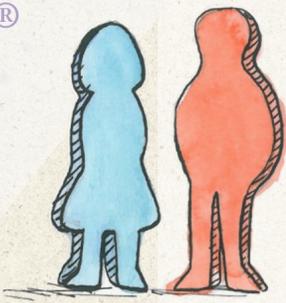


Lebenswerkspiel®



für Organisationen

VITALE Organisation

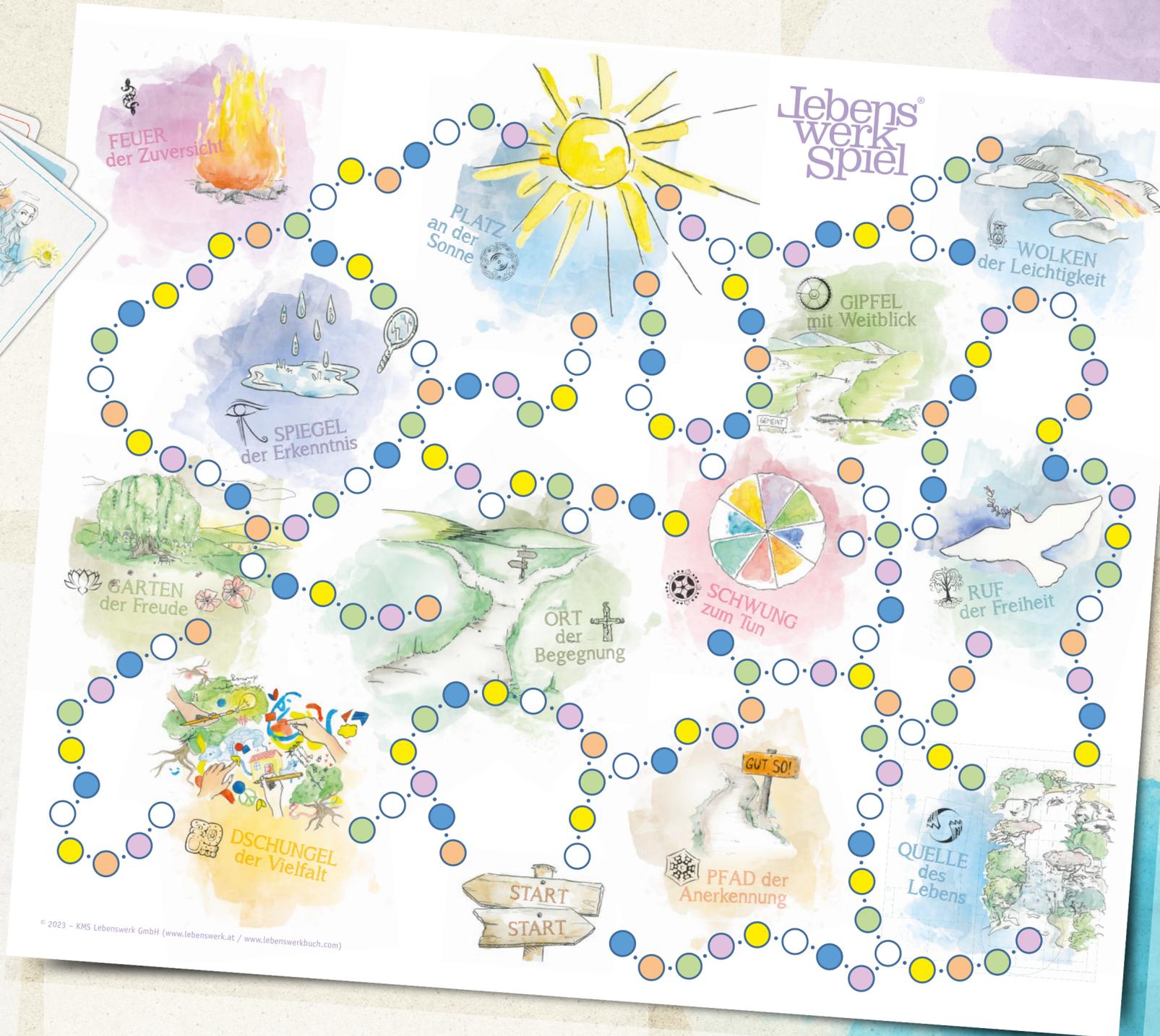
Vitale Organisationen sind gesund, lebhaft und wirken mit Freude!

