
Kronos Network GmbH

München – Berlin

Richard-Wagner-Straße 17
80333 München

info@kronos-network.com
www.kronos-network.com



© Ottmar Hörl

**Wir unterstützen Veränderung.
Wir ermöglichen Entwicklung.**

Eine gut geführte Organisation ist energiegeladen und begeistert von dem, was sie tut. Sie ist kreativ, zielorientiert, mutig und flexibel. Ihre Ziele sind klar, ihre Aktionen überlegt. Sie liefert Ergebnisse und entwickelt Potentiale. Ihre Führungskräfte überzeugen menschlich und sind fachlich exzellent.

Eine solche Organisation hat jede Chance auf Erfolg.

Wir unterstützen Sie auf Ihrem Weg.

Unsere Kernkompetenz

Wir unterstützen Unternehmen und andere Organisationen dabei, ihre Potentiale zu nutzen und Veränderungen erfolgreich zu bewältigen. In den Fokus nehmen wir dabei all jene unternehmerischen Herausforderungen, bei denen die „richtige Entscheidung“ nicht ausreicht, sondern die eine Überzeugung, Mobilisierung und Weiterentwicklung der Organisation erfordern.

In unserer Arbeit integrieren wir ein tiefes Verständnis von erfolgreichen Geschäften und hervorragender Management-Praxis mit langjähriger Erfahrung in der Gestaltung von Prozessen zur Einbeziehung von Führungskräften und Mitarbeitern: Wir kennen Best-Practice und wir haben klare Meinungen zu geschäftlichen Herausforderungen – dennoch sind wir davon überzeugt, dass jede Organisation ihren eigenen Weg finden muss. Dabei unterstützen wir sie.

Typische Herausforderungen

Wir unterstützen unsere Klienten in ihren individuellen geschäftlichen Herausforderungen. Für diese entwickeln wir individuelle Lösungen, passgenau auf den Einzelfall zugeschnitten – für ganz unterschiedliche Unternehmenstypen: Für Partnerschaften, Familienunternehmen und Kapitalgesellschaften, genauso wie auch für Start-Ups, Mittelständler und DAX-Konzerne.

Dennoch haben unsere Klienten typische Herausforderungen, die wir gemeinsam lösen:

- Neue Geschäftsmodelle entwickeln und erfolgreich umsetzen
- Überzeugende Strategien erarbeiten und nachhaltig im Unternehmen verankern
- Führungsteams stabilisieren und dabei wirkliche Überzeugung für anspruchsvolle Ziele erreichen
- Führungs- und Steuerungsprozesse neu ausrichten und dadurch die Grundlage für eine neue Leistungskultur legen
- Kreativitätspotentiale freisetzen und Innovation ermöglichen
- Integrationen erfolgreich bewältigen, nach Fusionen wie auch bei internen Reorganisationen
- Führungswechsel erfolgreich gestalten – klare Signale für einen Aufbruch setzen, ohne bewährtes Erfahrungswissen zu gefährden

Führung im Fokus

Maßgebliche Veränderungen können nicht ohne erfolgreiche Führung gelingen. Führungskräfte stehen im Fokus, werden ständig interpretiert – sie agieren immer, auch wenn sie nicht handeln.

Einstellungen, Erfahrungen und Überzeugungen prägen die Art und Weise, wie Menschen Führung übernehmen und praktizieren. In verantwortungsvollen Positionen hängt der Erfolg der Arbeit entscheidend vom Führungsverständnis und der Führungsqualität der handelnden Personen ab. Aus unserer Perspektive gründet Führungsqualität in vier auf einander aufbauenden Elementen:

- „Wissen“, d.h. ein tiefes Verständnis und konkrete Kenntnisse über alle Aspekte von Führung bezogen auf das zugrunde liegende Geschäft,
- „Können“, d.h. all jene Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für erfolgreiche Führung erforderlich sind. Hierbei beziehen wir die geschäftlichen Führungsprozesse („Planen und Vereinbaren“ / „Umsetzen und Nachhalten“) genauso ein wie die Führung von und in Teams, aber auch die „persönliche Führung“ des Individuums durch sich selbst, d.h. seine Fähigkeit zu Reflexion und verändertem Handeln („personal mastery“),
- „Wollen“, d.h. die Einstellungen, Werte und Normen, die das konkrete Handeln einer Führungskraft bestimmen und damit auch den Willen, Veränderungen in der Organisation oder die eigene Weiterentwicklung nachhaltig anzugehen,
- „Durchhalten“, d.h. die Energie und die Frustrationstoleranz, die in eine konkrete Herausforderung investiert wird.

