

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

ein turbulentes Jahr neigt sich dem Ende zu. Für viele war das Jahr 2009 geprägt von der Weltwirtschaftskrise und der Bewältigung ihrer Auswirkungen.

Die Krisenbewältigung erfordert oft eine höhere Notwendigkeit für Veränderungen und für die Zunahme der Geschwindigkeit der Veränderungsprozesse.

Auch wir bemerken einen Wandel am Markt: Anfragen zur beraterischen Unterstützung erreichen uns immer kurzfristiger, die Veränderungsvorhaben werden intensiver und es steht häufig weniger Zeit für die Umsetzung zur Verfügung.

Daraus resultiert, dass Veränderungsmaßnahmen noch zielführender und effektiver gestaltet werden müssen. In dieser Situation gilt es, einen kühlen Kopf zu bewahren nach dem Motto „operative Hektik ermöglicht keine neuen Lösungsansätze“.

Schlüsselfaktor für den Erfolg ist dabei die Frage, welche mentalen Modelle die Entscheider haben für die Komplexe „wie funktionieren Organisationen?“ und „wie funktionieren Veränderungen?“

Die daraus abgeleitete Projekt-Architektur bestimmt das Vorgehen bei der Planung und der Umsetzung von erfolgreichem Wandel. Deshalb haben wir diesen Newsletter dem Thema „Architektur von Veränderungsvorhaben“ gewidmet.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien erholsame Feiertage und freuen uns mit Ihnen auf ein friedvolles und erfolgreiches Jahr 2010.

Mit herzlichen Grüßen, Ihre
WSFB-Beratergruppe Wiesbaden

Die Umsetzung strategischer Entscheidungen «Architektur» schmieden

Nach einer strategischen Entscheidung stellt sich die Aufgabe, eine entsprechende «Architektur» zu schmieden. Sie dient dazu, den (operativen) Führungskräften und den Mitarbeitern zu vermitteln, weshalb die Entscheidung getroffen wurde, welche Ziele das Unternehmen damit verfolgt und welche Konsequenzen sich hieraus für die Organisation und die Mitarbeiter ergeben.

Außerdem gilt es, ein Konzept zu erarbeiten, wie auf der Ebene des Gesamtunternehmens und der Bereiche aus der Grundsatzentscheidung die

erforderlichen Folgeentscheidungen und hieraus wiederum Maßnahmepläne abgeleitet werden. Das heißt, nun sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass das Unternehmen sich wie gewünscht entwickelt.

Besagte Architekturen zu entwerfen, ist in Großunternehmen zumeist nicht die Aufgabe des Topmanagements. Sie wird in der Regel an ein Planungs- oder Steuerungsteam delegiert, in dem die Unternehmensführung zwar vertreten ist, dessen Mitglieder aber weitgehend aus Vertretern der betroffenen Bereiche und professionellen Organisationsentwicklern bestehen. Das Delegieren dieser Aufgabe entlässt die oberen Führungskräfte aber nicht aus der Verantwortung für das Gelingen des Gesamtprozesses- auch deshalb nicht, weil das Verhalten der Mitarbeiter stark davon abhängt, wie sehr sich die Führung für das Erreichen der Ziele engagiert. Deshalb muss die oberste Führung Präsenz zeigen.

Beratungssupervision

Handlungsmuster erkennen und verändern - Workshop vom

15. – 17.04.2010

[Infos unter wsfb.de](http://www.wsfb.de)

Veränderungsenergie erzeugen

Beim Schmieden der Architektur für das Umsetzen strategischer Entscheidungen sind folgende Aspekte besonders zu beachten, denen bei Changeprojekten, die sich über eine längere Zeit erstrecken, oft zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird:

- ◆ Wie sorgen wir dafür, dass in der Organisation die nötige Veränderungsenergie entsteht und erhalten bleibt?
- ◆ Wie stellen wir sicher, dass die erforderlichen Folgeentscheidungen getroffen werden und die Entscheidungen im Unternehmensalltag in Einklang mit der Grundsatzentscheidung stehen?

