

Organisationsberatung

Restrukturierungen

Strategieprozesse

Teamentwicklung

Workshop Moderation

Grossgruppenverfahren

Open Space

Strategie

Zukunftskonferenzen

Systemische

Organisationsentwicklung

Interaktive Konferenzen

Moderation

Change Management

Leitbildentwicklung

Future Search

World Café

Wann ist welche Beratung sinnvoll?

1/3

Organisationsentwicklung

- Führungskräfte, Mitarbeiter und Teams arbeiten nicht optimal zusammen
- Absprachen und Schnittstellen zwischen Bereichen und Sachbearbeitern müssen verbessert werden
- Motivation könnte besser sein, die Aufgabenverteilung im Team oder der Arbeitsgruppe ist nicht ideal, Teamzusammenhalt ist nicht gegeben,
- Schwelende Konflikte, generelle Unzufriedenheit
- Projektarbeit: Das Projekt ist mit Elan gestartet, aber nun „lahmt“ es irgendwie

Strategieentwicklung

- Es gibt eine große Aufgabe zu bewältigen und viele Handlungsoptionen, aber die Chancen und Risiken der verschiedenen Optionen sind noch unklar
- Sie sind dabei, ein neues Geschäftsfeld zu erschließen und wollen erkennen, welche Einflussfaktoren für den Erfolg kritisch sind und welche Faktoren Sie wie beeinflussen müssen, damit sie beherrschbar werden und Ihnen nützen
- Sie haben gute Ideen, aber bei der strategischen und systematischen Umsetzung hakt es noch

Change Management

- Sie haben einen Handlungsplan oder eine Strategie entwickelt und suchen nun nach professioneller Unterstützung bei der Umsetzung
- Sie kennen die „10 häufigsten Fehler im Change Management“ (nicht) – und möchten Sie unbedingt vermeiden
- Bei der Umsetzung eines Veränderungsprozesses sind eines oder mehrere Projekte ins Stocken geraten und Sie spüren, dass Sie bei der weiteren Umsetzung externe Unterstützung gut gebrauchen könnten

Begleitung von Veränderungsprozessen

- Ihre Organisation ist starr, sie muss sich aber verändern und effektiver arbeiten, Sie wissen aber noch nicht, wie Sie das anstellen sollen
- Sie müssen Ihren Bereich neu strukturieren und ihre Mitarbeiter an den Veränderungen beteiligen
- Große Veränderungen stehen bevor und Sie möchten Ihr Team einbinden und Vorschläge erarbeiten lassen, um die Herausforderungen mit dem Know-how aller zu meistern

„Das Schlüsselwort für wirkungsvolles Management heißt nicht mehr Weisungsbefugnis, sondern Diskurs.“

Wann ist welche Beratung sinnvoll?

2/3

Teamentwicklung

- Sie haben ein Team, aber es ist nicht so effektiv, wie es sein könnte
- Es gibt eine klare Aufgabe, aber keine gemeinsame Vision
- Sie haben sich im Team noch nicht auf eine effektive Kultur der Zusammenarbeit geeinigt
- Es gibt Vorbehalte untereinander, Unklarheiten in Bezug auf Absprachen und Aufgabenverteilung
- Welche Motivatoren gibt es im Team, welche Demotivatoren? Was muss verändert werden, damit Ihr Team besser funktioniert? Sitzt wirklich jeder am richtigen Platz, oder müsste man die Aufgaben anders verteilen, um besser ans Ziel zu kommen?
- Wie werden Sie als Vorgesetzter im Team wahrgenommen, was könnten Sie besser machen? Mit der richtigen Methode kann Ihr Team Ihnen klares, hilfreiches und faires Feedback geben

Konfliktberatung

- Ihr Team ist gelähmt, weil sich in der Vergangenheit Konflikte aufgeschaukelt haben, die Sie selber nicht mehr bearbeiten möchten oder können
- Es gibt einen strukturellen Konflikt im Unternehmen, es scheint ausweglos ihn beizulegen und Sie suchen jemanden, der mit Erfahrung und effektiven Methoden den „gordischen Knoten“ lösen kann
- Es gibt Streit um Macht, Kompetenzen und Wertschätzung, der die Performance Ihres Teams nachhaltig hemmt und unter dem alle letztlich leiden

Leitbildentwicklung

- Ihre Organisation braucht klare Orientierung nach innen und/oder einen klaren Auftritt nach außen
- Sie möchten einen Organisationsentwicklungsprozess beginnen, indem Sie den Ist-Zustand scharf herausarbeiten und mit Ihren Mitarbeitern ein gemeinsames Bild der Zukunft entwerfen
- Ihr Unternehmen/Ihre Organisation hat sich stark gewandelt - nun ist es Zeit, das Gelebte gemeinsam zu reflektieren und gemeinsam werteorientierte Handlungsgrundsätze für die weitere Fortentwicklung zu erarbeiten

„Führen heißt: dadurch erfolgreich zu sein, dass man seine Mitarbeiter erfolgreich macht.“

Wann ist welche Beratung sinnvoll?

