

Für was Incite Consulting & Coaching steht

Incite Consulting & Coaching setzt Menschen und Unternehmen in Bewegung.

Die Welt ist im Wandel. Dies erfordert neue Ansätze in der Wirtschaftskultur und Organisation. Nachhaltigkeit sollte, meiner Meinung nach, vor kurzfristigen Profiten liegen. Unternehmen in denen Vertrauen, Kooperation und Offenheit vorherrschen und in denen Menschen befähigt werden, kreativer, innovativer und selbstbestimmter zu sein, werden langfristig erfolgreich sein. Gute Mitarbeiter brauchen die richtigen Möglichkeiten. Sie müssen Sinn in ihrer Arbeit sehen und persönlich wachsen können.

Dies erfordert sowohl die richtigen Voraussetzungen in organisatorischen Gegebenheiten wie Strategien, Strukturen und Prozesse als auch die Art und Weise wie innerhalb dieses Gerüsts miteinander kommuniziert und gearbeitet wird.

Meine Philosophie stellt die Menschen in Unternehmen und deren Potenziale in den Fokus. Ich arbeite mit großem Enthusiasmus für eine menschenwürdige Arbeitswelt für Mitarbeiter und Führungskräfte. Meine langjährige Erfahrung in der freien Wirtschaft stellt jedoch auch sicher, dass die erarbeiteten Lösungen realisierbar sind.

Ich biete Ihnen den Nährboden, damit eigene Ideen wachsen können.

Leistungsangebot Consulting

Das Credo meiner Beratung ist *"Empowering People. Inspiring Change."* - Menschen befähigen und damit Veränderung inspirieren. Denn ich bin davon überzeugt, dass Menschen und Unternehmen sich am effektivsten und nachhaltigsten aus sich selbst heraus verändern.

Empowering People

Menschen sind dann am leistungsstärksten, wenn sie in ihrer Arbeit das Potenzial sehen, eigene Ziele zu verwirklichen. Unternehmen werden also langfristig am erfolgreichsten sein, wenn sie ihre Mitarbeiter als echte Partner verstehen. Mitarbeiter können nicht auf "biegen oder brechen" motiviert werden, aber das Unternehmen kann Möglichkeiten bereitstellen, die eine echte Entwicklung ermöglichen - auf persönlicher und beruflicher Ebene. Mitarbeiter werden befähigt und können so ihre persönliche Bestleistung erzielen.

Inspiring Change

Mitarbeiter, die den Ehrgeiz und die Möglichkeiten haben Großes zu bewegen, sind der effektivste Treiber für Optimierung und Veränderung. Sie übernehmen unternehmerische Verantwortung und haben ein eigenes Interesse daran, den Unternehmenserfolg durch eigene Ideen voranzutreiben. Selbst entwickelte Lösungen werden getragen und umgesetzt. Umgesetzte Lösungen sind die besten. Diese Art von Eigenverantwortung ist in meinen Augen die beste Basis für kontinuierliches Unternehmenswachstum.

Mit meiner Beratung unterstütze ich diesen Prozess. Durch die Bereitstellung meiner Fähigkeiten und Fachkompetenzen versetze ich Führungskräfte und Mitarbeiter in die Lage, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig tritt ein Wachstums- und Entwicklungsprozess ein, der sie dazu befähigt, langfristig zum Unternehmenserfolg beizutragen und ihn aktiv zu gestalten.

Strategien u. Ziele

Die richtige strategische Aufstellung entscheidet über die Zukunftsfähigkeit eines jeden Unternehmens. Die Frage ist, wie können bestehende Ressourcen genutzt und neue Herausforderungen in Möglichkeiten gewandelt werden? Wie werden Entscheidungen nicht nur getroffen, sondern auch so im Unternehmen verankert, dass die erhofften Vorteile auch realisiert werden? Am Anfang steht eine gute Idee. Mit der Idee allein ist der Erfolg jedoch noch nicht sicher. Denn das Gegenteil von gut ist gut gemeint. Es muss gelingen, diese Idee im Rahmen einer klaren und operationalisierbaren Strategie festzuschreiben und sie dann auch effektiv im Unternehmen umzusetzen. Denn erst wenn das gesamte Unternehmen diese Strategie auch lebt, besteht die Möglichkeit ihr volles Potenzial am Markt zu realisieren und Ideen zu Erfolgen zu machen.