Für beide Aufgaben ist und bleibt das Topmanagement verantwortlich, selbst wenn es diese an das Steuerungsteam und die operativen Führungskräfte delegiert. Denn ohne ein aktives Sich-Einbringen der oberen Führungskräfte kann in einem Unternehmen weder die für das Durchbrechen von gewohnten Denk- und Verhaltensmustern nötige Veränderungsenergie erzeugt werden, noch kann sichergestellt werden, dass die Grundsatzentscheidung im Alltag nicht in Vergessenheit gerät.

Das zentrale Medium zur Schaffung der erforderlichen Veränderungsenergie ist die

persönliche Kommunikation. So gilt es unter anderem, den Mitarbeitern im Dialog zu vermitteln, warum an den geplanten Veränderungen kein Weg vorbeiführt. Dies allein genügt aber nicht. Vielmehr muss mit jedem Mitarbeiter herausgearbeitet werden, was die Grundsatzentscheidung für dessen Alltagsarbeit bedeutet und welche Verhaltensänderungen nötig sind, damit er seinen Beitrag zum Erreichen des großen Ziels leistet. Dies kann zum Beispiel in Vier-Augen-Gesprächen der Mitarbeiter mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder in Workshops geschehen. Sinnvoll ist häufig auch ein symbolisches Abschneiden alter Zöpfe, um den Mitarbeitern zu signalisieren: «Nun beginnt eine neue Zeitrechnung.»

Rahmenbedingungen schaffen

Alles Kommunizieren nutzt aber wenig, wenn nicht parallel dazu die organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit die Mitarbeiter das gewünschte Verhalten zeigen können und spüren: Wenn ich mein Verhalten nicht ändere, dann hat dies auch für mich persönliche Konsequenzen. So sollte zum Beispiel ein Unternehmen, das entscheidet: «Wir wollen der Marktführer in Sachen Service werden» mit seinen Mitarbeitern nicht nur erarbeiten, worin sich ein guter Service aus Kundensicht zeigt und welchen Beitrag neben den Kundenbetreuern zum Beispiel auch die Controller und IT-ler dazu leisten können, damit das Unternehmen beim Service Spitze wird. Das ist zwar wichtig, parallel dazu muss das Unternehmen aber sicherstellen, dass die Mitarbeiter ausreichend Zeit haben, um den gewünschten Service zu erbringen. Und die Bezahlung der Vertriebsmitarbeiter? Sie sollte sich zum Beispiel nicht mehr rein daran orientieren, wie viel Umsatz diese generieren, sondern auch daran, wie viele Kunden dem Unternehmen Folgeaufträge erteilen, weil sie zufrieden sind.

Regelmäßige Rückmeldung

Dessen ungeachtet darf die Frage, ob die erforderlichen Folgeentscheidungen getroffen werden, nicht dem Zufall überlassen bleiben. Vielmehr ist eine institutionalisierte Steuerung nötig. Sie kann auf Bereichsebene durch das Steuerungsteam erfolgen. Auf Mitarbeiterenebene kann die Steuerung dadurch erfolgen, dass die Führungskräfte sich bei den Mitarbeitern regelmäßig danach erkundigen, was diese getan haben, um ihren Beitrag zum großen Ziel zu leisten. Wichtig ist auch ein Informationssystem, das auch den Mitarbeitern eine regelmäßige Rückmeldung darüber gibt, was sich im Gesamtunternehmen und in den Bereichen verändert hat. Dies ist gerade bei Changeprojekten, die einen Kulturwandel erfordern, sehr wichtig, denn die Kultur eines Unternehmens verändert sich nur in kleinen Schritten. Deshalb entsteht bei den

Beteiligten zuweilen der Eindruck: «Nun bemühen wir uns schon so lange und trotzdem hat sich nichts getan.» Darum muss die Führungsmannschaft den Mitarbeitern nicht nur regelmäßig vermitteln: «Es gibt noch viel zu tun», sondern auch: «Wir haben schon viel bewegt» und: «Wir befinden uns auf dem richtigen Weg.»

- Weitere Informationen zu unseren offenen Veranstaltungen erhalten Sie unter wsfb.de - [Dienstleistungen](#) - oder unter 0611/15766-11

WSFB im BDU

Als Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. hat sich WSFB zur Einhaltung der Grundsätze für den Beruf ‚Unternehmensberater‘ verpflichtet.

Was steckt denn nun hinter dem Grundsatz

„Seriosität und Effektivität“?

