



CIC Aktuell

Ganzheitliche Gestaltung von Veränderungsprozessen hängt von starken Persönlichkeiten ab

Sehr geehrte Damen und Herren,

Führungskräfte kämpfen jeden Tag an mehreren Fronten gleichzeitig. Sie müssen Ziele verständlich formulieren, Aufgaben verteilen und Mitarbeiter motivieren, um die Leistungsziele der Abteilung und des Unternehmens zu erreichen.

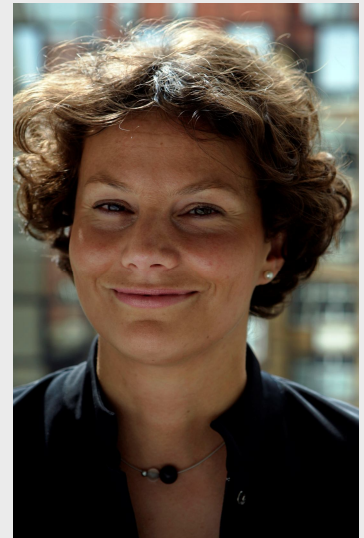
Es ist die Aufgabe der Führungskraft, andere durch ihr Vorbild und eine offene, direkte Kommunikation auf einen Erfolgsweg zu bringen oder zu halten. Gleichzeitig sind sie gefordert, Geschäftsprozesse zu schaffen, die einen reibungslosen Ablauf ermöglichen. Diese beiden Pole - **Geschäftsprozesse** und **Führungspersönlichkeit** – gleichberechtigt darzustellen ist der Schlüssel zum Erfolg.

Basierend auf unserer Erfahrung mit Change Management Projekten bieten wir Ihnen, als Führungskraft bzw. aktiven Change Manager, mit unserem neuen Seminar „Mit starker Persönlichkeit die Veränderungen meistern“, einen ganzheitlichen Ansatz um beide Bereiche (Geschäftsprozesse und Führung) noch enger, im Sinne einer systemischen Beratung, zusammen zu bringen.

Das Seminar wurde mit Claudia Gräfin von Schönburg, Personalentwicklerin und Personalcoach, entwickelt und wird in Zukunft mit Ihr zusammen durchgeführt.

Ihre CIC GmbH

Andreas Tomek



Ulrike Steudel ist Gründerin, alleinige Gesellschafterin sowie Geschäftsführerin der Firma Change and Implementation Consult GmbH (CIC)



Andreas Tomek ist Prokurist und Senior-Projektleiter bei der Firma Change and Implementation Consult GmbH.

INHALTE

Einleitung.....	1
Stellschrauben, Einführung in die weichen Faktoren	2
Persönliche Status-Analyse, mein Ich, Prozesse & Führungspersönlichkeit	3



Claudia Gräfin von Schönburg ist Personalentwicklerin und Personalcoach.

Sie war zuletzt Leiterin Human Resources bei der Academy, bei einem führenden deutschen Solarunternehmen. Sie begleitet Unternehmen und Organisationen bei der Lösung von Zielkonflikten und Anpassungsprozessen. Durch ihren beruflichen Lebensweg und die Qualifizierung zum „Psychologischen Berater und Personal Coach“ ist sie in der Lage, insbesondere auch auf die einzelnen Persönlichkeiten in Unternehmen einzugehen, denn diese bilden die Basis von Organisationen.

Systemischer Ansatz:

Das Wissen um seine persönlichen Eigenschaften und die einzelne Persönlichkeit als Ganzes in einer Organisation zu sehen.



Sie als Führungskraft haben die Stellschrauben in der Hand

Ganz unabhängig davon, ob Sie Restrukturierungsprozesse, neue Systeme, Veränderungsprozesse in der Führung oder eine organisatorische Veränderung einführen, ist es im Rahmen der systemischen Beratung wichtig, wo Sie und Ihre Organisation aktuell stehen, und welches Ziel Sie erreichen wollen – und die Hindernisse und Lücken zwischen Zielsystem und Status Quo identifizieren. Mit dem Systemischen Ansatz haben Sie die beiden wesentlichen Stellschrauben in der Hand:

Ohne Menschen gibt es keinen unternehmerischen Erfolg. Denn sie führen und „leben“ die Prozesse in Unternehmen.

- **Stellschraube 1: Geschäftsprozesse anpassen und optimieren**
- **Stellschraube 2: Die Menschen in den Vordergrund stellen**

Klingt einfach? Eine Organisation zu optimieren, ist ein mittelfristiger Prozess. Stellen Sie uns vor Ihre Herausforderung. Mit einem QuickCheck vergleichen wir Zielsetzung und Status Quo. Sie erhalten von uns eine Empfehlung, welche Maßnahmen Sie ergreifen können. Oder testen Sie die Möglichkeiten im Rahmen des Seminars

„Mit starker Persönlichkeit die Veränderungen meistern“

„Führen mit starker Persönlichkeit“: Was bedeutet das?