3/3

Moderation

- Sie haben ein Anliegen mit ihrem Team/Ihren Bereichsleitern und Führungskräften und möchten dies strukturiert klären und einen gemeinsamen Handlungsplan verabschieden
- Sie haben ein Bereichsleitertreffen und möchten die Planung für das kommende Jahr abstimmen
- Es gibt „heikle“ Themen im Unternehmen, die endlich einmal auf den Tisch kommen und mit professioneller Begleitung geklärt werden sollen
- Es gibt strittige Fragen zu diskutieren, Sie sind aber Beteiligter und möchten daher auf eine professionelle Begleitung des Klärungsprozesses zurückgreifen
- Sie haben viele Themen auf der Agenda und brauchen eine straffe, effektive Moderation, um mit wenig Zeit zu guten Ergebnissen zu kommen

Dialoge in großen Gruppen/Großgruppenmoderation

- Sie stehen kurz vor der Realisierung eines Projekts, an dem viele Interessengruppen beteiligt sind oder betroffen sein werden und möchten alle Gruppen in die Planung/in den Dialog mit einbeziehen
- Sie haben Pläne geschmiedet und wünschen sich die Resonanz möglichst vieler zum Thema
- Eine große Gruppe soll zusammen denken und neue Ideen entwickeln – und das strukturiert, effektiv, mit Weitblick und in kurzer Zeit
- Sie haben „schlechte Nachrichten“ für Ihre Mitarbeiter, vielleicht sogar Kündigungen, und möchten, dass alle verstehen, warum die Einschnitte unvermeidbar sind

Stakeholder-Dialoge

- Sie haben Projekte mit unterschiedlichen Beteiligten und brauchen ein effektives Dialogdesign, damit das komplexe Vorhaben ein Erfolg werden kann
- Sie entwickeln ein Produkt, an dem viele verschiedene Teams arbeiten. Die Teams sollen sich gegenseitig mit Ideen und Input befruchten

„Um klar zu sehen, genügt oft ein Wechsel der Blickrichtung.“

Methodenportfolio

1/2

Diskursorientierten Sequenzen im Plenum	<ul style="list-style-type: none">• Um unterschiedliche Sichtweisen auf wichtige Fragestellungen bei allen sichtbar zu machen• Um Ideen und Wissen mit allen Teilnehmern zu teilen• Um mit Ergebnissen aus intensiven Kleingruppenphasen weiter zu arbeiten• Systemisches Wirkmechanismen in Gruppen und Teams sichtbar zu machen
Kleingruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Zur „Stoffsammlung“, z.B. um Plenums-Sequenzen vorzubereiten• um persönliche Sichtweisen zu einer Fragestellung zu vertiefen oder intensive Reflexionsprozesse anzuregen• Um Stakeholder-Prozesse in Gang zu bringen und unterschiedliche Sichtweisen auf relevante Fragestellungen zu generieren• Wenn komplexe Fragestellungen in kleinen Gruppen leichter zu diskutieren sind• Wenn Gruppen dazu neigen, sich auf die Meinungsführerschaft Einzelner zu verlassen• Um auch stille oder passive Teilnehmer intensiv arbeiten zu lassen
Individuelle Einzelarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Wenn jeder in einer Gruppe gehört werden soll• Wenn es um heikle Fragestellungen geht, bei der jede Stimme zählt• Um intensive intrapersonale Reflexionsprozesse anzuschieben („Suchfragen“ streuen)
Allegorische Methode	<ul style="list-style-type: none">• Wenn Komplexes oder Schweres durch Bilder oder Metaphern leichter auszudrücken ist
Großgruppenmethoden	<ul style="list-style-type: none">• Um verborgenes implizites Wissen in der Gruppe ans Tageslicht zu holen• Um explizites und implizites Wissen miteinander zu teilen• Um Resonanz auf relevante Fragestellungen einzuholen• Um Gruppendynamiken zu befördern und das „Feuer“ in Gruppen zu wecken

„Gute Fragen sollte man vor zu
schnellen Antworten bewahren.“

Methodenportfolio

2/2

Interaktive Trainingssequenzen	<ul style="list-style-type: none">• Um schnellen Wissenszuwachs zu ermöglichen• Um Verhaltens- und Lernalternativen sichtbar zu machen und einzuüben
Teambildende Sequenzen	<ul style="list-style-type: none">• Um Rollen und Erwartungshaltungen zu klären• Um hemmende Verhaltensmuster zu durchbrechen• Um einen produktiven Umgang mit Konflikten zu vermitteln• Damit sich die Teilnehmer gegenseitig wertschätzen lernen• Um aus losen Gruppen funktionale Teams zu formen
Spielerische Elemente	<ul style="list-style-type: none">• Um komplexe Sachverhalte körperlich erfahrbar zu machen („Die eigene Erfahrung ist der beste Lehrmeister“)• Wenn belastende Themen mit kreativen Methoden „ans Tageslicht“ geholt werden sollen• Wenn die Worte fehlen und Schwieriges durch Spiel leichter zu sagen oder zu vermitteln ist• Wenn Kreativität gefragt ist und ein „Wechsel zur rechten Gehirnhälfte“ sinnvoll erscheint• Wenn die Konzentration schwindet und „Bewegung“ gut tut
Konfliktklärende Elemente	<ul style="list-style-type: none">• Um Konflikte und ihre Entstehungsgeschichte konstruktiv und Lösungsorientiert zu bearbeiten• Wenn gemeinsam konstruktive Lösungen gefunden werden sollen• Um Gruppen und Einzelnen die Furcht vor der Auseinandersetzung mit belastenden Themen zu nehmen. Konfliktbearbeitung darf auch Spaß machen!



