

” Psychologie jenseits der Couch - Willkommen im Alltag eines Wirtschaftspsychologen “

Präsentation im Rahmen der Ringvorlesung der Fachschaft der Psychologinnen und Psychologen an der



am 30. Januar 2012



Dipl.-Psych. Andreas Roßmanith

Geschäftsführer der Freiburger Beratergruppe GmbH

79104 Freiburg Karlstraße 53 Fon: 0761 - 2 96 960

Info@FreiburgerBeratergruppe.de

www.FreiburgerBeratergruppe.de

Was Sie erwartet - ein Husarenritt

- ▶ Die Freiburger Beratergruppe: Einige Zahlen, Daten und Fakten und Kunden
- ▶ Bei welchen Anliegen und Themen wir unsere Kunden begleiten (unser Angebot)
- ▶ Die unterschiedlichen Rollen, wenn wir für unsere Kunden arbeiten
- ▶ Systemtheorie und was wir darunter verstehen

25 min.

- ▶ Aus dem Kalender: Eine typische Woche des Geschäftsführers
- ▶ Projekt-Beispiele

30 min.

- ▶ Ihre Fragen und Diskussion

15 min.

”

Die Freiburger Beratergruppe

“

Wir über uns



Freiburger Beratergruppe GmbH

79104 Freiburg | Karlstraße 53 | Fon: +49 - (0)761 - 2 96 96 0
info@freiburgerberatergruppe | www.freiburgerberatergruppe.de

Mit uns holen Sie sich viel Erfahrung, Praxisorientierung aus verschiedenen arbeits- und organisationspsychologischen Arbeitsfeldern ins Haus

Einige Zahlen ...

- ▶ 1999 als Personengesellschaft gegründet, seit 2008 GmbH
- ▶ Zwei Berater, vier Beraterinnen, eine Managementassistentin plus handverlesene KooperationspartnerInnen
- ▶ Seit 2000 über 825 durchgeführte Kundenprojekte
 - ▶ 792 Workshoptage in Changeprojekten
 - ▶ 831 Tage Führungstrainings
 - ▶ 296 Teamentwicklungstage
 - ▶ 1.766 Coachingstunden
- ▶ Pro Jahr investiert jede/r BeraterIn durchschnittlich 10 bis 15 Tage in die eigene persönliche Fort- und Weiterbildung

... Daten und Fakten

- ▶ Alle BeraterInnen haben ein sozialwissenschaftliches Hochschulstudium (Wirtschaftspsychologie oder Erwachsenenpädagogik); vier BeraterInnen haben vor ihrem sozialwissenschaftlichen Studium eine andere Berufsausbildung durchlaufen.
- ▶ Wir kooperieren mit Hochschulen (gemeinsame Projekte) und wir fördern kontinuierlich den Nachwuchs durch Praktikantenstellen
- ▶ Wir sind ein Beraterteam und kein Netzwerk: durch den schnellen und engen Austausch im gemeinsamen Büro erreichen wir für Sie überdurchschnittliche Beratungsqualität und Schnelligkeit
- ▶ Wir werben nicht: über 90 Prozent unserer Neuaufträge kommen durch Empfehlungen unserer Kunden

Wir gehen Veränderungen mit arbeits- und organisationspsychologischen Ansätzen an und haben das ganze Unternehmen im Blick

Organisationsberatung		Potenzialdiagnosen	
Strategie-, Prozess- und Culture-Change-Prozesse	Unternehmens- und Führungsleitbilder	Multimethodale Personalauswahlstrategien	
Retentionmanagement (Mitarbeiterbindung)	Teamentwicklungen und Konfliktklärungen	Auswahl von internen und externen Bewerbern	
Trennungskultur	Unternehmensnachfolge	Persönliche Standortbestimmungen	Nachwuchskräfte identifizieren
Personalentwicklung / integrierte HR-Tools		Coaching	
Mitarbeiterjahres-, Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsgespräche		Vorstands- und Geschäftsführercoachings	
Mitarbeiterbefragungen	360-Grad-Feedback	Führungsteamcoachings	Einzelcoachings
Führungskräfteentwicklungsprogramme	Spezialtrainings (z.B. Selbst- und Zeitmanagement)	Kollegiale Beratung	Projektcoachings

