



inprocess
Thomas Müllenholz

Tel: 0 71 51 / 27 21 57
Fax: 0 71 51 / 27 21 62

info@inprocess-consulting.de
www.inprocess-consulting.de



- WERTEMANAGEMENT
- TEAMENTWICKLUNG
- WERTEORIENTIERTE PROZESSE
- TRAINING ON THE JOB
- COACHING



- Die Themen

- 03_Mitarbeiteraktivierung
- 04_Perspektive Führungskräfte
- 05_Perspektive Mitarbeiter
- 06_Handlungsbedarf
- 07_Wertesysteme
- 08_Teamentwicklung
- 09_Top-Teams
- 10_Werteorientierte Prozesse
- 11_Training
- 12_Coaching
- 13_Thomas Müllenholz
- 14_Referenzen
- 15_Kooperationspartner
- 16_Impressum



MITARBEITERAKTIVIERUNG

Worum geht es bei unserer gemeinsamen Arbeit?

Werteorientierte Entwicklungen am Arbeitsplatz, im Team und in der Mitarbeiterführung.

Liebe Interessentin, lieber Interessent,
ich bin Ihr Partner, wenn es darum geht, ungenutzte Ressourcen zu identifizieren, um diese Potenziale gemeinsam mit Ihnen und den beteiligten Mitarbeitern zu aktivieren.

Thomas Mülleuletz



MITARBEITERAKTIVIERUNG

Perspektive der Führungskräfte:

„Wie gelingt es mir als Führungskraft so zu führen, dass meine Mitarbeiter ihr Engagement im Unternehmen erhöhen und dadurch den Unternehmenserfolg steigern?“

- Bei stetiger Arbeitsbeschleunigung, wachsendem Erfolgsdruck und steigender Komplexität funktionieren die alten Führungskonzepte immer weniger.
- Neben Konflikten im Team gibt es zunehmend Identitäts- und Wertekonflikte.
- Als Führungskräfte haben wir immer weniger Zeit für unsere eigentlichen Führungsaufgaben.
- Es gibt kaum Entscheidungsspielraum und Entwicklungsmöglichkeiten.

MITARBEITERAKTIVIERUNG

Perspektive der Mitarbeiter:

„Als Mitarbeiter bin ich zunehmend geplagt von Arbeitsunterbrechungen, Fehlern in den Abläufen, Konflikten mit meinen Kollegen und immer mehr Druck "von oben". - Wie schaffe ich so noch mein Tagesgeschäft?“

- Unser Betriebsklima ist geprägt von Vertrauensverlust in das Management.
- Unser Management interessiert sich nicht wirklich für unsere Bedürfnisse
- Alle reden über unsere Unternehmenskultur, aber keiner lebt die Werte glaubwürdig vor.
- Über wichtige Entwicklungen werden wir kaum informiert.



MITARBEITERAKTIVIERUNG

Wenn für Unternehmen solche oder ähnliche Aussagen zutreffen, dann besteht akuter Handlungsbedarf.

Ziele für mehr Unternehmenserfolg können sein:

- Angemessene Entscheidungsspielräume für verantwortungsvolle und engagierte Mitarbeiter schaffen.
- Entwicklungsmöglichkeiten kreieren, damit sich alle Beteiligten noch mehr mit den Unternehmenszielen identifizieren.
- Eine Aktivierung von der Basis her initiieren, um latent verfügbare Ressourcen zu aktivieren.
- Das Vertrauen durch eine werteorientierte Unternehmenskultur stärken.
- Eine transparente und offene Kommunikation und Feedbackkultur einführen.



ERFOLGSFAKTOR WERTESYSTEME

Wertesysteme schaffen folgenden Nutzen:

- Die Mitarbeiter identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen.
- Erwartungssicherheit für die Geschäftspartner und Stakeholder bezüglich Handeln und Verhalten.
- Werte sind Voraussetzungen um nachhaltigen Unternehmenserfolg und langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.
- Transparenz in der Organisationskultur
- Eine Verbesserung der Identifikation und Kooperation
- Effektives Risikomanagement
- Optimierung der Abläufe in der Organisation
- Menschen schöpfen ihr Potenzial aus und arrangieren sich, anstatt zu resignieren und innerlich zu kündigen.