Mögliche Anlässe für eine Beratung:

- Die strategische Ausrichtung soll am Markt überprüft werden
- Die jetzige Strategie muss "verjüngt" werden
- Innovationen sollen gefördert werden
- Führungsteams brauchen neue Impulse zur Ideengenerierung

Beispiele für konkrete Maßnahmen:

- Visions-und Zielworkshops
- Kreativitäts- und Innovationsworkshops für Führungskräfte
- Entwicklung und Präzisierung der Strategie
- Unterstützung der Führungskräften bei der Umsetzung
- Entwicklung von effizienzsteigernden Maßnahmen im Rahmen der strategischen Ausrichtung

Strukturen u. Prozesse

Unternehmen sind oft gewachsene Gebilde. Selbst in den bestgeführten Unternehmen entstehen über die Jahre hinweg Strukturen und Abläufe, die kompliziert, zeitfressend und ineffizient sind. In gewissen Zeitabständen sollten daher die bestehenden Strukturen und Prozesse überprüft und gegebenenfalls optimiert und angepasst werden. Dabei kann eine detaillierte Dokumentation der vorhandenen Strukturen und Prozesse einen wichtigen ersten Schritt darstellen. Wirklich interessant wird es jedoch, wenn Führungskräfte, Mitarbeiter und Berater in einen intensiven Dialog über die Stärken- und Schwächeneinschätzung der Ist-Situation treten. Denn wer kennt die Prozesse besser, als die Menschen die sie täglich leben? So können Lücken und Reibungsverluste im Prozessverlauf, aber auch versteckte Treiber von Ineffektivität wie z.B. komplizierte Kommunikationswege und kontraproduktives Arbeitsverhalten, aufgedeckt werden. Die Verknüpfung von Einblicken aus erster Hand mit einem erfahrenen Blick von außen ist meiner Ansicht nach der Schlüssel zu einer nachhaltigen und effektiven Optimierung.

Mögliche Anlässe für eine Beratung:

- Unternehmen oder Bereiche sollen umstrukturiert werden
- Geschäftsprozesse müssen effizienter werden
- Zuständigkeitsbereiche sind nicht klar genug definiert
- Arbeitsabläufe sollen verbessert werden
- Reibungsverluste bei der Zusammenarbeit zwischen Abteilungen oder Teams minimieren

Beispiele für konkrete Maßnahmen:

- Erstellung von Prozessanalysen
- Identifizierung von Optimierungspotenzialen
- Begleitung der Prozessoptimierungen
- Erstellung von Prozessdokumentationen
- Schulung/Qualifizierung interner Mitarbeiter zum Thema Geschäftsprozessoptimierung

Führung stärken

Erfolgreiche Unternehmen brauchen eine starke Führung. Der Druck und die Erwartungen sind hoch und werden immer höher. Die Herausforderungen sind vielfältig: Die Entscheidungen, für die sie die Verantwortung tragen, haben oft Konsequenzen weit über das Vorhersehbare hinaus. Trotzdem muss immer schnell reagiert werden. Mitarbeiter sind durch häufige Veränderungen verunsichert und oft demotiviert. Trotzdem sollen sie zu Bestleistungen angeregt werden. Die eigene Rolle verändert sich ständig. Gleichzeitig sollen sie authentisch wirken und Vorbild sein. Die zentrale Frage ist, wie navigiert eine Führungskraft gekonnt durch dieses Umfeld größtmöglicher Komplexität und bleibt dabei zu jeder Zeit handlungsfähig? Ich biete Ihnen einen Dialog- und Prozessraum, um Ihren Führungsalltag zu reflektieren und Ihre Stärken weiter auszubauen. Die Entwicklung zu einer sehr guten Führungskraft ist ein Prozess, der Sie Ihr gesamtes Berufsleben begleitet. Er endet nicht mit der Erreichung einer bestimmten Hierarchieebene.