Wir stemmen für Sie auch große und internationale Projekte

- ▶ Bei besonders großen oder internationalen Projekten kooperieren wir sehr eng und erfolgreich mit „handverlesenen“ Berufskollegen, die wir persönlich seit vielen Jahren aus der gemeinsamen Arbeit kennen und mit denen uns
 - ▶ ein gemeinsames Beratungsverständnis,
 - ▶ Seniorität,
 - ▶ Persönlichkeit und
 - ▶ Freude bei der Arbeit verbindet

- ▶ Wenn Beratungsprojekte spezifische Fachexpertise aus anderen Disziplinen erfordern, binden wir - nach Rücksprache mit Ihnen - Berater und Experten aus anderen Berufsdisziplinen ein: Betriebswirte, IT-Spezialisten, Wirtschaftsprüfer, Juristen und Werbe-/Kommunikationsfachleute



Wir sind in unterschiedlichen Theorieansätzen zuhause

Systemtheorie / Systemische Organisationsentwicklung (Heidelberger Schule, Trigon)

Arbeitswissenschaftlicher Ansatz (Soziotechnischer Systemansatz)

Lösungsorientierte Ansätze (Steve de Shazer Insoo Kim Berg)

Neurolinguistisches Programmieren (NLP)

Transaktionsanalyse

Hypnosystemische Ansätze (Gunther Schmidt, Bernhard Trenkle)



Je nach Auftrag bzw. Auftragsphase sind wir in unterschiedlichen Rollen für Sie unterwegs

Prozessdesigner
und -begleiter

Coach



Berater

Moderator

Trainer



Fachexperte

Diagnostiker



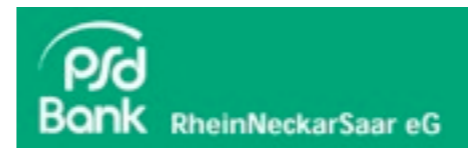
Wir bringen Erfahrung aus unterschiedlichen Branchen mit - diese Kunden schenken uns ihr Vertrauen (Auszug)



Precision. Passion. Partnership.



We make it visible.



