

Veränderungsprozesse finden permanent statt. Marktbedingungen, Produkterweiterungen, Innovationen und Kundenorientierung in Verbindung mit Kostenreduktionen machen einen strukturierten Wandel notwendig. Dabei sind prozessorientierte Produktion, Qualifizierung der Mitarbeiter sowie Qualitätssicherung zentrale Themen. Diesen Wandel sinnvoll und an den Gegebenheiten des Unternehmens entlang zu organisieren heißt, jeweils neue Strukturen der Zusammenarbeit zu finden und die Bereitschaft der einzelnen Mitarbeiter zu gewinnen, sich auf Unvorhergesehenes einstellen zu können. Funktionalität, Prozessorientierung und verändertes Verhalten stellen die wichtigsten Komponenten moderner Organisationsentwicklung dar.

I Design I

Die jeweiligen Projekte im Bereich kommunikativer Kompetenz werden sorgfältig an der jeweiligen betrieblichen Situation zusammen mit Mitarbeitern und Managern orientiert. Oft wird eine Steuerungseinheit geschaffen, in der Mitarbeiter und Führungskräfte innerbetriebliche Bedürfnisse und Notwendigkeiten zusammen mit dem Beraterteam entwickeln. Der Beratungsprozess bezieht die Trainingseinheiten, die durchgeführt werden dann mit ein. Die OE-Beratung kann sich auf eine ganze organisatorische Einheit beziehen oder auf Prozesse, die darauf zielen, kommunikative Vernetzung im Unternehmen zu etablieren. Diese Projekte sind in matrixartigen Unternehmensstrukturen sehr hilfreich und effektiv.

I Nutzen I

Der Nutzen der Beratung und Begleitung ergibt sich aus den Effekten, die durch die Verbesserung der Kommunikation der Mitarbeiter untereinander und durch die Intensivierung der Kommunikation auch mit den Kunden entsteht. Die professionelle Reflexion bei der Suche nach Problemlösungen nimmt zunächst Zeit in Anspruch, gibt dann aber in der schnelleren stabileren Umsetzung Zeit „zurück“. Zwischenmenschliche Bedingungen, emotionale Einstellungen und Eigenheiten sind für den außenstehenden Beobachter und Berater schneller und unbefangener zu erkennen. Diese Rückmeldungen, mit Sensibilität eingebracht, unterstützen Menschen, sich neu zu positionieren und zu strukturieren. Damit sind wichtige Meilensteine erarbeitet und können den Weg frei geben auf neue Aufgaben und Projekte.

Leitung Matthias Sell

- ☐ Geschäftsführer MMT und INITA gGmbH
- ☐ Coach und lizenzierter Management Consultant
- ☐ Lehrender Transaktionsanalytiker für die Bereiche Organisation, Beratung, Pädagogik und Psychotherapie (DGTA, EATA, ITAA)
- ☐ Lehrtrainer für Supervision und Coaching (EASC European Association for Supervision and Coaching)
- ☐ Trainings und Change-Management u.a. für 3M, Abbott, Bahlsen Group, Deutsche Messe AG, KWS, MRVZN, Nord LB, RMG, Solvay, Wabco, Vakzine, VW
- ☐ Trainer und Supervisor
- ☐ Psychologe M.A.



I Matthias Sell Management Training I

Langensalzastraße 5
D-30169 Hannover
Tel.: 05 11 / 88 08 65
Fax: 05 11 / 80 57 00

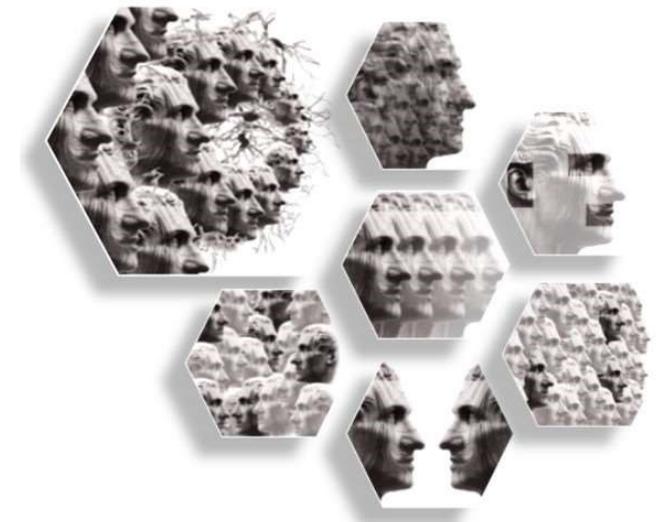
Wir sind erreichbar:
Mo 10:00 - 16:00 Uhr
Di - Do 09:00 - 16:00 Uhr
Fr 09:00 - 13:00 Uhr

info@mmt-sell.de
www.mmt-sell.de

MMT

Matthias Sell Management Training

I Organisations- entwicklung I



Organisationsentwicklung



| Organisations-Entwicklung |

OE versteht sich als Instrument der Veränderung und erweist sich dann als erfolgreich, wenn alle Beteiligten sich identifizieren. Daraus ergibt sich eine befriedigende Gestaltung interpersonaler Beziehungen, bewußtes Kommunikationsverhalten und die Optimierung des Problemlösungspotentials der Organisation.

