



Strategie- und Unternehmensberatung

Strategieerarbeitung
Marktbearbeitungs-Konzept
Unternehmenskultur-Analyse
Prozesse und Strukturen

Management auf Zeit
Sparring-Partner
Coaching



Welche Funktionen und Aufgaben hat ein Strategie- und Unternehmensberater?

Die Stärke eines Beraters ist seine Unabhängigkeit. Im Gegensatz zu Mitarbeitern und Führungskräften kann er klar und unabhängig seine Analyse, seine Berichte, seinen Feedback geben. Diese kann der Auftraggeber, ohne Abhängigkeiten zu schaffen, vollständig, teilweise oder gar nicht für seine Entscheide berücksichtigen. Der Auftraggeber entscheidet darüber, wer Kenntnis von Analysen, Berichten und Resultaten erhält. Die Zusicherung von Diskretion und der Grad des Vertrauens sind für den Erfolg entscheidend. Und zwar für den Erfolg des Auftraggebers.

Chancen: Aussenstehende Sichtweise, Kritisches Hinterfragen, Austausch eigener Unsicherheiten und Problemstellungen, Zugewinn an Entschlusskraft, Stärke und Selbstvertrauen; Wissen nutzbar machen.

Risiken: — Erkennen der eigenen Grenzen und verpassten Chancen

Ziel einer Beratung ist, Know-how im Unternehmen zu haben und zu sichern. Mit einem Berater ergibt sich die Chance, Know-how im Unternehmen aufzubauen. Ein Berater ist immer auf die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen im Unternehmen angewiesen; denn diese sind die know-how-Träger und bilden in ihrer Gesamtheit die Unternehmenskultur.



Zukünftige Strategie, Positionierung Ihrer Unternehmung, Umsetzung und Unternehmenskultur, Aus- und Weiterbildung und Marktentwicklung

Strategien müssen regelmässig überprüft und hinterfragt werden. Nicht nur weil sich das Umfeld ändert; nein, auch um bewusst festzustellen, inwieweit im Tagesgeschäft Strategievorgaben verfolgt werden. Eine Strategie zu haben, bedeutet noch nicht, sie auch umzusetzen. Häufig scheitert es daran, dass man die eigene Unternehmenskultur und damit die Chancen und Risiken der Umsetzung zu wenig kennt oder Aus- und Weiterbildung der strategischen Ausrichtung nicht genügend Rechnung tragen. Identifikation der Mitarbeitenden ist bei der Umsetzung gefragt.

Das Durchführen von Prozessanalysen als auch die Begleitung von Reorganisationsprojekten gehört zur konkreten Umsetzung von Strategieanpassungen.

Mein Angebot:

- Unterstützung bei der Strategieüberprüfung, -definition
- Analyse der Zielkonflikte und Umsetzungsreife
- Pragmatische Vorschläge zur Realisierung
- Prozess- und Organisationsoptimierung



Marktbearbeitung und Marktauftritt

Märkte und Marktleistungen benötigen eine laufende Überprüfung und Anpassung in Bezug auf die Bearbeitungsstrategien; dies setzt das Erkennen von Trends und von Kundenbedürfnissen voraus.

Nutzen Sie die in Ihrem Unternehmen vorhandenen Chancen, Möglichkeiten und Quellen systematisch, um zu erfahren, was heute und morgen und vielleicht auch übermorgen auf den von Ihnen bearbeiteten oder noch nicht bearbeiteten Märkten geschieht?

Vorgehen:

- Kunden-(Gruppen) Bedarfs- und Potentialabklärung
- Trenderkennung und Identifikation von stabilen Mustern
- Kommunikation und Image im Einklang mit Zielen und Produkten
- Vertriebswegeoptimierung (e-commerce?)
- Service Management und Service-Bereitschaft definieren
- Customer relationship management

In den meisten Branchen gilt: Einen neuen Kunden zu gewinnen ist x-fach teurer als einen bestehenden zu pflegen und zu behalten.



Prozesse, Strukturen, Kosten

Wenn der Zeitrahmen für die Messung Ihres Erfolges sehr kurz angesetzt ist, dann sind Massnahmen im Kostenbereich fast unvermeidlich, denn sie wirken rasch und kurzfristig, aber nicht immer nachhaltig. Denn heute gespart ist morgen vielleicht schon bereits wieder mehrfach ausgegeben. Dies bedeutet, dass für die Stärkung der Ertragsseite v.a. Massnahmen zur Produktivitätssteigerung angezeigt sind.

