

# Unser Handeln bestimmt den Wandel

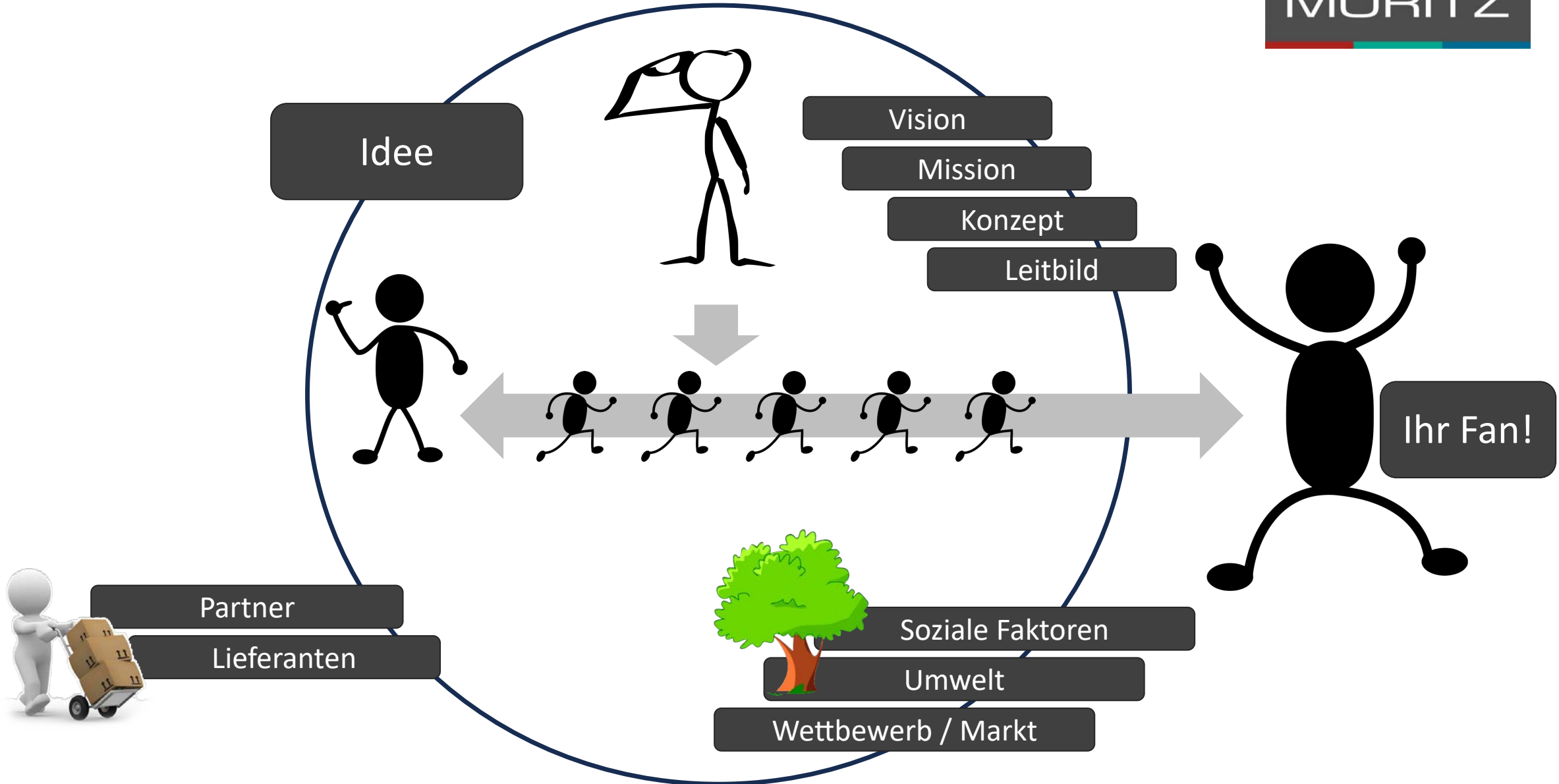
Changeprozesse erfolgreich meistern

Anett Moritz –  
Geschäftsführerin  
MORITZ Consulting UG



# Der Unternehmens-Zyklus

MORITZ



# Organisationen aktiv entwickeln

MORITZ

Kennzahlen

Unternehmens-Ziele

Gewinne

Logos

Prozesse

Strukturen

Produkte

Kleidung

Machtverhältnisse

Führungs-Stile

Werte

Zusammenarbeit

Gewohnheiten

Unternehmenskultur

Beziehungen

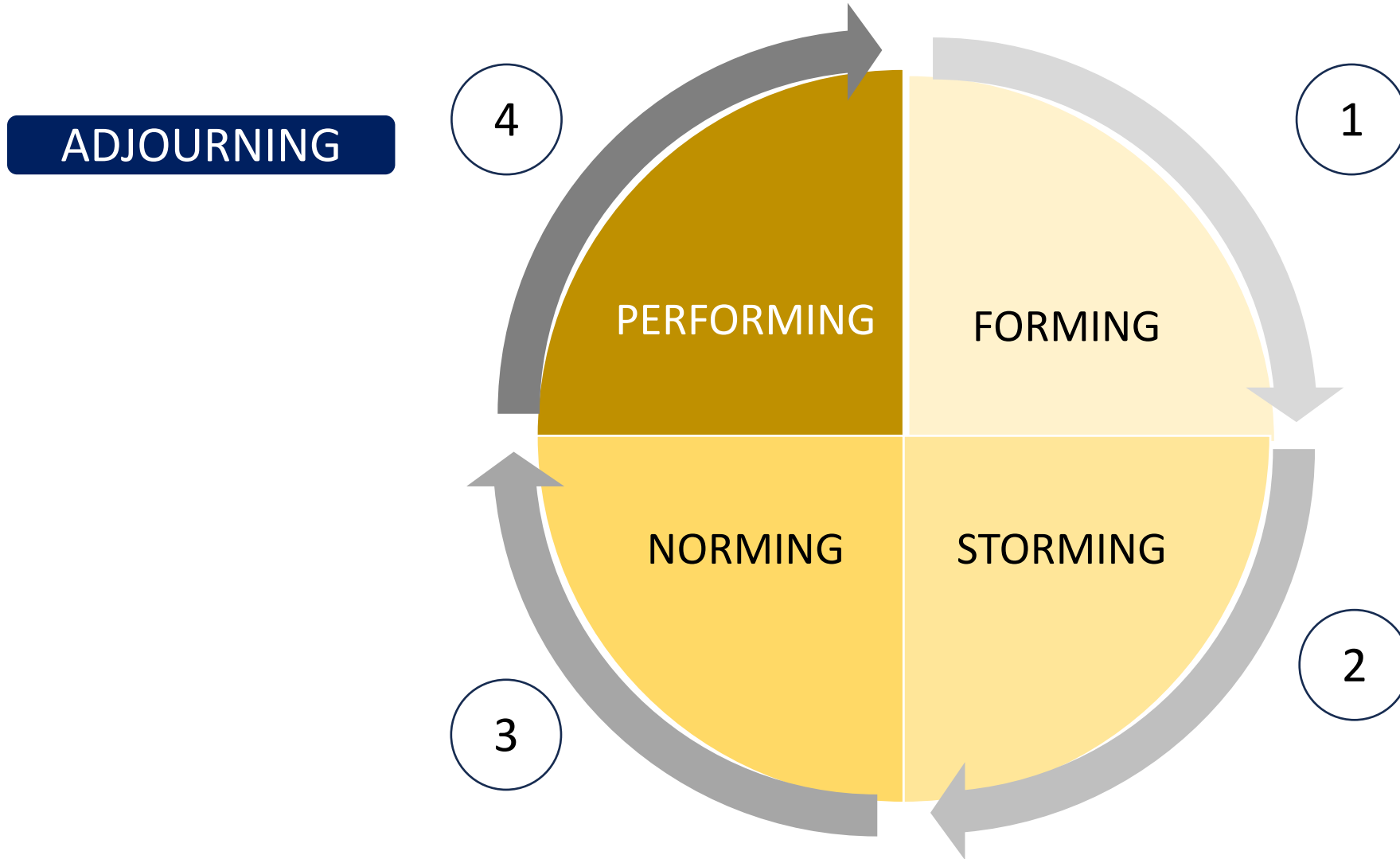
Emotionen

Privilegien

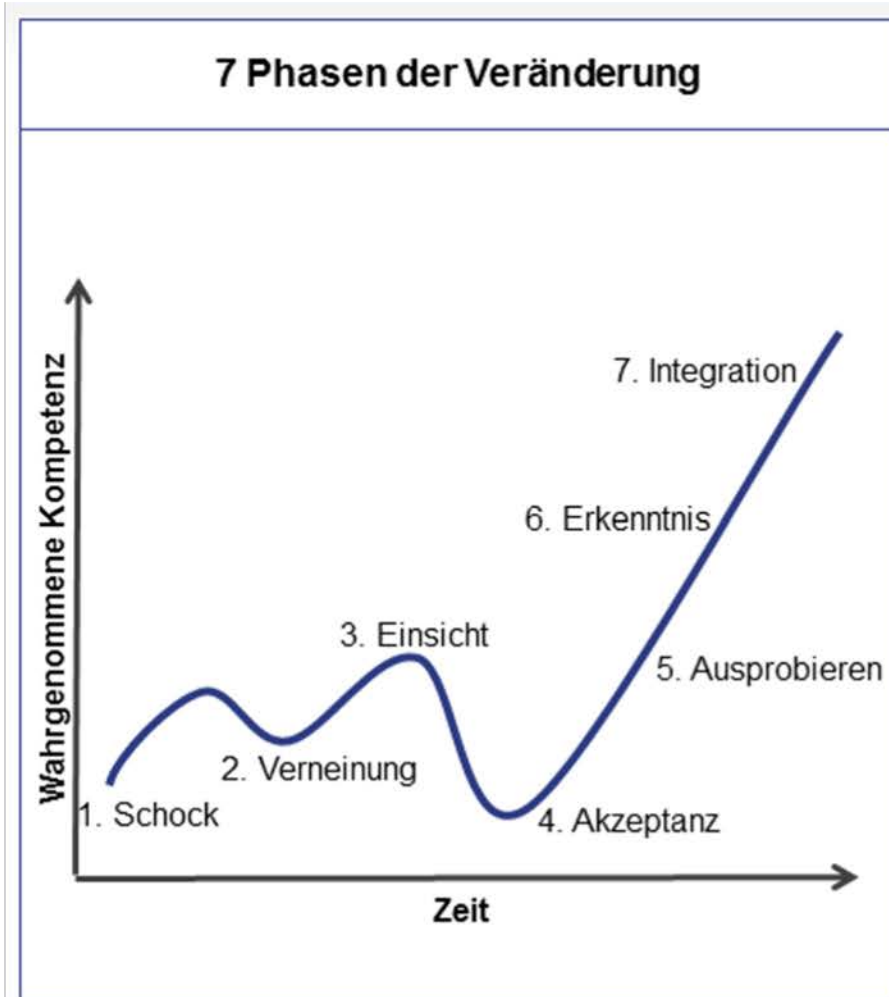
Umgänge

Wünsche

# Teamentwicklungs-Phasen nach Tuckman

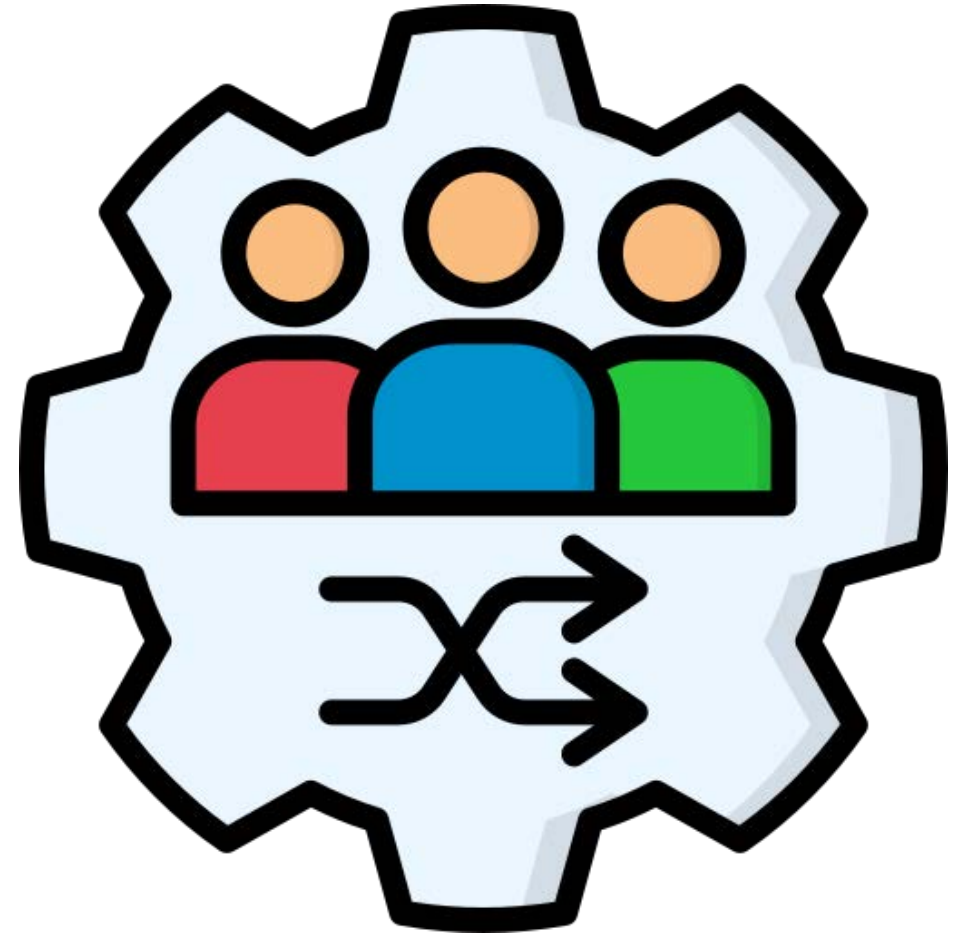