Es gibt viele Wege nach Rom - mit uns gehen Sie nachhaltige Wege

Nachhaltigkeit und Autonomie

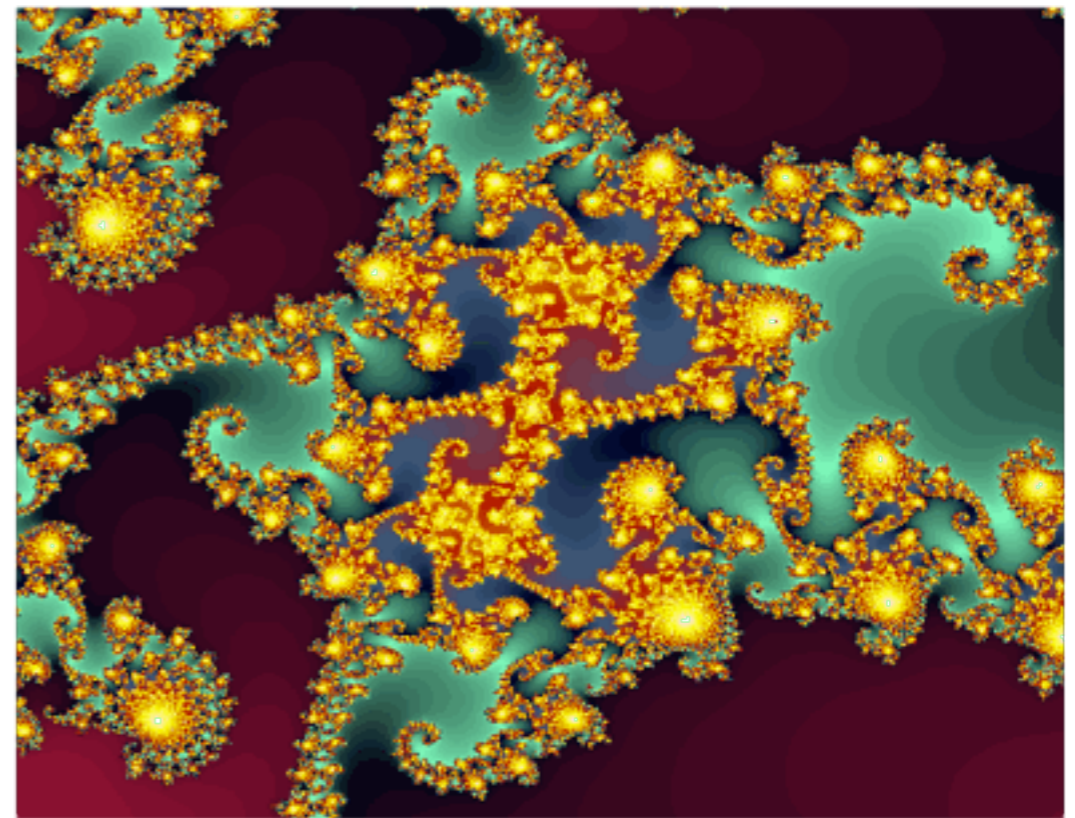


- ▶ Um Ziele in einem Unternehmen zu erreichen, gibt es - wie immer im Leben - mehrere Lösungswege
- ▶ Die erreichten Ziele und Ergebnisse können auf den ersten Blick identisch sein. Wir richten unsere Aufmerksamkeit auch auf die kurz- und langfristigen „**Nebenwirkungen**“, die auf dem Weg zum Ziel auftreten, sowie auf die Nachhaltigkeit der Zielerreichung
- ▶ In den Nebenwirkungen und der Nachhaltigkeit der Zielerreichung unterscheiden sich die verschiedenen Lösungswege. In der Wahl der „Beratungsmethode“ spiegeln sich die **Menschenbilder und Überzeugungen** der Auftraggeber und Berater

Organisationen „funktionieren“ nicht. Sie sind nicht wie „Maschinen“, sondern wie lebendige soziale Systeme

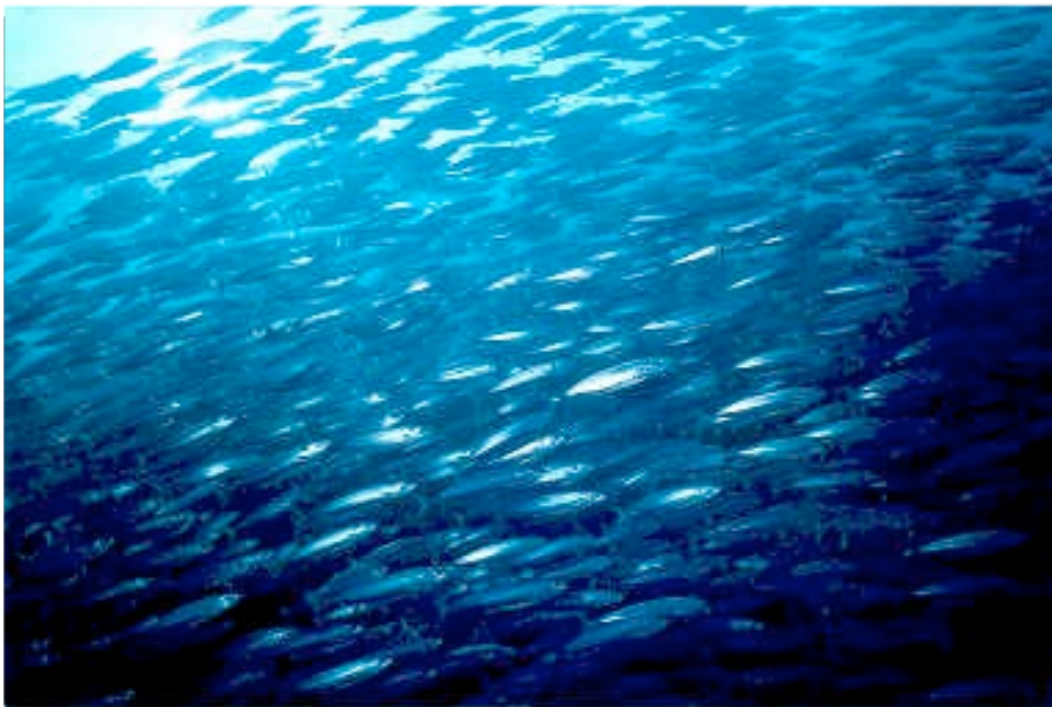
- ▶ Unternehmen sind **hochkomplexe, dynamische soziale Systeme, die von Umwelten beeinflusst werden**: Kleine Veränderungen an einer Stelle in einem System können große Veränderungen an anderen Stellen des Systems auslösen
- ▶ In der Unternehmensrealität gibt es keine monokausalen oder linearen Zusammenhänge
- ▶ Organisationen sind nicht mit trivialen Maschinen zu vergleichen. Organisationen „funktionieren“ nicht, da sie lebendig sind

