

# MORITZ



*Service ist unsere Passion.*

*„Wir bewirken Entwicklung in Unternehmen,  
Teams und für Personen – wertstiftend,  
nachhaltig und zukunftsorientiert.“*



MORITZ CONSULTING  
**TOP CONSULTANT 2021**  
SERVICE IST UNSERE  
PASSION



MORITZ CONSULTING  
**TOP-BERATER**  
AUSGEZEICHNET &  
EMPFOHLEN



**ServiceQualität Deutschland**  
Bei uns wird erstklassiger  
Service groß geschrieben,  
daher sind wir ein zertifiziertes  
Unternehmen der Initiative  
ServiceQualität Deutschland.  
Service Made in Germany.



**DIN EN ISO 9001:2015**  
Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen  
(ISO 9001: 2015)  
Geltungsbereich: Strategie-  
und Organisationsberatung



Wir und unser Team sind an Ihrer Seite!

2005 als „traditionelle Unternehmensberatung“ für die Hotellerie & Gastronomie gegründet unterstützen wir Sie heute vorrangig in der Dienstleistungsbranche. Mit uns an Ihrer Seite entwickelt Ihr Unternehmen eine eigenständige Problemlösungskompetenz und Zukunftsfähigkeit für alle Unternehmensbelange, vor allem innerhalb der Teams.

**Eine starke Zukunftskompetenz lässt Teams/Unternehmen von Getriebenen zu Gestaltern werden.** Die Entwicklung eines reflektierten und differenzierten Umgangs mit Widersprüchen schafft Offenheit für die eigene Umwelt und verspricht größere Agilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

In den letzten rund 20 Jahren haben wir uns erfolgreich etabliert – in den Bereichen Beratung (QM, Unternehmenskultur, Change), Seminare und Trainings (Führung, Kommunikation, Servicethemen) sowie Coachings. Heute sind wir eine Strategie- und Organisationsberatung mit unterstützendem Weiterbildungsangebot durch unsere **MORITZ Academy**.

Wir freuen uns, Sie kennenzulernen.

Anett Moritz

Paul-Philipp Moritz

**Beratung. Aus Leidenschaft.**

Ob Changemanagement, Kulturwandel- und -veränderung, Leitbildentwicklung, Teamentwicklung oder Personalauswahl und -entwicklung:

Unsere Seminare, Coachings, Moderationen und Mediationen bieten wir inhouse und virtuell, maßgeschneidert auf Ihre Bedürfnisse, an.

Nur durch die Verbindung von Konzeptentwicklungen und Implementierung werden „schnelle“ Erfolg in der Umsetzung erzielt, welche auf die mittel- und langfristigen Ziele sichtbar einzahlen.

Gerne begleiten wir Sie Schritt für Schritt.



CHANGE UND TRANSFORMATION



STRATEGIE- UND LEITBILDENTWICKLUNG



KULTURWANDEL UND -VERÄNDERUNG



FÜHRUNG UND LEADERSHIP



TEAMENTWICKLUNG



PERSONALENTWICKLUNG

## **Unser Anspruch.**

Profitieren Sie von unseren Werten: Professionelles Handwerk, wissenschaftliche Basis und langjährige Erfahrungskompetenz sind unser Anspruch.

## **Unsere Academy-Leistungen.**

- Unser Weiterbildungsportfolio besteht aus einer Vielzahl an praxisnahen Trainings und Workshops, die wir für Sie individuell und passgenau konzipieren.
- Die Themen Führung (Leadership), Kommunikation (mit dem Gast als auch mit Mitarbeitenden), sowie alle Service-Themen wie z. B. QM, Beschwerdemanagement, aktiver Verkauf stehen im Fokus.
- Die Trainings sind ausgerichtet auf die Zielgruppen der Fach- und Führungskräfte.
- Neben der Vermittlung von Inhalten stehen sowohl die persönliche als auch die Entwicklung im bzw. als Team im Mittelpunkt.

## **Ihr Nutzen.**

- ✓ Fast 20 Jahre Erfahrung in Weiterbildung und Beratung
- ✓ Verlässlicher Herbeiführer, Unterstützer und Begleiter von Veränderungsprozessen aus Leidenschaft
- ✓ Interaktive Seminare, Trainings und Workshops mit hohem Praxisbezug
- ✓ Trainer, Berater und Coaches, die Ihre Sprache sprechen
- ✓ Aus den eigenen Erfahrungen und Erlebnissen lernen

**Gut, zu wissen ...**

Unsere Beratungs-, Coaching- und Trainingsleistungen werden durch eine Vielzahl von Förderprogrammen unterstützt. Als gelistetes Unternehmen bei den jeweiligen Förderinstituten unterstützen und begleiten wir Sie bei der Suche nach der passenden Förderung sowie im Rahmen der Antragstellung, Administration und Abrechnung.