# Phasen der Veränderung



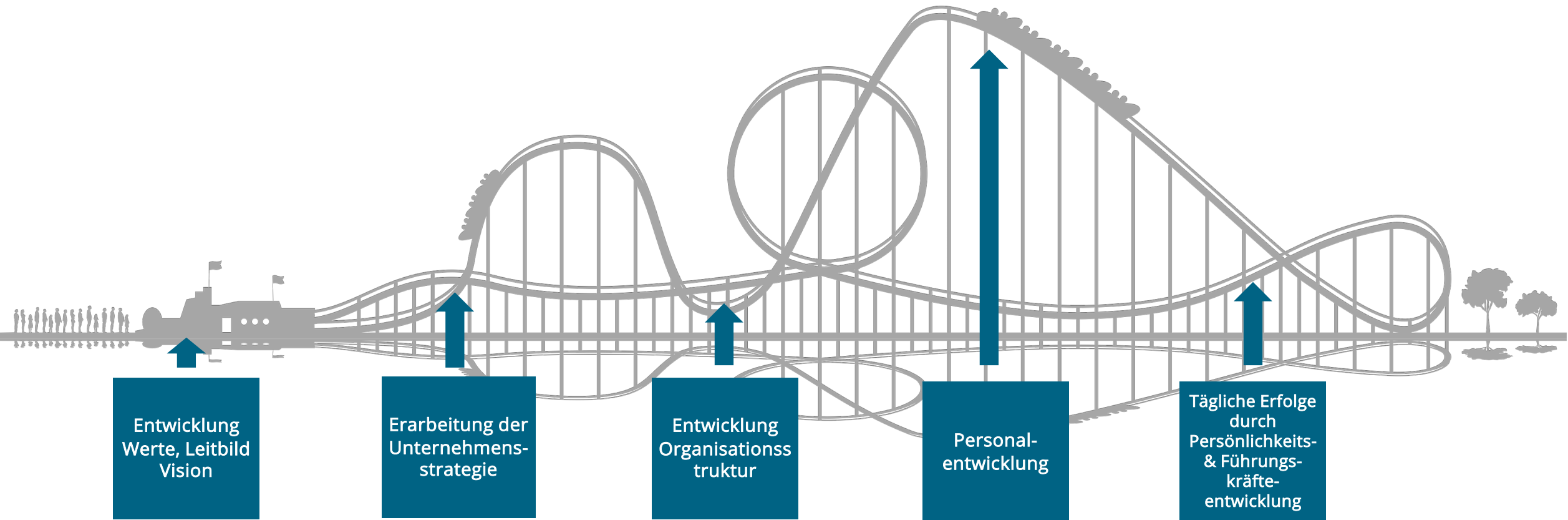
Typische Reaktionen	
1. Schock	<ul style="list-style-type: none"><li>• meist schon negative Vorahnung, Schockzustand, Apathie</li><li>• Ablehnung der Verantwortung</li></ul>
2. Verneinung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anti-Haltung, Ablehnung gegenüber Veränderung, abwartende Haltung</li></ul>
3. Einsicht („Ja, aber...“-Phase)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auseinandersetzung mit Veränderung und eigener Einstellung hierzu</li><li>• Positive Bewertung der eigenen Kompetenz im Veränderungsprozess</li></ul>
4. Akzeptanz	<ul style="list-style-type: none"><li>• Emotionale und rationale Akzeptanz der Veränderung</li><li>• Negative Bewertung der eigenen Kompetenz im Veränderungsprozess</li></ul>
5. Ausprobieren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trial and Error-Phase</li><li>• Konkrete und aktive Auseinandersetzung mit neuen Anforderungen und Aufgaben</li></ul>
6. Erkenntnis	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aktives Arbeiten an eigener Kompetenz</li><li>• Steigerung der Selbstsicherheit</li></ul>
7. Integration	<ul style="list-style-type: none"><li>• Routine im Umgang mit neuen Anforderungen</li><li>• Integration neuer Arbeitsweisen in den Alltag</li></ul>

