

Kann man Menschen und Organisationen überhaupt beraten?

EIN PRAGMATISCHER ANSATZ: Organisationen
wirksam machen, ohne Menschen verändern zu wollen.

ÜBERBLICK

1

First things first

2

Drei Dinge, die uns ausmachen

3

Wie sieht die ideale Organisation aus?

4

Wie arbeitet let's lead?

5

Wahrscheinliche Ergebnisse unserer Arbeit

6

Testen, ob wir wirklich was können

7

Erfahrung, Wissen, Könnerschaft

8

Social Proof

9

Kontakt

FIRST THINGS FIRST

**Wir erzählen dir keine Märchen.
Weder jetzt noch später.**



Erfolg kann man weder planen noch können wir dir diesen versprechen. Niemand kann das. Denn Organisationen und Menschen sind hochkomplexe Gebilde, die sich jeder kausalen Beeinflussung erfolgreich widersetzen. Du weißt bestimmt, wovon wir sprechen. ;-)

Unser aller Aufmerksamkeitsspanne ist recht kurz. Es bleibt dir allerdings nichts anderes übrig, als Zeit und ordentlich Hirnschmalz zu investieren, wenn du deine Organisation langfristig erfolgreich machen willst. Erfolg zu haben war noch nie einfach und hat schon immer Hartnäckigkeit, Intellekt, Schweiß und Tränen gefordert.



So bitten wir dich um 15 Minuten deiner Zeit, um eine vermutlich neue und wirksame Perspektive auf Organisationsentwicklung zu erhalten.

DIESE DINGE ERFÄHRST DU

**Warum Menschen
und Organisationen
nicht das gleiche sind.**

**Wie die Grundlagen
für eine erfolgreiche
Organisations-
entwicklung lauten.**

**Wie ein Beratungs-
prozess mit uns
aussehen kann.**

**Welche Ergebnisse
wahrscheinlich sind.**

DREI DINGE, DIE UNS AUSMACHEN

1

Voller Fokus auf die Wertschöpfung. Irritation, Lernen und Wachsen geschieht immer anhand der konkreten Wertschöpfungsprobleme.

2

Keine Suche nach Schuldigen und Held:innen. Lass' uns davon ausgehen, dass die meisten Menschen beitragen wollen.

3

Wir lösen keine Probleme. Wir helfen dir, die Ursachen hinter den Problemen zu erkennen und geben dir Denkwerkzeuge, um sie selbst zu beheben.

Wir fördern und fordern (Eigen-) Verantwortung.

WIE SIEHT DIE IDEALE ORGANISATION AUS?

Niemand weiß das. Jede Organisation hat einzigartige Kunden, Mitarbeitende und Wettbewerber. Nicht immer resultieren daraus auch einzigartige Produkte. Und du kannst deine Mitarbeitenden nicht einfach so austauschen (der Fachkräftemangel lässt grüßen). Du musst also mit dem arbeiten, was vorhanden ist. Klingt nicht sehr vielversprechend? Es gibt aber eine grundlegende Erkenntnis, die einen Weg anbietet und die unsere Arbeit bei let's lead prägt.

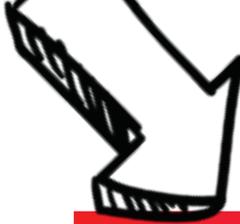
Wir trennen zwischen Mensch und Organisation.

Hört sich hart an, weil Organisationen doch aus Menschen bestehen? Wir schauen da anders drauf. Und damit öffnet sich auch für dich ein sehr wichtiges und vor allem direkt beeinflussbares Handlungsfeld: die Strukturen deiner Organisation. Erfolg hängt eben nicht nur von den Menschen ab, sondern maßgeblich von den Strukturen. Abgesehen davon, dass Menschen sich nicht (gerne) ändern lassen. Strukturen hingegen schon. Lass' uns also nicht an den Menschen arbeiten, sondern mit den Menschen an den Strukturen. Das ist ein großer Unterschied.