Mögliche Anlässe für eine Beratung:

- Die Führungskraft steht vor der Herausforderung komplexer Veränderungsprozesse
- Die Führungskraft übernimmt eine neue Position oder die Rolle verändert sich
- Nach einer Restrukturierung wird das Führungsteam einer Abteilung ausgewechselt
- Nachwuchsführungskräfte sollen gesondert qualifiziert und unterstützt werden

Beispiele für konkrete Maßnahmen:

- Konzeption des Systems der Führungskräfteentwicklung
- Schulung/Qualifizierung von Führungskräften aller Ebenen
- Coaching von Führungskräften
- Begleitung und Qualifizierung von Führungskräften bei Veränderungsprozessen
- Unterstützung von Führungskräften in den ersten Wochen in einer neuen Position
- Konzeption und Einführung von Feedback-Systemen

Teams befähigen

Eine effektive Zusammenarbeit von Menschen in Abteilungen und Teams ist entscheidend für die Produktivität eines Unternehmens. Wann ist ein Team aber wirklich leistungsfähig und nicht nur eine zusammen arbeitende Gruppe? Das gelingt dann, wenn Mitarbeiter und Teammitglieder in hohem Maße Verantwortung übernehmen. Zum einen für das Ergebnis aber auch für den gemeinsamen Arbeitsprozess. Ich gehe davon aus, dass Menschen bereit sind, diese Verantwortung zu übernehmen, wenn sie Aufgaben haben, die zu ihrer Art des Denkens und Handelns passen und mit denen sie weder hochgradig überfordert noch unterfordert sind. Unternehmen können unmotivierte Mitarbeiter nicht auf "biegen oder brechen" motivieren, aber sie können Möglichkeiten zur Verfügung stellen, durch die der Mitarbeiter oder das Team fehlende Kompetenzen und Fähigkeiten aufbauen kann. Um ihren Job dann richtig gut zu machen.

Mögliche Anlässe für eine Beratung:

- Die Zusammenarbeit im Team hat sich über die Jahre verschlechtert
- Konflikte stören eine effektive Zusammenarbeit
- Das Team oder die Abteilung hat einen neuen Vorgesetzten
- Nach einem Merger müssen Abteilungen oder Teams zusammengeführt werden
- Fähigkeiten und Kompetenzen im Team sollen gestärkt werden

Beispiele für konkrete Maßnahmen:

- Teamworkshops
- Teamentwicklung und Teamtraining
- Teamanalyse nach systemischen Gesichtspunkten
- Schulung/Qualifizierung im Bereich Methoden- und Sozialkompetenz

Veränderung begleiten

Egal ob es eine größere Restrukturierung ist, die bewältigt werden muss oder die Prozesse im Unternehmen nur ein wenig angepasst wurden. Egal ob gleich zwei ganze Unternehmen nach einem Merger zusammengeführt werden müssen oder das Team nur einen neuen Vorgesetzten bekommt. Veränderungen bedeuten immer eine große Herausforderung an die Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens. Oft scheitert die vielversprechende Neuerung an der Phase der Umsetzung. Denn es ist eine Sache, Verbesserungspotenziale im Unternehmen aufzuspüren und daraus neue Lösungen zu entwickeln. Die anvisierte Effizienzsteigerungen, Synergieeffekte oder Kosteneinsparungen auch in der Praxis zu realisieren ist jedoch weitaus komplexer als oft gedacht. Deshalb ist es wichtig, diese Veränderungen professionell zu managen, praxisnah zu begleiten und vor allem den laufenden Betrieb dabei so wenig wie möglich zu belasten. Damit gute Lösungen auch zu guten Ergebnissen führen.