Unternehmen sind soziale Systeme



Organisationen sind nicht wirklich kontrollierbar - mit Geschick sind sie jedoch beeinflussbar

Unternehmen sind nicht kontrollierbar

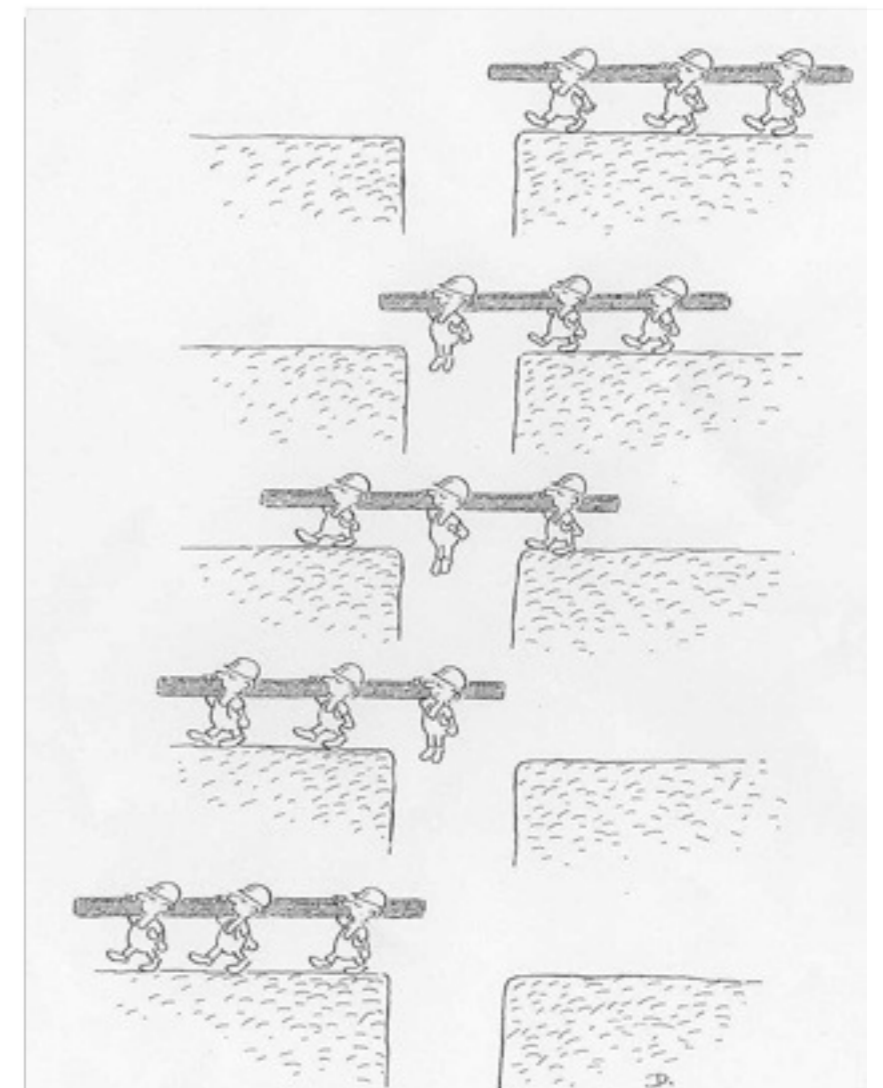


- ▶ Soziale Systeme **organisieren sich selbst**: Sie richten sich **eigendynamisch** auf Ziele und auf deren Umgebungen aus
- ▶ Soziale Systeme sind deshalb **nicht wirklich kontrollierbar** oder steuerbar