Wie gelingt ein  
erfolgreicher Change  
in Organisationen?



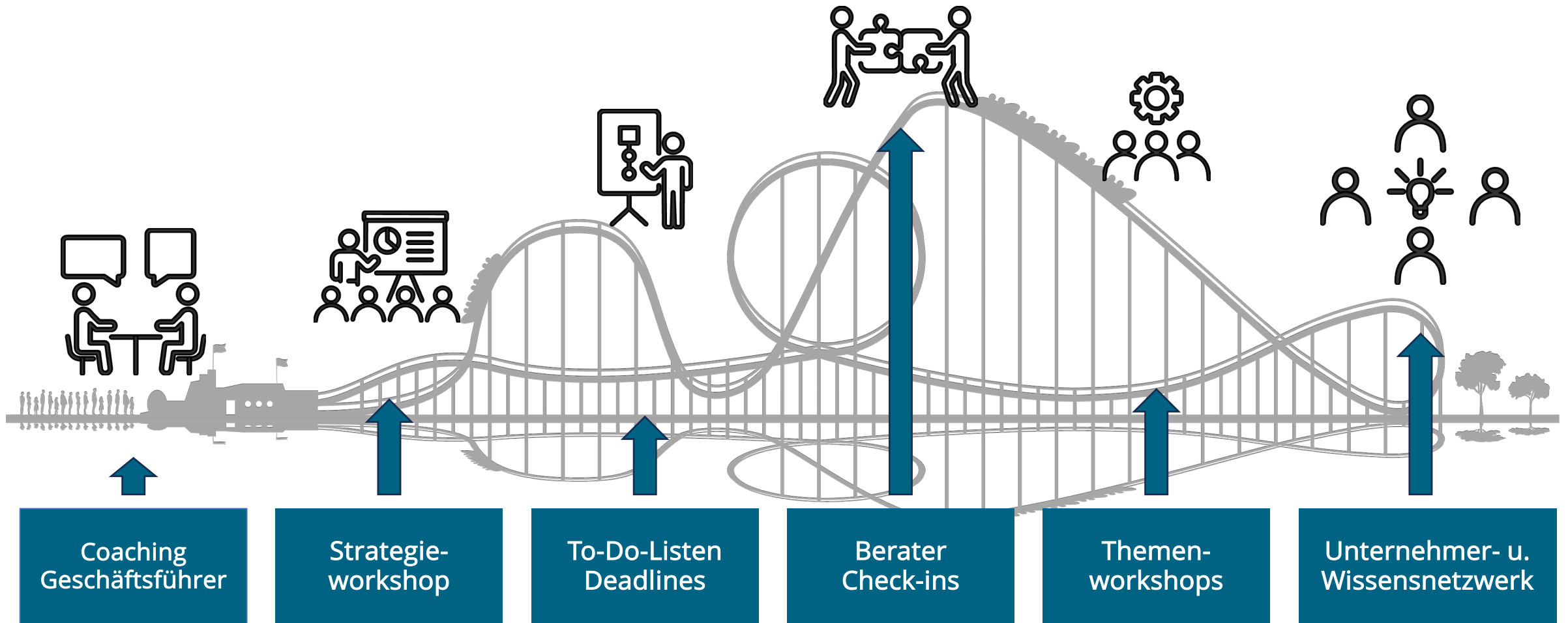
# Fahrplan für einen erfolgreichen Change