- Unternehmensberater empfehlen ihre Dienste nur dann, wenn sie erwarten, dass ihre Arbeit Vorteile für den Klienten bringt.
- Sie geben realistische Leistungs-, Termin- und Kostenschätzungen ab und bemühen sich, diese einzuhalten.
- Unternehmensberater üben nicht nur eine gutachterliche Tätigkeit aus oder erarbeiten Empfehlungen, sondern wirken bei der Realisierung der Vorschläge mit und arbeiten solange mit dem Klienten zusammen, bis dieser die Aufgabe ohne Hilfe des Unternehmensberaters fortführen kann.
- Unternehmensberater sind sich bewusst, dass neben der schlichten Lösung die menschlichen Beziehungen große Bedeutung besitzen. Sie bemühen sich deshalb um eine harmonische Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und seinen Mitarbeitern.
- Unternehmensberater beachten bei Kooperationen, Arbeitsgemeinschaften und weiteren Formen beruflicher Zusammenarbeit mit anderen BDU-Mitgliedern die sich daraus ergebenden Treuepflichten. Dies umfasst insbesondere das Verbot einer willkürlichen Schädigung des Partners, sowie die Pflicht zu dessen vollständiger und zutreffender Information über alle wesentlichen Umstände der Zusammenarbeit, soweit dafür ein berechtigtes Interesse besteht.

In den nächsten Newsletterausgaben wird WSFB die weiteren Grundsätze des BDU erläutern. Wer neugierig ist und nicht solange warten will: Bitte nehmen Sie Kontakt zu uns auf...

Die WSFB-Beratergruppe Wiesbaden auf Expansionskurs

Auf unserer Homepage unter „[WSFB.DE – PROFIL – DIE MENSCHEN](#)“ finden Sie Informationen über unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das was uns charakterisiert und wie wir uns weiterentwickeln.

WSFB-Beraterporträt: Ute Schüwer

In loser Folge porträtieren sich die Beraterinnen und Berater der WSFB-Beratergruppe Wiesbaden

Meine Tätigkeitsschwerpunkte...

- Einzel-Coaching von Führungskräften:
- Führungskommunikation/ Führen in Veränderungsprozessen
- Karriere- und Potenzialberatung
- Selbst- und Zeitmanagement/ Work-Life-Balance/ Burnout-Prophylaxe
- Führungskräfteentwicklung
- Teamentwicklung



Wovon ich überzeugt bin ...

- Dass alles auch anders sein könnte
- Dass Wirklichkeit durch Sprache konstruiert wird
- Dass wir die Geschichten sind, die wir über uns erzählen
- Dass das Leben das Beste ist, was wir haben

Einige meiner Lebenserkenntnisse...

- Die Zukunft kann man am besten vorhersagen, wenn man sie selbst gestaltet
- Manchmal passieren die spannendsten Dinge, wenn man sich gar nicht anstrengt
- Ab und zu Zeit verplempern ist gesund und effizient

Was ich gerne konsumiere...

- TV: Six Feet under
- Bücher: Die Korrekturen von Jonathan Franzen
- Filme: Irgendwas zwischen „Frida“ und „Pulp Fiction“

Mein Know-how und meine Erfahrungen...

- Bankkauffrau und Diplom-Sozialwissenschaftlerin
- Zertifiziert als Coach durch den DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching eV.)
- Seit 1999 selbständig als Coach, Trainerin und Beraterin für die freie Wirtschaft sowie öffentlich-rechtliche Unternehmen, seit 2008 mit dem Schwerpunkt Einzel-Coaching
- 1997 – 1999 Politikberaterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln und am Institut für Wohnungswesen, Stadt- und Regionalentwicklung (InWIS), Bochum

Weiterbildungen und Curricula

- Systemische Beratung (ISB Wiesloch)
- Hypno-systemische Konzepte für Coaching und Personal und Organisationsentwicklung, (MEI Heidelberg)
- Management und Beratung in der Veränderung (WSFB)
- Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion (Breathworks, Manchester)
- Entspannungsstechniken und Yoaa

Was mich sonst noch glücklich macht...

- Eine ganze Woche lang durch die Natur wandern
- Singen mit meinem A-Capella-Chor
- Im Garten liegen und die Eichhörnchen beobachten
- Eine Nacht mit einem Tango-Gott durchtanzen ☺

Eine kleine Geschichte...

