



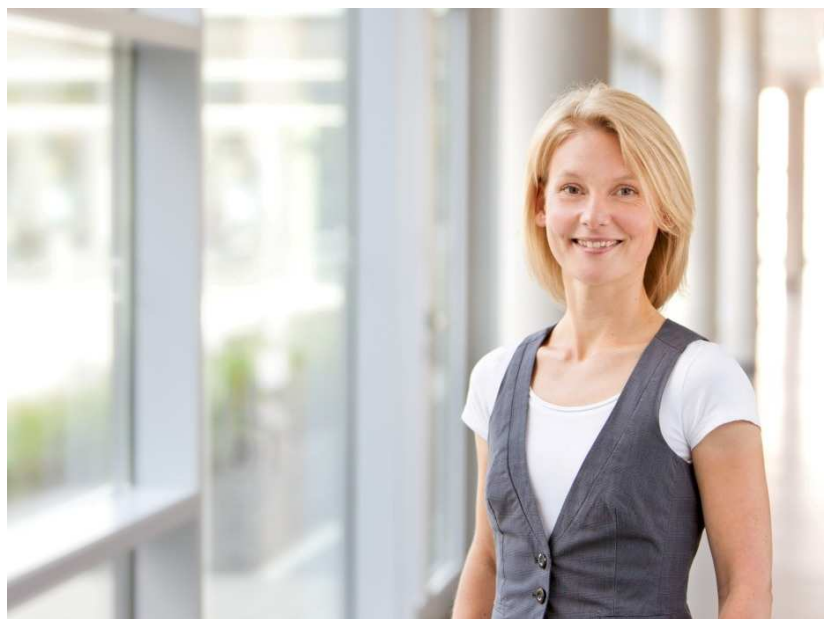
Sie wollen Ihre Erfolge ausbauen und Ihre Organisation fit für die Zukunft machen?

Ragna Melzer - Organisationsberatung ist Ihre kompetente Partnerin für die Gestaltung komplexer Veränderungsvorhaben und bietet **Organisationsberatung mit System**.

Als erfahrene Beraterin und Moderatorin Sorge ich dafür, dass Sie in produktiver Atmosphäre praktikable Lösungen entwickeln. Sie nutzen die Potenziale Ihres Teams noch optimaler und arbeiten gewinnbringender mit Ihren Kunden und Partnern zusammen.

Wie ich Sie ganz individuell unterstützen kann, klären Sie am besten im persönlichen Gespräch. Ich freue mich auf Sie!

Ragna Melzer



Ragna Melzer
Rimbachstraße 54
98 527 Suhl/ Thüringen
03681 3611 289
melzer@ragnameelzer.de

Organisationsberatung mit System¹

Der Druck auf moderne Organisationen wächst, denn ihr Umfeld ändert sich rasant. Knappe Ressourcen, harter Wettbewerb und anspruchsvolle Kunden fordern Kreativität und Innovation.

Zukunftsorientierte Organisationen setzen auf die Balance von Stabilität und Flexibilität, auf längerfristige Strategien, leistungsfähige Strukturen und Abläufe und auf ein motiviertes Team. Und sie brauchen ein **professionelles Change-Management**, denn Veränderungen gelingen weder im Selbstlauf noch ohne die betroffenen Menschen!

Mein Angebot - Organisationsberatung mit System

Gerade weil Sie keine vorgefertigten Lösungen wollen, sondern nach **individuellen Wegen für Ihre Organisation** suchen, brauchen Sie Zeit, Energie und Know-How.

Als erfahrene Organisationsberaterin und Prozessmoderatorin garantiere ich Ihnen genau die **Unterstützung**, die Sie wirklich brauchen und **die zu Ihnen passt!**

Gemeinsam mit Ihnen gestalte ich einen Prozess, der möglichst viele betroffene Menschen für eine aktive Mitwirkung mobilisiert und ihre Erfahrungen konsequent einbindet.