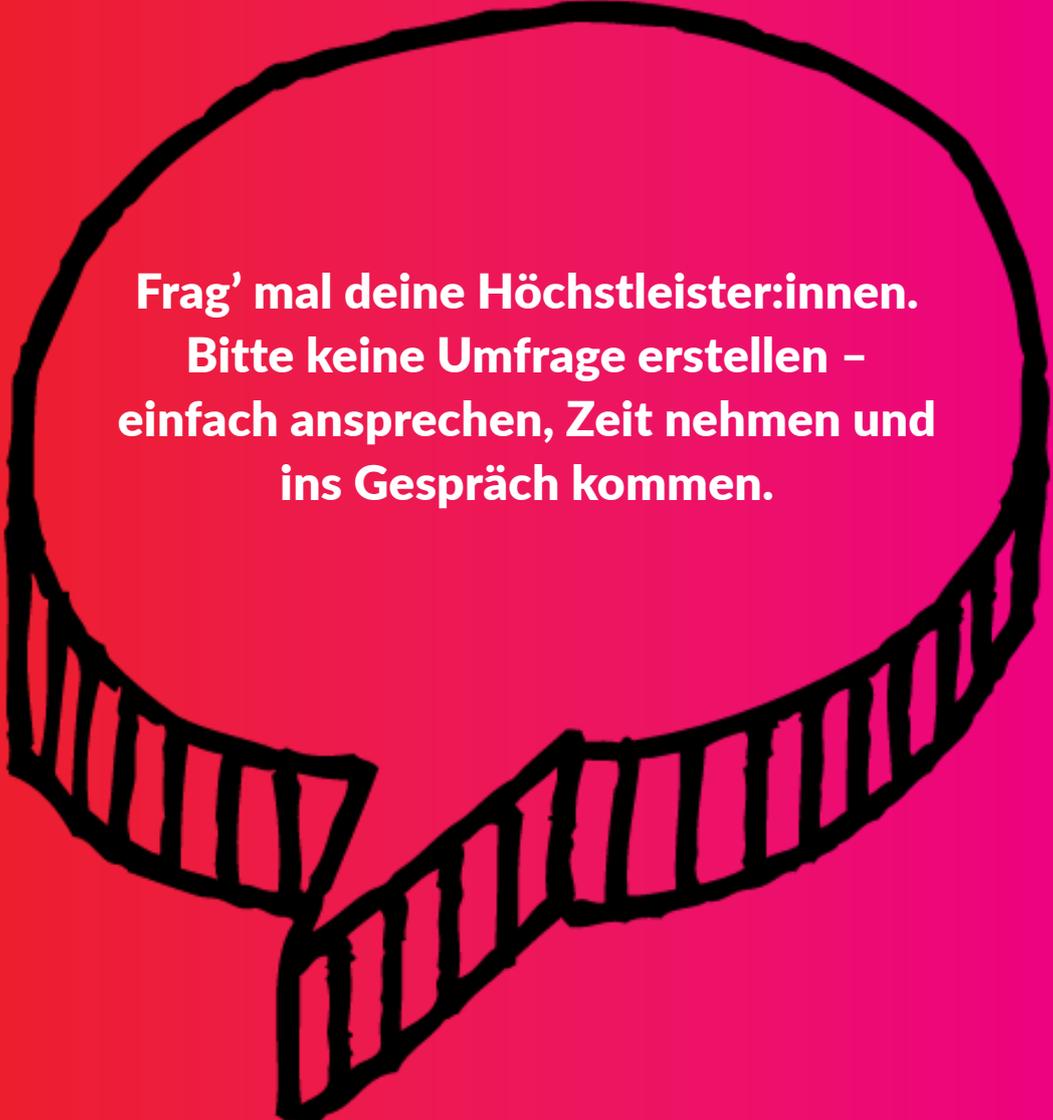


Jetzt weißt du schon mal, dass Mindset- oder Purpose-Workshops, verordnete Coachings und omnipräsente Werteposter nicht so die Game-Changer sind.

Du kannst Verhalten enorm wirksam beeinflussen, wenn du dich auf die Strukturen konzentrierst.