Der Spatz als Pfau

Ein Spatz wollte sein wie ein Pfau. Wie imponierte ihm der stolze Gang des großen Vogels, der hoch getragene Kopf, das mächtige Rad, das er schlug. „So will ich auch sein“, sagte der Spatz. „Die Bewunderung der anderen wird mir sicher sein.“ Er reckte den Kopf, atmete tief ein, dass sich sein schmales Brüstchen schwellte, spreizte die Schwanzfedern und versuchte, so elegant zu laufen, wie er es bei dem Pfau gesehen hatte. So trippelte er hin und her und fühlte sich mächtig stolz. Nachdem er dies längere Zeit gemacht hatte, merkte er, dass ihn die ungewohnte Haltung anstrengte. Der Hals schmerzte, die Füße taten ihm weh, und was das Schlimmste war, die anderen Vögel, die aufgeblasenen Amseln, die putzsüchtigen Kanarienvögel und die dümmlichen Enten, sie lachten alle über den Spatzen-Pfau. Dem wurde es bald zu bunt. „Das Spiel gefällt mir nicht, ich habe es satt, Pfau zu sein. Ich will mich wieder wie ein Spatz benehmen.“ Als er aber versuchte, wieder wie ein Spatz zu laufen, gelang es ihm nicht. Statt wie vorher zu laufen, hüpfte er plötzlich und konnte nichts anderes mehr. So lernten die Spatzen das Hüpfen.

Quelle: „Dream Teams“ 110 Stories für erfolgreiches Team-Coaching. Von Wolf W. Lasko

Führungsreflexion
Impulse und Strategien für
herausfordernde Situationen.
Workshop vom
17. – 19. Juni 2010
wsfb.de – Veranstaltungen im
offenen Anzeigebereich

Vom Nutzen der WSFB-Beraterweiterbildung

Seit einigen Jahren steigt die Anzahl der Teilnehmer an der WSFB-Beraterweiterbildung kontinuierlich an. Dabei stellen uns unsere Teilnehmer regelmäßig Bestnoten aus, wenn es um die Wirksamkeit und Nützlichkeit des Gelernten geht.

Ein Absolvent der WSFB-Beraterweiterbildung hat sich intensiv am Markt umgeschaut und hat nun den direkten Vergleich mit anderen renommierten Weiterbildungen. Er hat uns folgenden Nutzen genannt:

- Bei WSFB lernt nicht nur der Einzelne für sich, sondern auch die Weiterbildungsgruppe wird zum Lernraum.
- Dazu trägt auch die Gruppengröße von max. 8 Teilnehmern bei. In Weiterbildungen

anderer Anbieter gibt es manchmal Gruppen mit mehr als 20 Teilnehmern.

- Jede Veranstaltung wird durch zwei Lehrberater intensiv begleitet. Lehrberater und Teilnehmer begegnen sich auf „Augenhöhe“.
- Im Vordergrund der WSFB-Veranstaltungen steht das systematische Lernen – eine „Gurufixierung“ gehört nicht zum Konzept.
- Es wird eine wirkliche Passung hergestellt zwischen den jeweiligen Theorietemen und den darauf zugeschnittenen Fallstudien.
- In der WSFB-Beraterweiterbildung gelingt die Verknüpfung des systemtheoretischen Rahmens, konkreter Tools und unternehmensberaterischer Praxis in herausragender Weise. Diese Verknüpfung wird durch die Verwendung von aktuellen Praxisbeispielen der Teilnehmer und der Lehrberater unterstützt.
- Für die Lehrberater steht die Erhöhung der Wirksamkeit des Beraterhandelns der Teilnehmer stets im Mittelpunkt ihres Handelns.

Wir freuen uns sehr über dieses und auch die vielen anderen Feedbacks zu unserer Beraterweiterbildung. Sie sind uns ein Ansporn, das hohe Niveau der Weiterbildung aufrecht zu erhalten und auch weiter auszubauen.

Sieben neue WSFB-Organisationsberater!

