

Kapitel 1: Beratungsleistungen

Strategie und Unternehmensethik in Krisen

Krisen in Unternehmen lösen Schockwellen aus, die sich schnell auf die Mitarbeiter übertragen. Irritation, Unsicherheit, Angst sind die Folge. Die Stimmung in den Unternehmen kühlt ab, die Produktivität der Mitarbeiter bricht ein.

Es gilt nun für das Unternehmen zweierlei Dinge gleichzeitig zu schaffen: Das wirtschaftliche Überleben zu sichern und die Menschen an Bord zu behalten, die bereit und in der Lage sind, gemeinsam „das Schiff erfolgreich durch unsichere Zeiten zu führen“.

Damit die Richtigen an Bord bleiben, ist eine Unternehmenskultur unerlässlich, für die es sich lohnt, auch dann zu bleiben, wenn dem Unternehmen der Wind ins Gesicht bläst.

Teil unseres Leistungsangebots ist, Unternehmen darin zu unterstützen, eine moderne und tragfähige Unternehmenskultur auch in Krisenzeiten zu leben.

Bedarfsanalyse/Projektkonzeption (systemisch/ganzheitlich)

Auf der Grundlage einer Evaluation unterschiedlicher Strategien zum Krisenmanagement/zur Personalkostenreduzierung, wird ein individuelles, modulares Konzept auf die aktuelle Unternehmenssituation und die daraus abzuleitenden Bedarfe hin aufgesetzt.

Daraus resultieren das konkrete Leistungsangebot und ein abgestimmter Projektstrukturplan.

Aufbau einer ganzheitlichen Projektarchitektur (unternehmensspezifisch & bedarfsgerecht)

Im Rahmen der Projektimplementierung erfolgt zunächst die Anpassung der Instrumente an die spezifischen Rahmenbedingungen der Unternehmung sowie die detaillierte Ausgestaltung der Prozesse und der Projektorganisation/-Architektur. Hierbei werden im Unternehmen bereits vorhandene Prozesse/Ressourcen integriert und, wenn erforderlich, ergänzt.

Darüber hinaus können Art und Umfang der Information und Kommunikation im Hause abgestimmt und die dazu notwendigen Informations- bzw. Präsentationsmaterialien erarbeitet werden.



Erfolgreich aus der Krise

Module zum Krisen- und Trennungsmanagement

Diagnostische Verfahren

Management-Audits/-Appraisals dienen dazu, eine strukturierte Übersicht über vorhandene Management-Kompetenzen und -Potenziale zu schaffen und insbesondere die Frage zu beantworten, inwiefern Führungskräfte in Schlüsselfunktionen den heutigen und zukünftigen Anforderungen entsprechen.

Im Abgleich mit Zielen, Strategien und Herausforderungen der Unternehmen sowie der Funktion des Einzelnen wird eine neutrale Bestandsaufnahme vorgenommen, auf deren Basis konkrete Entscheidungen zur Führungsstruktur und Management-Entwicklung getroffen werden können.

(Gruppen-)Assessments dienen dazu, Leistungsträger/Low-Performer auf der Ebene ausgewählter Fachbereiche zu identifizieren und Personalbesetzungs-Entscheidungen zu stützen bzw. Personalentwicklungs-Bedarfe zu erarbeiten.

Kapitel 2: Training/Begleitung/Coaching Für das Unternehmen und für die, die bleiben

Krisendiagnostik und Krisenintervention

Veränderungen und Krisen laufen typischerweise immer nach denselben Mustern und in Phasen ab. Für jede Phase gibt es charakteristische Anzeichen. Diese zu kennen bedeutet, sie zu erkennen; sie zu erkennen bedeutet, rechtzeitig intervenieren zu können. Rechtzeitige, angemessene Intervention heißt, Krisen zu vermeiden oder, wenn sie da sind, die Auswirkungen der Krisen zu dämpfen.

In diesem Training lernen die Teilnehmer die wichtigsten Diagnoseinstrumente kennen und entwickeln Strategien für eine zeitige und angemessene Intervention.

Krisenmanagement Führungsverhalten in Krisensituationen

Meist gelingt es nicht, mit denselben Mitteln, die in die Krise hineingeführt haben, wieder aus ihr herauszukommen. Also ziehen Krisen logischerweise Veränderungen nach sich. Da Menschen aber in der Regel „Gewohnheitstiere“ sind, stehen sie Veränderungen oftmals kritisch gegenüber.

Dieses Training vermittelt Führungskräften einen ganzheitlichen Ansatz, Krisen zu betrachten und sich in dem ihnen übertragenen Verantwortungsbereich als verantwortlicher Krisenmanager zu bewegen.

Trennungsgespräche fair führen

In der Krise gibt es oft keinen anderen Ausweg als Trennung. Ein Trennungsgespräch gehört mit zu den unangenehmsten Aufgaben einer Führungskraft. Dennoch, die meisten Menschen können mit Wahrheiten – seien sie auch noch so unbequem – besser umgehen als mit Unsicherheit. Die Wahrheit angemessen, empathisch und mitfühlend zu vermitteln und mit den eigenen Emotionen sowie denen anderer umzugehen, sollte für eine Führungskraft in der Krise zum Berufsalltag gehören.