Lebenswerk Buch

Lebenswerk Spiel

Lebenswerk Partner

www.lebenswerk.at / www.lebenswerkbuch.com



© 2023 - KMS Lebenswerk GmbH (www.lebenswerk.at / www.lebenswerkbuch.com)

Lebenswerkspiel®

Spielerisch
Kompetenz entwickeln
und Erstaunliches
bewirken

Wozu braucht es ein LEBENSWERK-Spiel® (LWSfO) für Organisationen?

Sinn und Wesen des interaktiven, moderierten Spiels ist es, Menschen in der Organisation mental, emotional und spirituell zu berühren. Dadurch gelingt es, auf eine tiefgründigere Ebene im wechselseitigen Austausch zu kommen – angeregt durch vielfältige Fragen, Sichtweisen und Aspekte.

Absicht ist, einen möglichst ganzheitlichen Blick und Gedankenaustausch zu fördern – egal ob in der Analyse, Lösungsfindung oder in der dranbleibenden Umsetzung.

und Werkzeugen, die in speziellen Arbeitsbüchern einfach, illustrativ und anwendungsorientiert gestaltet sind.

Die Anwendungsmöglichkeiten sind vielfältig – von punktuellen Workshops und Seminaren bis hin zu Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in der Organisation. Es geht stets um das wertschätzende, aufrichtige und offene Miteinander. Einfachheit und Lösungsfindung stehen im Vordergrund. Dies alles ist in unserer vielfältigen Praxis bei und mit unseren Kunden entstanden.

Das LWSfO ist Auslöser, Impulsgeber und Begleiter im Entwicklungs- oder Veränderungsprozess – sowohl in der ICH- (Förderung von Führungspersönlichkeiten und Mitarbeiter*innen) als auch in der WIR-Perspektive (Gruppen-, Team- und Organisationsentwicklung).

Hinter den 12 überlappenden Inspirationsinseln des LWSfO steckt eine Vielfalt von pragmatischen Methoden

Das LWSfO kann in unterschiedlichen Gruppengrößen verwendet werden – wir empfehlen eine professionelle Begleitung!



Zukunftsfragen, die uns beschäftigen ...

Wo brauchen wir mehr Orientierung?
Welche Richtungsfragen stellen sich?

Wir klar ist unsere Mission?
Wissen wir, woher wir kommen?
Was zeichnet uns aus?
Was macht uns einzigartig?
Was wollen wir bewirken?
Wie wollen wir wirken?

Brauchen wir einen emotionalen Leitstern? (Vision)

Brauchen wir einen klaren Plan? (Ziele + Wege zu deren Erreichung)

Wie viel Klarheit haben wir in unseren Rollen?
Sind alle Führungspersönlichkeiten und Mitarbeiter*innen in den richtigen Rollen?
Welche Erwartungshaltungen haben wir in diesen Rollen?



Die Freude in unserem Wirken ...

Wem bereiten wir Freude?
(Kunden, Partner*innen, Mitarbeiter*innen ...)

Wo ist die Freude an unseren Leistungen, Produkten ...

Wo ist die Freude bei unseren Führungspersönlichkeiten, Schlüsselpersonen und Mitarbeiter*innen in ihren Rollen?

Wo ist die Freude im Zusammenspiel und am Miteinander in der Organisation?

Wie freudvoll gestalten wir unseren operativen Tagesalltag in der Organisation?