Wir freuen uns, dass eine weitere Gruppe (der Kurs 2008/B) nun die WSFB-Weiterbildung zum Systemischen Organisationsberater erfolgreich abgeschlossen hat:



Von links hintere Reihe: Marco Finger, Andrea Windschild, Beate Heinrich, Dr. Annette Jagla. Vorne von links: Martina Kwaschik, Irena Rathgeb, Frank Unverzagt.

Wir gratulieren unseren Absolventen von Herzen und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg bei Ihrer Führungs- und Beratungsarbeit.

Offene Veranstaltungen

Beratungssupervision	15. – 17.04.2010
Führungsreflexion	17. – 19.06.2010
Beraterweiterbildung	24. – 26.06.2010
Organisationale Gruppendynamik	13. – 16.12.2010

- Weitere Informationen zu unseren offenen Veranstaltungen erhalten Sie unter wsfb.de - [Dienstleistungen](#) - oder unter 0611/15766-11

WSFB Firmenjubiläum 2009

Am 26. Juni 2009 hat das WSFB-Team zusammen mit über 80 Gästen das 10-jährige Bestehen der WSFB-Beratergruppe Wiesbaden gefeiert.

Die Feier hat im Wiesbadener Schloss Freudenberg stattgefunden. Dieser Ort hat für die WSFBler eine besondere Bedeutung:

- Schon die Feier zur Firmeneröffnung hat 1999 an diesem besonderen Ort stattgefunden.
- Das Schloss und die dazugehörigen Anlagen werden kontinuierlich renoviert, auf- und ausgebaut. Insofern entwickelt sich die Organisation Schloss Freudenberg in ähnlicher Art und Weise wie die Beratergruppe Wiesbaden.
- Im „Erfahrungsfeld der Sinne“ gibt es viele Möglichkeiten zum „mehr über sich selbst erfahren“ und zum Kennenlernen der Anderen.

Hier einige Impressionen von unserer Feier:



Innovation als gewollte Überraschung

Mit welchen Methoden lässt sich die Innovationskraft von Organisationen erhöhen? Mit welchen Konzepten lassen sich Innovationsprozesse in Unternehmen initiieren und steuern?

Mit diesen Fragen beschäftigten sich Unternehmer, (Personal-)Manager, Projektleiter sowie firmeninterne und -externe Berater in einem WSFB-Workshop in Umbrien.

Dabei ging es um Themen wie z.B.: Wie können wir ein innovatives Denken und Handeln in Organisationen stimulieren – selbst wenn Teile der Belegschaft Neuerungen eher skeptisch gegenüber stehen? Des Weiteren: Welche Potenziale in der Organisation können wir nutzen, um die gewünschten Veränderungen zu erreichen? Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Frage gerichtet: Warum kommen die von der Unternehmensführung ausgesandten Botschaften oft nicht bei den Mitarbeitern an und warum haben diese wiederum häufig das Gefühl, dass ihre Interessen und ihr Know-how „von denen da oben“ nicht ausreichend gewürdigt wird? Untersucht wurde deshalb warum die Koppelungsprozesse zwischen der Makroebene der Organisation und der Mikroebene des Individuums oft

nicht funktionieren, was dann letztendlich zu einer Minderung der Schlagkraft der Unternehmung führt. Dieser Workshop wurde von Drs. Frans Boeckhorst geleitet. Die Teilnehmer sind von den Arbeitsergebnissen begeistert. Darüber hinaus gab es auch für die WSFB-Chefberater viele neue Erkenntnisse, die in das aktuelle WSFB-Beratungsmodell einfließen.

Hier ein Bild von der Workshopgruppe:



Checkliste für erfolgreiche Change-Projekte – Teil II

Begleitende Maßnahmen:

- Ist das Commitment des Top-Managements für die Veränderung vorhanden – d.h. ist das Projekt wirklich auf der internen Top-Agenda?
- Wird das Sponsorship vom Top-Management auch vorgelebt (statt an Vertreter, Newsletter oder Frontalveranstaltungen delegiert)?
- Erfolgt die Kommunikation – auch schlechter Nachrichten – rechtzeitig, ehrlich und offen?
- Sind persönliche Kommunikation und individuelles Feedback zentrale Bestandteile der Kommunikationsstrategie?
- Ist die informelle Kommunikation Teil der Kommunikationsstrategie, wird sie aktiv unterstützt und für Feedback genutzt?
- Werden die Mitarbeiter aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden oder wird eine Einbindung nur nach außen „zelebriert“?
- Sind der Projektverlauf und die Arbeit der Projektgruppe für die Betroffenen ausreichend transparent?
- Werden fachliche Experten eingebunden und bei externen Experten der beidseitige Wissenstransfer sichergestellt?
- Wurde der individuelle Nutzen für jeden Beteiligten formuliert und klar kommuniziert?