TEAMENTWICKLUNG: KULTUR DER WERTE

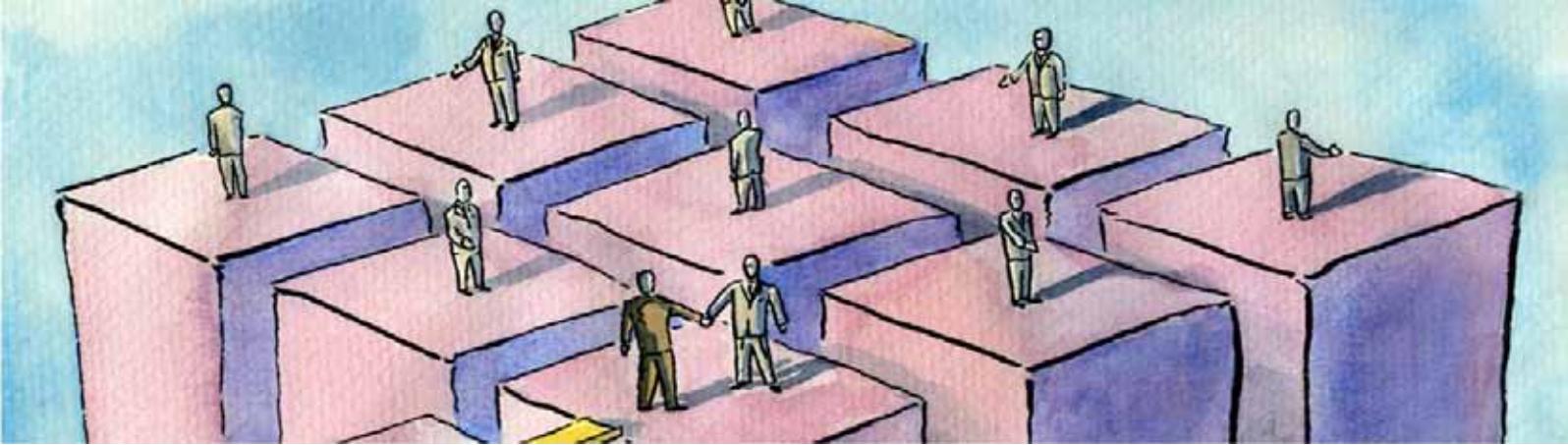
Erfolgskriterien wertorientierter Teamkultur:

- Vertrauen, Ehrlichkeit, Offenheit, Veränderungsbereitschaft, Veränderungsfähigkeit
- Dialogorientierte Prozesse durch alle Unternehmensebenen
- Ausreichender Raum für Initiative und Kreativität
- Kritische Auseinandersetzung über Chancen, Probleme, Hintergründe und Maßnahmen
- Kontinuität in der Wertearbeit

ZIELE FÜR TOP TEAMS

- Teamvertrag: Erwartungen, Verantwortung, Ziele, Pflichten & Rechte
- Gemeinsame Wertebasis: Rollenklärung und gemeinsame Normen
- Konsensfindung: Methoden der Entscheidungsfindung und -kultur
- Teamvision: Zielbindung, Zielqualität und dynamischer Zielerreichungsgrad
- Feedback: Feedbackschleifen auf kommunikativer und funktionaler Ebene
- Reflexive Teamentwicklung: Analyse, Selbstreflexion in der Gruppe und Umfeldreflexion innerhalb der Organisation
- Kommunikation: Klärung von Konflikten, Rollen, Aufgaben, Führung
- KVP: Entwicklung eines kritischen Arbeitsbewußtseins und einer qualitäts- und fortschrittsorientierten Arbeitshaltung
- Ihre aktuelle Aufgabenstellung und Zielvorgabe





WERTEORIENTIERTE PROZESSE

Turbulente Veränderungen erfordern wertorientierte Prozesse. Das setzt nicht nur eine reibungslose Organisation der betrieblichen Abläufe voraus, sondern erfordert vielmehr eine flexible, vernetzte Denk- und Handlungsweise aller am Prozess beteiligten Menschen.

Mit der ereignisgesteuerten Prozesskettenanalyse lernen die Prozessbeteiligten ihre Ist-Prozesse zu visualisieren. Dabei werden alle Informations-, Beleg-, Material- und Arbeitsflüsse Schnittstellen übergreifend durch die betroffenen Mitarbeiter abgebildet.

Zusammenhänge werden transparent und nachvollziehbar als notwendige Voraussetzung für sinnvolle Verbesserungen.



TRAINING

Wir konzipieren ihr Training als Workshop, sequenziell, als fortlaufenden Prozess. Am besten haben sich Interventionen mit starkem Praxisbezug bewährt. Dadurch können Maßnahmen gleich umgesetzt werden und der Veränderungstransfer ist nachvollziehbar.

Themen für Training on the job:

- Maßnahmen generieren und umsetzen
- Tätigkeiten analysieren und optimieren
- Ihre Veränderungsfähigkeit verbessern
- Konfliktfähigkeit und Sozialkompetenz
- Leistung professionell präsentieren
- Ergebnisse wirksam visualisieren
- Teilsequenzen professionell moderieren
- Ihre aktuelle Aufgabenstellung



COACHING

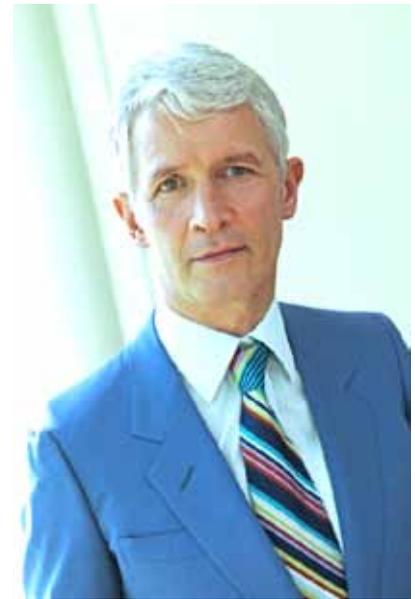
Entwicklung im beruflichen Kontext

- Komplexität managen - Klarheit durch systemisches Denken
- Mitarbeiterführung souverän und gelassen gestalten
- Veränderungs- und Entwicklungsplanung
- Beziehungen individuell, in und zwischen Teams oder Abteilungen klären
- Machtkonflikte, Interessenskonflikte, Systemkonflikte auflösen
- Neue Perspektiven, Werte und Prinzipien erkennen und einsetzen

