

Innoceo

Community of Learning



Einführung von Austauschgefässen, Wissenstransfer und organisationalem Lernen für Führungspersonen, Mitarbeitende und Adressat:innen.

Warum eine Lerngemeinschaft?

Wissen und Erfahrung sind vorhanden. Doch oft fehlen verlässliche Gelegenheiten, um sie zu teilen und weiterzuentwickeln. Community of Learning schafft dafür niederschwellige Austauschgefässe innerhalb und zwischen Organisationen.

Wer gemeinsam lernt

Fach- und Führungspersonen, Mitarbeitende und Adressat:innen lernen miteinander. Auch das Erfahrungswissen der Adressat:innen fliesst aktiv ein. Besonders geeignet für kleine und mittlere Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen sowie Unternehmen der Privatwirtschaft.

Ihr Mehrwert

Zusammenarbeit stärken

Gegenseitige Unterstützung fördern und Fach- und Führungspersonen entlasten.

Wissen zugänglich machen

Erfahrungen und Kompetenzen sichern und gemeinsam weiterentwickeln.

Selbstwirksamkeit fördern

Mitarbeitende und Adressat:innen an Lern- und Entwicklungsprozessen beteiligen.

Lernkultur verankern

Veränderungsfähigkeit, Resilienz und Innovation unterstützen.

So gehen wir gemeinsam vor

1

Situationsanalyse

Vorhandenes Wissen, Ressourcen und Lernbedarfe gemeinsam erfassen. Austauschformen und Rahmenbedingungen analysieren, etwa mit Befragungen, Interviews, Workshops und Prozessanalysen.

2

Planung und Umsetzung

Passende Lerngefässe entwickeln und einführen. Peer-to-Peer-Lerngemeinschaften innerhalb der Organisation oder über Organisationsgrenzen hinweg aufbauen und begleiten. Coaching und Intervention sind ergänzend möglich.

3

Evaluation und Verankerung

Wirkung und Praxistauglichkeit gemeinsam überprüfen. Bewährte Formate anpassen und nachhaltig verankern. So können Teams ihre Lernprozesse zunehmend eigenständig gestalten.



Dauer und Umfang nach Bedarf.
Preisgestaltung auf Anfrage

Fachpersonen



Thomas Geisen



Maria Bernadetta
Jastrzebska



Renata Lazarova



Lorenz Jonas
Meyer



Petro Mozolevskyi



Innoveo

Healthy Workplace



Gesunde Arbeitsbedingungen gestalten und Mitarbeitende langfristig binden.

Gesund arbeiten und bleiben

Hohe Absenzen, Fluktuation und belastete Teams haben oft Ursachen in Führung, Zusammenarbeit und Arbeitsbedingungen. Healthy Workplace verbindet Organisations- und Personalentwicklung mit Gesundheitsmanagement und entwickelt gemeinsam passende Lösungen.

Für wen ist das Angebot?

Kleine und mittlere Unternehmen, besonders im Sozial- und Gesundheitswesen. Das Angebot richtet sich an Fach- und Führungspersonen, Geschäftsleitungen und Teams, die gesunde Arbeitsbedingungen gestalten und Veränderungsprozesse bewältigen möchten.

Mehrwert für Menschen und Organisationen

Mitarbeitende langfristig binden

Zufriedenheit und Bindung stärken sowie die Arbeitgeberattraktivität erhöhen.

Belastungen und Kosten reduzieren

Absenzen und Fluktuation reduzieren und Folgekosten verringern.

Zusammenarbeit verbessern

Führung, Kommunikation und eine gesundheitsförderliche Kultur entwickeln.

Teams stabilisieren

Gesundheit, Leistungsfähigkeit und nachhaltige Zusammenarbeit unterstützen.

Drei Schritte zum gesunden Arbeitsplatz

1

Situationsanalyse

Arbeitsbedingungen, Führung, Zusammenarbeit und Gesundheitskultur gemeinsam untersuchen. Befragungen, Interviews, Workshops und Prozessanalysen machen Ressourcen und Entwicklungsfelder sichtbar.

2

Planung und Umsetzung

Massnahmen gemeinsam priorisieren und umsetzen. Teams, Führung und Kommunikation stärken sowie Gesundheitsmanagement entwickeln. Nach Bedarf ergänzen individuelle Beratung und Krisenintervention die Begleitung.

3

Evaluation und Verankerung

Wirkungen anhand von Rückmeldungen sowie Absenzen und Fluktuation überprüfen. Verbesserungen nachhaltig verankern und die Organisation befähigen, ihre Entwicklung eigenständig fortzusetzen.