Ihr Gewinn - gemeinsame Sichtweisen und nachhaltige Entwicklung

So konzentrieren Sie sich auf Ihr **Kerngeschäft** und profitieren von

- einem konsequent lösungs- und umsetzungsorientierten Vorgehen
- einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre und hochwertigen Ergebnissen
- einer aktivierenden und motivierenden Einbindung Ihres Teams

¹ vgl. S.7: Organisationsberatung mit System – kurz erklärt

Kompetenzen

Als erfahrene Organisationsberaterin unterstütze ich Menschen und Organisationen bei der **Realisierung komplexer Veränderungsvorhaben**.

Durch meinen unverfälschten **Blick von außen** und **präzises Fragen** finde ich heraus, wo Sie der Schuh drückt. Gemeinsam mit Ihnen plane ich den **optimalen Kurs** und begleite Sie bei der Umsetzung. Ich behalte Ihre **Ziele im Blick** und bin auch dann an Ihrer Seite, wenn es mal nicht nach Plan läuft. Keine Frage: Sie behalten die Fäden in der Hand.

Ich **moderiere** Ihre **Meetings, Workshops und Konferenzen** und Sorge dafür, dass Sie in produktiver Atmosphäre praktikable Lösungen entwickeln, z.B. zu folgenden Themen:

Zukunft gestalten

- Trends erkennen, Erfahrungen und Kompetenzen nutzen
- Visionen und Leitbilder entwickeln
- Strategien erarbeiten und im Alltag umsetzen

Organisationen entwickeln

- Strukturen, Abläufe und Funktionen optimieren
- Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse anpassen
- Teamarbeit verbessern und Führungskonzepte entwickeln
- Konflikte konstruktiv angehen

Umfeld einbeziehen

- Kunden, Partner und Öffentlichkeit einbinden
- Kooperationen pflegen und weiterentwickeln
- Netzwerke aufbauen und gewinnbringend gestalten

Ich bin überzeugte **Networkerin** und arbeite bei Bedarf gern mit anderen **kompetenten Partnern aus** den Bereichen **Beratung, Coaching und Training** zusammen.

Referenzen

Meine Kunden sind **kleine und mittlere Unternehmen** aus verschiedenen Branchen und Regionen. Sie sind im **Profit- und im Not-for-Profitbereich** tätig. Ihre Herausforderungen sind vielfältig wie sie selbst. Daher begleite ich ganz unterschiedliche **Veränderungsprozesse**, z.B.

Ein Dienstleister reagiert mit flexiblen Strukturen auf die Anforderungen seiner Auftraggeber

Die neu eingeführte Matrixorganisation erfordert mehr Eigenverantwortung und Entscheidungsfreude der Projektleitungen. Es werden Workshops zur Optimierung ihrer Projektmanagement-Kompetenzen durchgeführt. Die internen Kommunikations- und Entscheidungsprozesse werden neu geregelt.

Das Profil eines Hochschulstudiengangs wird strategisch neu ausgerichtet.

Durch eine zukunftsfähige Ausrichtung und geeignete Besetzung der frei werdenden Professorenstelle sollen mehr Studierende gewonnen und der Standort gesichert werden. Die Strategiekonferenz des Professorenkollegiums bereitet die Entscheidung vor.

Die Fusion zweier Kulturbetriebe erfordert ein gemeinsames Angebotskonzept.

Ein Konzept-Workshop von Führungskräften und Mitarbeitenden beider Organisationen führt zur Verständigung über strategische Ausrichtung, Ziele und Angebote am neuen Standort. Im weiteren Prozess setzen sich die Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Leitbildern und Kulturen auseinander und finden eine gemeinsame Basis.

Auszug Kundenliste

- Freudenberg Stiftung GmbH
- Hochschule Heilbronn – Campus Künzelsau/ Reinhold-Würth-Hochschule
- Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank
- Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit Schleswig-Holstein e.V.
- Robert Bosch Stiftung GmbH
- WeTeK gGmbH und Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH Berlin
- Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e.V.
- Save the children Deutschland e.V.
- Kommunen: Mannheim, Kassel, Mülheim/Ruhr und Gera