**Ihre Vorteile auf einen Blick:**

- ✓ Budgetentlastung unserer Leistungen bis zu max. 80 Prozent
- ✓ Geringer administrativer Aufwand
- ✓ Sicherheit im Fördergeldmanagement
- ✓ Optimale Auswahl der Förderprogramme für Ihren Bedarf
- ✓ Optimales Ressourcenmanagement (Zeit, Kosten und Manpower)
- ✓ Kurze und sichere Kommunikationswege und -prozesse

**Hinweis:**

Alle aktuellen Förderprogramme finden Sie im Internet unter:

[www.moritzconsulting.de/foerderung](http://www.moritzconsulting.de/foerderung)



## SHOWCASE

In der **Theorie** klingt alles gut. Aber wie sieht es in der **Praxis** aus?

Kommen Sie mit uns auf eine kurze Reise.

Im Folgenden zeigen wir Ihnen Schritt für Schritt, wie unsere Zusammenarbeit in der Praxis aussehen könnte.



## SCHRITT 1: IST-ANALYSE

# Unternehmenskulturuntersuchung



### Herausforderung / Problem:

Bestehende Verhaltens- und Denkmuster im Unternehmen (Team / Abteilung) sind nicht bekannt und aus diesem Grund herrscht eine negative Stimmung im Unternehmen bzw. gibt es Missverständnisse in der gemeinsamen Zusammenarbeit / Kommunikation.



### Lösung:

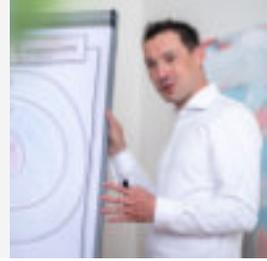
Durch das Offenlegen und Auseinandersetzen mit den eigenen bestehenden Verhaltens- und Denkmustern wird ein Reflexionsprozess angestoßen und somit Bestehendes hinterfragt.



### Erfolg:

Durch unsere tiefenpsychologische / morphologische Vorgehensweise werden die bestehenden Verhaltens- und Denkmuster nicht nur offenlegt, sondern auch verstanden und so aufbereitet, dass alle Beteiligten konkrete Lösungen für eine bessere Zusammenarbeit / Kommunikation erarbeiten können. Die Vorgehensweise ermöglicht die Beteiligung aller und somit den Beginn eines Kulturwandels im Unternehmen.

## SCHRITT 2: STRATEGIE- & LEITBILDENTWICKLUNG



# Herausstellen des Unternehmenszwecks



### **Herausforderung / Problem:**

Unternehmen sehen sich immer mehr vor die Herausforderung gestellt, wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen und gleichzeitig attraktive Arbeitgeber zu sein. Das sprichwörtlich unter einen Hut zu bekommen, ist eine Gratwanderung zwischen Kunden- und Mitarbeiterfokussierung.



### **Lösung:**

Herausstellen des Unternehmenszwecks und somit konkrete Ausrichtung aller Handlungen und Entscheidungen an der Intention des Unternehmens. Dieser zeigt den Kunden den Nutzen und Mehrwert des Unternehmens für die Gesellschaft (Welches Problem wird mit dem Produkt / der Dienstleistung gelöst?) auf und gibt den Mitarbeitenden gleichzeitig Orientierung für gewünschtes Verhalten und erwartete Entscheidungen (Welchen Auftrag hat das Unternehmen?) im Unternehmensalltag.



### **Erfolg:**

Das Herausstellen des Unternehmenszwecks stellt Klarheit her, indem es allen Interessengruppen (Kunden, Partnern, Lieferanten, Mitarbeitenden, Eigentümern, Gesellschaftern) Sicherheit und Orientierung bietet - und zwar in alle Richtungen. Somit wird die beschriebene Gratwanderung machbar bzw. die Angst vor den Hindernissen und Hürden sinkt. Die Beteiligten werden dazu aktiviert und befähigt, im Sinne des Unternehmens zu handeln und entscheiden.



## SCHRITT 3: STRATEGIE- & LEITBILDENTWICKLUNG

# Erarbeitung der Vision und Mission



### Herausforderung / Problem:

Strategien sind oftmals nicht recht greifbar und werden praxisfern in den Führungsetagen („Elfenbeinturm“) entwickelt. Somit handelt es sich nicht selten um Wunschvorstellungen aus Führungssicht ohne konkreten Input aus der Praxis bzw. Anreiz für das Personal.



### Lösung:

Erarbeitung der Vision und Mission und somit Festlegen einer klaren Ausrichtung und Beschreibung des bevorstehenden Weges mit ALLEN Beteiligten im Unternehmen.