Vorgehen:

- Produktivitätssteigerungspotenzial feststellen
- Know-how Analyse
- Wert- und investitionssichernde Kostenreduktion



Konflikte und Kulturklima im Unternehmen

Die meisten MitarbeiterInnen handeln und entscheiden aus der Überzeugung, "das Richtige im Interesse des Gesamten" zu tun. Kennen sie "das Richtige" aber? Vielfach sind die Kommunikationsprozesse in Unternehmen sehr unvollständig, widersprüchlich und unverbindlich. Dies hat mit Unternehmenskultur sehr viel zu tun. Deshalb ist es gerade bei Veränderungsprozessen (also im wesentlichen dauernd) wichtig zu wissen, welche Auswirkung, welchen Stellenwert und Bedeutung unternehmerische und strategische Entscheide beim obersten, mittleren und unteren Management sowie bei den MitarbeiterInnen haben. Human synergistics hat dazu ein geeignetes und einfach praktizierbares Messverfahren entwickelt, das für ganze Organisationen (OCI), Gruppen (GSI) und Einzelpersonen (LSI) angewendet werden kann.

Neben der Analyse ist aber v.a. die Umsetzung und Realisierung für den Erfolg entscheidend. Meine Rolle:

- Analysieren der bestehenden Unternehmenskulturchancen und Kulturdefizite
- Aufzeigen von Veränderungspotenzial
- Coaching von einzelnen Führungskräften
- Durchführen von Konfliktmanagement-Seminarien
- Vermitteln und Kommunizieren (Mediator)

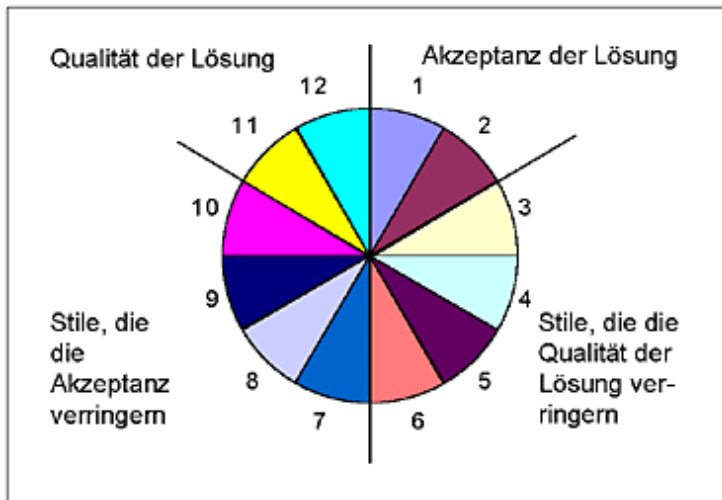


Instrumente zur Analyse der Unternehmenskultur

- OCI (Organisational Culture Inventory®)
- GSI (Group Styles Inventory®)
- LSI (Life Styles Inventory®)

Mit diesen Mess- und Analyseinstrumenten von Human Synergetics* können sowohl Ist- als auch Wunschkultur ermittelt und gemessen werden. Das Ergebnis einer Strategieumsetzung lässt sich somit im voraus ermitteln, Differenzen können sichtbar und Massnahmen aufgezeigt werden:

Ergebnis = Qualität der Lösung x Akzeptanz der Lösung



© Copyright: human synergetics

Dieses Messverfahren lässt sich für Organisationen, Gruppen und Individuen, in unterschiedlicher Ausprägung und Aussagekraft, anwenden.

LSI eignet sich auch zur Auswahlbeurteilung von Kandidaten; die Beurteilung erfolgt in Kenntnis der bestehenden Unternehmenskultur und der Eignung des Kandidaten in diesem Umfeld, un-abhängig von seinen fachlichen Fähigkeiten.



Management auf Zeit

Management auf Zeit ist immer dann sinnvoll, wenn aus definierten Gründen zusätzliche Kapazität für eine absehbare Zeitperiode und zur Erreichung eines klaren Ziels benötigt wird. Management auf Zeit ist in der Regel immer eine gute und kostengünstige Investition, da keine eigenen teuren Kapazitäten aufgebaut werden müssen. Ein guter «Zeitmanager» achtet auch darauf, dass durch den Wissenstransfer in der Unternehmung Mehrwert geschaffen wird.

Management auf Zeit ist auch Zeitmanagement

Sind Sie daran interessiert, sich auf Ihre Kern- und Fachkompetenz zu konzentrieren und einen allfälligen Übergang in eine neue betriebliche oder personelle Situation zu überbrücken, dann sollten Sie sich diese Variante überlegen.