Die Kraft & Energie in unserem Wirken ...

Wo sind unsere Kraft- / Energiequellen in der räumlichen und zeitlichen Dimension?

Wer gibt uns Kraft, Energie und Motivation?

Was nimmt uns Schwung und Elan?

Schaffen wir es, unseren Fokus auf das Wesentliche zu richten?
Oder: Was lassen wir ab sofort weg oder links liegen?

Wo sind unsere Energie-Potenziale? – zB: keine Bürokratie mehr, keine sinnlosen Standards und Normen, noch mehr wertschätzendes Miteinander, Freude an unseren Leistungen, Ignorieren der Informationsflut ...



Die Einzigartigkeit unserer Organisation ...

Woran ist unsere Einzigartigkeit erkennbar?
> für unsere Kunden, Partner ... ?
> für unsere Mitarbeiter*innen?
> für die Gesellschaft?

Wann geben wir uns Anerkennung?
Bei welchen Anlässen?

Ist Wertschätzung Teil unseres Führungsverständnisses?
Falls ja, woran erkennen das unsere Mitarbeiter*innen?

Nutzen wir die Einzigartigkeit unserer Mitarbeiter*innen?

Wie wirkt sich diese Einzigartigkeit in unseren Gruppen- und Teamkulturen aus?



Unser Blick in den Spiegel ...

Wie reflektiert sind wir als Organisation?

Wie oft betrachten wir unser eigenes Spiegelbild?
Wer? Wann? Mit wem?

Was machen wir mit unseren Erkenntnissen?
Welche Schlüsse leiten wir davon ab?

Welche Konsequenzen ziehen wir?
Wer? In welchem Kontext?

Wie reflektiert sind unsere Führungspersönlichkeiten?

Wie reflektiert sind unsere Mitarbeiter*innen – für sich und in ihren Gruppen und Teams?



Selbstwert und unsere Zuversicht ...

Was gibt uns Zuversicht?
Was nimmt uns Zuversicht?

Wie gut gelingt es uns, stets das Gute im Schlechten zu sehen?

Was lernen wir daraus?

Inwieweit haben wir uns bereits zu unserer wahren Größe aufgerichtet?
(Er)kennen wir unsere wahre Wertigkeit?
Handeln wir auch danach?

Vor welchen Herausforderungen stehen wir?
Wie werden wir diesen begegnen?

Wie ist der Selbstwert und die Zuversicht unserer Führungspersönlichkeiten, Schlüsselpersonen und Mitarbeiter*innen?



Unser wechselseitiges Verständnis in der Organisation ...

Wo in unserer Organisation ist wirkliches wechselseitiges Verstehen besonders bedeutsam?

Wo mangelt es an Kommunikation?
(inhaltlich und emotional)

Wo sehen wir kritische Konfliktherde – offen, latent und verborgen?

Wo sind unsere Führungspersönlichkeiten und Mitarbeiter*innen von Informationen überflutet und am Ertrinken?

Wer in der Organisation achtet auf unsere Kommunikations- und Informationsqualität?

Wie kommunizieren die einzelnen Gruppen und Teams untereinander und übergreifend?

Inwieweit sind wir in der Lage, Information und Kommunikation als zusammenhängendes Gesamtsystem zu begreifen?



Die Selbstbestimmung in unserer Organisation ...

Wie weit ist Selbstbestimmung bei unseren Mitarbeiter*innen erwünscht?

Bedeutet für uns Selbstbestimmung auch Eigenverantwortung?
Wie werden beide Aspekte in unserer Organisation gelebt? Wie fördern wir dies?

Wie nutzen wir Selbstbestimmung und Eigenverantwortung, wenn es um Effektivität und Effizienz in unserer Organisation geht?

Sind selbstbestimmte Gruppen und Teams erwünscht?
Falls ja, was tun wir, um diese zu fördern?