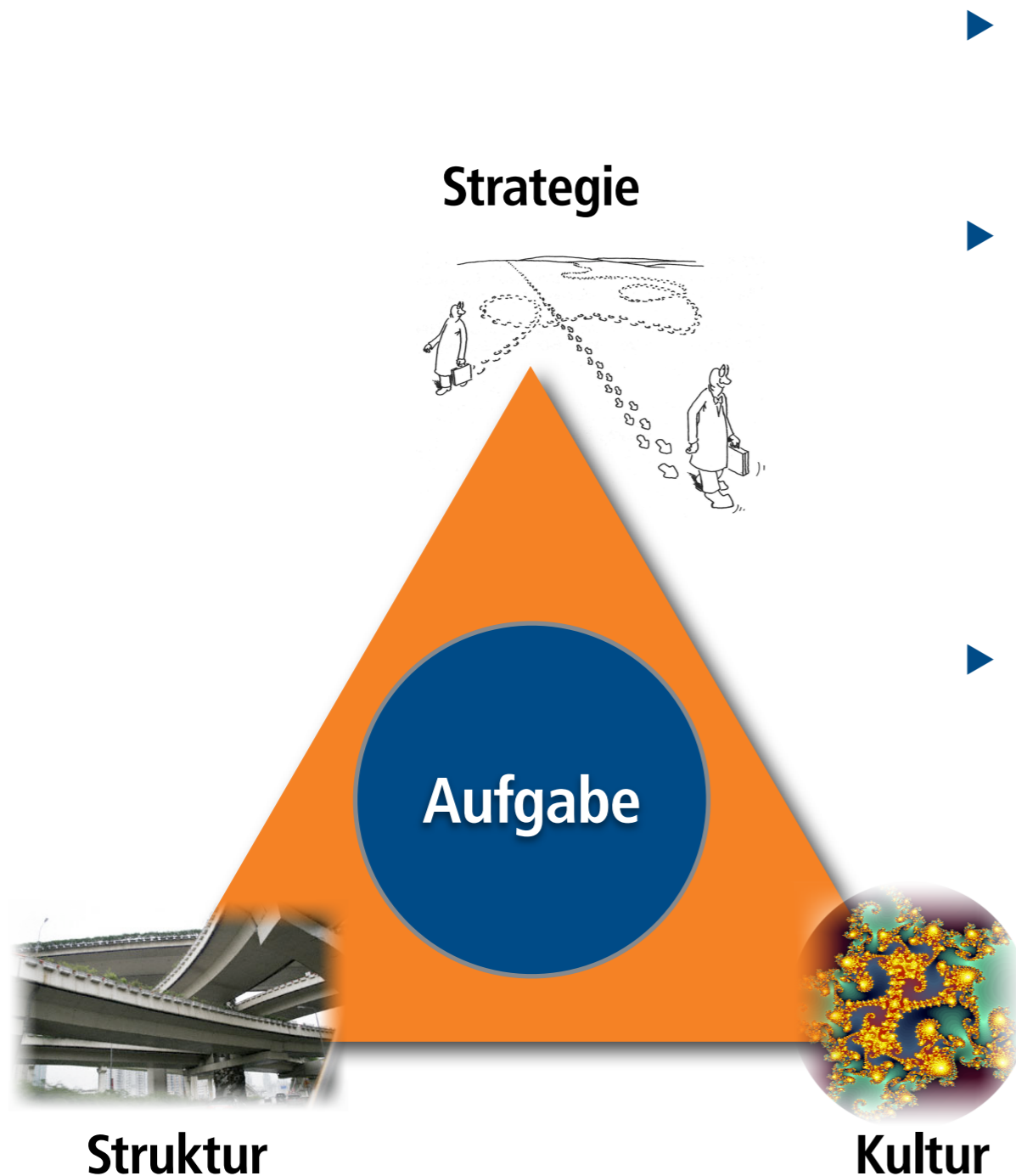
Vertrauen und Selbstverantwortung sind die Schlüssel erfolgreicher Unternehmen

- ▶ Es ist zielführend, wenn wir als Berater in die **Leistungsbereitschaft** der Führungskräfte und der Mitarbeitenden bei unseren Kunden vertrauen
- ▶ Wir gehen davon aus, dass Beschäftigte prinzipiell **leistungswillig** sind und **selbstverantwortlich** handeln wollen