MORITZ



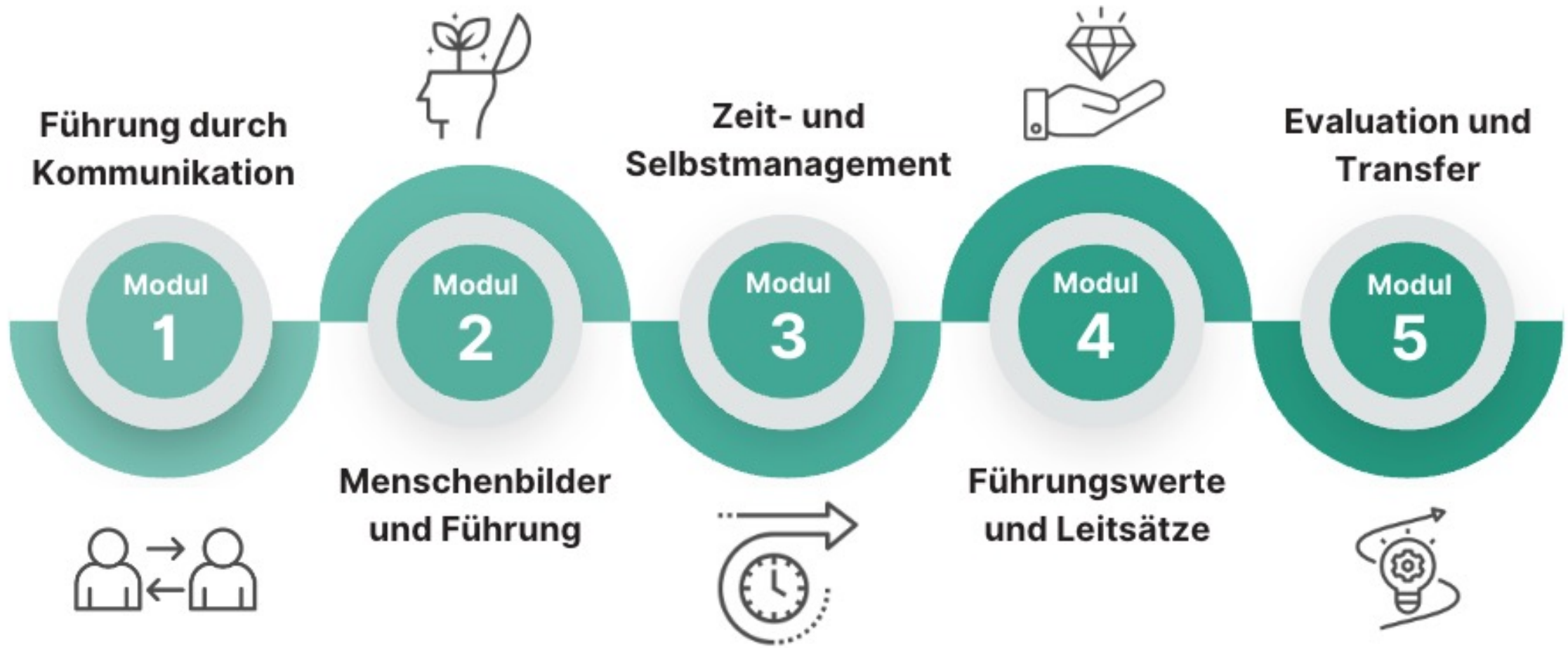
# Formate für einen erfolgreichen Change

MORITZ





# Lernreise in 5 Modulen





# Fördergeldmanagement



# Aktuelle Förderprojekten (bundesweit)

## BAFA – Unternehmensberatung

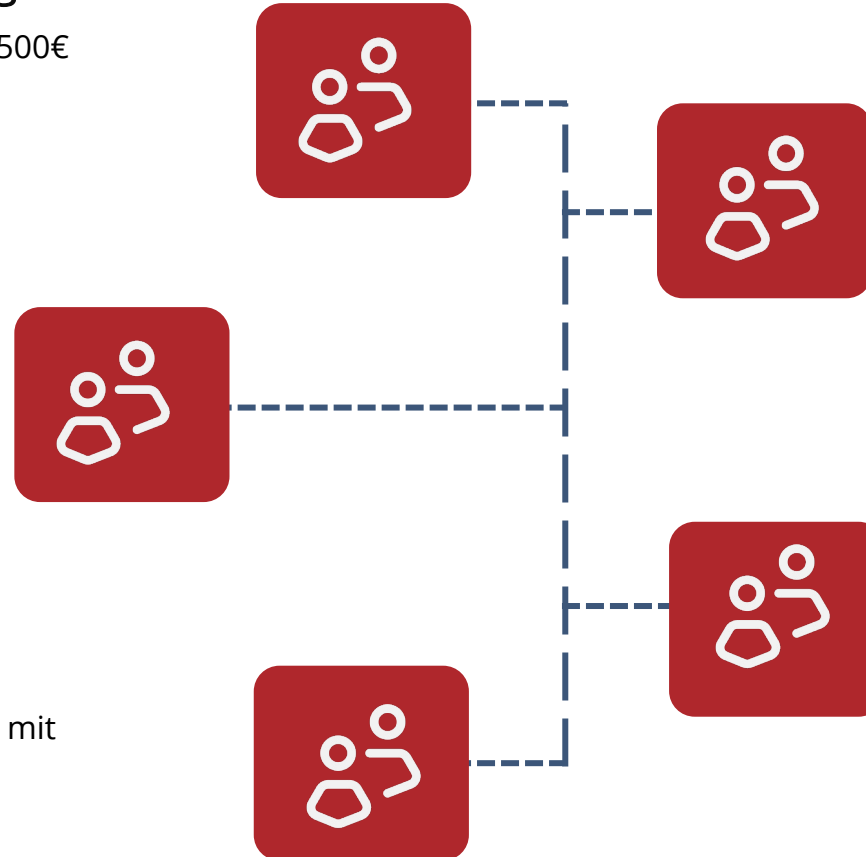
- Budget (Förderperiode): 5x 3.500€ = 17.500€ (netto)
- Förderung: 80% (neue BL & Bremen)  
50% (alte BL & Berlin)
- Laufzeit: bis 31.12.2026

