

Susanne



Dr. Susanne Korsmeier
+ 49 179 66 57 892
korsmeier@susanne-hoch-2.de

Susanne Völker
+ 49 163 557 10 77
voelker@susanne-hoch-2.de



Gemeinsam Zukunft entwickeln

ist unser **Beratungs- und Begleitungsangebot** an Unternehmen, die vor großen Herausforderungen stehen und die einen grundlegenden **Veränderungsprozess** anstoßen wollen. Auslöser kann die wirtschaftliche Krise sein, oder es geht darum, Marktanteile zu erobern, neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln oder die Organisation neu aufzustellen.

Wir bringen die Vertreter betroffener Bereiche in Kommunikation, so dass unterschiedliche **Perspektiven transparent** und **Konflikte geklärt** werden.

Wir **aktivieren** Mitarbeiter, aus ihrer Resignation herauszufinden und die Zukunftsgestaltung selber in die Hand zu nehmen. Jeder kann mit uns und in der Gruppe aus den individuellen Zukunftsideen ein gemeinsames Ziel für die Zukunft in einer wertschätzenden und kreativen Atmosphäre gestalten.

Unser Ziel ist, alle vorhandenen Ideen der Mitarbeiter und Führungskräfte zu bergen und eine gemeinsame Strategie zu diskutieren, die dann in konkrete **Umsetzungsschritte** überführt wird.

Moderation im Doppelpack

Sie verstehen Ihre Veränderungen als Verlauf in Phasen und wollen neben einem Projektmanagement auch die emotionalen Perspektiven berücksichtigen.

Wir steuern methodisches Wissen bei, wie Veränderungsprozesse gestaltet werden und wie ihre Zusammenarbeit wertschätzend abläuft.

Wir halten einer Gruppe den Spiegel vor, wenn **Sie** Transparenz in der (Gruppen-) Dynamik haben möchten, damit Verhaltensänderungen möglich werden.

Ihre Teams stecken in festgefahrenen Diskussion, spulen Routinen und Sprachkonserven ab und sind mit ihrer Konzentration nicht bei der Sache. **Wir** fördern gegenseitige Aufmerksamkeit, Konfrontation und Perspektivenwechsel und führen sie so zu einem Ergebnis.

Uns liegt es am Herzen, als schwierig empfundene Themen mit Leichtigkeit besprechbar zu machen, damit alle Aspekte der notwendigen Veränderung bedacht werden. **Ihr** Lösungsraum wird größer, das Commitment der Beteiligten greift tiefer.

Sie wollen sich nicht verzetteln - **wir** bringen Themen zielorientiert auf den Punkt.

Wir forcieren nachhaltige Lösungen, damit **Sie** Zeit sparen, nicht immer wieder von vorne anfangen und Ihre Ziele erfolgreich erreichen.

Ihre Projektphasen – unsere Werkzeuge



Zukunftskonferenz - Konzept

wenn Sie aus einer Position der Stärke innovative Projekte generieren wollen, die von vielen mitgestaltet werden.

- Die Zukunftskonferenz passt gut an den **Anfang eines Projektes**, um Projektthemen zu generieren und alle Projektbeteiligten auf die Ziele einzustimmen.
- An der Zukunftskonferenz kann eine Großgruppe von **20 bis 60 Personen** teilnehmen.
- Das Design umfasst den Blick zurück, den Blick ins Jetzt, den Blick in die nahe Zukunft und auf die gemeinsamen Aktionen.
- Das **Ergebnis** sind **handlungsorientiert** beschriebene Aktionen, Projekte und Arbeitsaufträge, die in der nahen Zukunft umgesetzt werden.
- Der Nutzen liegt darin, sich in der Großgruppe gegenseitig zu inspirieren, viele Mitarbeiter zu aktivieren und sie verantwortlich in den Prozess einzubeziehen.
- Notwendige Rahmenbedingungen sind ein präziser Auftrag an die Gruppe und die Akzeptanz der Ergebnisse von dritter Seite. Ein Follow-Up ist definiert, Ressourcen stehen dafür zur Verfügung.