Vertrauen und Selbstverantwortung



Die Aufgabe steht im Mittelpunkt des Dreiecks von Strategie, Struktur und Kultur



- ▶ Im Zentrum aller Aktivitäten steht die **Aufgabe an der die Menschen arbeiten**, die es effektiv und effizient zu bewältigen gilt
- ▶ Veränderungen sind dann nachhaltig, wenn der Veränderungsprozess alle drei Ebenen des Unternehmens berücksichtigt:
 - ▶ **Strategie** (Vision und Ziele)
 - ▶ **Struktur** (Prozesse, Aufbau- und Ablauforganisation)
 - ▶ **Kultur** (Unternehmens- und Führungskultur)
- ▶ Je nach Ziel und Ausgangszustand legen wir den Hauptfokus auf die jeweilige(n) Ebene(n) des Dreiecks, ohne dabei jedoch die anderen Ebenen auszublenden. **Es kommt nicht nur auf das „Was“, sondern vor allem auf das „Wie“ der Veränderung an**

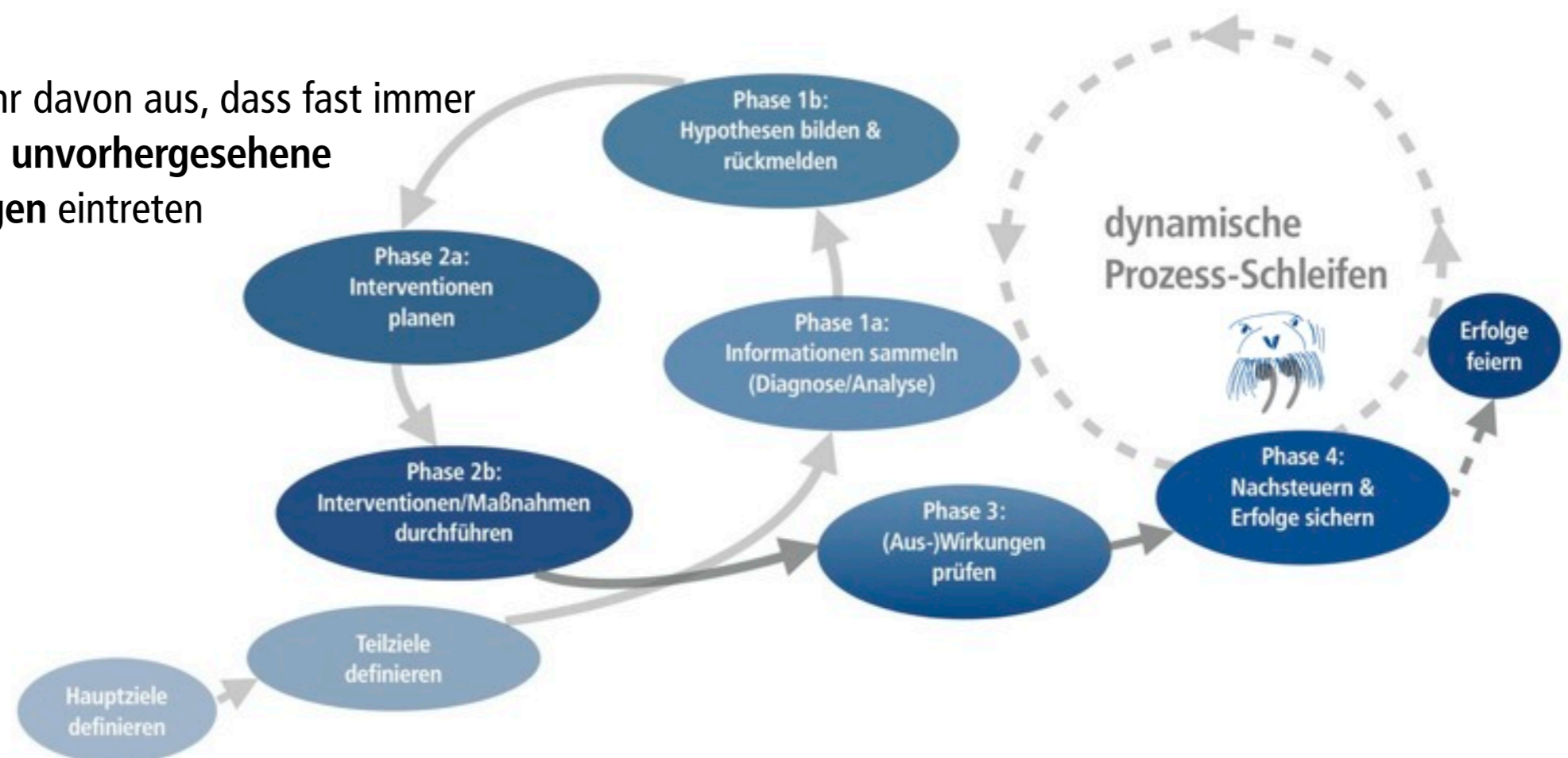
Wir fördern die Steigerung der Leistungsfähigkeiten und Leistungsmöglichkeiten und generieren dadurch neue Handlungsspielräume