## INQA - Coaching

- Budget (einmalig): 14.400€ (netto)
- Förderung: 80% für Unternehmen
- Laufzeit: bis 31.12.2027

## hiba FKM und D&G

- Budget: ab 900€ pro Tag | max. 10 Tage mit mind. 12 Teilnehmenden
- Förderung: 100% für Unternehmen in Brandenburg
- Laufzeit: bis 31.03.2026



## hiba Anlauf Sachsen

- Budget: ab 850€ pro Tag | max. 10 Tage mit mind. 12 Teilnehmenden
- Förderung: 100% für Unternehmen in Sachsen
- Laufzeit: bis 31.03.2026

## Weiterbildungsrichtlinien der Investitions- & Landesbanken

- Richtlinien je BL unterschiedlich

# HOGA BALTIC



seit 2023 on going

# HOGA GATE AND HARBOUR HH

für 2024 in Planung



# „Unsere“ Förderprojekte

HoGa BALTIC Mecklenburg-Vorpommern und HoGa Gate and Harbour Hamburg

✓ **Was wird gefördert?** KMU der HoGa-Branche in Form von Weiterbildungen, Trainings und Workshops

- in Mecklenburg-Vorpommern (35 Hotelbetriebe)
- in Hamburg (22 Hotelbetriebe)

✓ **Wie lange?**

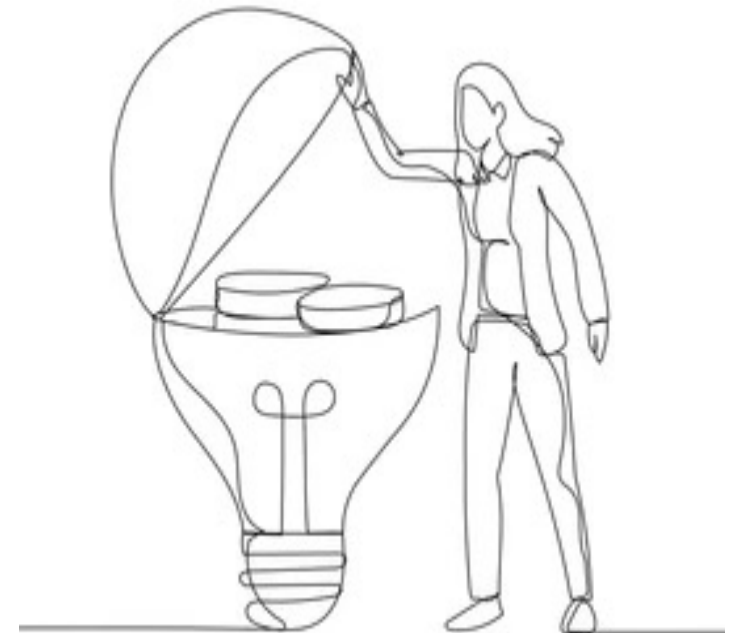
- MV= 31.03.2026
- HH= bis 2028

✓ **Wie hoch ist der Zuschuss?**

Je Unternehmen können bis zu 10 Tage im Jahr gefördert werden.

Pro Tag kann der Zuschuss bis zu 1.000,00 EUR betragen.

Voraussetzung: mind. 10 sozialversicherungspflichtig angestellte Mitarbeitende



# Projektziele

- ✓ Befähigung der Teilnehmenden, mit digitalen Lehr- und Lernformaten zu arbeiten & diese zielgerecht zu nutzen
- ✓ Gesellschaftspolitische Querschnittsthemen
- ✓ Projektvorhaben als zentraler Baustein für eine branchenbezogene Weiterbildungsstrategie in M-V für ein erfolgreiches Mitarbeitermanagement / Personalentwicklung
- ✓ Führungskräfte für das Thema Chancengleichheit, Changemanagement und Kommunikation in der HoGa-Branche sensibilisieren
- ✓ Führungskräfte in ihrer Führungsqualität zu den Themen der Personalentwicklung stärken und begleiten

# Projektziele

- ✓ Menschen, die bisher kaum Zugang zu betrieblicher Weiterbildung & Coachingangeboten hatten, werden in fachlichen und überfachlichen Themen trainiert und qualifiziert
- ✓ Hauptanliegen: Gleichstellung als Instrument zur Erschließung von schlummernden Fachkräftepotential zu erkennen, zu nutzen, und so auch die Arbeitgeber-Attraktivität der Branche zu verbessern
- ✓ Führungskräfte und angehende Führungskräfte werden in den klassischen Handlungsfeldern für Führung und Weiterbildung ihrer Teams befähigt & qualifiziert z.B.
  - Wertschätzende Führung, Kommunikation, Talentmanagement
- ✓ Bisher benachteiligte Beschäftigtengruppen werden gezielt gefördert
  - Wertschätzung Kommunikation - Konflikt
  - Stärkung Führungskompetenzen
  - Entwicklung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle

The background is a solid teal color. In the foreground, there are three stylized silhouettes of people's heads and shoulders, arranged in a row. The central silhouette is larger and more prominent. Above the silhouettes, there are two white speech bubbles with thin outlines. One is on the left and one is on the right. A dark teal horizontal bar is positioned across the middle of the image, containing the text.

