



Silke KATTERBACH

| entwickeln

| moderieren

| kommunizieren

A close-up photograph of a hand pointing its index finger towards a computer keyboard. The keyboard is dark-colored with light-colored keys. The background is a light, textured surface.

Bewegung

Der Unterschied zwischen Bewegung und Weiterkommen ist mitunter richtig dramatisch...

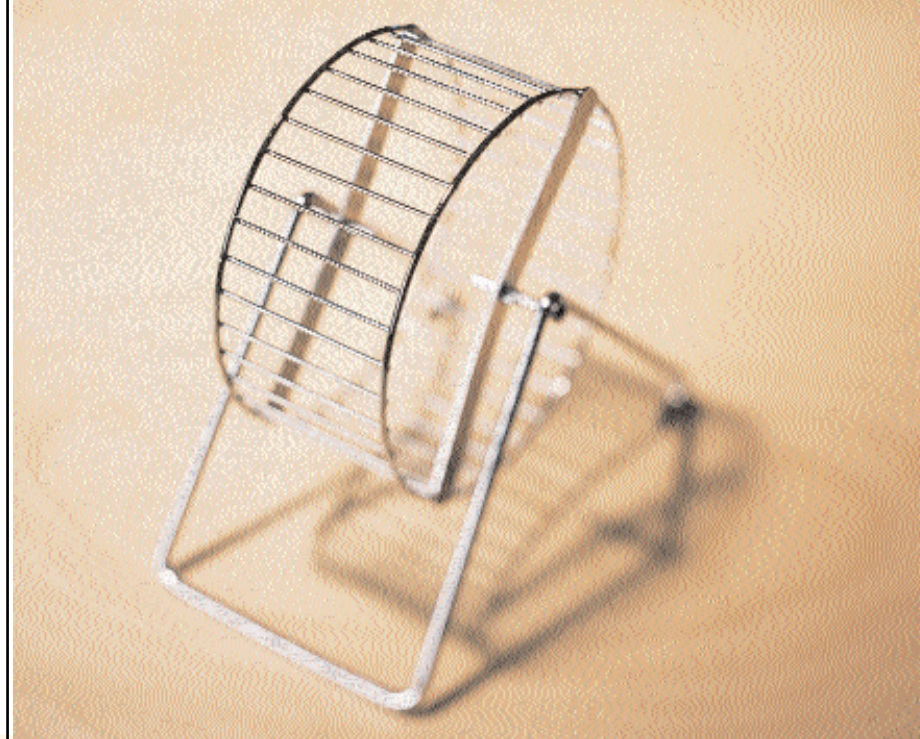
Die Zukunft gehört der Veränderung.

Unternehmen sind gefordert, dem Fortschritt nicht nur zu folgen, sondern ihn zu forcieren. Dabei stehen meist technische, ökonomische und kognitive Aspekte als Gradmesser der Effizienz im Vordergrund. Die kommunikativen und sozialen Kompetenzen von Mitarbeitern dagegen werden oft übersehen, als „Weiche Faktoren“ hintenan gestellt oder schlicht als selbstverständlich vorausgesetzt.

Allerdings geht es ohne die Fähigkeit, sich konstruktiv zu verständigen vielleicht schneller rund – aber bestimmt nur langsam weiter. Viel Energie wird in Leerlauf-Routinen verschwendet, anstatt sie in Fortkommen zu investieren. Um hier einen geeigneten Ausstieg zu finden, müssen neue Wege geebnet, Strategien entwickelt und Vertrauen aufgebaut werden.



An diesem sensiblen Punkt setzt unsere Arbeit an. Wir unterstützen Menschen in Unternehmen dabei, bewußt den Kurs zu ändern und sich konsequent auf Lösungen zuzubewegen. So begleiten wir beispielsweise die Einführung neuer Technologien, weil Innovation ohne Motivation nicht funktioniert: Der Erfolg jeder Neuerung wird maßgeblich von der Akzeptanz der Mitarbeiter getragen.



Veränderung



Seminare: Den richtigen Anstoß geben

Der kürzeste Nenner für Kommunikation heißt *EVA*: Die **E**instellung bestimmt das **V**erhalten – das Verhalten bestimmt die **A**uswirkung. Eine alltagstaugliche Regel. Schließlich weiß und beherzigt man, dass eine freundliche, dem Gegenüber zugewandte Art das Leben in allen Bereichen erleichtert. Aber ausgerechnet in schwierigen Situationen (wie sie bei Veränderungsprozessen nun mal die Regel sind) steht *EVA* plötzlich Kopf: Die Furcht vor Auswirkungen verunsichert und dominiert das Verhalten; die Einstellung geht vorsichtshalber Richtung Status Quo; die Gesprächsbereitschaft sinkt, obwohl der Gesprächsbedarf steigt.