Das Training vermittelt der Führungskraft einen Blick auf die Unwägbarkeiten der Trennungsarbeit und vermittelt Tipps und Techniken, wie ein Trennungsgespräch für beide Seiten fair ablaufen kann.

Krisen mit intelligenten Teams meistern

Die Würfel sind gefallen, alle Personalmaßnahmen sind umgesetzt, ein Team ist neu zusammengestellt. Nun geht es darum, Mittel und Wege zu finden, die Krise zu bewältigen.

Dieser moderierte Teamprozess unterstützt Teams bei der Ideenfindung, der Strukturierung des Vorgehens, der Rollenfindung und der gegenseitigen Motivation.

Führungskräfte-Coaching

Führung ist eine professionelle, aber auch individuelle Aufgabe, ausgerichtet an den Unternehmenszielen.

Das Ziel unserer persönlichen Coachings zum Thema „Führen in der Krise“ ist, Führungskräften das Verständnis für ihre Aufgabe in kritischen Situationen zu vermitteln und die damit verbundene Verantwortung für sich selbst, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen. Zielgruppe können Führungskräfte sein, die noch nicht „krisenerprobt“ sind oder Personen, die einen besonders sensiblen Verantwortungsbereich betreuen.

Kapitel 3: Beratungsleistungen Für die, die eine neue Chance brauchen

Newplacement-Coaching für ausgewählte Einzelpersonen (Executives)

Aufbauend auf den Ergebnissen einer individuellen Standortanalyse werden die Betroffenen durch ein intensives Einzel-Coaching auf dem Weg aus dem Unternehmen hin zum neuen Arbeitgeber begleitet. Dabei stellt ein erfahrener Coach in persönlichen Beratungsgesprächen sowohl seine langjährige Expertise als auch seine differenzierten Kenntnisse der aktuellen Marktanforderungen zur Verfügung.

Themenschwerpunkte sind u. a. die Erarbeitung von Strategien zur beruflichen Neuorientierung, die Optimierung verhaltensorientierter Handlungsoptionen und die Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung konkreter Bewerbungsaktivitäten.

Kapitel 4: Training/Begleitung Für die, die eine neue Chance brauchen

Gekündigt – und nun? Wie ich mit Ängsten umgehen kann Wie ich mich neu orientieren kann

Die Kündigung liegt auf dem Tisch! Aus der Sicht der Betroffenen ist dies oft eine scheinbar ausweglose Situation. Die Frage nach dem „Warum ich?“ und die Szenerie einer unsicheren eigenen Zukunft verstellen meistens die Aussicht auf geeignete Lösungen.

In diesem Training geht es darum, die Sorgen und Ängste der Menschen aufzunehmen und Perspektiven für Chancen in der Zukunft aufzuzeigen. Es soll die Betroffenen motivieren, die sich bietenden Möglichkeiten zu nutzen und sich den anstehenden Herausforderungen zu stellen.

Individuelle Standortanalyse/Profiling

Auf Grundlage einer beruflichen Werdegangsanalyse (Schwerpunkte, Entscheidungen, Erfahrungen) durch den Berater und der Erörterung der beruflichen und persönlichen Ziele und Perspektiven durch den Kandidaten wird eine gemeinsame Grundlage für den darauf folgenden Prozess geschaffen.

Gleichzeitig wird ein individuelles Stärken-Schwächen-Profil (ggf. unter Einsatz eignungs-diagnostischer Instrumente) erarbeitet und die individuelle Motivationsstruktur analysiert. Resultat ist das Aufzeigen erster beruflicher Perspektiven bzw. Chancen am Markt und persönlicher/fachlicher Entwicklungspotenziale. Zudem dient das Profiling als Information für das weitere Unterstützungs-Angebot und als grundsätzliche Orientierungshilfe.

Outplacement-Training für ausgewählte Mitarbeitergruppen

Den Mitarbeitern wird in Gruppenmaßnahmen die notwendige Motivation wie auch das erforderliche Wissen (z. B. über Marktsituation, Bewerbungsstrategien und –techniken usw.) vermittelt, um sich erfolgreich in einem neuen Unternehmen zu positionieren; darüber hinaus werden sie in Verhalten und Auftritt für die anstehende Bewerbungsphase trainiert.

Im Nachgang erfolgen dann eine ‚virtuelle‘ Betreuung durch regelmäßige elektronische Kommunikation mit den Teilnehmern (z. B. Gestaltung von Lebensläufen, Anschreiben, Hinweise zu Bewerbungssituationen, Abfrage konkreter Aktivitäten) sowie Feedback-Gespräche per Telefon (Einrichtung einer Hotline).

Aktivierung unseres Netzwerks

Wir stellen den Teilnehmern unsere weitreichenden Netzwerke zu Entscheidern und Kunden aus nahezu allen Branchen der Wirtschaft zur Verfügung. Unser besonderes Augenmerk gilt dabei den Unternehmen, die aktuellen Personalbedarf haben. Bei entsprechender „Passung“ stellen wir auf Wunsch den direkten Kontakt her.

Erfolgreich aus der Krise

Module zum Krisen- und Trennungsmanagement

Unsere Leistungen im Überblick

