

EINSATZ VON ORGANISATIONSAUFSTELLUNGEN

UNTERNEHMENSVISION, LEITBILD, PLATZ IM ORGANIGRAMM

- Sich mit der Unternehmensvision identifizieren und dazu bekennen (Loyalität)
- Abgleichen von Werten für das Leitbild (Unternehmenskultur)
- Einnehmen des eigenen Platzes im Unternehmen (Organigramm)

STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

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

MITTEL- UND LANGFRISTIGE ZIELE

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

UMGANG MIT KUNDINNEN UND KUNDEN

- Reflektieren der Kommunikation mit Ihren Stakeholdern
- Überprüfen von Maßnahmen zum Gewinnen von (Neu)Kunden
- Finden von Ideen und Lösungen im Umgang mit „Problemkunden“

MASSNAHMEN IM MARKETING UND PRODUKTMANAGEMENT

- Abgleichen von Dienstleistungen und Produkten mit der jeweiligen Zielgruppe
- Überprüfen geplanter Marketingmaßnahmen und des Produktmanagements
- Entwickeln und Einführen von Innovationen

PROZESSE UND QUALITÄTSMANAGEMENT

- Überprüfen von Arbeitsabläufen und Prozessschritten
- Einführung klarer Regeln und neuer Strukturen (Umstrukturierung)
- Fördern von qualitätsbildenden Maßnahmen

FÜHRUNGSKULTUR

- Erleben des eigenen Führungsverhaltens auf andere
- Entwickeln des persönlichen Führungsstils (alte versus neue Kultur)
- Schärfen der systemischen Wahrnehmung

INTERNE ORGANISATION

- Schaffen neuer Möglichkeiten zum internen Informationsaustausch
- Erarbeiten von Alternativen und Strategien für Verhandlungen
- Erweitern der Möglichkeiten im Umgang mit Hindernissen, Schwierigkeiten, Problemen

TEAMENTWICKLUNG

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

KONFLIKTMANAGEMENT

- 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 Verhandlungssituationen
- Lösen von persönlichen, familiären und betrieblichen Wertekonflikten
- Erarbeiten von Win-Win-Lösungen in (juristischen) Auseinandersetzungen