# Referenzen aus der Praxis



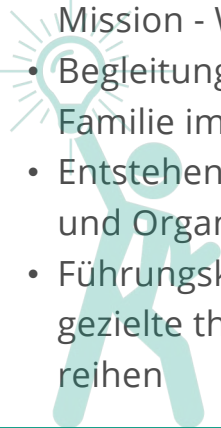
## FRAGESTELLUNG

- Sicherstellung und Begleitung eines Entwicklungsprozesses für das Unternehmen, um die geplante Familiennachfolge vorzubereiten



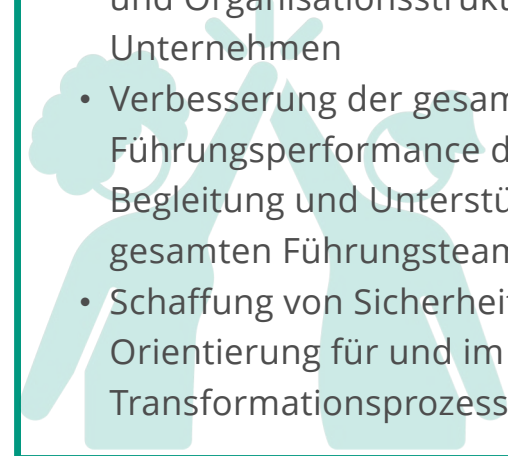
## LÖSUNG

- Erstellung eines Unternehmens- und Führungsleitbilds (Vision - Mission - Wertewelt)
- Begleitung der Geschäftsführung / Familie im Prozess
- Entstehen lassen einer Führungs- und Organisationsstruktur
- Führungskräfteentwicklung durch gezielte thematische Workshopreihen



## ERFOLG

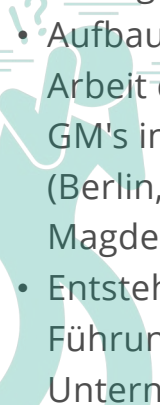
- Eine festgeschriebene Führungs- und Organisationsstruktur für das Unternehmen
- Verbesserung der gesamten Führungsperformance durch Begleitung und Unterstützung des gesamten Führungsteams
- Schaffung von Sicherheit und Orientierung für und im Transformationsprozess



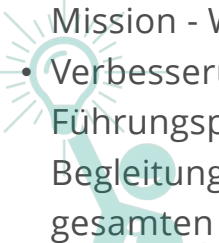
Durch die Beratung wurde der Impuls gegeben, Dinge von einer neuen Seite zu betrachten. Die Zusammenarbeit ist geprägt von offenem Austausch und dem Willen, das Unternehmen zu entwickeln. Durch MORITZ Consulting werden die Steine ins Rollen gebracht.

ANNE KORINTH  
Geschäftsführung

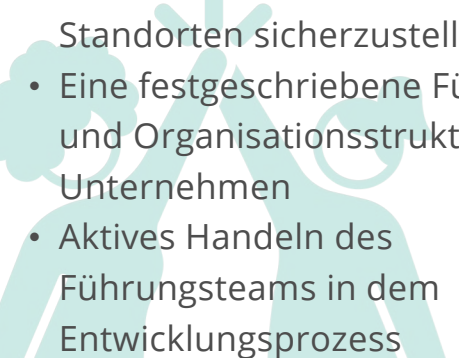
## FRAGESTELLUNG

- Entwicklung und Wachstum der Hotelgruppe
  - Aufbau und Unterstützung der Arbeit des Headquarters und der GM's in den einzelnen Standorten (Berlin, München, Köln, Magdeburg)
  - Entstehen lassen einer Führungsstruktur im Unternehmen
- 

## LÖSUNG

- Erstellung eines Unternehmens- und Führungsleitbilds (Vision - Mission - Wertewelt)
  - Verbesserung der gesamten Führungsperformance durch Begleitung und Unterstützung des gesamten Führungsteams
- 

## ERFOLG

- Befähigung des Führungsteams den Transfer in den einzelnen Standorten sicherzustellen
  - Eine festgeschriebene Führungs- und Organisationsstruktur für das Unternehmen
  - Aktives Handeln des Führungsteams in dem Entwicklungsprozess
- 

Durch das Führungskräftetraining sind wir als Team richtig gut zusammengewachsen. Die Zusammenarbeit aber besonders auch die Kommunikation innerhalb der Gruppe und in unseren einzelnen Teams hat sich seitdem deutlich verbessert. Wir gehen gestärkt und optimistisch daraus hervor und haben sehr viel über uns selbst und über unser Team gelernt!