Sie lernen, wie Sie Veränderungsprozesse gerade über ihre eigene Persönlichkeit steuern und ihre Authentizität nutzen können, um Veränderungsprozesse im Unternehmen oder der Organisation wirkungsvoll einzuleiten und umzusetzen.

1. Einführung: Die „weichen“ Faktoren in Change-Prozessen

Das 7S-Modell basiert auf der Erkenntnis, dass ein Unternehmen mehr ist als nur eine Struktur. Vielmehr wird ein Unternehmen durch sieben Elemente charakterisiert, die ineinandergreifen und sich gegenseitig stärken sollten:

- Struktur
- Strategie
- Fähigkeiten (Skills)
- Personal (Staff)
- Stil
- Systeme
- Gemeinsame Ziele (Shared Values)

Gerade in Change-Prozessen konzentrieren sich viele Unternehmen auf die „harten Faktoren“ (Bsp. Kosten, Qualität, Zeit). Die „weichen Faktoren“ finden dagegen weniger Beachtung, aber gerade sie können den entscheidenden Ausschlag für den Erfolg der Change-Prozesse geben.

2. Persönliche Status-Analyse

Was sind meine eigenen Ziele und Visionen? Stimmen meine persönliche Ziele mit den Unternehmenszielen überein? Warum ist das wichtig? Ist es wichtig für mich zu wissen, wo ich mit meiner Persönlichkeit, meinen Zielen, Wünschen und Werten stehe? Nur dann kann ich entscheiden, ob mein Weg in meinem Unternehmen der richtige für mich ist.

Wir zeigen Ihnen Möglichkeiten auf, sich selbst besser zu erkennen und sich damit auch selbst besser beobachten zu können, eigene Blockaden aufzulösen und damit auch die Wirkung auf andere Menschen besser steuern können.

Wer sich selbst kennt, ist auch in der Lage, andere Menschen besser beurteilen und damit die Wirkung auf andere Menschen verändern zu können. Im Zentrum stehen Fragen wie:

- Welche Stärken und Schwächen habe ich, wie setze ich diese ein?
- Welche Ziele habe ich? Sind Sie identisch mit den Unternehmenszielen?
- Was ist mir wichtig und warum?
- Was ist mir nicht wichtig und warum ist das ein Bestandteil meines Lebens?

„Wenn alles so ist, wie wir es erwarten, sind wir, wer wir zu sein glauben.“

3. Mein Ich und mein berufliches Umfeld

Was ist mir persönlich wirklich wichtig, wie kann ich Wichtiges vom Unwichtigen unterscheiden? Wie formuliere ich Ziele für mich und mein Team? Wie schaffe ich eine offene Kommunikationskultur in meinem Bereich?

Das sind zentrale Fragestellungen, die für Sie persönlich, aber auch für Ihr Team wichtig sind. Denn sie fördern die Teamidentität, die Zielorientierung und verhindern negative Folgen wie Burn-Out und Mobbing. Wir stellen Ihnen Fragen, wie

- Was ist Burn-Out ?
- Kennen Sie die Vitamin-B-Regeln?
- Mobbing – was ist das?

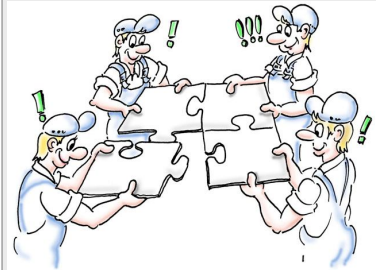
Denn das Kernthema ist, Sie als Mensch bilden mit anderen Menschen eine Organisation und Sie als Mensch steuern Ihre Geschäftsprozesse.

4. Geschäftsprozesse und Führungspersönlichkeit

Grundlage jeder Veränderungen in Organisationen sind die Geschäftsprozesse. Dabei spielt der Mensch eine nicht unbedeutende Rolle. Auf ihm lastet die Verantwortung und der Erfolgsdruck.

Sie erfahren wie sich die Visionen und Ziele von Unternehmen auf der einen Seite sowie das Verhalten der Mitarbeiter auf der anderen Seite, auf Change Manager und Führungskräfte auswirken und wie Sie entlang der Geschäftsprozesse führen können. Dabei sind eigene Werte und eigenes Verhalten, Unternehmenskultur und das Streben nach Perfektion in den Zusammenhang zu bringen.

Bei Fragen zu Terminen und Preisen des Seminars „Mit starker Persönlichkeit die Veränderungen meistern“ nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf.



**CHANGE AND
IMPLEMENTATION
CONSULT GMBH**

**Gardeschützenweg 96
D-12203 Berlin**

Fon: 030 - 362 85 262

Fax: 030 - 362 85 264

Mail: info@ciconsult.de

Home: www.ciconsult.de

Claudia Gräfin von Schönburg



Systemische Personalberatung

Markstraße 69

67487 Maikammer

Telefon: 06321 382617

Mobil: 0172 9369721

Email: info@vonschoenburg-personalberatung.de

Web: www.vonschoenburg-personalberatung.de