| Marketing Relations |

Marketing Relations soll als Beratungskonzept dazu dienen, Produktplanung und Marketing-Strategien auf veränderte Bedingungen hin zu untersuchen und Handlungsoptionen zu entwickeln. Dieses Konzept betont die Zweiseitigkeit von Beziehungsstrukturen: es umfaßt sowohl die außengerichtete Kommunikation mit Kunden (Kundendialog) als auch das Feld interner Kommunikation (Organisationsentwicklung). Ziel ist, ein integratives Informationsmanagement zu entwickeln.

| Projekte |

In dieser Beratung geht es in erster Linie um Projektaufbau und Projektbegleitung. Es wird zusammen mit den Beteiligten eine sorgfältige Analyse der innerbetrieblichen Bedürfnisse erstellt und geklärt, wie diese in Projekten und Steuerungsgruppen erfolgreich umgesetzt werden.

| Manage the Change |

Unternehmen sind permanenten Veränderungen ausgesetzt. Werden diese reflektiert und bewußt gesteuert, erweisen sie sich als innovativ und produktiv. Dieses Handeln bedarf jedoch eines unternehmerischen Instrumentariums, das sich durch hohe Flexibilität auszeichnet. Dieses Instrumentarium zu entwickeln ist Ziel der Workshops.

Workshops

| Strategisches Management |

In vielen Führungsebenen werden Entscheidungsprozesse getrieben von der aktuellen Nachfrage oder den aktuellen unternehmerischen Notwendigkeiten (Markt - Produktion). Folgt man einem Satz von Henry Ford "Führungskräfte haben die Aufgabe das Unternehmen zu sehen, wie es sein soll, nicht wie es ist", macht deutlich, dass strategische Entwicklung notwendig ist, leider aber oft vernachlässigt wird, leider oft zum Schaden des Unternehmens. Jede Entscheidung auf Management - Ebene sollte sich befragen lassen, welcher vereinbarten Strategie sie folgt. Diese setzt allerdings voraus, dass eine Strategie entwickelt wurde. Unter Strategie ist nicht die Verlautbarung des Managements zu verstehen, welches Ziele erreicht werden soll, sondern es handelt sich um ein Konglomerat aus vielen verschiedenen Einflüssen, Kenntnisse der Vertriebsmitarbeiter/-innen des Marktes, Kenntnisse der Entwicklung zur Umsetzung neuer Produktideen, Kenntnisse der Vertriebswege, der Logistik u.v.m. Zusammengekommen basiert dann ein strategischer Prozess auf vielen zusammengeführten Daten. Dies will organisiert, stets vorangetrieben und "containert" sein. Dafür braucht es Vorgehensweisen, die an die Kultur des Unternehmens angepasst sind, die eine hohe Aufmerksamkeit neben dem Alltagsgeschäft haben und die mit Widersprüchlichkeiten und Paradoxien zielführend umgehen. Das ist die eigentliche Managementaufgabe, um die es auch in diesem Workshop geht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Beratung für ein solches Vorgehen im Unternehmen zu erhalten.

| PE - Audit für Human Ressource |

Ein Personalentwicklungs-Audit erfolgt nach vorab vereinbarten Betrachtungsmerkmalen um sicher zu stellen, dass das Audit dem Unternehmen dient. Betrachtungsebenen können sein, Führungskräfte, Teamprozesse, Aufbauorganisation, Ablaufprozesse, Entscheidungsfindungsprozesse, Service-Prozesse, Produktionsprozesse, Produkt-Entwicklungsprozesse, Vertriebsprozesse, Logistikprozesse, Es gibt im Detail noch feiner zu gliedernde Prozesse, die vorvereinbart werden, um sie dann als Externer zu auditieren.

Ein PE-Audit bietet sich immer dann an, wenn man die Organisation zu träge, zu unruhig, zu unkoordiniert erlebt. Durch ein PE - Audit werden die Stärken des Personal herausgearbeitet und Möglichkeiten aufgezeigt wie diese in der Zukunft genutzt werden können.

| Innovations-Management |

Innovation ist die Einführung von bisher noch nicht da gewesenen, neuartigen, nicht akzeptierten oder nicht verwendeten Ideen, Gegenstände und Verhaltensweisen von einer oder mehreren Personen (Innovatoren) in einen bestehenden Interaktionszusammenhang mit dem Ziel diesen zu verändern. Innovation heißt wörtlich "Neuerung" oder "Erneuerung". Das Wort ist von den lateinischen Begriffen novus "neu" und innovatio "etwas neu Geschaffenes" abgeleitet. Im engeren Sinne handelt es sich erst um Innovationen, wenn Ideen in neue Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren umgesetzt werden (Invention), die tatsächlich erfolgreiche Anwendung finden und den Markt durchdringen (Diffusion). In die Wirtschaftswissenschaft wurde der Begriff durch Joseph Schumpeter mit seiner Theorie der Innovationen eingeführt; hier ist er als Aufstellung einer neuen Produktionsfunktion definiert. Wirtschaft und Gesellschaft wandeln sich, wenn Produktionsfaktoren auf eine neuartige Art und Weise kombiniert werden. Innovationen sind heute als Inventionen (Erfindungen) nötig, um einen wirtschaftlichen Erfolg zu generieren. Wie ein solcher Prozess gestaltet sein könnte, worauf es zu achten gilt und welche Schritte zuerst und welche danach umgesetzt werden sind die Themenstellungen des zweitägigen Workshops. Es geht darum, sich fit zu machen, einen strategischen innovativen Prozess im Unternehmen einzuleiten.