- ▶ Wir initiieren und unterstützen Maßnahmen, die dazu dienen, die **Leistungsfähigkeit** der Menschen und die **Leistungsmöglichkeiten** in der Organisation zu steigern
- ▶ Ein Hauptziel unserer Beratung ist die Einführung eines dauerhaften Prozesses der **bewussten Selbstreflexion auf individueller und auf organisationaler Ebene** durch die Schaffung bzw. Verbesserung von Kommunikations-, Entscheidungs- und Steuerungsforen
- ▶ Dieser Prozess generiert neue **Handlungsspielräume** und stärkt dadurch die Veränderungskompetenz und **Wandlungsfähigkeit** im Sinne einer lernenden Organisation

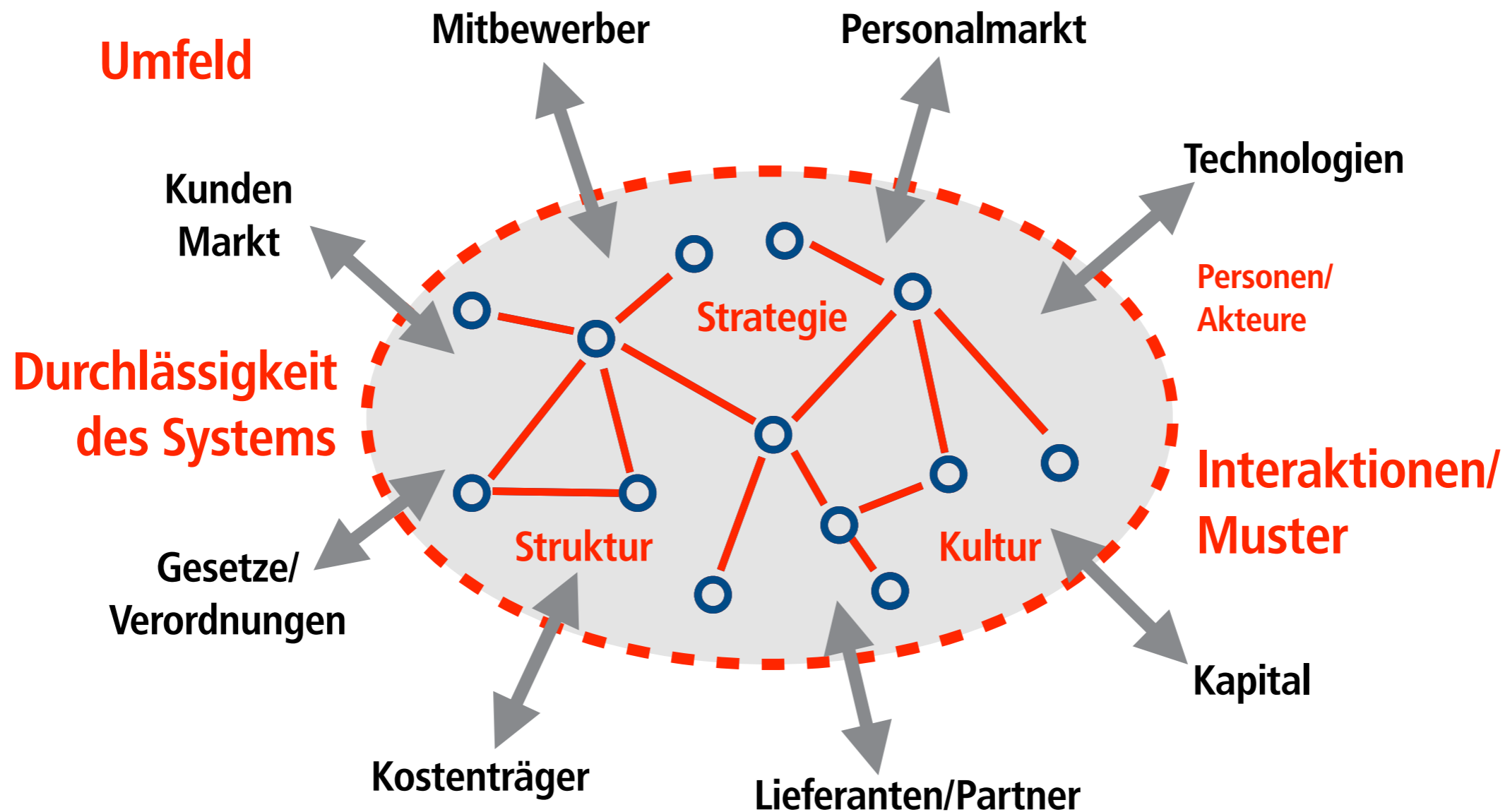


Veränderungen verstehen wir als evolutionäre Entwicklungsprozesse, die nicht immer der gängigen „Projekt-Logik“ entsprechen

- ▶ Unser **Beratungsprozess** sieht **iterative, dynamische Prozess-Schleifen** vor
- ▶ Wir erwarten nicht, dass durch einzelne Maßnahmen, „Appelle“ oder durch Prozesshandbücher allein die gewünschten Veränderungen sofort und nachhaltig erreicht werden
- ▶ Wir gehen vielmehr davon aus, dass fast immer **Widerstände und unvorhergesehene „Neben“-Wirkungen** eintreten
- ▶ Veränderungen benötigen Zeit, damit sich das Neue ausbilden und stabilisieren kann
- ▶ Gleichzeitig können und müssen manchmal im Veränderungsprozess auch harte und einschneidende Maßnahmen notwendig und sinnvoll sein



