



GEMEINSAM BESSER WERDEN



OrganisationsBeratung

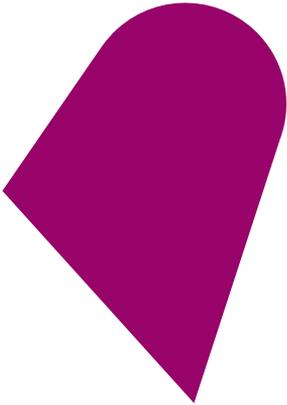


Die gesamte Abteilung im Blick: Bereichsentwicklung

Eine Mammutaufgabe für Führungskräfte: Wenn Teams zusammengelegt, Prozesse geändert, IT-Programme eingeführt oder Schnittstellen zu Nachbarbereichen anders definiert werden, ist es notwendig, die damit verbundenen Veränderungen besonders sensibel zu gestalten. Alle möchten spüren: Mit der neuen Aufstellung läuft es besser. Darum achten wir bei jeder Bereichsentwicklung sorgsam darauf, die Führungskräfte und Mitarbeitenden in den zielgerichteten Change-Prozess einzubinden.

Schritt für Schritt zum Ziel:

- Schärfen der (neuen) Bereichsziele
- Festlegen der zukünftigen Aufgaben
- Gestalten von Kernprozessen und Schnittstellen
- Vereinbaren von Führungs- und Entscheidungsprozessen
- Sicherstellen der Kommunikation nach innen und außen



Präzise analysiert, zielsicher gehandelt: Prozessverbesserung

Das genaue Wahrnehmen jedes Details zahlt sich aus. Wenn innerhalb der Abläufe Reibungen entstehen, die die gesamte Organisation fehleranfällig machen, ist es keine Lösung, darüber hinwegzusehen oder sich damit abzufinden. Intervention statt Laufenlassen ist angezeigt. Dabei hat es sich bewährt, einen Schritt zurückzutreten, um die Dinge von außen zu betrachten. Das Transferwissen der C2 OrganisationsBeratung ist in dieser Situation besonders wertvoll. Auch Probleme an Schnittstellen oder beim Umgang mit der IT können auf diese Weise angepackt werden. Kreativität und fundierte Ideen, wie es besser geht, haben schon viele gordische Knoten gelöst.

Hand in Hand zur Perfektion:

- Analyse der Ausgangssituation
- Bereitstellung neuer Werkzeuge und Methoden zur Prozessverbesserung
- gemeinsamer Start in die neuen Abläufe



Die Keimzelle guter Leistungen: Teamentwicklung

In Unternehmen und Organisationen freut man sich, wenn man mit guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig zusammenarbeiten kann. Trotzdem treten mit der Zeit gewisse Abnutzungerscheinungen auf – auch in eingespielten Teams. An dieser Stelle erhöht eine kurze, sorgfältig vorbereitete Team-Klausur nachhaltig die Effizienz: Neue Ideen können umgesetzt werden, lange bevor sich die alten abgenutzt haben. Hierzu wird mit der Führungskraft bei einem Auftaktgespräch die aktuelle Situation geklärt und das Ziel der Teamentwicklung definiert. Dann erarbeiten wir gemeinsam in einem oder mehreren Workshops die anstehenden Lösungen. Auch eine klare Festlegung der Zuständigkeiten gehört dazu.

Punkt für Punkt das Team entwickeln:

- Zusammenspiel der Teammitglieder und der Teamführung stärken
- Ziele und Aufgaben des Teams klären und fokussieren
- Verankerung des Teams im Umfeld sichern
- Zusammenarbeit innerhalb des Teams analysieren und entwickeln
- individuelle Beiträge der Teammitglieder fördern



Hand in Hand für neue Ideen: Workshops

Wo Menschen täglich zusammenarbeiten, sind Reibungen an der Tagesordnung. Dies ist ein Signal dafür, dass sich etwas ändern muss. Oft sind Schnittstellen zu klären, Konflikte zu lösen oder auch die langfristige Orientierung zu verbessern. Patentlösungen gibt es zwar keine, aber stabile Leitplanken auf dem Weg zum guten Ergebnis, zum Beispiel bewusster Umgang miteinander, Transparenz und offene Kommunikation. In unseren konzentrierten Workshops schaffen wir den Raum für die Bearbeitung von einzelnen Themen bis hin zum Boxenstopp für die Führungscrew. Neutrale Moderation, spontane Handlungsfähigkeit und grundsätzliche Vorbereitung sind das Handwerkszeug, um Spannungen in neue Dynamik zu verwandeln. Gut, dass die Moderation mit den Eigenarten im Organisationsalltag bestens vertraut ist.