Von kurzen Interventionen bis zu mehrjähriger Begleitung.
Preisgestaltung auf Anfrage

Fachpersonen



Thomas Geisen



Urs Grüter



Markus Höning



Anja Kamm



Renata Lazarova



Lorenz Jonas
Meyer



Peter Ostermayer



Karin Stoop



Innoeco

Inhouse Weiterbildungen



Massgeschneiderte organisationsspezifische Weiterbildung und gezielte Kompetenzentwicklung für Fach- und Führungspersonen.

Lernen für die eigene Praxis

Digitalisierung, KI, Fachkräftemangel und neue Anforderungen an die Zusammenarbeit verändern den Arbeitsalltag. Organisationsspezifische Weiterbildung verbindet wissenschaftliche Erkenntnisse mit Praxiserfahrung und setzt an den konkreten Fragen Ihrer Organisation an.

Für wen ist das Angebot?

Organisationen, Teams sowie Fach- und Führungspersonen, besonders aus Sozialwesen, Gesundheit, Bildung und Arbeitsintegration. Auch öffentliche Institutionen, Non-Profit-Organisationen und privatwirtschaftliche Unternehmen profitieren von den massgeschneiderten Formaten.

Mehrwert für Menschen und Organisationen

Wissenschaft und Praxis verbinden

Aktuelle Erkenntnisse auf konkrete Fragen der Organisation beziehen.

Kompetenzen gezielt entwickeln

Fachliche, methodische, soziale und Führungskompetenzen stärken.

Alltagsnahe Lösungen erarbeiten

An eigenen Fällen arbeiten und passende Handlungsmöglichkeiten entwickeln.

Lerntransfer nachhaltig sichern

Neue Kompetenzen in der täglichen Praxis verankern.

Drei Schritte zur gezielten Kompetenzentwicklung

1

Situationsanalyse

Bedarfe, Ziele und vorhandene Kompetenzen gemeinsam klären. Aktuelle Herausforderungen und Rahmenbedingungen erfassen, zum Beispiel zu KI, Führung, Gesundheit, Innovation oder Veränderung.

2

Konzeption und Durchführung

Ein passendes Weiterbildungskonzept entwickeln. Wissenschaftliche Inputs mit Fallarbeit, Übungen, Reflexion und Workshops verbinden. Die Erfahrungen der Teilnehmenden aktiv einbeziehen.

3

Evaluation und Verankerung

Zielerreichung und Nutzen gemeinsam reflektieren. Den Transfer in den Arbeitsalltag sichern und bei Bedarf weitere Entwicklungsschritte ableiten. So wird neu erworbenes Wissen nachhaltig wirksam.



Impulse, ein- oder mehrtägige Formate und modulare Programme nach Bedarf. Preisgestaltung auf Anfrage

Fachpersonen



Melanie Borner



Thomas Geisen



Anja Kamm



Lorenz Jonas Meyer



Renata Lazarova



Guy Ochsenbein



Innoveo

Innovation Pulse



Mitarbeitendenbefragung zu Zusammenarbeit, Führung, Gesundheit und Innovationsfähigkeit als Grundlage für eine gezielte Organisationsentwicklung.

Sichtbar machen, was zählt

Zusammenarbeit, Vertrauen, Führung und gemeinsame Werte sind wichtige organisationale Ressourcen. Innovation Pulse macht dieses Sozialkapital mit einer wissenschaftlich fundierten Mitarbeitendenbefragung sichtbar und schafft eine belastbare Entscheidungsgrundlage.

Für wen ist das Angebot?

Organisationen, die Zusammenarbeit, Führung, Gesundheit und Innovationsfähigkeit datenbasiert entwickeln möchten. Das Angebot eignet sich besonders für die erwerbsorientierte Eingliederung sowie das Sozial- und Gesundheitswesen und ist auch in weiteren Branchen einsetzbar.

Mehrwert für Menschen und Organisationen

Ressourcen sichtbar machen

Zusammenarbeit, Vertrauen und Innovationsfähigkeit systematisch erfassen.

Entscheidungen fundieren

Stärken und Entwicklungsbedarfe erkennen und datenbasiert handeln.

Massnahmen gezielt einsetzen

Entwicklungsschwerpunkte priorisieren und Ressourcen wirksam nutzen.

Entwicklung längerfristig begleiten

Fortschritte überprüfen und nachhaltige Innovationsfähigkeit stärken.