Diese Elemente müssen sich gegenseitig ergänzen und verstärken – und bestimmen gemeinsam die in einer Organisation erlebbare Führungsqualität. In unserer Arbeit entwickeln wir Führungsqualität gezielt weiter. Jeden durch uns unterstützten Veränderungsprozess nutzen wir zur Weiterentwicklung der Führungsqualität in der gesamten Organisation. Nicht zusätzlich, sondern als integralen Bestandteil unseres Vorgehens.

Veränderung – und ihre Grenzen

Wir wissen, wie Führung wirkungsvoll gestalten kann – und wann Organisationen ihre Eigendynamik einfordern. Unser Ansatz beruht auf sechs wesentlichen Überzeugungen:

- Organisationen können sich nur in dem Maß erfolgreich weiterentwickeln, wie sich ihre Führung weiterentwickelt.
- Organisationen leben. Ihre Strukturen und Prozesse sind nicht in Stein gehauen. Führung kann prägen und gestalten, den Wandel aber nicht anordnen.
- Management-Techniken und -Fertigkeiten sind unverzichtbar, aber nicht hinreichend. Steigerung der Führungsqualität heißt Erweiterung des Verhaltensspektrums der Führungskräfte. Erst dann ist das Neue in der Welt – und kann ausstrahlen. Damit geht es in Veränderungsprozessen immer auch um individuelle Lern-Prozesse auf den verschiedenen Führungsebenen.
- Nachhaltiges, eigenverantwortliches Lernen geschieht durch praktische Erfahrung in für den Einzelnen relevanten Situationen. Nur so zeigt und bewährt sich das Neue.
- Verhaltensmuster, Haltungen und Einstellungen prägen die eigene Art zu führen. Wer seine eigene innere Landkarte studiert, lernt mit diesen Landschaften umzugehen und kann Zukunft gestalten. Reflexionsräume sind unverzichtbar.
- Führungskräfte brauchen den Austausch mit Menschen in vergleichbaren Situationen. Gemeinsames Lernen in bewusst gestalteter Gruppendynamik stärkt die Kompetenz des Einzelnen.

In unseren Überzeugungen sind wir geprägt von langjährigen praktischen Erfahrungen, die wir in der Arbeit mit Unternehmen, Verbänden, öffentlichen Organisationen und individuellen Führungskräften gewonnen haben. Unsere theoretische Fundierung beziehen wir aus der Systemtheorie (Dirk Baecker, Fritz B. Simon et al.), aus grundlegenden Konzepten zur systemischen Führung (Ron Heifetz, Peter Senge, Rudi Wimmer et al.) und zur Lerntheorie (Chris Argyris, Ed Schein, Bob Kegan et al.).

Wie wir arbeiten

Unsere Klienten nutzen uns als Architekten und Bauleiter für Veränderungsprozesse. Wir integrieren Beratung, Prozessunterstützung und Projektmanagement in unserem Vorgehen. Die gezielte Weiterentwicklung von Führungsqualität durch Coaching und/oder „action learning“ ist Teil unserer Unterstützung – dabei nutzen wir die jeweilige Veränderungssituation als konkretes Lernfeld.

Unsere Erfahrung in Beratung und in operativer Führungsverantwortung haben uns die Grenzen standardisierter Entwicklungsprogramme aufgezeigt. Wir verstehen uns daher als innovative Projektschmiede, die in enger Kooperation mit dem jeweiligen Auftraggeber passgenaue, individuelle Lösungen entwickelt. Dabei legen wir in allen Projekten Wert darauf, inhaltliche Entwicklung (oder: „Geschäftsentwicklung“) und persönliche Entwicklung (oder: Entwicklung von Organisationen) zu integrieren.