Aspekt für Aspekt ansprechen und lösen:

- Sichten der Gemengelage
- Herausarbeiten eines gemeinsamen Zielbildes
- gemeinsames Entwickeln von Lösungen
- Vereinbaren von Umsetzungsschritten

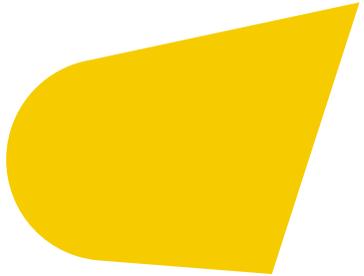


Die Betonung liegt auf der Gemeinsamkeit: Führungskräfteentwicklung

Tatsächlich: Es funktioniert! In den von uns beratenen Unternehmen und Organisationen wurden übereinstimmend positive Erfahrungen mit unserer entwicklungsorientierten Methode gemacht. Das bedeutet z. B.: ein gemeinsames Führungskräfte-Training für Führungskräfte unterschiedlicher Abteilungen und Hierarchieebenen. Die Effektivität ist enorm. Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen lernen und trainieren gemeinsam. Die Brücken, die dabei über die Bereichs- und Hierarchie-Grenzen hinweg geschlagen werden, sind hochbelastbar, denn ihr Fundament ist das maximale Verständnis der Sichtweisen anderer. Und das stärkt auch das eigene Team. Dafür entwickeln wir mit Ihnen gerne ein passgenaues Rahmenkonzept, das während der Umsetzung regelmäßig überprüft wird.

Erkenntnis für Erkenntnis den Horizont erweitern:

- Grundlagen moderner Führung
- Führung in der agilen Welt
- Kommunikation und Mitarbeitergespräche
- Konfliktmanagement
- Wirtschaftliche Aspekte der Führung
- Change-Management
- bisher Kollege – plötzlich Führungskraft



Vier Augen, volle Konzentration: Coaching

Man könnte statt Coach auch Sparringspartner sagen. In jedem Fall unterstützt eine neutrale Person von außen. Es geht darum, die persönliche Situation in einem größeren Kontext wahrzunehmen und entsprechend der eigenen Rolle und Aufgabenstellung angemessen zu handeln. Unser Vorgehen orientiert sich dabei am aktuellen Stand der systemischen Beratung. Anlässe für Coaching können sein: ein veränderter Aufgabenbereich, neue persönliche Konstellationen, handfeste Konfliktsituationen oder das Festigen von Führungsbeziehungen.

Sitzung für Sitzung mehr Sicherheit und mehr Gelassenheit:

- Neue Aufgaben mit verändertem Verantwortungsbereich
- Umstrukturierung und Veränderungsprojekte
- Arbeitsüberlastung: effizientere Arbeitsorganisation und Prioritätenmanagement
- Konfliktbearbeitung mit Mitarbeitenden, Kollegen, Vorgesetzten und anderen Berufsgruppen
- Standortbestimmung und Planung der eigenen beruflichen Entwicklung
- Work-Life-Balance: Integration der beruflichen Ansprüche und privaten Bedürfnisse

Holen Sie sich Erfahrung in Ihr Haus: Operationsziel Veränderung

> Das Umfeld

Durchatmen. Ein wenig Luft holen. > Dafür bleibt nur wenig Zeit im Alltag von Unternehmen und Organisationen. Dabei wäre es so wichtig. Denn die Rahmenbedingungen verschärfen sich rasant. Empfindlicher Kostendruck, neue IT-Systeme, steigende Qualitätsansprüche, Digitalisierung, Fachkräftemangel und Internationalisierung sind nur die wichtigsten Stichworte. Die Änderungsgeschwindigkeit nimmt stetig zu. Unternehmen und Organisationen sind daher an vielen Stellen zum Umdenken gezwungen. Veränderungen innerhalb der Organisationsstruktur sind vielfach überfällig. Kolleginnen und Kollegen sind aufgefordert, neue Wege einzuschlagen.