### Erfolg:

Alle Sichtweisen und Perspektiven sowie Erfahrungen und Kompetenzen werden berücksichtigt, und somit wird die größtmögliche Menge an Informationen und Wissen abgerufen und genutzt. Weiterhin werden alle Beteiligten für den Prozess aktiviert und motiviert, an der Umsetzung teilzuhaben.

## SCHRITT 4: STRATEGIE- & LEITBILDENTWICKLUNG



# Erarbeitung Unternehmenswerte und Unternehmens- bzw. Führungsleitbild



### Herausforderung / Problem:

Viele Unternehmensstrategien hören dort auf, wo es entscheidend wird, und zwar bei den Unternehmenswerten und den sich daraus abgeleiteten gewünschten Verhaltensweisen (oft zusammengefasst in Unternehmens- bzw. Führungsleitbildern). Strategien sind nur so erfolgreich wie die daraus abgeleiteten Regelungen und Verhaltensweisen.



### Lösung:

Eine intensive Auseinandersetzung mit den Werten hat zwei entscheidende Vorteile: Die Beteiligten lernen sich als Menschen und somit auf einer persönlichen Ebene besser kennen. Die aus den Werten abgeleiteten Verhaltensweisen sorgen für Sicherheit, Orientierung und Klarheit im Unternehmensalltag, da gewünschtes Verhalten definiert wird.



### Erfolg:

Jeder Beteiligte weiß, wofür das Unternehmen (ein-)steht und kann seine Handlungen und Entscheidungen danach ausrichten. Es wird ein Rahmen geschaffen, der gleichzeitig Grenzen vorgibt und den notwendigen Freiraum, um selbstverantwortliches Arbeiten zu ermöglichen. Klare Unternehmens- und Teamwerte und daraus abgeleitete Verhaltensweisen sorgen dafür, dass Sie als Unternehmen Menschen anziehen - und das in jeder Hinsicht: sei es als neue Kunden, neue Mitarbeitende oder neue Partner und/oder Lieferanten.

## Sensibilisierung und Befähigung für die neuen Rollen als Führungskräfte



### Herausforderung / Problem:

Durch neu entwickelte bzw. sich ändernde Strategien wandeln sich auch die Anforderungen und Erwartungen an die Führung. Das erfordert neue Verhaltensweisen, welche erlernt und (ein-)geübt werden müssen - doch viel wichtiger: Sie müssen angenommen und somit muss im ersten Schritt Verständnis dafür geschaffen werden, warum bisherige Denk- und Verhaltensmuster nicht mehr funktionieren.



### Lösung:

Im Rahmen von Workshops und durch Erfahrungslernen bekommen die beteiligten Akteure, welche mit Führungsaufgaben beauftragt worden sind, die Zeit und den Raum, ein neues Bewusstsein für die Aufgabe und Verantwortung von Führung im Unternehmen zu entwickeln.



### Erfolg:

Die Beteiligten entwickeln oftmals ein besseres Verständnis dafür, warum die geplante Veränderung in der Arbeitsweise (Strategie) notwendig ist und setzen die damit zusammenhängenden Maßnahmen effektiv um. Sie werden so zu positiven Multiplikatoren und Fürsprechern für Veränderung im Unternehmen und somit Entwicklungsmotoren, welche Innovation und Erfolg sicherstellen.



# Abholen / Informieren / Mitnehmen aller Beteiligten für den Prozess



### **Herausforderung / Problem:**

Transparenz über bevorstehende bzw. stattfindende Veränderungen im Unternehmen (Abteilung / Team) ist entscheidend für den Erfolg dieser. In den meisten Fällen bleibt diese aus bzw. ist unzureichend.



### **Lösung:**

To Do: Alle Beteiligten im Rahmen einer unternehmensübergreifenden Veranstaltung für den Prozess abholen und gewinnen. Durch interaktive Großgruppenformate werden die Beteiligten nicht nur informiert, sondern es wird der Raum und die Zeit gegeben, Ideen und Rückmeldungen sowie Bedenken und Ängste über den bevorstehenden bzw. laufenden Prozess zu äußern.



### **Erfolg:**

Die Schaffung maximal möglicher Transparenz und somit das Herstellen bzw. Entwickeln eines gemeinsamen Verständnisses für den bevorstehenden Weg - mit all seinen Herausforderungen und Chancen - stärkt das Gemeinschaftsgefühl und die Produktivität.



## SCHRITT 7: PERSONALENTWICKLUNG

# Schulungen und Trainings zu ausgewählten Themen für die Fach- und Führungskräfte



### Herausforderung / Problem:

Aufgrund angestrebter Veränderungen sind oftmals neue Kompetenzen notwendig. Damit einher geht ein anderes Denken, wie zukünftig (Kunden-)Probleme gelöst werden sollen.



