

Case-Study

Empower development. Empower people.



 **sobi**
rare strength

WIR ARBEITEN MIT
PREISGEKRÖNTEN METHODEN
UND WERKZEUGEN

 **NEWS**
Navigating
In Times
Of Change

 **2Leadership**[®]



In mehr als 30 Ländern bietet sobi (Swedish Orphan Biovitrum AB), ein internationales biopharmazeutisches Unternehmen, Menschen mit seltenen Krankheiten Zugang zu innovativen Behandlungen, die ihr Leben verändern.

sobi ist sich darüber im Klaren, dass Führungsfähigkeiten und unternehmerisches Denken und Handeln ständig weiterentwickelt werden müssen, wenn das Unternehmen seiner Vision gerecht werden will, als weltweiter Marktführer in der Behandlung seltener Krankheiten

anerkannt zu werden. Sie wissen, dass jeder einzelne Mitarbeiter in der Organisation ermutigt werden muss, Verantwortung für die eigene Entwicklung zu übernehmen, wenn sie ihr Ziel erreichen wollen.

Ihr Ziel: Das Verständnis, wie „Entwicklung in sobi Frankreich geschieht“ langfristig zu verändern. Die Mitarbeitenden auf allen Ebenen zu ermutigen, persönlich Verantwortung dafür zu übernehmen, die eigene Entwicklung anzuführen und voranzutreiben.

Überblick

„Ich weiss nicht immer, was ich will, aber ich weiss, was ich nicht will.“ – Stanley Kubrik

Was sobi angeht, sie wussten genau, was sie wollten. Die HR-Direktorin hatte zuvor erlebt, wie unser Ansatz helfen kann, dem **Mitarbeitenden** selbst das **Steuer** für die **eigene Entwicklung** in die Hand zu geben. Wir haben uns sehr gefreut, als sobi uns um Unterstützung bat, das gleiche Level an Verständnis und Eigenverantwortung in der Organisation zu entwickeln.

Im ersten Schritt ging es darum, allgemein das **Bewusstsein zu wecken**, dass **Entwicklung** mehr mit

individuellem Wachstum zusammenhängt als mit einer bestimmten Rolle. Das erreichten wir durch eine kurze Keynote.

In einem zweiten Schritt arbeiteten wir mit **Leadern und Managern** zusammen, um ihnen das Mindset und die **Werkzeuge** an die Hand zu geben, mit denen sie **wirksame Führungsgespräche** mit ihren Teams durchführen konnten.

Im dritten Schritt dann kümmerten wir uns um die **Schlüssel-talente**, denen wir einen strukturierten Ansatz vermittelten, wie sie selbst „**Gestalter**“ der eigenen Zukunft werden konnten.

Eine gemeinsame Ausrichtung des Leadership Teams, aller Führungskräfte und aller Talente in Bezug auf Entwicklung ist unabdingbar für mich.

„Jeder von uns hat jetzt das gleiche Verständnis, spricht die gleiche Sprache, so dass unsere Führungsgespräche noch wirksamer werden und wir letztendlich ein Team mit noch besseren Leistungen bilden.“

Sébastien Le Roux
Generaldirektor, Sobi France

Ansatz

Es ist wesentlich, die Intervention eng mit der Strategie zu verknüpfen:

Das stellt das notwendige Level an Priorität und Fokus sicher, trotz der Geschäftigkeit aller Mitarbeitenden.

Mit den Leadern beginnen:

Wenn das mittlere Management weiss, dass die Vorgesetzten an der Spitze des Unternehmens den gleichen Prozess durchlaufen, klärt das den Zusammenhang, stärkt die Einbindung und verhindert sogenannte „sie und wir“ Szenarien, die den Fortschritt gerne behindern.

Es ist essenziell mit Gruppen zu arbeiten, deren Reife in Bezug auf Leadership homogen ist:

So können unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen adressiert werden und den Teilnehmern wird eine sichere Plattform geboten, sich offen und ehrlich zu äußern.

Bei jedem Meeting den größeren Zusammenhang immer wieder verdeutlichen:

Programme, die über mehrere Wochen laufen, verlangen danach, dass einzelne Teile miteinander verbunden werden. Das erhöht die Verständlichkeit der Inhalte und bildet die logischen Zusammenhänge, die dabei helfen das erwünschte Mindset entwickeln.