Die Welt der Zahlen

- Deutsche, die der Meinung sind, die Solarenergie solle ausgebaut werden, in Prozent: 88

Anzeige

Unsere Kernkompetenzen:
Strategieberatung,
Change Management,
Umsetzung von
Veränderungsprozessen
und die

WSFB-Beraterweiterbildung

„Organisationale
Veränderungsprozesse gestalten“
- Systemische Organisationsberatung für
Change Agents und Berater

Sie sind ProzessberaterIn, Coach, Change Agent, UnternehmensberaterIn, TrainerIn, PersonalentwicklerIn oder Führungskraft?

Sie suchen nach Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung und sind an einer Weiterbildung interessiert, die Ihnen Professionalisierung, neue Impulse und Unterstützung für die Gestaltung, Begleitung, Beratung, Supervision und das Coaching von Veränderungsprozessen bietet?

Kurz: Sie wollen einen Quantensprung für Ihre Beratungskompetenzen? Dann bilden Sie sich bei uns weiter, denn:

Wir sind in Deutschland die Nr. 1 in der Systemischen Organisationsberatung!

Beginn des nächsten Startworkshops:
18.03.2010 (ausgebucht)

Beginn des nächsten Workshops 24. Juni 2010

Wer Wege kennt, kann wählen – WSFB

- Deutsche, die der Meinung sind, Windenergie solle ausgebaut werden, in Prozent: 62
- Anteil des privaten Energieverbrauchs für Heizen, Warmwasser, kochen und Elektrizität, der 2007 in Deutschland durch erneuerbare Energien gedeckt wurde, in Prozent: 9
- Anteil des privaten Energieverbrauchs, der 2007 in der Türkei durch erneuerbare Energien gedeckt wurde, in Prozent: 29,9
- Anteil des privaten Energieverbrauchs, der 2007 in Lettland durch erneuerbare Energien gedeckt wurde, in Prozent: 50,2

(Alle Zahlen stammen aus deutschen und internationalen Medien)

Aus dem WSFB-Portfolio: Organisationsberatung – den Weg zum Ziel gestalten

Alltag in vielen Unternehmen: Das Top-Management trifft eine strategische Entscheidung. Zum Beispiel: Wir strukturieren unseren Vertrieb neu. Dann delegiert es die Aufgabe an eine Projektgruppe. Sie soll ein Konzept entwickeln, wie der Entschluss umgesetzt werden kann.

Die Projektgruppe steht daraufhin zum Beispiel vor der schwierigen Frage: Wie können wir unseren Vertrieb neu strukturieren, ohne dass hierunter unsere Klientenbeziehungen und Umsätze leiden – etwa weil

- ◆ Mitarbeiter die Veränderung nicht mittragen,
- ◆ sich die Teams neu formieren müssen,
- ◆ eine neue Software entwickelt und eingeführt werden muss,
- ◆ den Mitarbeitern noch das Know-how fehlt, um ...

Das heißt: Nun gilt es, die Maßnahmen zu definieren, die nötig sind, um die Ziele zu erreichen, um zum Beispiel auf Bereichs- und Abteilungsebene die erforderlichen Folgeentscheidungen zu treffen.

Doch nicht nur dies: Zugleich gilt es die Maßnahmen so zu terminieren und zu verzahnen, dass sich das gesamte System wie gewünscht entwickelt und die Ziele erreicht werden.

Beim Lösen dieser Aufgabe unterstützen wir Sie, indem wir im Gespräch mit Ihnen und mittels Feldanalysen vor Ort zunächst u.a. ermitteln:

Was sind die zentralen Faktoren, die es zum Erreichen der Ziele zu beeinflussen gilt?

Welche Wechselbeziehungen und -wirkungen bestehen zwischen ihnen?