### Lösung:

Durch Weiterbildungen mit dem Fokus auf Entwicklung auf fachlicher, persönlicher und der Teamebene wird sichergestellt, dass die notwendigen Kompetenzen und das notwendige Wissen vermittelt und so gleich ein Transfer für den Unternehmensalltag hergestellt wird.



### Erfolg:

Im Rahmen von Wissensvermittlung bekommen die Beteiligten die Möglichkeit und Sicherheit, neue Dinge / neues Verhalten direkt auszuprobieren und anzuwenden und aus diesen Erkenntnissen Rückschlüsse für den Arbeitsalltag und das neue gewünschte Verhalten zu ziehen.



# Begleitung des Unternehmens / ausgewählter Teams / Personen im Prozess



### **Herausforderung / Problem:**

In einer idealen Welt steht der Veränderungsprozess und das damit verbundene Aufgaben- und Maßnahmenbündel im Fokus. Der Alltag konfrontiert uns immer wieder mit Problemen und Herausforderungen unterschiedlichster Art, wie z. B. Konflikte im Team, Schwachstellen in der Produktion oder sogar der Wegfall eines kompletten Geschäftszweiges.



### **Lösung:**

Durch Coachings (Einzel-, Team- und Geschäftsführercoachings) bekommen alle Akteure die Möglichkeit, in einem sicheren Rahmen bestehende Problemfragen zu bearbeiten und individuelle Lösungen zu erarbeiten.



### **Erfolg:**

Das Fortlaufen des gesamten Veränderungsprozesses wird sichergestellt und gleichzeitig die Möglichkeit eingeräumt, individuelle Probleme anzusprechen und zu lösen.



## SCHRITT 9: PERSONALAUSWAHL

# Die für das Unternehmen passenden Mitarbeitenden finden



### Herausforderung / Problem:

Ein Großteil der Menschen fürchtet sich vor Veränderungen, denn wird gewohntes und bekanntes Terrain verlassen, werden wir mit Unsicherheit und teilweise Chaos konfrontiert. Das führt dazu, dass im Rahmen von Veränderungsprozessen einige Beteiligte sich dazu entscheiden, einen anderen Weg zu gehen. Ebenso sind die Personaldecken in den Unternehmen bereits durch den bestehenden Fach- und Führungskraftmangel dünn.



### Lösung:

Unser Ansatz: Durch einen gut strukturierten Personalauswahlprozess aktives Employer Branding betreiben und somit „die Besten“ für das Unternehmen und die ausgeschriebenen Positionen / Stellen finden.



### Erfolg:

Unser Ziel: Eine langfristige Verweildauer neuer Mitarbeiter aufgrund einer hohen Unternehmensaffinität und guter Voraussetzungen für die zu besetzenden Positionen. Die Folge ist eine geringere Fluktuation.



# Evaluation / Abschluss des Projektes: Blick auf den weiteren Weg bzw. die Zukunft



### **Herausforderung / Problem:**

Oftmals werden Projekte in großen und glorreichen Kick Off Veranstaltungen präsentiert und vorgestellt. Es wird für Aufbruchstimmung im Unternehmen gesorgt. Der häufigste Fehler, der bei Veränderungsprozessen gemacht wird, ist, dass nicht regelmäßig über die (Zwischen-)Ergebnisse gesprochen wird bzw. diese offen kommuniziert werden.



### **Lösung:**

Mindestens einmal pro Jahr ist eine unternehmensübergreifende Informationsveranstaltung für alle Beteiligten zu planen, in der eine Evaluation der (Zwischen-)Ergebnisse stattfindet und ein Ausblick auf den weiteren Weg gegeben wird.



### **Erfolg:**

Schaffung maximal möglicher Transparenz, Einholen von Feedback und Ideen, was beim weiteren Weg anders / besser gemacht werden kann, gemeinsames Feiern von Erfolgen, gemeinsame Entwicklung entlang des festgelegten Weges.

## REFERENZEN (AUSWAHL)



## (AUSWAHL) REFERENZEN



Plan: Alexander Lohmann & Dr. Anja Newberg  
Partners für Management und Hotelkonzepte



*Wer nicht fragt, verpasst so manche Chance.*

*Wir sind für Sie ansprechbar - immer.*

*Sprechen Sie uns einfach an.*

# MORITZ



## **MORITZ GRUPPE**

bestehend aus MORITZ Consulting (Einzelunternehmen)  
und MORITZ Consulting UG (haftungsbeschränkt)

Helene-Lange-Straße 8  
14469 Potsdam

Tel. Büro: +49 331. 62 64 730

Tel. Fördergelder: +49 331. 62 64 740

[beratung@moritzconsulting.de](mailto:beratung@moritzconsulting.de)