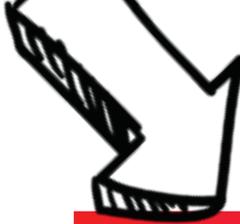
Welche Strukturen hindern die besten Leute an der Arbeit für den/die Kunden?



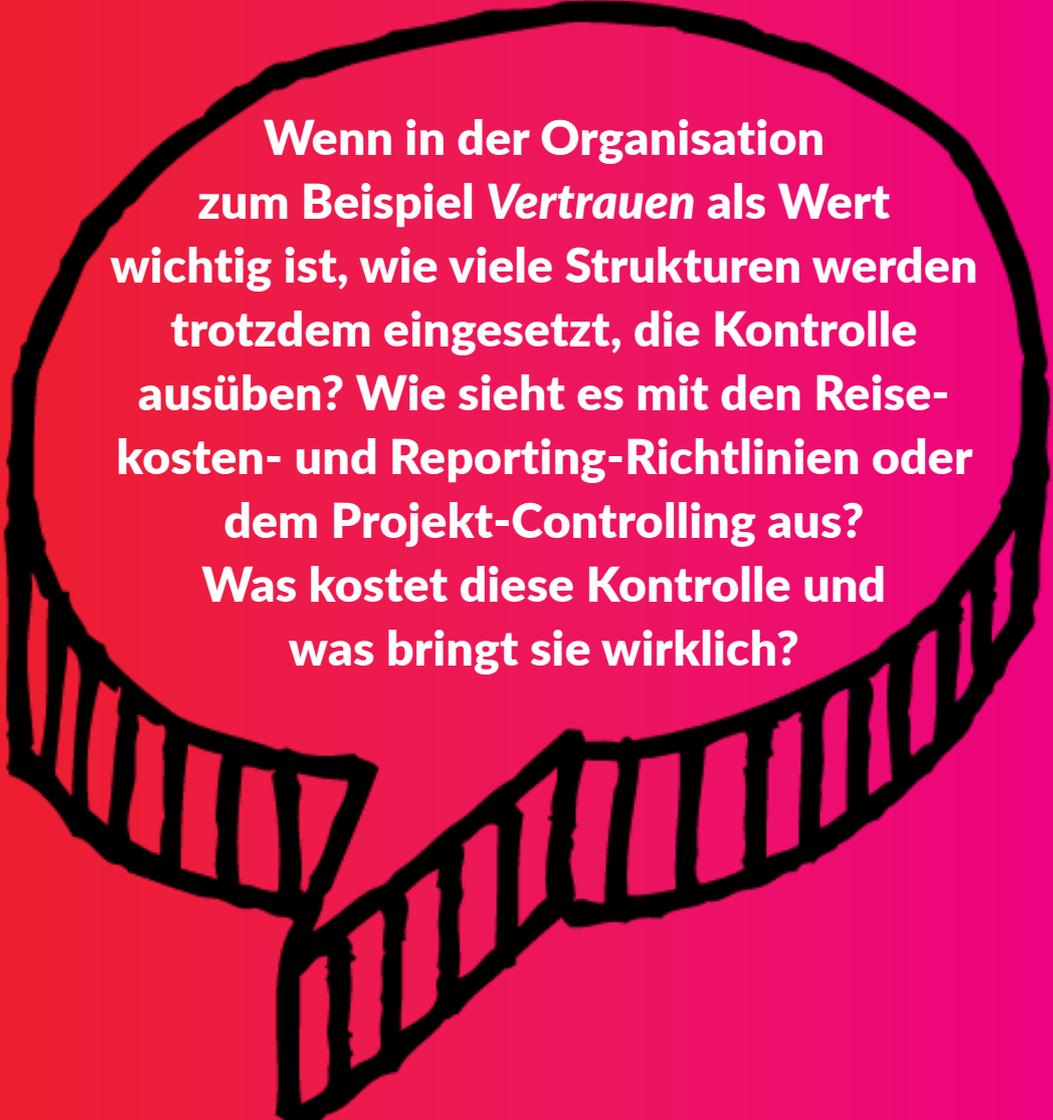
**Frag' mal deine Höchstleister:innen.
Bitte keine Umfrage erstellen –
einfach ansprechen, Zeit nehmen und
ins Gespräch kommen.**

Struktur-Check #1



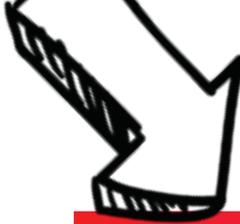


Entsprechen die Strukturen den Werten?

