmöglichkeiten.
- Was liegt noch brach ?
- Potenziale aufzeigen.
- Was können wir anpacken ?
- Den konkreten und aktiven Veränderungswillen aufdecken.
- Welche konkreten Verbesserungsmöglichkeiten haben wir ?
- Festlegen der Marschrichtung und follow-up-Frage zu den Schwächen.

Wie soll die Auswertung der SWOT-Analyse aussehen ?

Die Auswertung erfolgt über die Plenumsdiskussion, die mit oder ohne Berücksichtigung des Clusterings / der Themenmehrheiten zu Prioritäten führt. Letztere sollten in einen Aktionsplan enden (Wer tut was bis wann), damit die Mitarbeiter sehen, das ihre Mühe auch Veränderungen bewirkt (Motivation).