Drei Schritte zur fundierten Standortbestimmung

1

Auftragsklärung und Situationsanalyse

Ausgangslage, Herausforderungen und Ziele gemeinsam klären. Zielgruppe, Ablauf und interne Kommunikation festlegen sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen für die Befragung abstimmen.

2

Durchführung der Befragung

Digital und anonym zentrale Dimensionen von Zusammenarbeit, Führung, Gesundheit, Kultur und Sozialkapital erfassen. Innovationsfähigkeit auf Personen-, Team- und Organisationsebene untersuchen und Zusammenhänge analysieren.

3

Auswertung und Weiterentwicklung

Ergebnisse verständlich aufbereiten und gemeinsam reflektieren. Stärken und Handlungsfelder erkennen, Massnahmen priorisieren und auf Wunsch umsetzen. Eine spätere Wiederholungsbefragung macht Veränderungen sichtbar.



In der Regel mehrere Wochen.
Weitere Begleitung nach Vereinbarung.
Preisgestaltung auf Anfrage

Fachpersonen



Thomas Geisen

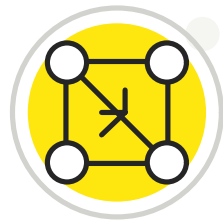


Lorenz Jonas
Meyer



Innoeco

New Work Design



Zusammenarbeit neu denken und gestalten.

Zusammenarbeit weiterdenken

Digitalisierung, Fachkräftemangel und neue Erwartungen stellen bestehende Führungs- und Entscheidungsstrukturen auf die Probe. New Work Design hilft, Rollen, Zusammenarbeit und Kultur zu reflektieren und gemeinsam passende Formen der Organisation zu entwickeln.

Für wen ist das Angebot?

Organisationen, die ihre Zusammenarbeit und Führung weiterentwickeln möchten. Besondere Expertise besteht im Sozialwesen und in der Arbeitsintegration. Das Angebot richtet sich auch an öffentliche Institutionen, Non-Profit-Organisationen und Unternehmen der Privatwirtschaft.

Mehrwert für Menschen und Organisationen

Rollen und Entscheidungen klären

Verantwortlichkeiten transparent gestalten und Orientierung schaffen.

Beteiligung und Verantwortung stärken

Partizipation fördern und Selbstorganisation ermöglichen.

Zusammenarbeit passend gestalten

Strukturen und Führungsformen auf die eigene Organisation abstimmen.

Veränderungsfähigkeit fördern

Innovation unterstützen und Entwicklung nachhaltig verankern.

Drei Schritte zu neuen Formen der Zusammenarbeit

1

Auftragsklärung und Situationsanalyse

Ziele und Herausforderungen gemeinsam klären. Strukturen, Rollen, Entscheidungswege und Zusammenarbeit analysieren. Perspektiven von Führungspersonen und Mitarbeitenden einbeziehen.

2

Entwicklung, Erprobung und Umsetzung

Passende Formen von Zusammenarbeit, Führung und Entscheidungen gemeinsam entwickeln. Partizipative, agile oder selbstorganisierte Ansätze schrittweise erproben, begleiten und an die Organisation anpassen.

3

Evaluation und Weiterentwicklung

Erfahrungen und Wirkungen in Workshops und qualitativen Befragungen reflektieren. Bewährte Ansätze verankern und gemeinsam weiterentwickeln. Das Vorgehen orientiert sich am Bedarf der Organisation.



Einzelne Workshops bis zu längerfristiger Begleitung nach Bedarf. Preisgestaltung auf Anfrage

Fachpersonen



Thomas Geisen



Markus Höning



Anja Kamm



Renata Lazarova



Lorenz Jonas Meyer



Guy Ochsenbein



Innoveo

Intensive Case Support



Zeitlich befristete Unterstützung bei komplexen psychosozialen Krisen im Integrationskontext – für Arbeitsintegrationsbetriebe.

Unterstützung in komplexen Krisen

Psychische Belastungen, Konflikte, Suchtprobleme oder Lebenskrisen können Integrationsprozesse gefährden. Intensive Case Support bietet unabhängige, externe und interdisziplinäre Unterstützung. Die zeitlich befristete Begleitung ergänzt bestehende Zuständigkeiten.

Für wen ist das Angebot?

Arbeitsintegrationsbetriebe mit Aufträgen von IV, Sozialdiensten, RAV oder Jugendstrafjustiz. Unterstützt werden Adressat:innen, Führungspersonen, Arbeitsagog:innen, Auszubildende, Jobcoaches, Teams und interne Fachstellen.