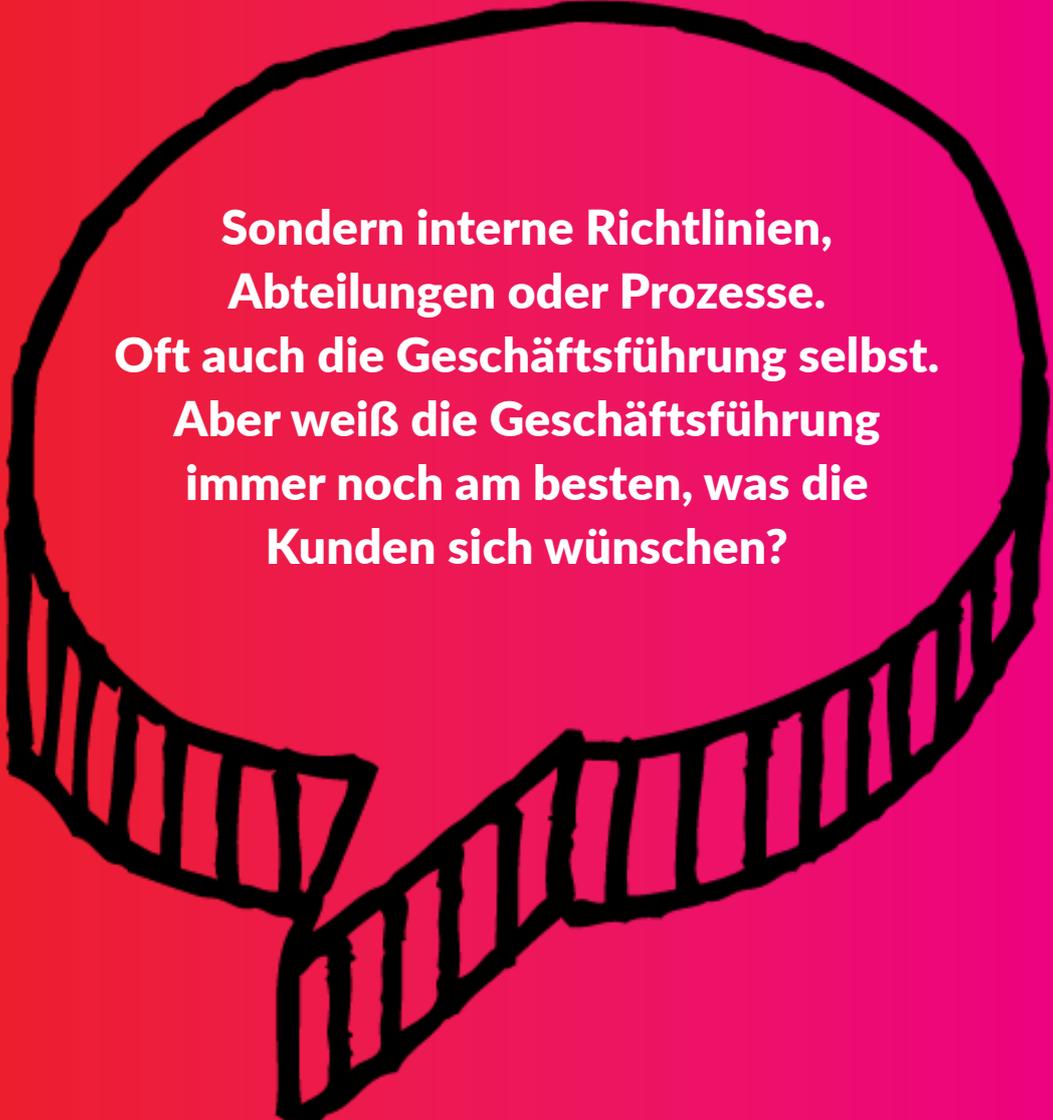


Wenn in der Organisation zum Beispiel *Vertrauen* als Wert wichtig ist, wie viele Strukturen werden trotzdem eingesetzt, die Kontrolle ausüben? Wie sieht es mit den Reisekosten- und Reporting-Richtlinien oder dem Projekt-Controlling aus? Was kostet diese Kontrolle und was bringt sie wirklich?