Wir handeln als Entwicklungspartner unserer Klienten – wir leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Lösung, verzichten aber auf vorschnelle Antworten, um Klienten zu ihrer eigenen Lösung zu führen

Wandel unterstützen – auch jenseits von Unternehmen

Partner und Mitarbeiter von Kronos Network verbindet das Anliegen, die in Wirtschaftsunternehmen und großen öffentlichen Organisationen etablierten Vorgehensweisen in gesellschaftliche Handlungsfelder zu übertragen. Fünf Handlungsfelder sind uns dabei besonders wichtig:

- Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt: Wir entwickeln innovative Pilotprojekte zur Integration von Arbeitslosen und setzen diese in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit und lokalen Jobcentern erfolgreich um.
- Schulentwicklung: Seit vielen Jahren kooperieren wir mit der Bosch-Stiftung (Deutscher Schulpreis“), arbeiten aber auch direkt mit Schulen, um hervorragende Schulpraxis zu verankern und Schulen in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen.
- Frauen gehen in Führung: Wir entwickeln Programme zur Weiterentwicklung der Führungsfähigkeit von Frauen – und führen diese als offene Angebote oder spezifisch ausgerichtet auf einzelne Unternehmen und andere Organisationen durch.
- Verhaltensänderung chronisch kranker Menschen: In Zusammenarbeit mit Krankenversicherungsträgern entwickeln wir innovative „disease management“-Programme für chronisch kranke Menschen, um diese bei Verhaltensänderungen zu unterstützen, und ihnen so das Leben mit ihrer Krankheit zu erleichtern und Spätfolgen zu reduzieren.
- Bewältigung von Wachstumsschwellen für NGOs: Für viele NGOs ist die Bewältigung der nächsten Wachstumsschwelle erfolgsentscheidend - in der Weiterentwicklung und Gestaltung ihres Wachstums unterstützen wir einzelne Ashoka-Initiativen genauso wie die Clinton-Stiftung.

„Die Erfindung des Problems ist
wichtiger als die Erfindung der Lösung;
in der Frage liegt mehr als in der
Antwort.“

Walter Rathenau



Matthias Beck
Geschäftsführer

Professioneller Hintergrund (Auswahl)

- Langjährige Erfahrung in Konzeption, Gestaltung und Unterstützung von Veränderungsprozessen in Unternehmen, öffentlichen Institutionen und dem dritten Sektor
- Unterstützung von strategischen Neuausrichtungen, Integration von Fusionen und Gestaltung von operativen Veränderungsprozessen in zahlreichen Branchen
- Fokus in der Entwicklung von Führungsteams – in Geschäftsführungen, Vorständen und Aufsichtsräten, in Kapitalgesellschaften, Partnerschaften und Familienunternehmen
- Forschung und Lehre in Change Management und Leadership Development
- Studium der Betriebswirtschaftslehre (Frankfurt) und der Public Administration (Harvard)

„Es ist nicht gesagt, dass es besser wird,
wenn es anders wird. Wenn es aber
besser werden soll, muss es anders
werden.“

Georg Christoph Lichtenberg



Dr. Christiane Zerfaß
Geschäftsführerin

Professioneller Hintergrund (Auswahl)

- Langjährige Erfahrungen in Politik-, Kommunikations- und Organisationsberatung
- Mehrjährige Führungstätigkeit sowohl in der öffentlichen Verwaltung auf Bundes- und Landesebene als auch in Gewerkschaften und Verbänden
- Ausbildungen zur systemischen Prozess- und Organisationsberaterin (ComTeam, Gmund - Simon, Weber & Friends, Berlin – Managementzentrum Witten, Berlin und Wien)
- Zahlreiche Weiterbildungen im Kontext Coaching/Organisationsberatung, u.a.
 - Potenzialdiagnostik: u.a. Hogan Assessments, KODE®, KODE®X, STAB, Human Synergistics, Belbin
 - Konstruktive Kommunikation: Non violent communication (Rosenberg)
 - Business-Aufstellungen: Matthias Varga von Kibéd/Insa Sparrer (SySt)
- Promovierte Mediävistin mit Hang zum Sinnstiften