Unsere Seminare zielen darauf ab, aus solchen Endlosschleifen heraus zu leiten. Im Dialog entwickeln wir für alle Beteiligten Instrumente, die eine effektive, wertschätzende, und im besten Sinne persönliche Kommunikation ermöglichen.



SICHTWEISEN

Führungskräfte-Entwicklung: Sichtweisen verändern

Wenn sich Unternehmensstrukturen verändern, dürfen Unternehmenswerte nicht aus dem Blick geraten. Es ist daher gerade in gehobenen Positionen notwendig, immer wieder die eigene Perspektive zu überprüfen und zu schärfen. Nur so gelingt es, vom Statusdenken abzusehen und seine Persönlichkeit sichtbar zu machen. Nur so kann man Mitarbeitern mit einem transparenten, einschätzbaren und vertrauenswürdigen Verhalten gegenüber treten. Nur so lassen sich letztlich die viel beschworenen „Human Resources“ wirklich nutzen.

Wir bieten die Möglichkeit, solche Führungskompetenzen gezielt zu stärken.



REGELN BRECHEN

Kultur-Entwicklung: Vordenken statt Vorschriften

Für jede Gemeinschaft wie für jedes Unternehmen sind Regeln oder Rituale gleich welcher Art lebenswichtig. Die einen prägen die Unternehmenskultur, die anderen stärken das Gemeinschaftsgefühl, wieder andere verdeutlichen Hierarchien oder eine bestimmte Zielvorstellung. Aber wenn sich die Ziele ändern, müssen sich auch die Regeln ändern; sie blockieren sonst jeden Fortschritt. Wir heben diese ungewollte und oft unbewusste Bremswirkung auf, indem wir:

- die gegebenen Regeln in Seminaren, Workshops oder Einzelinterviews transparent machen
- Regeln auf ihren Gehalt und ihre Zukunftsfähigkeit überprüfen
- sie gegebenenfalls auch durch neue, effiziente Regelungen ersetzen.

Ein Vorgehen, das unter allen Beteiligten schnell für eine neue Aufgeschlossenheit sorgt, und so alte Begrenzungen aufhebt.



**Betreten
erwünscht !**

Leistungen

Beratungsleistungen:

Analyse der Unternehmens-, Team- oder

Abteilungssituation · Abläufe und Muster erkennen, Anstöße geben, Ziele bestimmen

Prozessplanung · Wege aufzeigen, Lösungen diskutieren, Hindernisse bewusst machen

Moderation von Großveranstaltungen und

Workshops · Auftakte gestalten, Lösungswege vorstellen, Mitarbeiter motivieren und einbeziehen,

Seminare:

Kommunikationsfähigkeit · Neue Gesprächswege öffnen, Strategien erarbeiten, Regeln verändern

Dienstleistungsorientierung · Einstellungen nach innen und außen entwickeln, Verhaltensweisen sichtbar machen, Beziehungen aufbauen

Moderationskompetenz für Führungskräfte ·

Gruppen leiten, Menschen motivieren, Ergebnisse umsetzen

Präsentationskompetenz für Führungskräfte ·

Inhalte darstellen, Mitarbeiter überzeugen, Diskussionen anregen

Führungskräfte-Entwicklung:

Die Vision formulieren

Führungsgrundsätze ableiten

Führungsinstrumente implementieren

Kultur und Werte fördern

Referenzen/Qualifikationen

Das haben Sie nun davon

Um zu verbessern, muss man gut sein.

Wir bringen deshalb beste Voraussetzungen für positive Veränderungen mit:

Hohe Qualifikation, viel Engagement und Erfahrung im Umgang mit sensiblen Unternehmensprozessen.

Die beigefügte Referenzliste gibt Ihnen vielleicht einen Hinweis auf den bisherigen Erfolg unserer Arbeit. Aber viel entscheidender ist natürlich, was wir in Zukunft für Sie tun können ...

Silke Katterbach

Diplom-Psychologin, Studium in London & Paris, Bremen
seit 1994 selbstständige Unternehmensberaterin
und Coach für Privatkunden, Organisationen und Konzerne.





Studieninstitut des Landes Niedersachsen SIN

hanseWasser GmbH, Bremen

Bremer Akademie für Kommunikation und Medien

DaimlerChrysler AG, Bremen

STN Atlas Elektronik, Bremen

Niedersächsisches Innenministerium, Hannover

KLA (Kaufmännische Lehranstalten), Bremerhaven

Weser-Ems-Bus GmbH, Bremen

swb AG, Bremen

Oberlandesgericht Oldenburg

Kooperationspartner

Neuhimmel Unternehmensberatung, Bremen

nextpractice, Bremen

kv & p Bremen

inmotion Bremen

Silke Katterbach | Referenzen | Auswahl, Juli 2003