Mögliche Anlässe für eine Beratung:

- Bei Optimierung soll sichergestellt werden, dass neue Prozesse auch gelebt werden
- Nach einem Merger müssen verschiedene Unternehmenskulturen zusammengeführt werden
- Mitarbeiter sollen aktiver in die Planung von Veränderungen eingebunden werden
- Blockaden gegen Veränderungen sollen abgebaut werden
- Veränderungsprojekte sollen unternehmensweit einheitlichen Richtlinien folgen

Beispiele für konkrete Maßnahmen:

- Planung und Management des Veränderungsprozesses
- Durchführung von Change-Maßnahmen wie Workshops, Teampräsentationen, etc.
- Steuerung sowie Kontrolle der Projektabläufe
- Konzeption von firmenweiten Change-Programmen
- Auswahl und Einsatz von Change-Promotoren
- Begleitung und Unterstützung der Führungskraft bei der Umsetzung
- Schulung/Qualifizierung der Mitarbeiter zum Thema Change Management

Coaching in Unternehmen

Gerade in Zeiten hoher Komplexität, Unsicherheit, rascher Veränderungen und Umbrüche brauchen Menschen Raum zur Reflexion und die Möglichkeit zu einem besseren Verständnis der eigenen Person und des Umfeldes zu gelangen.

Coaching steht für eine zielgerichtete, zeitlich befristete individuelle Unterstützung und professionelle Begleitung von Menschen und Teams in wichtigen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, sowie schwierigen Situationen. Der Coach ist Sparringspartner, der aktiv zuhört, herausfordert, manchmal auch konfrontiert und Feedback gibt. Damit unterstützt er Sie darin Erfahrungen zu reflektieren und andere Perspektiven einzunehmen.

Ich sehe Führungskräfte-Coaching und Mitarbeiter-Coaching als kraftvolle und intensive Instrumente der Veränderung in Unternehmen. Coaching ist ein Prozess, in dem der Coachee (Einzelperson oder Gruppe) mit Unterstützung des Coachs in gemeinsamer Arbeit und im Rahmen eines vorab vereinbarten Auftrages sein Thema herausarbeitet und zu einer für ihn selbst überzeugenden und machbaren Lösung gelangt. Der Coach bringt angemessene und hilfreiche Methoden, Sichtweisen und Interventionen ein, die den Lösungsprozess unterstützen und voranbringen. Der Fokus liegt dabei auf Ressourcen und Potenzialen.

Mögliche Themen im Coaching können sein:

- Orientierung in Veränderungsprozessen
- Bewältigung neuer Herausforderungen
- Klärung beruflicher Stärken und Potenziale
- Erweiterung der Führungskompetenz
- Klärung der eigenen Rolle und Position im Unternehmen
- Begleitung bei der Übernahme von Führungsaufgaben
- Klärung und Bearbeitung von Konflikten
- Ein Gefühl der Überforderung oder des Burn-out
- Stressbewältigung
- Emotionale Konflikte, auch im Team

Profil Sandra Schütze



- Studium der Betriebswirtschaft in Deutschland und England
- 6 1/2 Jahre Unternehmensberaterin bei Accenture
- Ausbildung zum Systemisch Interaktiven Coach (ARTOP Institut der Humboldt Universität zu Berlin - zertifiziert nach DBVC)
- seit 2002 Dozentin an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg für die Fächer Personalwirtschaft, Organisation und Projektmanagement
- Branchenerfahrung: Touristik, Transport- und Schienenbau, Logistik, Handel, Krankenversicherungen, Krankenhäuser, Banken, Metallverarbeitung, Non-Profit
- Projekt- und Arbeitsstandorte: USA, Schweden, England, Spanien, Tschechische Republik, Belgien, Frankreich, Kenia
- Arbeitssprachen: Deutsch und Englisch