Beraterprofil

1/2

Name	Florian Grolman
Geburtsjahr	1969
Nationalität	Deutsch
Akademischer Grad	M.A. pol.
Beruf	Change-Manager und Organisationsberater

Kompetenzen

- Strategieprozesse
- Change-Management
- Kulturveränderung
- Großgruppenmoderation
- Innovations-Workshops
- Leitbild- und Werteentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Führungskräfte-Training und Entwicklung
- Teamentwicklung
- Moderation von Workshops, Strategie- und Teamsitzungen

Projekte (Auswahl)

- Erarbeiten einer linienübergreifenden Umsetzungsstrategie in Digitalkonzern
- Erarbeiten neuer Führungsgrundsätze in einem Medienkonzern
- Werte- und Leitbildentwicklung in inhabergeführten Familienkonzern
- Team- und Strategieentwicklung in einem Bundeswirtschaftsverband
- Konfliktmoderation im Rahmen einer Restrukturierung
- Vertriebskonferenz bei einem Automobilkonzern
- Verbesserung der Nachsorge bei Angehörigen von Organspendern
- Vorbereitung und Umsetzung eines Veränderungsprozesses in einer Pensionskasse
- Restrukturierungsprozess und Teamentwicklung in einer Pensionskasse
- Restrukturierungsprozess und Teamentwicklung in Hilfsorganisation
- Change-Management in mittelständischem Familienunternehmen
- Strategieprozess in internationalem Medienkonzern
- Führungskräfte-Training in div. Akademien
- Großgruppenmoderation für Bundesministerium für Arbeit (850 Personen)
- Seminare in Teamentwicklung und Systemisches Management für öffentlich-rechtliche Stiftung
- Entwicklung, Steuerung und Optimierung von Arbeitsprozessen in deutschem Werk eines internationalen Pharma-Konzerns
- Seminare in Führungskräfteentwicklung
- Leitbildentwicklung in internationalen Konzern
- Werteentwicklung in internationalem Familienunternehmen
- Teamentwicklung und Konfliktmanagement in Stiftung

„Jeder relevante Unternehmensprozess produziert Einwände. Die Frage ist nur, wann und in welcher Intensität sie auftreten und wie man mit ihnen umgeht.“

Beraterprofil

2/2

Projekte (Auswahl)

- Kulturwandel und Führungskräfteentwicklung in FinTech-Konzern
- Strategische Neuausrichtung einer Stiftung
Analyse und Veränderung des Geschäftsmodells vor dem Hintergrund sinkender Umsätze
- Krisenmanagement in IT- und Beratungsunternehmen
Implementation neuer Prozessabläufe zur Effizienzsteigerung
- Prozessoptimierung in Medienunternehmen
Neudefinition und Optimierung der Herstellungsprozesse, Implementierung eines neuen IT-Mainframes
- Managementberatung in Touristik-Unternehmen
Prozessoptimierung, Strategische Neuausrichtung, Führungskräftecoaching
- Kulturwandel in IT-Unternehmen
Nettorenditesteigerung von 15% durch Prozessoptimierung, Führungskräfte- und Wertetraining, Partizipatives Führungsmodell
- Strategie- und Werteentwicklung in internationalem Familienunternehmen
- Führungskräfteentwicklung in Medienunternehmen

Referenzen

- Siemens, veolia, media Saturn, T-Online, Sony Music, Verlagsgruppe Handelsblatt, Melitta, AOK, Yello Strom, Pearson Verlag, Rhenus Logistics, Bundesministerium des Inneren, Ägyptisches Kabinett, Hessisches Ministerium für Justiz und Integration, Berliner Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, Bayerischer Rundfunk, Rundfunk Berlin-Brandenburg, medeor, Volkswagen AG, u.v.m.

Ausbildungen

- Systemische Beratung, ISB Wiesloch
- Systemische Organisationsberatung, Syst-Institut, München
- Systemische Strukturaufstellungen, Mathias Varga von Kibéd/Insa Sparrer
- Systemische Organisationsentwicklung, denkmodell, Berlin
- Ausbildung in Großgruppenmoderation, Futuresearch Network
- Gruppendynamik, ÖGGO, Wien
- Coaching-Weiterbildung, SI, Kassel
- Studium der Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Psychologie (FU Berlin)

Arbeitssprachen

- Englisch / Deutsch



Berlin | München | Frankfurt | Hamburg
Köln | Düsseldorf | Dresden | Zürich

Zentrale: +49 [0]30 577 017 900

www.organisationsberatung.net

Mail: kontakt@organisationsberatung.net