Coaching als Prozessbegleitung ergänzt und optimiert alle Beratungs- und Veränderungsprozesse in der Organisations- und Personalentwicklung. Hier bewirkt gezieltes Coaching eine Beschleunigung und Nachhaltigkeit der Entwicklungsprozesse.

THOMAS MÜLLENHOLZ

Strategische und konzeptionelle Kompetenz;
Organisatorische Kompetenz;
Auflösung von Paradoxa; Integration von Komplexität;
Einfallsreiche Problemlösungen, um Menschen zu systematischen, disziplinierten und lösungsorientierten Initiativen zu führen; Dynamische Umsetzung in komplexen Systemen auf der Basis menschlicher Kompetenz; spontan, offen, flexibel, integrativ.



Ausbildung und unternehmerischer Hintergrund

Kaufmann und Organisationsberater

Trainerausbildungen 1999-2001: (Dale Carnegie Training®, WBS-Training AG)
Kommunikationstraining, Präsentation, Rhetorik, Moderation, Verkaufstraining, Teamentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung und Führung, Coaching.

Beraterausbildung 2002: (WBS-Training AG) Prozessbegleiter in Qualitätsmanagement, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, Systemischer Ansatz.

Weiterbildungen:

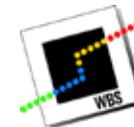
- Spiral Dynamics: Leadership, Werte und Wandel nach Clare W. Graves
- Prozess Manager (hsp AG)
- Moderatorenausbildung für Prozessmanager (hsp AG)
- Arbeitsplatzanalyse und Prozessoptimierung (hsp AG)
- Prozessberater, ereignisgesteuerte Prozesskettenanalyse (hsp AG)
- EKS - Engpass-Konzentrierte-Strategie (nach Prof. Mewes)
- NFS - Nachfrage-Sog-System: Ganzheitliches Marketing- und Vertriebssystem

Referenzen (Auswahl)

- Vertriebsberatung
- Teamentwicklung
- Der erfolgreiche Präsentationsprozess
- Kommunikationsprozesse
- Problemlöse- & Entscheidungstechniken
- Innovation & Kreativität
- Change Management
- Projektmanagement
- Umgang mit Konflikten
- Mitarbeiterbeurteilung als Führungsinstrument
- Ganzheitliches Marketing mit dem Nachfrage-Sog-System
- Prozessoptimierung
- KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)
- Führungskräfte-Coaching
- Ziel-Coaching
- Arbeitsplatzanalyse und Prozessoptimierung HR-Management (Konzern)
- Konzeptionelle Projektarbeit zur Arbeitsplatzanalyse
- Interim Management
- Change-Projekt Teamentwicklung
- Change-Projekt, Merger & Akquisition (Zentralbank)



Industrie,
Metallver-
arbeitung





Kooperationspartner

Niemand kann alles können und fraktale Ansätze bringen meistens nicht den erwünschten Erfolg. Deswegen beschränkt sich jeder auf das, was er/sie am besten kann: die sogenannte Kernkompetenz, der Bereich, in dem Spitzenleistung erbracht werden.

inprocess Kooperationspartner sind langjährige Partner, mit denen ich mich intensiv persönlich und fachlich austausche. In gemeinsamen Handlungsfeldern ergänzen sich unsere Kompetenzen gegenseitig zum Nutzen unserer Kunden.

Projektbezogen entwickeln wir gemeinsam Konzepte und begleiten unsere Kunden praktisch bei der Durchführung in deren Arbeitsfeld. Wir verfolgen damit das Ziel einen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen.



Seit Januar 2004 leitet Thomas Müllenholz das Trainertreffen Stuttgart im Netzwerk des Trainertreffen Deutschland, das seit nun mehr als 15 Jahren aktiv die im DVWO und dem didacta-Verband die Bildungsszene mit gestaltet. "Kooperation und interdisziplinärer Erfahrungsaustausch zum Nutzen unserer Kunden sind das zentrale Anliegen unseres Netzwerkes."

© 2010 inprocess-consulting
Thomas Müllenholz
Mühlgrund 12
71336 Waiblingen

Grafiken: © mediasolutions, Business-Illustrations

Fotografische Gestaltung:
Erik Danziger
Feuerbachstraße 25
60325 Frankfurt
Tel.: +49 (0) 171-4158792

Lektorat: Gabriele Schäfer

Printed in Germany



Tel: 0 71 51 / 27 21 57
Fax: 0 71 51 / 27 21 62

info@inprocess-consulting.de
www.inprocess-consulting.de