

ZIELSETZUNGEN, THEMENKOMPLEXE UND FRAGEN FÜR ORGANISATIONSAUFSTELLUNGEN:

Erarbeiten von Organigramm, Leitbild und Unternehmensvision

- ☆ Einnehmen des eigenen Platzes im Unternehmen (Organigramm)
- ☆ Abgleichen von Werten als Basis für Leitbild (Unternehmenskultur)
- ☆ sich mit einer Unternehmensvision identifizieren und dazu bekennen

Erarbeiten zukünftiger Strategien

- ☆ Evaluieren eines (geplanten) Businessplanes
- ☆ Alternativen und zukünftige Strategien erarbeiten
- ☆ Unternehmensfusionen auf Potenziale und Risiken hin betrachten

Definieren von mittel- und langfristigen Zielen

- ☆ Gründen einer wirtschaftlich erfolgreichen Firma
- ☆ Setzen und Erreichen von Zielen: Ressourcen nutzen und Blockaden umwandeln
- ☆ Meistern des Generationenwechsels: familiäre und wirtschaftliche Interessen miteinander abgleichen

Optimieren des Kunden/-innenmanagements

- ☆ Reflektieren der Kommunikation mit dem Kunden/der Kundin
- ☆ Entwickeln von Maßnahmen zum Gewinnen von (Neu)Kunden/-innen
- ☆ Gewinnen von Ideen und Lösungen im Umgang mit „Problemkunden/-innen“

Entwickeln von Maßnahmen im Marketing und Produktmanagement

- ☆ Entwickeln und Einführen von Innovationen
- ☆ Abgleichen von Produkt/Dienstleistung mit der jeweiligen Zielgruppe
- ☆ Überprüfen geplanter Marketingmaßnahmen und im Produktmanagement

Damit es gut weitergeht.



Verbessern von Prozessen und der Qualität

- ☆ Schaffen und Etablieren neuer Strukturen (Umstrukturieren)
- ☆ Einführen klarer Regeln und Strukturen
- ☆ Optimieren von Arbeitsabläufen

Entwickeln des eigenen Führungsstils

- ☆ Einführen von Führungsrichtlinien
- ☆ Schärfen der systemischen Wahrnehmung
- ☆ Erleben des eigenen Führungsverhaltens auf andere

Verbessern der internen Organisation

- ☆ Erweitern der Möglichkeiten im Umgang mit „Störungen“
- ☆ Erarbeiten von Alternativen und Strategien für Verhandlungen
- ☆ Schaffen neuer Möglichkeiten zum internen Informationsaustausch

Entwickeln eines Teams

- ☆ Lösen von Spannungen und Konflikten im Team
- ☆ Nachbesetzen einer ausgeschriebenen Stelle durch „systemisches Recruiting“ (Aufstellung erhöht die Treffsicherheit der Auswahl z.B. durch einen Wertevergleich mit der vorhandenen Unternehmenskultur)

Reduzieren von Reibungsverlusten

- ☆ Stabilisieren des Betriebsklimas
- ☆ Auflösen systemischer Verstrickungen
- ☆ Erkennen von „Störungen“ im Unternehmen
- ☆ Klären von Beziehungsverhältnissen im System
- ☆ Aufarbeiten von Konflikten und Missverständnissen
- ☆ Erarbeiten von Verhaltensmöglichkeiten für eine Verhandlung
- ☆ Lösen von persönlichen, familiären und betrieblichen Wertekonflikten
- ☆ Erarbeiten von Win-win-Lösungen in juristischen Auseinandersetzungen

Kontakt ifub GmbH:

Dr. Manuela Mätzener, Geschäftsführerin, Marktgasse 47/39, 1090 Wien

Mobil: +43 676 95 84 116, E-Mail: manuela.maetzener@ifub.at, www.ifub.at