BETTINA BOUCSEIN & PAUL L. DREYKLUFT  
HR Verantwortliche & Geschäftsführer



# THE GRAND

Ahrenshoop

MORITZ

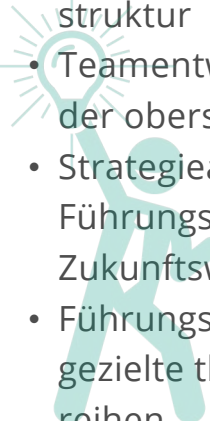
## FRAGESTELLUNG

- Unterstützung eines neu gebildeten Führungsteams bei der Beantwortung strategischer Fragestellungen



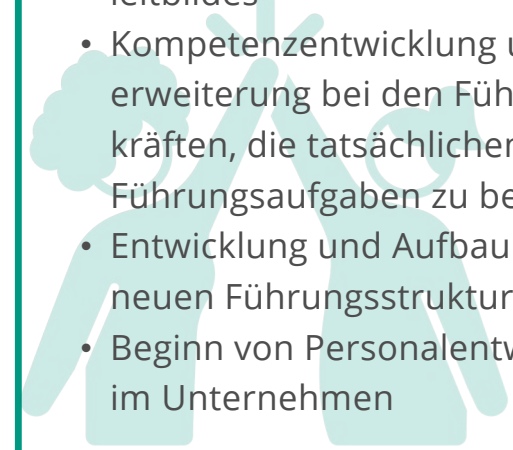
## LÖSUNG

- Analyse der Unternehmens-, Führungs- & Kommunikationsstruktur
- Teamentwicklungsmaßnahmen in der obersten Führungsebene
- Strategiearbeit mit allen Führungskräften im Rahmen von Zukunftswerkstätten
- Führungskräfteentwicklung durch gezielte thematische Workshopreihen



## ERFOLG

- Erarbeitung eines Führungsleitbildes
- Kompetenzentwicklung und -erweiterung bei den Führungskräften, die tatsächlichen Führungsaufgaben zu bewältigen
- Entwicklung und Aufbau einer neuen Führungsstruktur
- Beginn von Personalentwicklung im Unternehmen



Dank MORITZ Consulting konnten wir bereits viele Prozesse optimieren und unser Team schaut motiviert nach vorn. Auch in Zukunft freue ich mich, in Sachen Schulung und Beratung wieder auf MORITZ Consulting zurückzugreifen. Ich werde sie definitiv weiterempfehlen.

SUSANN PLATH  
Geschäftsführerin

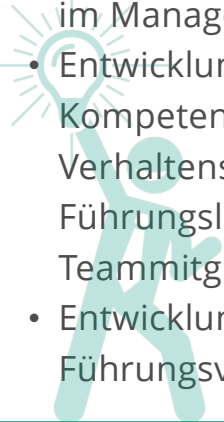
## FRAGESTELLUNG

- Entwicklung und Reorganisation des Managements auf verschiedenen Führungsebenen



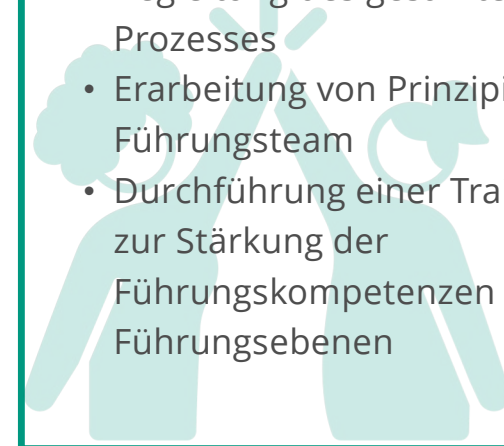
## LÖSUNG

- Analyse des Ist-Zustandes
- Anstoßen eines Changeprozesses im Managementteam
- Entwicklung von neuen Kompetenzen und Verhaltensweisen für die Führungsleistung der Teammitglieder
- Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses



## ERFOLG

- Planung, Umsetzung und Begleitung des gesamten Prozesses
- Erarbeitung von Prinzipien für das Führungsteam
- Durchführung einer Trainingsreihe zur Stärkung der Führungskompetenzen in allen Führungsebenen



Die erfrischende, leidenschaftliche und direkte Art und Weise hat uns angesprochen und am Ende die großartige Nähe zur Praxis in der Hotellerie überzeugt. Die Seminare sind individuell, einprägsam und nachhaltig. Wir fühlten uns immer mitgenommen und angesprochen!

## FRAGESTELLUNG

- Herstellung eines Benchmarks der Qualitätserbringung in den einzelnen Hotels
- Führungskräfte für ihre Rolle und Aufgaben sensibilisieren
- Personalentwicklung: Inhalte und Kompetenzen anhand der aufgedeckten Potenziale aus den Q-Checks vermitteln

## LÖSUNG

- Jährliche Qualitätschecks (2015 - 2019) in den einzelnen Häusern mit anschließender Auswertung in der Führungsebene
- Führungskräfteentwicklung durch wiederkehrende Workshops und Lernformate
- Einbeziehen aller Mitarbeitenden im Hinblick auf das Thema QM und Leistungserbringung

## ERFOLG

- Schaffen eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses in der gesamten Hotelgruppe
- Sensibilisierung und Befähigung der Führungskräfte für die Verantwortung und Aufgaben von Führung
- Beteiligung der Mitarbeitenden und signifikante Leistungssteigerung im Bereich Qualität / Gästezufriedenheit

"Das Außergewöhnliche an der Zusammenarbeit sind die guten Strukturen und die Fachkompetenz. Es ist durchweg eine harmonische Zusammenarbeit zu erleben. Ich empfehle die MORITZ Consulting weiter, da sie ein guter und verlässlicher Partner sind."

STEFAN SÜHR

Hoteldirektor AHORN Seehotel Templin



MORITZ

## Kontakt

MORITZ Consulting UG  
Helene-Lange-Straße 8  
14469 Potsdam

Tel. 0331 62 64 730  
[beratung@moritzconsulting.de](mailto:beratung@moritzconsulting.de)  
[www.moritzconsulting.de](http://www.moritzconsulting.de)

SCAN ME