Ergebnis

Indem wir den Fokus daraufgelegt haben, zuerst das notwendige Mindset bei den Leadern und Manager zu entwickeln, hat sich die **Führungskompetenz** in der Organisation schon **stark erhöht**. Schlüsselemente waren hier das wachsende Bewusstsein, dass es nicht die Rolle einer Führungskraft ist, immer eine Antwort parat zu haben und dass Entwicklungsgespräche mit Coachingansatz das **persönliche Engagement** und die **Eigenverantwortung** für Entwicklung in den Teams **verstärken**.

Das Erforschen neuer Dimensionen von Entwicklung, wie zum Beispiel der Perspektivenwechsel von

outside-in hin zu **inside-out**, hat dazu geführt, sich auf die Entwicklung des Individuums und das **volle Potential seines Beitrags** zu konzentrieren anstatt nur auf eine Person in einer bestimmten Rolle.

Mit diesem Ansatz tragen die Anstrengungen von sobi Früchte, nicht nur in Bezug auf Engagement und Motivation, sondern auch in Bezug auf den Beitrag eines jeden Einzelnen zu **Unternehmensstrategie** und den damit verknüpften **Unternehmenszielen**. Wodurch sie letztendlich alle dazu beitragen, das Leben von Menschen mit seltenen Krankheiten zu verändern.

Fazit

Damit eine Organisation ihre Vision und Strategie umsetzen kann, müssen Leader und Führungskräfte verstehen, dass ihre Rolle nicht nur daraus besteht sicherzustellen, dass alltäglich operationale Aufgaben abgearbeitet werden. Ihre Rolle beinhaltet vielmehr auch, die Verbindung zwischen Vision, Strategie und den Anstrengungen der täglichen Routine für ihre Mitarbeitenden herzustellen.

Ist das verstanden, sind sie in der Lage, eine Leadership-Kultur zu schaffen, die das Potential eines jeden Individuums in der Organisation weiterentwickelt und so kanalisiert, dass es zu operationaler Exzellenz und Höchstleistung beiträgt.

Dadurch entsteht intern ein Umfeld, in dem der einzelne Mitarbeitende gedeiht und erfolgreich ist, und es schafft eine organisationale Stabilität, die den ständigen Veränderungen und dem konstanten Druck äußerer Einflüsse Stand hält.

Es erlaubt Ihnen eine Kraft und Stärke aus dem Inneren der Organisation zu entwickeln, die eine agile und widerstandsfähige Kultur fördert, womit sie in einer besseren Position sind, ihre langfristige Vision zu verwirklichen.

„Der Ansatz, unsere Führungskräfte und Talente parallel zu entwickeln, hat das Bewusstsein für Management und Coaching, die Selbstwahrnehmung und die Notwendigkeit für beide Seiten, Entwicklungsgespräche gut zu planen, deutlich beschleunigt. Die Konzepte, Instrumente und Techniken sind äußerst wirkungsvoll, da sie pragmatisch, leicht zu erlernen und in hohem Maße auf den beruflichen Alltag übertragbar sind. Diese beiden Initiativen haben zweifelsohne das Engagement und die Leistung unserer Mitarbeiter erhöht!“

Emilie Finet-Fellous

Personalleiterin, Sobi Frankreich

Geschrieben von:

Entdecken Sie weitere Case-Studies unter:
→ 2leadership.org/case-studies



Hi, ich bin Yasmina Sefriou

Transformation Guide

Als jemand der Appetit hat, Strategie zum Leben zu erwecken, setze ich das Potential von Menschen gerne ein, um einer gemeinsamen Vision oder einem Geschäftsziel zu dienen.

Rufen Sie mich an und lassen Sie uns gemeinsam erkunden, wie wir einen strukturierten Ansatz nutzen können, um das Potential Ihrer Mitarbeiter in Ergebnisse zu verwandeln.

So können Sie mich erreichen:

y.sefriou@2leadership.eu

+41 76 5268920



Erfahren Sie mehr über mich
im Video Porträt – einfach
den QR-Code scannen.



We make transformation happen. Together. With you.

Buchen Sie
Ihre kostenlose
Erstberatung



WIR ARBEITEN MIT
PREISGEKRÖNTEN METHODEN
UND WERKZEUGEN



2Leadership[®]