Zukunftskonferenz – Beispiel 1

- Anlass** Es wird ein neues Produkt entwickelt, und der Entwicklungsprozess muss an neue Aufgaben angepasst werden.
- Thema** Im Mittelpunkt steht die Schnittstellenabstimmung zwischen drei Fachbereichen bei der Produktentwicklung.
- Beteiligte** Als Teilnehmer kommen mind. 15 Mitarbeiter jedes Fachbereichs, die Führungskräfte sowie auch Kunden der drei Fachbereiche zusammen.
- Prozess** Die Zukunftskonferenz beginnt mit der Bewertung der Schnittstellenabstimmung in der Vergangenheit. Danach richtet sich der Blick auf die aktuelle Zusammenarbeit. Die Teilnehmer entwickeln anschließend auf kreative Weise Ideen für die zukünftige Schnittstellenabstimmung. In der folgenden Phase erarbeiten sie belastbare Vereinbarungen und Entscheidungen. Sie formulieren die Arbeitsaufträge für Projektgruppen und legen fest, wer den „Hut aufsetzt“.
- Ergebnis** Es bilden sich Projektgruppen, in denen Vereinbarungen zu Regeln der Zusammenarbeit und zur Prozessbeschreibung erarbeitet werden. Ein weiterer Effekt ist die direktere Kommunikation zwischen den Mitarbeitern.
- Specials** Die Abende werden durch charmante Unternehmungen aufgelockert.

Zukunftskonferenz – Beispiel 2

- Anlass** Fachbereiche werden zusammengelegt, die alten Büroflächen reichen nicht aus. Zudem ist die Infrastruktur in den alten Büroräumen unzureichend.
- Thema** Planung eines neuen Bürogebäudes
- Beteiligte** Es nehmen erfahrene Bau-Experten und alle Mitarbeiter teil, die in den Neubau einziehen.
- Prozess** Am Anfang bewerten die Teilnehmer ihre Erfahrungen mit Neubauten in der Vergangenheit. Sie befassen sich danach mit den aktuellen Anforderungen an die Arbeitslandschaft. Auf dieser Basis entwickeln sie Ideen für den Neubau. Gegen Ende treffen sie Vereinbarungen und Entscheidungen, legen Arbeitsaufträge für Projektgruppen fest und ernennen geeignete Verantwortliche.
- Ergebnis** Die vielfältigen Aufgaben sind auf Projektgruppen verteilt. Die Interessen aller Beteiligten wurden berücksichtigt, und damit steigt die Akzeptanz.
- Specials** Zur Inspiration besichtigen die Teilnehmer herausragende Neubau-Beispiele.

Open Space - Konzept

wenn Sie für ein komplexes Problem mit herkömmlichen Methoden keine Lösung gefunden haben und die Dynamik eines offenen Prozesses zur Lösung nutzen wollen.

- Eine Open-Space-Konferenz kann 1 bis 3 Tage lang **in jeder Projektphase** Aufbruchstimmung generieren oder weiterentwickeln.
- Das Open Space Konzept hat Voraussetzungen: Die Teilnehmer sind von der Problemstellung betroffen. Und ihre **Führungskräfte haben die besondere Fähigkeit**, auf Kontrolle zu verzichten und unplanbare Ergebnisse zu akzeptieren.
- In Kleingruppen arbeitet die **unbegrenzte Anzahl von Teilnehmern** die vielfältige Themensammlung zu Konferenzbeginn ab. Die Arbeitsergebnisse werden strukturiert dokumentiert und an einer Nachrichtenwand sowie in täglich Morgen- und Abendnachrichten präsentiert.
- Die Großgruppe entscheidet, ob eine Priorisierung, die Zusammenführung verwandter Themen oder die Entwicklung von Handlungsschritten notwendig ist. Kommt es zu einer Aktionsplanung, ist die Bereitstellung notwendiger Ressourcen unerlässlich, denn sonst demotiviert der Open Space eher als dass er nützt.
- Der Nutzen eines Open Space liegt im Potenzial der Großgruppe: Viele Mitarbeiter werden aktiviert und übernehmen Verantwortung für „ihre Themen“. Vielfältigkeit wird gefördert und wertschätzend in Handlungsoptionen überführt.

