### Welcher Wert ist durch Boost Praktiken erreichbar?

|  |  |
| --- | --- |
| **Sicht Management-Team** | 1 2 3spürbar – erheblich - entscheidend |
| Demonstrierter Beitrag zur Realisierung von Unternehmens-zielen |  |  |  |
| Profil nach außen – Identität nach innen  |  |  |  |
| Einfluss als Einheit, Beitrag zur Horizontalisierung der Organisation |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Sicht Business Manager** |  |
| Führungserfolg durch das Formen des Management-Teams |  |  |  |
| Entlastung durch erweiterte Selbstorganisation im Team |  |  |  |
| Das Team wird direkt leistungsfähiger |  |  |  |
| Ziele werden ergebnisorientiert angegangen |  |  |  |
| Neue Lösungen werden aufgenommen |  |  |  |
| Das Team entwickelt seine Kompetenz weiter |  |  |  |
| Selbst realisierte Lösungen ersparen Sonderprojekte |  |  |  |
| Interner Einfluss wächst |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Sicht Person** |  |
| Erfolgsbeitrag zu übergreifender Aufgabe |  |  |  |
| Positiver Einfluss und Wirkung in der Zusammenarbeit |  |  |  |
| Mit Fach- und Führungskompetenz sichtbar |  |  |  |
| Ausbau von Fähigkeiten für anspruchsvollere Aufgaben |  |  |  |
| Motivation und Freude an der Aufgabe |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Sicht HR & Managemententwicklung** | 1 2 3spürbar – erheblich - entscheidend |
| Veränderungsunterstützung für spezifischen Geschäftserfolg |  |  |  |
| Direkter Service für die Geschäftsbereiche |  |  |  |
| Angebot von skalierbaren Entwicklungsplattformen für gesamte Teams |  |  |  |
| Aufnehmen der Agenda der Unternehmensspitze |  |  |  |
| Erweiterte Reichweite des HR-Angebots – auch global |  |  |  |
| Beitrag zu „New Organization“ (horizontales Management) |  |  |  |
| Einüben potenzialorientierter Haltungen (Growth mindset, Grit, Mental training, appreciative inquiring) |  |  |  |
| Vermitteln aktueller Fachansätze für Problemlösungen |  |  |  |
| Umgesetztes Beispiel für systemisches Lernen |  |  |  |
| Erfolgreiches Arbeiten mit hybriden Kommunikationsformen |  |  |  |
|  |  |  |  |