Struktur-Check #2



Wie viele Prozesse haben nicht den Kunden als Referenz für Entscheidungen?



**Sondern interne Richtlinien,
Abteilungen oder Prozesse.
Oft auch die Geschäftsführung selbst.
Aber weiß die Geschäftsführung
immer noch am besten, was die
Kunden sich wünschen?**

Struktur-Check #3





VERBINDE VERANTWORTUNGSVOLLE MENSCHEN UND SMARTE STRUKTUREN

Wer Organisationen wirksam gestalten will, sollte Menschen und Strukturen getrennt voneinander im Blick haben. Es braucht eine maßgefertigte Organisation, die sich permanent der Dynamik der Märkte und den Talenten anpasst. Wir sind dafür die Gefährt:innen an deiner Seite.

Wir sind immer dicht dran an den Problemen, die die Wertschöpfung behindern.

Gleichzeitig bewahren wir eine gesunde Distanz, um wertvolle Beobachtungen machen zu können.

WAS MACHEN WIR?

Du erhältst von uns wirksame Denkwerkzeuge und Theorien, die dich ermächtigen, deine Organisation mitzugestalten.

Unser externer Blick ermöglicht es, schädliche Muster und Strukturen zu benennen, die für dich selbstverständlich sind.

Mit uns gewinnst du regelmäßig Abstand zum operativen Alltag und prüfst kritisch, ob deine Organisation optimal auf die Wertschöpfung ausgerichtet ist.

Und wir erinnern dich freundlich daran, nicht in alte Denkmuster zu verfallen.



WIE GENAU ARBEITET LET'S LEAD DENN NUN?

Yep, moderne und wirksame Organisationsentwicklung ist nicht einfach oder mal eben so gemacht.

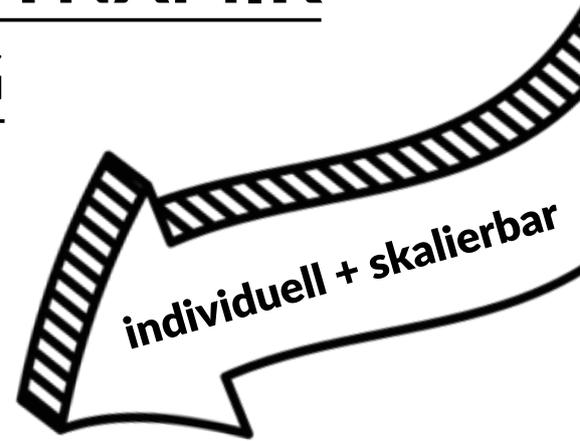
Daher ist unser erster Schritt immer eine **intensive Auftragsklärung**. Wir nehmen uns viel Zeit, um die Ursachen hinter den genannten Problemen zu erkennen und unsere gegenseitigen Erwartungshaltungen zu klären.



Das erspart später teure und schmerzhaftes Missverständnisse und Enttäuschungen.



KOMPLEXITÄT UND DYNAMIK IN WERTSCHÖPFUNG TRANSFORMIEREN



Diese Module und Methoden sind die modularen Bausteine unserer Beratungsarbeit. Immer strikt an der Wertschöpfung ausgerichtet.

**Kulturmuster-
Analyse**

Strategie

Schutzräume

Systemtheorie

**Team, Gruppe,
Einzelperson**

**12-monatige
Ausbildung**



DIE KULTURMUSTER-ANALYSE

1

Durch verkettete Einzelgespräche mit 12 bis 15 repräsentativen Mitarbeitenden decken wir verhaltensprägende und oft tabuisierte Kultur- und Kommunikationsmuster auf. Diese stellen wir allen Beteiligten in einem Workshop vor und vermitteln mit der Systemtheorie ein Denkwerkzeug, um diese Muster einzuordnen, besprechbar zu machen und selbst auflösen zu können.



