

H.-Peter Werminghaus

Unternehmensberater

Die meisten Menschen sehen Berater als lästiges Übel, etwa so wie einen Zahnarzt. Man geht erst hin, wenn es richtig weh tut und ist froh, wenn man ihn nicht mehr sehen muss. Prophylaxe wäre einfacher, entspannter und auch günstiger. Erkennen Sie im Unternehmensberater die helfende Hand, die zeitraubende Projekt-Arbeiten erleichtert und als die erfahrene Kraft, die Expertise einbringt in Vorgänge, die sonst immer wieder aufgeschoben werden. Was man in 24 Stunden nicht erledigt, bleibt ewig liegen. Nutzen Sie mich als Unternehmensberater, um Struktur in Ihr Unternehmen zu bringen und Ihre Leistungsfähigkeit zu halten.

Die Arbeit in modernen Unternehmen wird stärker denn je durch die so genannten Soft Skills und dem Verhalten untereinander bestimmt. Doch auch Prozesse, Wissen und Qualität dürfen dabei nicht vergessen werden. All diese Komponenten bedingen einander, wenn ein optimales Ergebnis erzielt werden soll. Genaues Nachdenken, Planen und Umsetzen sind also die Basis für Ihren Erfolg.

Ich unterstütze Sie dabei, den optimalen Weg für Ihr Unternehmen zu finden oder zu verbessern. Mit meinen Netzwerkpartnern fungieren wir als externe Kraft, die Sie in jedweder Situation unterstützt. Konzentrieren Sie sich auf Ihr Kerngeschäft.

Wir bieten Ihnen die komplette Palette einer Unternehmensberatung und das individuell auf Sie zugeschnitten; von der Analyse bis zur Implementierung. Wir entwickeln, beraten und begleiten Sie in Unternehmensführung, während einzelner Projekte und darüber hinaus.

Gemeinsam erreichen wir Ihre Ziele!

Die Tätigkeitsfelder:

• Strategie

Mehr denn je sind Unternehmen gefordert, mit effektiven Strategien und Konzepten ihre Zukunft zu sichern. In Zeiten globaler Absatzmärkte, Outsourcing und harten Wettbewerbs sind zukunftsichere Strategien, zuverlässige Produkte und ein guter Service gefragt. Nur so können Kunden langfristig an das Unternehmen gebunden werden.

Ich habe ein Stufenkonzept entwickelt, bei dem die Firmen an jeder Stelle einsteigen können. Es beinhaltet die Erarbeitung eines Wertekonzeptes, darauf aufbauend die Entwicklung einer Vision, davon abgeleitet die Entwicklung von strategischen Zielen. Erst dann wird geplant, wie diese in den Unternehmensalltag transferiert und für die Belegschaft greifbar gemacht werden können.

Mit Hilfe der Engpasskonzentrierten Strategie (EKS) von Wolfgang Mewes und dem Konzept von Coach Stefan Merath, zeigen wir Wege auf, wie Unternehmer, Start-Ups oder Selbstständige in die Rolle des Unternehmers hineinwachsen, um ihre Anteile als Fachkraft und Manager des Unternehmens sukzessive zurückzufahren.

• Organisationsentwicklung

Wir bearbeiten in der Organisationsentwicklung (OE) die gezielte Veränderung von Strukturen im Unternehmen. "Die Betroffenen zu Beteiligten machen" ist ein Kernkonzept der OE und hat mit Recht in vielen anderen Methoden Eingang gefunden.

Sie werden eingeladen, die Organisation von innen heraus auf neue Anforderungen vorzubereiten oder zu optimieren. Gemeinsame Lernprozesse werden initiiert und methodisch begleitet. Dabei nutzen wir die Fähigkeiten aller Mitarbeiter und der Organisation als Ganzes zur Optimierung einzelner oder sämtlicher Abläufe. Ausgangspunkt ist häufig eine wachstums- oder reduzierungsbedingte Anpassung der Strukturen, die Integration in Markterfordernisse oder der Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir steigern Effektivität und Mitarbeiterzufriedenheit gleichermaßen. Gegenstand der Veränderungen im Zuge der Organisationsentwicklung sind nicht nur technische und organisatorische Strukturen, sondern auch zwischenmenschliche Kommunikations- und Verhaltensmuster, sowie die in der Organisation herrschenden Normen, Werte und Machtkonstellationen.

• **Qualitätsmanagement**

Wir sehen QM als Teilbereich des funktionalen Managements, um die Effizienz von Geschäftsprozessen zu erhöhen. Dabei sind materielle und zeitliche Ressourcen genauso zu berücksichtigen wie die Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualität Ihrer Produkte oder Dienstleistungen.

Unser Qualitätsmanagement optimiert Kommunikationsstrukturen, eröffnet professionelle Lösungsstrategien und steigert damit Kundenzufriedenheit und die Motivation der Belegschaft. Wir standardisieren und dokumentieren Handlungs- und Arbeitsprozesse, setzen Normen für Produkte oder Leistungen, sorgen für gezielte Weiterbildung und durchleuchten Ausstattung und Gestaltung von Arbeitsräumen.

Bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen in Organisationen soll QM sicherstellen, dass Qualitätsbelange den zugewiesenen Platz einnehmen. Qualitätsmanagement führt im ersten Schritt zur Sicherung ihrer Standards, im zweiten zu einem höherwertigen Betriebsergebnis und zum dritten behält es ausreichend Flexibilität.

Gutes Qualitätsmanagement bedeutet Schwachstellen zu erkennen, Verbesserungspotential zu nutzen und brachliegende Kapazitäten auszuschöpfen. Qualität umfasst jeden Bereich Ihres Unternehmens und erstreckt sich auch auf die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden. Um ein definiertes Ziel zu erreichen, müssen Qualifizierung von Mitarbeitern, Materialien, Prozesse etc. eine bestimmte Qualität erreichen. Wie helfen Ihnen, Ihr Qualitätsmanagement umfassend oder auch in Einzelprojekten zu entwickeln oder zu optimieren. Sie selbst wählen Prioritäten, wir begleiten Sie während des gesamten Projektes.

• **Wissensmanagement**

Wir beschäftigen uns in diesem Geschäftsfeld mit den Möglichkeiten, auf die Wissensbasis eines Unternehmens Einfluss zu nehmen. Unter der Wissensbasis eines Unternehmens werden alle Daten und Informationen, das gesamte Know-how und alle Fähigkeiten verstanden, die diese Organisation zur Lösung ihrer vielfältigen Aufgaben benötigt. Dabei werden individuelles Wissen und Fähigkeiten (Humankapital) systematisch auf unterschiedlichen Ebenen der Organisationsstruktur verankert.

Wissensmanagement kann daher als intervenierendes Handeln verstanden werden, um Wissensverlusten vorzubeugen. Das Wissen innerhalb eines Unternehmens wird dabei als Produktivfaktor verstanden, der neben Kapital, Arbeit und Boden tritt.

Die strategische Grundlage für das Wissensmanagement bietet vor allem die Analyse der Wissensstrukturen einer Firma. Dabei stehen explizites und implizites Wissen (tacit knowledge), aber auch Informationsverkettungen (z.B. im Rahmen der Marktgestaltung und -beeinflussung) als betriebliche Ressource und Produktionsfaktor im Vordergrund. Implizites Wissen kann dabei als Herrschaftswissen (Vorgesetztebene), Hoheitswissen (z.B. in der IT) oder auch das persönliche Wissen auftreten, dass ich nicht freigebe, um z.B. meinen Arbeitsplatz zu sichern.

• Personalentwicklung

Wir beschäftigen uns in diesem Geschäftsfeld mit dem Ziel, Menschen, Teams und Organisationen zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Die Aufgabe umfasst die gezielte Förderung von Menschen, um die Unternehmensziele unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Qualifikation des Mitarbeiters oder einer Gruppe von Mitarbeitern optimal zu erreichen.

Strategische Personalentwicklung ist Teil der Unternehmensstrategie und leitet sich daher von der Unternehmensvision und den Unternehmenszielen ab. Dies geschieht in der Regel durch eine Bedarfsanalyse.

Die geforderten Qualifikationen und Kompetenzen werden mit den aktuellen verglichen, und so der Schulungs- und Entwicklungsbedarf ermittelt. Die Bedarfsanalyse berücksichtigt dabei nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch Führungs-, Sozial- und unternehmerische Kompetenz. Dabei werden Mitarbeiter auch nach ihren potenziellen Entwicklungschancen beurteilt (Potenzialanalyse).

• Gesundheitsmanagement

Das Bewusstsein für eine Gesundheitsorientierung ist in den Unternehmen angekommen. Doch was, wenn man über grüne Äpfel am Eingang und Nordic-Walking am Mittwochnachmittag hinaus möchte? Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine strategische Aufgabe der Geschäftsführung, wie Organisationsentwicklung und Strategie. Viele Firmen möchten BGM erst einmal mit Projektcharakter starten, um Erfahrungen zu gewinnen. Bei guter Resonanz der Beteiligten kann es dann auch fest in der Organisation verankert werden.

Ich unterstütze Unternehmen dabei BGM als Projekt aufzusetzen, den Bedarf in Form eines ganzheitlichen Audits zu erfassen, die entsprechenden Strukturen zu entwickeln und gemeinsam mit dem Projektteam die Umsetzung voranzutreiben. Ich verfolge dabei einen dreigliedrigen Ansatz, der mit der Organisation beginnt, da dort für vieles die Rahmenbedingungen angelegt sind. Des Weiteren liegt die Ebene der Interaktion zwischen den Beteiligten im Fokus, denn dort entstehen die Reibungen, Konflikte und Stress. Im innersten Fokus liegt die Individualebene des Menschen mit seinen Bedürfnissen, Einschränkungen, aber auch mit seiner Verantwortung in seiner Aufgabenstellung im Unternehmen.

Die Priorisierung in der Herangehensweise ergibt sich immer in einer Mischung aus Ergebnissen des Audits und den Rahmenbedingungen durch das aktuelle Budget.