Open Space – Beispiel 1

Anlass	Bereichsleiterwechsel & bereichsinternes neues Führungskräfte-Entwicklungs-Programm
Thema	Führen mit Herz und Verstand
Beteiligte	Alle disziplinarisch und fachlich Führenden des Bereichs
Prozess	Nach dem - als Review seines ersten Jahres angelegten - Vortrag des Bereichsleiters haben die 140 Teilnehmer in 4 Sequenzen Zeit, in Kleingruppen zu arbeiten. Die Themen des Tages reichen von „Wie fühlt man sich als Zitrone?“ über „Herzlich um Vorgehensweisen raufen“ bis zur „Antriebsenergie Herzblut“. Zum Tagesabschluss gibt es in der großen Runde Feedback zum Tag.
Ergebnis	Der Open Space Tag dient als Review des bis dato gelaufenen Prozesses. Die Dokumentation der Kleingruppen wird im Bereichsleiterkreis eine Woche nach der Konferenz abschließend diskutiert und dahingehend interpretiert, daß der begonnene Prozess erfolgreich verläuft und ohne größere Korrekturen zu Ende gebracht werden kann.
Specials	Obwohl der Veranstaltungsort nur 10 Km entfernt vom Arbeitsplatz der Teilnehmer liegt, fahren alle gemeinsam mit dem Bus. Auf der Hinfahrt gibt es für jeden einen Sticker (entweder mit einem Symbol für das Herz oder für den Verstand) und auf der Rückfahrt gibt es einen Fragebogen zur Veranstaltungsevaluation.

Open Space – Beispiel 2

Anlass	Jahrestagung des Weiterbildungsbereichs
Thema	Ich möchte wissen, was Du weißt!
Beteiligte	Alle im Bereich angestellten Trainer
Prozess	Die Open Space Konferenz verfolgt zwei Ziele: Neben dem Jahresreview geht es darum, allen Trainern zu ermöglichen den Open Space als Methode kennenzulernen. Der erste halbe Tag wird deswegen dazu genutzt, den grundlegenden Ablauf inkl. seiner Voraussetzungen vorzustellen und die Teilnehmer ein übergreifendes Thema formulieren zu lassen (mit der Themenstellung gelingt oder kippt ein Open Space). In den dann zur Verfügung stehenden, restlichen 1,5 Tagen wird in Kleingruppen z.B. diskutiert, was die einzelnen Trainer taten, um mit Gruppen visionär zu arbeiten, oder welche schlimmsten anzunehmenden Fälle man als Moderator und Trainer erlebt hatte und wie man mit den herausfordernden Situationen umgegangen war.
Ergebnis	Es gibt eine 180-seitige Best Practice Dokumentation, die eine Woche nach der Veranstaltung in Form einer CD an die Teilnehmer verteilt und heute neuen Trainern zum Einstieg in den Bereich zur Verfügung gestellt wird.
Specials	In der Gruppe der ca. 50 Trainer kennt (noch) nicht jeder jeden, viele der Trainer sind öfter auf Workshops als mit ihren Kollegen im Büro. Deswegen wird als Veranstaltungsort ein altes Schloss gewählt, in dem abends ein gemeinsames Ritteressen veranstaltet werden kann.

Schwung durch Wertschätzung - Konzept

wenn Sie an einem Wendepunkt stehen und Ihre wertschätzende Unternehmenskultur nutzen wollen, um gestärkt die Veränderung zu meistern.

- Das Format „Schwung durch Wertschätzung“ entfaltet seine Wirkung am besten in der **Umsetzungsphase** von Projekten.
- Es ist geeignet für eine Gruppe **bis 20 Personen**.
- Die Idee: Veränderungen werden auch als Bedrohung erlebt. In solchen Phasen verschärft sich der Umgangston, Mitarbeiter achten zunehmend stärker auf sich selbst, Misstrauen wächst. Einer solchen Entwicklung will sich der Workshop entgegenstellen.
- Das Design wird für jeden Workshop neu an den Anforderungen des Kunden kreiert. Der Workshop ist verhaltensfokussiert. Bausteine sind **Ventilszenarien für Frustration, Wertereflexion, Werteerleben, Konfliktszenarien, Führungskultur, organisatorische Gestaltungsideen für Motivation im Alltag und der Umgang mit Druck**.
- Der Nutzen liegt in der Stärkung der inneren Kräfte und des Wir-Gefühls als Basis für einen aktiven Umgang mit schwierigen Situationen.
- Notwendige Rahmenbedingung ist die Nicht-Erwartung an ein Ergebnis.