STRATEGIE

2

Da sich klassische strikte Hierarchien zunehmend auflösen, wird eine Strategie relevanter. Oft ist sie nicht eindeutig und handlungsleitend. Wir können dich dabei unterstützen eine Strategie zu erarbeiten, die klar sagt, was in deiner Organisation nicht gemacht werden sollte. So entsteht ein verlässlicher und offener Rahmen, der Innovation und Dynamik fördert und fordert. Inhaltlich mischen wir uns dabei nicht ein. Mit der wirksamen Unterscheidung zwischen Plan und Strategie und unserer langjährigen Erfahrung helfen wir dir, fokussiert und eindeutig zu bleiben.



SCHUTZRÄUME

3

Schutzräume sind ein weiteres Werkzeug, um eine Organisation voranzubringen. Hier wird in der gesamten Organisation für ein konkretes Problem ein:e Könnner:in gesucht, die/der eine Lösungsidee hat. Vertraut die Geschäftsführung der Idee, bekommt die Person alle strukturellen Freiheiten, um das Problem möglichst schnell zu lösen. Anhand dessen, wie sie oder er das macht, kann die Organisation lernen. Das erhöht die Wertschöpfung und entlarvt hinderliche Strukturen.



SYSTEMTHEORIE

4

Mit der soziologischen Systemtheorie lernen die Mitarbeitenden nicht nur eine neue Organisationsprache, sondern fangen direkt an die Organisation zu gestalten. Damit alle Mitarbeitenden erfahren, was geschieht und sich selbst auch weiterentwickeln, begleiten wir auf Wunsch die interne Kommunikation bei ihrer Arbeit. Wir erzählen die Geschichten der Veränderung, vermitteln gut verdauliche Wissenshappen und bieten Raum für Beteiligung.



TEAM, GRUPPE, EINZELPERSON



Meist gibt es eine Gruppe von Menschen, die die Entwicklung der Organisation als Team initiiert, anschiebt und reflektiert. So ein Team begleiten wir einzeln und als Gruppe.



12-MONATIGE AUSBILDUNG



Je nach Bedarf kombinieren wir den Beratungsprozess mit unserem 12-monatigen hybriden Ausbildungsprogramm für Einzelpersonen und Teams. Dadurch erhalten Führungskräfte ein gemeinsames Organisations- und Führungsverständnis.

WAHRSCHEINLICHE ERGEBNISSE UNSERER ARBEIT



Du triffst bewusster und informierter Entscheidungen. Wir bringen dich auf neue Gedanken, hinterfragen deine Glaubenssätze, decken Tabuthemen auf und vermitteln dir neue mächtige Denkwerkzeuge. So triffst du die Entscheidungen, die am besten zu dir und der Wertschöpfung deiner Organisation passen.



Deine Organisation richtet sich radikal an der Wertschöpfung und den Talenten aus. Mehr Arbeit, weniger Beschäftigung.



Du machst eine regelmäßige Inventur der Strukturen und Managementpraktiken. Unnützes wird abgeschafft.



Deine Organisation spart Geld, wenn du die Arbeit an den Menschen und dem Sinn der Organisation weglässt. Stattdessen fokussierst du dich voll auf das, was du wirklich beeinflussen kannst.



Du nimmst regelmäßig eine gesunde Distanz zu deinem operativen Alltag ein – für eine bessere Übersicht und einen weiten Blick.

NOCH MEHR WAHR- SCHEINLICHE ERGEBNISSE UNSERER ARBEIT



Mächtige Kultur- und Kommunikationsmuster werden besprechbar. Das ist die Grundlage, um sie überhaupt ändern zu können.



Es entstehen Kommunikationsräume, die es dir und anderen ermöglichen, gegenseitige Erwartungen zu klären und Konflikte konstruktiv zu nutzen. Mehr Klarheit, weniger Spekulationen.