Mehrwert für Menschen und Organisationen

Externe Expertise rasch nutzen

Interdisziplinäre Unterstützung ohne zusätzliche interne Strukturen erhalten.

Handlungssicherheit gewinnen

Eine unabhängige Perspektive nutzen und Handlungsmöglichkeiten klären.

Menschen und Fachpersonen entlasten

Adressat:innen stabilisieren und die begleitenden Fachpersonen unterstützen.

Eskalationsrisiken reduzieren

Integrationsverläufe sichern und Risiken für Eskalationen und Abbrüche verringern.

Drei Schritte zur Stabilisierung und Handlungsfähigkeit

1

Auftragsklärung und Situationsanalyse

Situation, Unterstützungsbedarf, Ressourcen und Risiken gemeinsam klären. Handlungsmöglichkeiten prüfen und Ziele, Rollen, Zuständigkeiten sowie das weitere Vorgehen vereinbaren.

2

Planung und Umsetzung

Adressat:innen intensiv begleiten und individuelle Interventionspläne umsetzen. Führungspersonen, Arbeitsagog:innen, Auszubildende und Jobcoaches beraten. Gespräche moderieren und Fachstellen koordinieren.

3

Stabilisierung und Rückführung

Die Rückkehr in die regulären Unterstützungsstrukturen schrittweise vorbereiten. Fortschritte durch gemeinsame Übergaben sichern. Den Verlauf auswerten und Empfehlungen für künftige Prävention und Unterstützung ableiten.

Fachpersonen



In der Regel 3 bis 6 Monate
Umfang individuell nach Bedarf.
Preisgestaltung auf Anfrage



Michèle Fehlmann



Thomas Geisen



Tatjana
Lambrinoudakis



Lorenz Jonas
Meyer



Renata Lazarova



Peter Ostermayer



Innoceo

Intensive Case Support



Zeitlich befristete Unterstützung bei komplexen psychosozialen Krisen im Arbeitskontext – für privatwirtschaftliche Unternehmen aller Branchen.

Unterstützung in komplexen Krisen

Psychische Belastungen, Konflikte, Suchtprobleme oder Lebenskrisen können die Arbeitsfähigkeit gefährden. Intensive Case Support bietet unabhängige, externe und interdisziplinäre Unterstützung. Die zeitlich befristete Begleitung ergänzt bestehende betriebliche Strukturen.

Für wen ist das Angebot?

Privatwirtschaftliche Unternehmen aller Branchen. Unterstützt werden Mitarbeitende, Führungspersonen, HR, Teams und interne Fachstellen, etwa im Case Management oder im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Mehrwert für Menschen und Organisationen

Externe Expertise rasch nutzen

Interdisziplinäre Unterstützung ohne zusätzliche interne Strukturen erhalten.

Handlungssicherheit gewinnen

Eine unabhängige Perspektive nutzen und Handlungsmöglichkeiten klären.

Menschen und Fachpersonen entlasten

Mitarbeitende stabilisieren und Führung, HR und Teams entlasten.

Eskalationsrisiken reduzieren

Arbeitsfähigkeit erhalten und Risiken für Absenzen und Kündigungen verringern.

Drei Schritte zur Stabilisierung und Handlungsfähigkeit

1

Auftragsklärung und Situationsanalyse

Situation, Unterstützungsbedarf, Ressourcen und Risiken gemeinsam klären. Handlungsmöglichkeiten prüfen und Ziele, Rollen, Zuständigkeiten sowie das weitere Vorgehen vereinbaren.

2

Planung und Umsetzung

Mitarbeitende intensiv begleiten und individuelle Interventionspläne umsetzen. Führungspersonen und HR beraten, Gespräche moderieren und die Zusammenarbeit mit internen und externen Fachstellen koordinieren.

3

Stabilisierung und Rückführung

Die Rückkehr in die regulären Unterstützungsstrukturen schrittweise vorbereiten. Fortschritte durch gemeinsame Übergaben sichern. Den Verlauf auswerten und Empfehlungen für künftige Prävention und Unterstützung ableiten.



In der Regel 3 bis 6 Monate
Umfang individuell nach Bedarf.
Preisgestaltung auf Anfrage

Fachpersonen



Michèle Fehlmann



Thomas Geisen



Tatjana
Lambrinoudakis



Lorenz Jonas
Meyer



Renata Lazarova



Peter Ostermayer