> Unser wirksamer Ansatz

Um dem Druck standzuhalten, müssen Veränderungen schnell und reibungsarm etabliert werden. Wir sprechen von neuen Chancen. Unsere Erfahrung zeigt: Verbesserungsmöglichkeiten liegen oft innerhalb der Organisation, in den Abläufen und beim Zusammenspiel der verschiedenen Bereiche. Hier unterstützen wir gerne mit unserer Spezialität: Wir bringen Menschen und Prozesse in Bewegung – wir arbeiten mit Ihnen an der Organisation. Und unsere langjährige Expertise in der Organisationsberatung zeigt: Der interaktive Ansatz funktioniert. So wird Inseldenken von Anfang an vermieden. Bereits kurze, intensive Interventionen entfalten erstaunliche Wirkung.

> Stabile Abläufe

Damit Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können, helfen wir Ihnen gerne. Unser Fachgebiet: Organisationsabläufe. Wir gestalten die Lernprozesse und begleiten die Veränderungen. Sie schöpfen die Kompetenz Ihres Teams aus und erhöhen die Motivation jedes Einzelnen. Das Potenzial Ihrer Organisation wird freigesetzt. Als Spezialisten für Veränderungsprozesse werden wir die wirksamen Maßnahmen finden.

> Unsere Empfehlung

Lassen Sie uns ins Gespräch kommen. Wir würden uns freuen, Ihre Sicht auf Ihr Unternehmen und Ihre Organisation kennenzulernen. Gerne als Ausgangspunkt für alles Weitere. Sie haben es in der Hand.

Rufen Sie uns an unter +49 (0)711 / 83 99 10 - 0 oder schreiben Sie eine Mail an c2@c2-beratung.de

Mit dem Blick fürs Ganze: C2 OrganisationsBeratung

Als erfahrene Berater für Führungskräfte, Teams und kleine wie auch große Organisationen ermöglichen wir zielgerichtete Verbesserungen in akuten wie auch längerfristigen Change-Prozessen. Seit über 20 Jahren zählen namhafte Auftraggeber aus Wirtschaft, Verwaltung, Non-Profit-Organisationen und dem Gesundheitswesen zu unseren Kunden. Wir arbeiten auf Basis moderner systemischer Konzepte – immer pragmatisch an der besten Lösung orientiert. Wir begleiten Sie in unsicheren Situationen und helfen Ihnen, Probleme kurz- wie auch langfristig zu bearbeiten und Veränderungen nachhaltig zu installieren.

> Partner und Berater der C2 OrganisationsBeratung



Christina Wittmer
**Organisationsberaterin,
Mediatorin, Trainerin
und Coach**

Seit über 20 Jahren begleitet sie erfolgreich bei Fragen der Strategie- und Organisationsentwicklung, bei Teamentwicklung und Mediation. Sie moderiert Workshops und Großgruppenveranstaltungen und bietet Coachings sowie Qualifizierungen von Führungskräften an.
christina.wittmer@c2-beratung.de



Jürgen Berger
**Organisationspsychologe,
Berater, Change-Partner
und Coach**

Er entwickelt Organisationen und begleitet Change-Prozesse auf der Basis systemischer und lösungsorientierter Konzepte: Theoretisch fundiert, mit pragmatischen Werkzeugen. Geschäftsleitungen und Führungskräften bietet er individuelles Coaching und Sparring an.
juergen.berger@c2-beratung.de



Peter Berger
**Organisationsberater,
Vertriebscoach, Trainer und
Change-Partner**

Mit seiner Erfahrung im Konzern und in leitenden Funktionen im Mittelstand begleitet er Organisationen bei der Verbesserung ihrer Prozesse und Strukturen und beim Aufbau neuer Geschäftsfelder. Er bietet Coaching und Sparring für Mitarbeiter und Führungskräfte an.
peter.berger@c2-beratung.de

C2 OrganisationsBeratung | Turbinenstraße 47 | D-70499 Stuttgart | www.c2-beratung.de
Telefon: +49 (0)711 / 83 99 10 - 0 | Telefax: +49 (0)711 / 83 99 10 - 10 | c2@c2-beratung.de