Schwung durch Wertschätzung – Beispiel 1

Anlass	Bereichsinterner Richtungsstreit gekoppelt mit interpersonellen Konflikten
Thema	Beziehungen (weiter-)entwickeln und stabilisieren und ein Commitment zu einer Bereichsstrategie erarbeiten
Beteiligte	Alle Führungskräfte des Bereichs
Prozess – Auszug	Viel Bewegung (Arbeiten in stetig größer werdenden Gruppen, (Blinden-)Führungen, Positionierungen zu Arbeitsergebnissen usw.) und häufiges Feedback prägen den Workshop. Bisherige persönliche Erfolge sowie die individuell vermuteten Herausforderungen für den Bereich werden zu Beginn in Dialogen festgehalten. Die identifizierten Herausforderungen werden in der Großgruppe gesammelt, priorisiert und mit ersten Ideen zu Bewältigungsstrategien versehen. Jeder hatte die Aufgabe, seine Persönlichkeiten mit ihren Stärken und Schwächen, Wertmaßstäben und Visionen aus Sicht eines Kollegen zu beschreiben und mit der real existierenden Meinung des Kollegen abzugleichen.
Ergebnis	Entwurf der Bereichsstrategie inkl. vereinbarter weiterer Vorgehensweise
Specials	Die Anreise erfolgt bereits am Vorabend des zweitägigen Workshops zum Abendessen, das begleitet wird durch eine Interview-Aufgabe. Nach dem Abendessen des 1. WS-Tages (gemeinsames Grillen) geht die „Arbeit“ weiter (beides nicht im Seminarhotel, sondern in der dazugehörigen Hütte am Rande des Hotelgeländes): Kleingruppen entwerfen Artikel (für die Bild, den Playboy, die FAZ ...) zur Situation des Bereichs 5 Jahre später.

Schwung durch Wertschätzung – Beispiel 2

Anlass	Nach einer Entlassungswelle Aktivierung der verbliebenen Mitarbeiter
Thema	Erfahrungen aufarbeiten und Neuanfang organisieren
Beteiligte	Führungskräfte und ihre Vertreter
Prozess	Ziel ist es, die Führungskräfte ihre Rolle beim Neuanfang erkennen zu lassen und Ihnen Instrumente an die Hand zu geben, diese Führungsrolle auszufüllen. Ihr Abenteuergeist und ihre Begeisterung für das Neue soll geweckt werden, damit Aufbruchstimmung entstehen kann. Daher findet der Workshop auf einem Hafengelände statt. Er startet mit einem Ventil Szenario für Krisenfrust: Die Teilnehmer spielen Märchen-Szenen nach, die am besten ihre Erfahrungen mit der Rationalisierung wiedergeben. Daraus leiten sie zukunftsweisende Werte ab als Impuls, um die nun anstehenden Führungsaufgaben zu fokussieren. In Stehgreif-Reden und –Rollenspielen trainieren die Führungskräfte, was sie ihren Mitarbeitern vermitteln wollen, und wie sie sie aktivieren werden.
Ergebnis	Einigkeit im Umgang mit Frust bei den Mitarbeitern, Commitment zum Neuanfang,
Specials	In einer Rundfahrt lernen die Teilnehmer die Hafenlogistik kennen. Sie werden Akteure in einem Planspiel „Aufbruch“, in dem sie das Löschen und Wiederbeladen eines großen Containerschiffes organisieren. Im Anschluss an den Workshop werden alle Mitarbeiter zu einer Schiffstour eingeladen.



Susanne² - Wer ist das?

Seit wir uns 1997 an der RWTH Aachen kennenlernten, arbeiten wir als ein eingespieltes Team am Institut für Arbeitswissenschaft. In gemeinsamen Projekten erreichen wir damals wie heute Synergien unserer systemischen und sprechwissenschaftlichen Perspektiven: Aus unterschiedlichen Blickwinkeln schmieden wir als Moderatoren und Prozessbegleiter mit unseren Kunden ein Ergebnis, das Herz und Verstand zusammenfasst.

Wir arbeiten überwiegend in technik-geprägten Umfeldern und verstehen die Sprache der Ingenieure, Entwickler, IT-Manager und Kaufleute. Wir können uns in ihre Arbeitswelt eindenken, ohne unseren Focus zu verlieren: Wie kann eine wertschätzende und effektive Zusammenarbeit ge- und belebt werden?

Wir stehen auf einem gemeinsamen Fundament: Wir denken in Möglichkeiten und Lösungen, initiieren Reflexionen, Dialoge und Aktionen. Wertschätzung, Vielfalt und Selbstbestimmung sind uns wichtig. Die Lösung kommt immer vom Kunden selbst!

Was die eine Susanne mitbringt, wird durch die andere Susanne verstärkt – es entsteht ein Feuerwerk aus Energie und Ideen. In Teams und Prozessen wird dadurch der Schwung nach vorne leichter und potenziert sich in seiner Wirkung.