Du erlernst wirksame Denkwerkzeuge, mit denen du deine Organisation wirksam und praxisnah gestalten kannst. Dazu gehören unter anderem die soziologische Systemtheorie nach Luhmann, Verhaltensökonomie, Neurowissenschaften und Psychologie. Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie.



Und zu guter Letzt:
Die Arbeit mit uns macht Spaß.

DU WILLST TESTEN, OB WIR WIRKLICH WAS KÖNNEN?



Hier zwei Möglichkeiten unterschiedlicher Intensität und Investition:

1

Sprich' mit Marcel über die Herausforderungen in deiner Organisation. Er wird dir sagen, ob und wie wir dich und deine Organisation unterstützen können. Und du wirst irritierende neue Denkipulse mitnehmen. Versprochen. Das kostet dich nichts außer einer Stunde Zeit. Du kannst dir hier direkt einen Termin in seinem Kalender buchen.

2

Unser Grundlagen-Kennenlern-Workshop für FK-Teams: Dein Team trifft sich für 4 Stunden mit zwei let's lead-Mentor:innen. Im besten Falle in Präsenz, online geht aber auch. Ihr stellt uns eure Wertschöpfung vor und was sie gerade behindert. Dann bieten wir euch unser mächtigstes Denkwerkzeug an: die soziologische Systemtheorie. **Ihr lernt den Unterschied zwischen „Führung und Steuerung“, „Kultur und Struktur“, „Strategie und Plan“ und „komplizierter und komplexer Wertschöpfung“ kennen.** Mit diesem Wissen ausgestattet schauen wir uns dann gemeinsam an, wie ihr eure Probleme lösen könnt und wie wir euch dabei unterstützen können. Also eine Kombination aus Pitch, Training und Beratung. Das kostet euch pauschal 2.500 Euro.

ERFAHRUNG, WISSEN UND KÖNNERSCHAFT

Wir lehnen uns mal aus dem Fenster. Alle in unserem Team sind wirklich gut. Lern' uns besser kennen.



**Marcel
Bernard**



**Simone
Bernard**



**Stephan
Buchheim**



**Saskia
Burghardt**



**Christina
Ising**



**Fabian
Raabe**



SOCIAL PROOF

Sind wir
wirksam?



Sascha De Rosa,
Leiter Bereich Mitarbeiter
GLOBUS

Ihr schafft den geschützten Raum, insbesondere in der individuellen Begleitung der Teilnehmer, dass sie (...) das Gefühl haben, sie können offen sprechen – auch, wenn sie mal eine ganz andere Meinung oder Haltung haben.

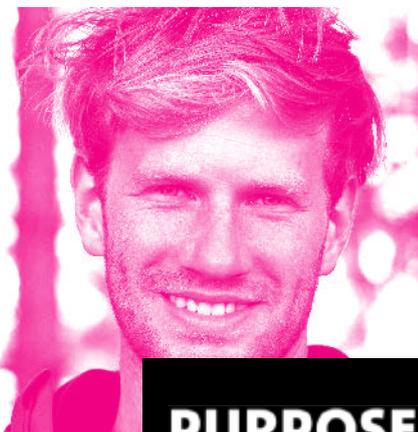
Liesbeth Seraphin,
Managing Partner
VERSTÄRKER

Die Kulturmusteranalyse hat vor allem unsere Wahrnehmung geschärft. Das hat dazu geführt, dass wir uns eine Weile viel mit uns selbst beschäftigt haben, (...) aber auf eine viel produktivere Art und Weise. Aufgrund dieser Erkenntnisse ist eine Menge bei uns passiert.



Jakob Willeke,
Prokurist
PURPOSE STIFTUNG

Die Systemtheorie hat bei mir stark nachgewirkt und mir viele neue Blicke in fast jedem Prozess und bei jeder anstehenden Entscheidung ermöglicht.



Höre noch mehr Kundenstimmen in der Episode [#72 Kann let's lead überhaupt was?](#) aus unserem Podcast führ dich. führ andere.

SOCIAL PROOF

Sind wir
wirksam?