Welchen Stellenwert hat Hierarchie in unserer Organisation?
Wie wird diese gelebt?
Was halten wir von selbstbestimmten, eigenverantwortlichen Rollen?



Die aktuelle Stimmung und das Kreativitätspotenzial in unserer Organisation ...

Wie ist die aktuelle Stimmung?
> im gesamten Unternehmen?
> in den einzelnen Gruppen und Teams?
> bei den Schlüsselpersonen und Führungspersönlichkeiten?

Wie weit nutzen und arbeiten wir mit Stimmungen?

Wo gibt es „spielerische“ Elemente und Herangehensweisen?
Welche Erfahrungen machen wir damit?

Wo täte es uns gut, wenn wir mehr ... haben?
> Leichtigkeit / Lockerheit
> „andere“ Lösungen finden als die „üblichen“
> neue Wege gehen

Was wollen wir in unserer Organisation bewusst verrücken?



Die mentale, emotionale und spirituelle Balance unserer Organisation ...

Wie steht es um unsere mentale Gesundheit?
(als Unternehmen, bei unseren Mitarbeiter*innen)

Wo spielen Emotionen eine wesentliche Rolle?
Wo braucht es mehr, wo weniger Emotionen?

Wo wollen wir ausgetretene Pfade bewusst verlassen?

Welche sonstigen „Kräfte“ spüren wir in unserer Organisation?

Wie achten unsere Führungspersönlichkeiten, Schlüsselpersonen und Mitarbeiter*innen auf ihre mentale, emotionale und spirituelle Balance?



Die Tatkraft unserer Organisation ...

Wo sind wir als Organisation besonders gut im Entscheiden, Handeln und Umsetzen?

Wo haben wir Potenzial?
Welche Hemmnisse erkennen wir?

Wo braucht es mehr Schwung und Elan im Umsetzen unserer Ideen, Lösungen und Maßnahmen?

Welche Voraussetzungen schaffen wir, damit (noch mehr) Schwung und Elan in unserem Handeln ist?

Wie schwingvoll erleben wir unsere Führungspersönlichkeiten, Schlüsselpersonen und Mitarbeiter*innen?



Der Genuss an unseren Erfolgen ...

Wann, wie und wo genießen wir unser Gelingen?

Wie steht es um unsere Wertschätzungs- und Anerkennungskultur?
Was tragen unsere Führungskräfte dazu bei?

Welches sind die 3-5 Kernwerte in unserem Miteinander, die wir „alle“ tagtäglich (vor) leben und im Bewusstsein halten?
Welche Haltungen leiten wir davon ab?

Woran sind diese Werte, Haltungen ... in unserer Organisation spürbar und erlebbar?

Wo sind unsere „Sonnenplätze“?



Was macht LEBENSWERK® einzigartig?

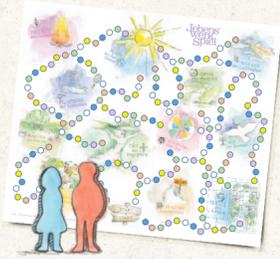
Lebenswerk Buch

Inspirationen für ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben



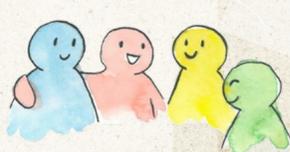
Lebenswerk Spiel

Spielerisch Kompetenz entwickeln und Erstaunliches bewirken



Lebenswerk Partner

Vertrauensvolles Miteinander und professionelle Arbeit mit Menschen



LEBENSWERK® gibt Impulse für alle Lebenslagen.

LEBENSWERK® bietet eine vertrauensvolle Partnerschaft.

Mit LEBENSWERK® entwickeln Menschen ihre Kompetenzen und bewirken Erstaunliches.

Menschen bei LEBENSWERK® sind auf dem Weg vom Haben zum Sein.

LEBENSWERK® macht und schafft Freude.

LEBENSWERK® berührt Menschen.