

A small icon consisting of a blue oval with a white dot inside, resembling a stylized eye or a cursor.

Consulting

Consulting ist eine Dienstleistung von externen, unabhängigen Beratern, die ein Klient für Fragestellungen der

- Betriebswirtschaft
- Organisationsprozesse
- Human Resources

innerhalb seines Unternehmens oder seiner Organisation in Anspruch nehmen kann, wenn

- externes fachliches Know-how gefragt ist
- in der Organisation selbst keine ausreichenden Ressourcen vorhanden sind
- die fachliche und persönliche Unabhängigkeit für die Fragestellung relevant ist.

Das **Consulting** kann sich auf *fachliche Fragen* des Klienten beziehen oder auf Fragen des *Prozess-Know-hows* z.B. von Veränderungsprojekten, die im Unternehmen durchgeführt werden.

Consulting-Projekte von **Coach-and-Consult** beschäftigen sich mit Fragen der *Organisation* eines Unternehmens und Fragen nach den *Human Resources*, d.h. den Mitarbeitern, Führungskräften und Teams.

Da sich **Coach-and-Consult** als Experte für Fragen der *Organisation* und der *Human Resources* versteht, führen wir in diesen Bereichen sowohl **Fachberatungen** durch:

- [Managementdiagnostik](#)
- [Organisationsaufbau und -entwicklung](#)

als auch **Prozessberatungen**:

- [Begleitung von Veränderungsprozessen](#)
- [Business Coaching](#)
- [Expert Coaching](#)
- [Team Coaching](#)

In der **Fachberatung** arbeiten wir vor allem *analytisch und konzeptionell*. Die Implementierung und Begleitung erfolgt dann durch [Trainings-Angebote](#) und [Coaching-Angebote](#).

In der **Prozessberatung** arbeiten wir *systemisch*.

Der *Systemische Ansatz* basiert auf der Annahme, dass der Klient bzw. die Mitarbeiter im Unternehmen selbst die Experten für die Lösung der eigenen Probleme sind. Sie sind es, die über die Fähigkeiten und Möglichkeiten für Veränderungen im Unternehmen verfügen - wenn sie für sich einen Nutzen in der Veränderung sehen.

Der Berater begleitet sie in diesem Entwicklungs- oder Veränderungsprozess mit seinem "Prozess-Know-How", d.h. er ist verantwortlich für das "Wie", die Mitarbeiter im Unternehmen vor allem für das "Was". Die Antworten auf die Fragen, "Was" zu tun ist, können natürlich auch mit Unterstützung fachlicher Beratung erarbeitet werden.

Der Prozessberater begleitet die Mitarbeiter durch präzise Wahrnehmung und Spiegelung von Verhalten und Strukturen in der jetzigen Situation sowie durch Projektion der Auswirkungen eventuell veränderter Strukturen und Verhalten auf das gesamte System.

Der systemische Beratungsansatz ist deshalb bei solchen Prozessen hilfreich, weil er nicht dem Trugschluss nachhängt, dass sich komplexe Gebilde durch lineare Logik und nach dem einfachen Ursache-Wirkungs-Prinzip beschreiben oder beherrschen ließen. Selbst mittelständische Unternehmen stellen heutzutage solch komplexe Gebilde dar, in denen alle inneren Strukturen, agierenden Kräfte und äußeren Einflüsse in einem engen Wirkungszusammenhang stehen.

Damit erübrigen sich auch die fatalen Fragemechanismen nach der "Schuld" für bestimmte Ereignisse in der Vergangenheit. *Lösungsorientiert* ist dagegen die Frage nach der *Wirkung* von zukünftigen Prozessen und Verhaltensweisen sowie nach den notwendigen Ressourcen für die gewünschten Veränderungen.

Der Berater steuert den Prozess durch die "richtigen" Fragen, damit die Führungskräfte und Mitarbeiter die erforderlichen Antworten erarbeiten können. Die Fragen sind dann "richtig", wenn durch sie bei den Führungskräften und Mitarbeitern die notwendigen Ressourcen freigesetzt werden, um die Lösungen für Fragen im Unternehmen zu finden.