Wir legen den Fokus nicht nur auf die Menschen in den Organisationen, sondern auch auf die Kommunikations- und Entscheidungsfindungsmuster, die „stärker“ sind als die einzelnen Individuen



Für einen Change braucht es nicht nur eine von den Betroffenen wahrgenommene Notwendigkeit, sondern auch ein attraktives Zukunftsbild



Januar 2012		4. Woche	
Mo 23.1.			
9 SA AVL-Vorbereit.		19	Jahresf.
X		X	
Di 24.1.		17	Coaching Schw.
	14	18	Agua.H.
	X		
Mi 25.1.			
8:30 F. Econ	13 SH		
		X	AVL Fabrik
9:30 Blume			
Do 26.1.		17	
9:00			
X	X		AVL-WS Modul 0
Fr 27.1.	13		Coaching 4
	X		
10:30 SBI	15		PL-Folien Fortsch.
X	X		Coaching-Verb.
11:30 PL-Coaching			
Sa 28.1.			Stichtag
11:00			
So 29.1.			

Monat	Woche 4	W	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	N
	Meule		1							
	ANG Mil.		11							
	H. Fa		1							
	Fr. Wa. Resp. Scant		1							
	Ul. T. Uoop		1							
	Fr. Richte		11							
	ANG To-center			11						
	AOLX		1							
	Kellhof		1							
	A30-3B abkuel.		1							
	WusstN Xenia			11						
X	Design Econ			111						
X	H. Wei z.			111						
	H. He EADS		1							
X	Mat-Lisk Econ			11						
X	SFR Coach. Tennis				11					
	H. Fier AVL Alqua		1							
X	Ab. AVL-WS									
X	PL-Kuel. AVL			111						
X	Design SBI				111					
	Fr. EL Jahresverid.				11					
X	ANG H. Fro				11					
	Tennis H. Fro-3S							11		
	Teeke H. Wei z.								111	

Organisationsberatung
Personalentwicklung
Managementdiagnostik
Coaching