- ◆ Welche Bereiche und Personen sind von der Veränderung betroffen?
- ◆ Wie können wir diese als Mitstreiter gewinnen?
- ◆ Welche Maßnahmen und Instrumente sind nötig, um die Ziele zu erreichen?
- ◆ Wie sollten diese „gestrickt“ sein, damit sie zielführend sind?
- ◆ Welche ex- und internen Einflüsse können das Erreichen der Ziele gefährden?
- ◆ Welche Vorsorgemaßnahmen sind zum Sichern des Projekterfolgs nötig?

Anschließend entwickeln wir im Dialog mit Ihnen eine Projektarchitektur, wie

- ◆ die Beteiligten bereit sind die Veränderung positiv anzunehmen und zu unterstützen.
- ◆ das Management die Kontrolle über die Veränderungsprozesse behält.

- ◆ Ihr bisher Erreichtes und Aufgebautes entsprechend gewürdigt wird.

Wir achten darauf, dass die Integrität aller Beteiligten gewahrt und gestärkt wird.

Umsetzungsbegleitung – das Ziel sicher erreichen

Unternehmen sind dynamische Systeme. Sie bestehen aus einer Vielzahl von Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Interessen und Meinungen, die miteinander auf vielfältige Weise verwoben sind. Außerdem steht jedes Unternehmen in einer permanenten Wechselbeziehung mit seiner Umwelt.

Deshalb können Veränderungsprozesse und -projekte selbst bei einer professionellen Planung teilweise anders als geplant verlaufen. Doch nicht nur dies: Zuweilen müssen im Verlauf des Prozesses auch die Ziele neu definiert werden – zum Beispiel, weil sich Rahmenbedingungen ändern.

Entsprechend wichtig ist eine professionelle Prozesssteuerung und Umsetzungsbegleitung – u. a. um

- ◆ Zielabweichungen früh zu erkennen,
- ◆ gegebenenfalls Kurskorrekturen vorzunehmen und ergänzende Maßnahmen in die Wege zu leiten,
- ◆ Konflikte, die das Erreichen der Ziele gefährden, zu „schlichten“ und
- ◆ den Umsetzungsverantwortlichen in Stab und Linie die nötige fachliche und mentale Unterstützung zu gewähren.

Bei diesen Aufgaben unterstützen wir Sie in allen Projektphasen – zum Beispiel indem wir für Sie

- ◆ neue HR- oder Vertriebskonzepte entwerfen oder
- ◆ Detailkonzepte zum Einführen neuer Führungsleitlinien oder Beurteilungs- und Entlohnungssysteme entwickeln oder
- ◆ Kick-Off- und (Mitarbeiter-) Integrationsmaßnahmen planen.

Und in der Phase der Umsetzung selbst? In ihr sorgen wir u. a. durch Projektreviews sowie Projektsupervisionen für die Projektverantwortlichen und Umsetzungscoachings für Ihre Führungskräfte dafür, dass alles nach Plan verläuft.

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf

WSFB-Beratergruppe Wiesbaden

Aarstraße 1
65195 Wiesbaden

0611/15766-10 / wsfb@wsfb.de / →

Antwort-Fax

Fax 0611/15766-22

- Ich bin interessiert. Senden Sie mir Informationen zu...
- Systemischer Organisationsberatung
 - Prozessberatung zur Visions- und Strategieentwicklung
 - Planung und Umsetzung von komplexen Veränderungsprozessen
 - Beratung zu Teamentwicklung und Teamproduktivität
 - Weiterbildung und Coaching von Führungskräften und Projektleitern
 - Weiterbildung und Coaching von Beratern und Change Agents
 - WSFB – Beratergruppe Wiesbaden
- Ich bin an Ihren Informationen nicht interessiert. Streichen Sie mich aus Ihrem Verteiler.
- Senden Sie mir bitte zukünftig Ihre Informationen an meine E-Mail-Adresse:
_____ @ _____
- Ich bin nicht der "richtige" Ansprechpartner. Senden Sie Ihre Unterlagen bitte an:

- Ich kenne eine Kollegin/einen Kollegen, die/der auch Interesse an Ihrem Newsletter hat. Senden Sie Ihre Unterlagen bitte an:

- Ich bin an einem persönlichen Gespräch mit Ihnen interessiert.
Nehmen Sie mit mir Kontakt auf. Meine Telefon-Nr. _____

Name

Firma