mind-shifters

Business Case – Fallbeispiel

Created in Lausanne/
Switzerland in 2023

Kontext

Im Jahr 2021 wandte sich ein Weltmarktführer in der Kosmetikindustrie, an **mind-shifters**, ein Partnerschaftsprojekt zwischen den Unternehmensberatungen LOPREX GmbH und MyLearningBoutique, mit einer einzigartigen Herausforderung. Das Unternehmen hatte eine Initiative ins Leben gerufen, um aufstrebende Führungskräfte und Talente innerhalb des Unternehmens zu fördern. Die Idee war, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu fördern, die Karriereentwicklung ausgewählter neuer Führungskräfte zu unterstützen und die Teilnehmer mit dem Unternehmensziel in Einklang zu bringen. Sie standen vor der Herausforderung, all diese Ziele innerhalb eines knappen Zeitrahmens von 9 Monaten für ihre erste Kohorte von 15 Teilnehmern aus verschiedenen Schweizer Niederlassungen zu erreichen.

Herausforderungen und Ziele

Mit der Initiative wurden mehrere Hauptziele angestrebt:

1. Positionierung des Unternehmens als attraktiven Arbeitgeber in den Augen junger Führungskräfte.
2. Das Engagement im Unternehmen für die Förderung beruflicher Entwicklung hervorheben.
3. Die Teilnehmer mit den wesentlichen Fähigkeiten ausstatten, die sie für ihre neuen Aufgaben benötigen.
4. Förderung einer Kultur der (Eigen-)Initiative und Autonomie unter den Teilnehmern.
5. Vereinfachung von bereichs- und abteilungsübergreifenden Networking-Möglichkeiten.
6. Aufbau eines Unternehmensnetzwerks für die Teilnehmer, das über die Schweiz hinausgeht.
7. Verbesserung der Sichtbarkeit bei den Führungskräften sowohl in den Schweizer Niederlassungen als auch in den Pariser Zentralen (Headquarter).
8. Orientierung der Teilnehmer und Ausrichtung ihrer Arbeit am Unternehmenszweck des Unternehmens.
9. Förderung der Motivation innerhalb der Organisation durch effektive Kommunikationsstrategien.

Um diese vielschichtigen Ziele zu erreichen, griff das Unternehmen auf die Expertise von mind-shifters zurück, um ein modernes, gemischtes Programm mit innovativen Methoden zu entwickeln.

mind-shifters’ Lösungen und Ergebnisse (Teil 1)

So machte sich **mind-shifters** auf die Reise, um eine maßgeschneiderte Lösung zu finden, die die Erwartungen des Unternehmens nicht nur erfüllen, sondern sogar übertreffen sollte. So sind wir an die Herausforderung herangegangen:

1. Zielorientierte Projektarbeit (über 9 Monate):

- Mind-shifters entwickelte ein „Sinn“-basiertes Projekt mit einer Laufzeit von 9 Monaten, in Zusammenarbeit mit einem Frauenhaus. Dieses Projekt sollte das Herzstück der Talententwicklung sein.

2. Diverse Teams und hybrides Lernen:

- Wir bildeten drei Teams, die jeweils aus fünf Talenten, mit unterschiedlichen geografischen und funktionalen Hintergründen, bestanden.
- Das Programm beinhaltete einen hybriden Lernansatz, bei dem persönliche und virtuelle Interventionen kombiniert wurden, um eine einfachere Erreichbarkeit und Flexibilität zu gewährleisten.

mind-shifters’ Lösungen und Ergebnisse (Teil 2)

So machte sich **mind-shifters** auf die Reise, um eine maßgeschneiderte Lösung zu finden, die die Erwartungen des Unternehmens nicht nur erfüllen, sondern sogar übertreffen sollte. So sind wir an die Herausforderung herangegangen:

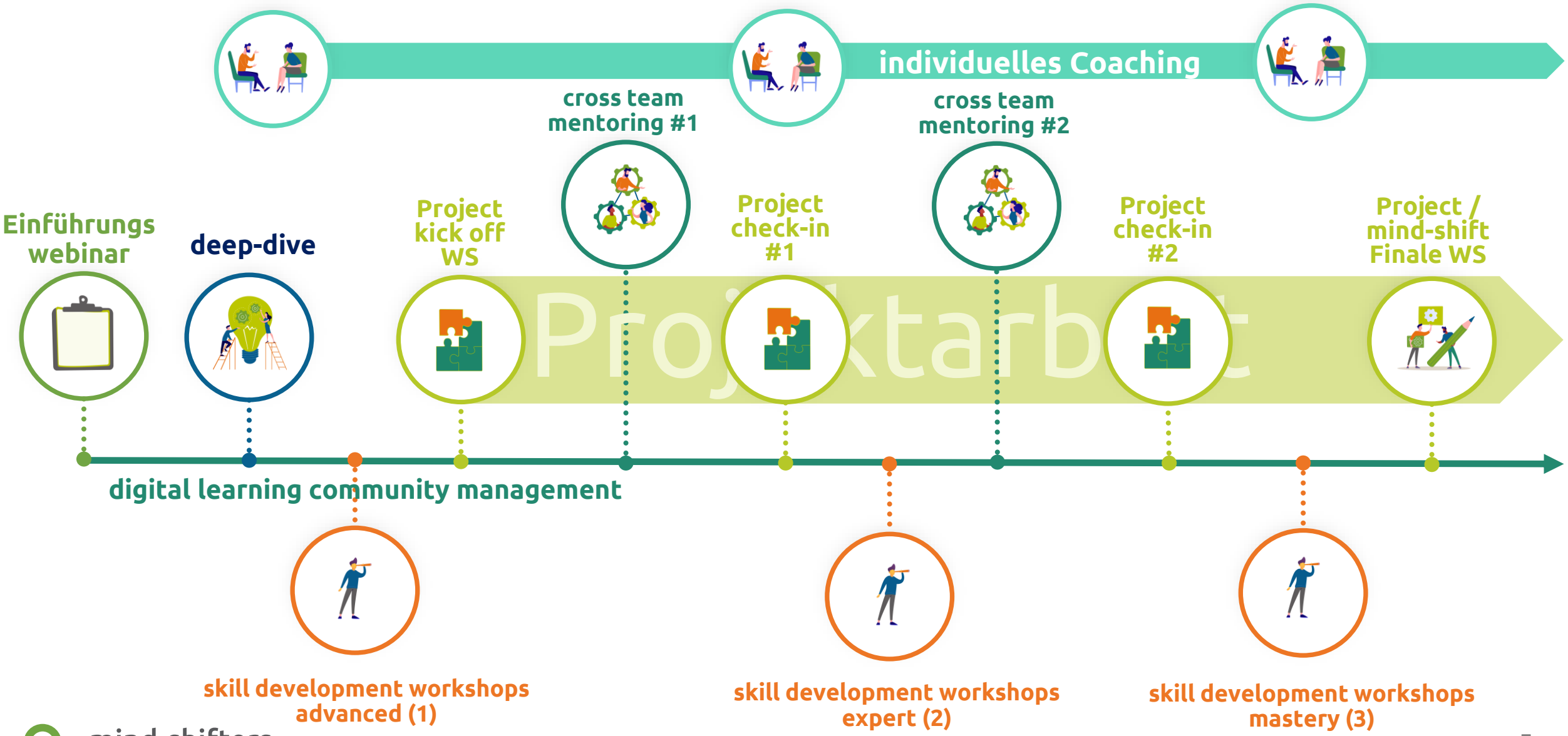
3. **Individuelles Coaching und Skill-Workshops:**
    - Die Teilnehmer erhielten individuelles Coaching, das auf ihre individuellen Bedürfnisse und Ziele zugeschnitten war.
    - Kurze, maßgeschneiderte Skill-Workshops, die drei kritischen und für das Projekt und die tägliche Arbeit relevanten Fähigkeiten abdeckten, wurden für drei Leistungsstufen angeboten.
4. **Team Mentoring und Stakeholder-Engagement:**
    - Regelmäßige Team-Mentoring-Sitzungen erleichterten den Feedback- und Kompetenztransfer.
    - Die Teilnehmer tauschten sich sowohl mit internen als auch mit externen Stakeholdern aus und förderten so die Vernetzung und Zusammenarbeit.

mind-shifters’ Lösungen und Ergebnisse (Teil 3)

So machte sich **mind-shifters** auf die Reise, um eine maßgeschneiderte Lösung zu finden, die die Erwartungen des Unternehmens nicht nur erfüllen, sondern sogar übertreffen sollte. So sind wir an die Herausforderung herangegangen:

5. **Unterstützung durch interne Kommunikation:**
    - Mind-shifters setzte verschiedene Kommunikationsmittel ein, darunter Videoclips, Zitate, Interviews und LinkedIn-Posts, um intern für Begeisterung und Unterstützung zu sorgen.
6. **Kontakt zu Führungskräften:**
    - Die Teilnehmer wurden bei regelmäßigen Präsentationen zum Fortschritt den Führungskräften vorgestellt, was ihre Sichtbarkeit erhöhte und sie mit dem Top-Management in Kontakt brachte.
7. **Abschluss des Projekts:**
    - Die Reise gipfelte in eine Präsentation vor dem Vorstand des Unternehmens. Hier stellten die Teilnehmer ihre Projektergebnisse, in Übereinstimmung mit dem Unternehmenszweck des Unternehmens, vor.

Übersicht zum mind-shifters' Programm



mind-shifters

mind-shifters Referenzen

Etienne

HR Director

“Ich empfehle dieses Programm wegen seiner beiden Aspekte: ein Projekt mit Wirkung und ein Lernpdad, der mit der eignen Personalentwicklung Hand in Hand geht."

Alica

Product Manager

“Die Sitzungen, die ich am meisten genossen habe, waren das teamübergreifende Mentoring und das Einzelcoaching. Diese Sitzungen hatten den größten Einfluss auf mein tägliches Leben und haben mir geholfen, das Beste aus mir herauszuholen."

DIE 3 KOMPETENZEN

PROBLEMLÖSUNG
lernen, mit komplexen Herausforderungen und Unklarheiten umzugehen

ENTREPRENEURSHIP
lernen, Initiative zu Zeigen, unkonventionelle Ideen zu entwickeln und anzuwenden

ZUSAMMENARBEIT
lernen, sich im Kollektiv zurechtzufinden und es zu nutzen

TEAM ZUSAMMENARBEI´T

IMMERSIVES ERLEBNIS

RAUS AUS DER KOMFORT-ZONE

Vielen Dank für Ihr Intersse!
Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:

Dr. Thilo Eckardt - Managing Director
thilo.eckardt@mylearningboutique.com
Phone +41 78 703 00 81

www.mind-shifters.de

mind-shifters