Aber auch als Begleitung und zur Sicherstellung der Einführung einer neuen - möglicherweise weniger erfahrenen - Führungsperson kann die Beanspruchung externer Management-Kapazitäten eine lohnende und zielführende Investition sein.



Sie brauchen einen Sparring Partner, der Sie bei der Entscheidfindung und persönlichen Positionierung unterstützt?

Es gibt immer wieder Situationen, in denen ein kompetenter Gesprächspartner benötigt wird. Kompetent heisst auch: unabhängig, vertrauenswürdig und diskret.

Für Gespräche, für die Hinterfragung eigenen Denkens und Handelns nehmen wir uns häufig zu wenig Zeit. Eine kreative Pause einschalten, operative Hektik bewusst zurücklassen. Offener Gedankenaustausch ohne Angst vor Macht- oder Prestigeverlust. Bestätigung für eigene Überlegungen, kritisches Hinterfragen um zu noch kreativeren und besseren Lösungen zu kommen.

Ohne Interessenkollisionen - denn Sie bestimmen, ob die Qualität des Gespräches Ihnen zusagt und Sie zu neuen Erfolgen mitträgt.

Ich bin:

- kritischer Beobachter und Zuhörer
- konstruktiv, lösungsorientiert, kreativ
- ziel- und ergebnisorientiert
- Ihr Coach

Zögern Sie nicht und nehmen Sie für ein erstes Gespräch Kontakt auf.



Coaching

Der gute Coach:

- verfügt über Lebenserfahrung
- hat eine fundierte Berufserfahrung und -Ausbildung
- kann sich gut in Situationen einfühlen
- hat einen praktisch-psychologischen Hintergrund
- zeigt betriebswirtschaftliches Verständnis
- führt durch Fragen
- hört gut zu
- interessiert sich spürbar für Sie als Mitmensch
- drängt sich nicht in den Vordergrund
- verhält sich in der Durchführung professionell

Coaching ist dann angezeigt, wenn es um Verhaltensfragen geht, um skills, wie Beziehungen aufgebaut, gepflegt werden. Coaching hilft Ihnen bzw. dem gecoachten, sich selber zu beobachten und zu verbessern. Coaching ist der erste Schritt vom Fremd- zum Eigen-Feedback. Coaching hilft, eine selbstkritische und konstruktiv-positive Haltung einzunehmen.

Verantwortung ist nur dann gefordert, wenn etwas nicht wie vereinbart funktioniert; dann bedeutet es, dafür einzustehen, dass das vereinbarte Ziel erreicht wird. Alles andere bezeichnet man mit "zuständig".



Weibel Consult – Von welchem Know-how können Sie profitieren?



Hanspeter Weibel, lic.oec. et oec. HSG, 30.7.1953
Ausbildung zum **Wirtschaftsjuristen** und **Betriebswirtschafter** an der Hochschule St. Gallen; laufende Weiterbildung in den Bereichen Management, Führung, Verkaufsausbildung, Coaching. Teilnehmer IMEA (Internationaler Managementkurs für höhere Führungskräfte in der Assekuranz 1993-95)

Berufserfahrung im Verkaufsaussendienst, Marketing, 20 Jahre Führungserfahrung (Verkauf, Administration, Geschäftsbereich) auf Geschäftsleitungsebene im Finanzdienstleistungsbereich.

Leitung diverser Strategieprojekte im Rahmen von Markt-, Unternehmens- und Fusionsstrategien im (Finanz-) Dienstleistungsbereich; Durchführung von Reorganisations- und Produktivitätssteigerungsprojekten, Realisierung von Prozessoptimierungsprojekten. Umsetzung von Kader- und Führungsausbildungsmodellen; langjährige Erfahrung als Referent und Moderator. Seit 1996 selbständig.

- Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch
- Kundenorientierter, erfolgsgerichteter Unternehmer
- Erkennen von strategischen Chancen und praxisnahe Umsetzung
- Führungs- und kommunikationsgewohnt
- Managementenerfahrung mit starker Verkaufs- und Marketingprägung

Stärken: Analyse, lösungsorientiert, kreativ, zielorientierter Umsetzer, effizient und produktiv

Nehmen Sie für ein erstes Gespräch Kontakt auf. Sie werden rasch erkennen, ob ich Ihnen die von Ihnen gewünschte Unterstützung geben kann.



..... treten Sie mit uns in Kontakt:

Weibel Consult
Sichelweg 36
4103 Bottmingen
Tel. 061/402.03.08
Fax 061/402.03.09

hpweibel@weibel-consult.com

www.weibel-consult.com

Copyright © 2000 Weibel Consult

05/2009