Frank Dünninger,
CEO
FINCON REPLY

Die Kombination aus On- und Offsite-Elementen, den Dossiers, Challenges, 1:1-Mentorings und Teamcalls ist attraktiv und innovativ. Es macht Spaß, sich mit den Inhalten und den Challenges auseinanderzusetzen. Ich kann es nur jedem empfehlen, sich auf diese Reise einzulassen.

Irritation ist ja eins der Lieblingsworte von let's lead. Das System bewusst zu irritieren kann hilfreich und förderlich für einen Perspektivwechsel sein. Wir wollen uns stetig weiterentwickeln. Dafür brauchen wir Führungskräfte, die sich reflektieren und sich auch mal trauen zu fragen: Machen wir das eigentlich nur, weil wir es immer schon so gemacht haben oder hilft es, unsere Wertschöpfung zu verbessern?

Höre rein in die Podcast-Episode [#81 Wie bringt ein CEO seine Organisation aufs nächste Level?](#) mit Frank Dünninger.

Sven Stoffers,
Head of Sales
MEYER BURGER

Normale Fortbildungsangebote stärken im besten Fall einzelne Kompetenzen. let's lead bringt die Teilnehmer dazu, Gesamtzusammenhänge zu verstehen und zu hinterfragen. Und bietet dazu ein Format, das dem Arbeitsalltag sehr gerecht wird.

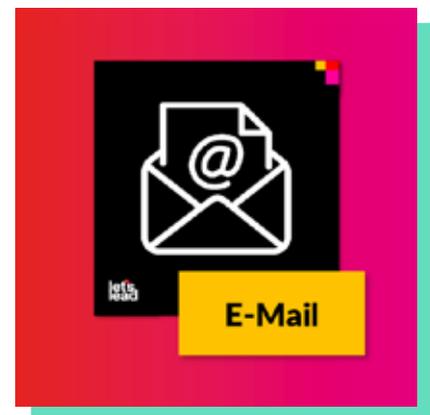
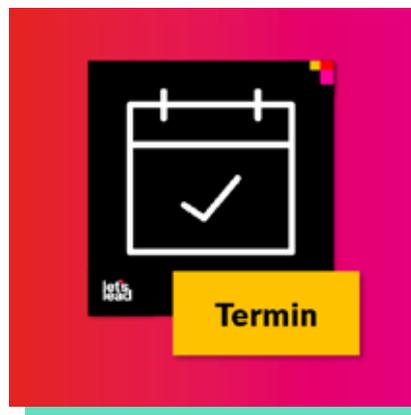
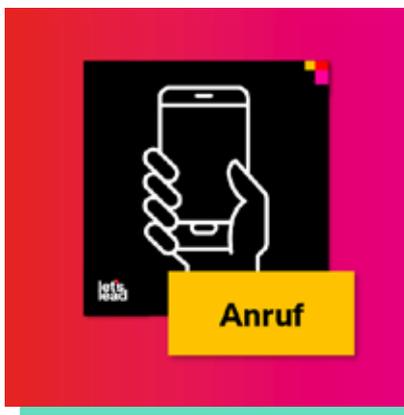


Präsenzveranstaltungen sind die Ausnahme und bilden Highlights. Dazu wechseln sich Onlineterminale und Sparrings ab. Die online verfügbaren Dossiers sind super aufbereitet und bieten einen Umfang, der im Selbststudium gut zu bewältigen ist. Und sie machen sogar noch Spaß!

FRAGEN? LET'S TALK!

Sprich' mit Marcel über deine Herausforderungen. Er wird dir sagen, ob und wie wir dich und deine Organisation unterstützen können. Buch' dir einfach einen kostenlosen Gesprächstermin in seinem Kalender.

(calendly.com/marcelbernard)

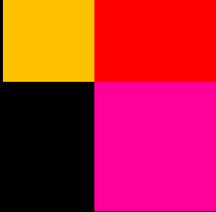


Ruf uns gern direkt an: +49 156 78 74 24 22



oder schreibe uns eine E-Mail: letstalk@letslead.de

let's lead!
Führ dich.
Führ andere.



**Wir begleiten
Organisationen
dabei, sich
dynamisch an
ihren Märkten
und Talenten
auszurichten.**

**lets
lead**