Publikationen

- Ragna Melzer (2012): Wohlfahrtsverbände und Jugendhilfe - lokal koordiniert? in: Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative (Hrsg.): Lokale Bildungsverantwortung - Kommunale Koordinierung beim Übergang Schule-Arbeitswelt. Kohlhammer Verlag (2012)
- Heiner Brülle, Gerhard Christe, Ragna Melzer & Lutz Wende (2011): Schulbezogene Unterstützungsnetzwerke - Gestaltungsansätze der Jugendhilfe zur Bildungsförderung armer Jugendlicher im Übergang Schule-Beruf. Expertise im Auftrag des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
- Ragna Melzer (2011): Fünf Thesen zur besseren Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf in: Dreizehn -Zeitschrift für Jugendsozialarbeit Ausgabe 4/2011, S. 30-33. Berlin
- Ragna Melzer/ Lutz Wende (2010): Einfach weiter wie bisher? – Das wird nicht reichen! Anregungen zur Weiterentwicklung lokaler Gestaltungsansätze am Übergang Schule-Beruf. Ergebnisse eines Expert/-innengesprächs am 19.01.2010 in Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 5/2010, S.354-362. Berlin
- Ragna Melzer (2010): Teil der Lösung oder Teil des Problems? – Die Rolle Freier Träger im Lokalen Übergangsmanagement. Gastbeitrag in Bundesinstitut für Berufsbildung e.V./ www.good-practice.de. Bonn
- AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.) (2009): Zwischen Schule und Arbeitswelt – Freie Träger im Lokalen Übergangsmanagement. Arbeitshilfe. Berlin
- Ragna Melzer (2008): Übergangssysteme neu denken – regionale Konzepte zur beruflichen Integration junger Menschen. in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 2/2008, S. 109-115, Berlin

Ragna Melzer

Seit 2010 bin ich als selbständige Beraterin für kleine und mittlere Unternehmen sowie für Kommunen, Wissenschaft, Stiftungen und gemeinnützige Organisationen tätig.

Als Master of Social Management, Projektmanagerin und Diplompädagogin erwarb ich in verschiedenen Bildungs- und Beratungsorganisationen in Berlin und Thüringen umfassende Erfahrungen in der Beratung, Moderation und Projektarbeit.

Eigenverantwortung, Unabhängigkeit und Zuverlässigkeit sind wichtige Prämissen meiner Arbeit. Ich begegne meinen Kunden und Partnern mit Wertschätzung und Offenheit, arbeite fortwährend an meiner Professionalität und Kreativität und gehe mit Neugier, Gelassenheit und Zuversicht ans Werk.



Ragna Melzer, Jg. 1971

Qualifikation

- ✘ Systemische Unternehmensberatung– Ausbildung bei TRIGON Entwicklungsberatung GmbH
- ✘ Zertifizierte Projektmanagerin (Level D) – Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement
- ✘ Master of Social Management - berufsbegleitenden Studium an der FH Mittweida -
- ✘ Diplompädagogin - Studium an der Martin-Luther Universität

Praxis

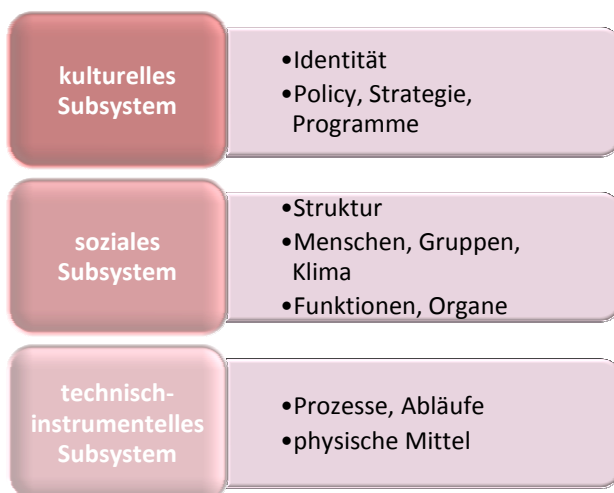
- ✘ Ragna Melzer – Organisationsberatung – Inhaberin,
- ✘ Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. – Referentin
- ✘ Jugendberufshilfe Thüringen e.V. – Beraterin
- ✘ HEUREKA E. Abele Bildungsgesellschaft mbH - Beraterin

Organisationsberatung mit System

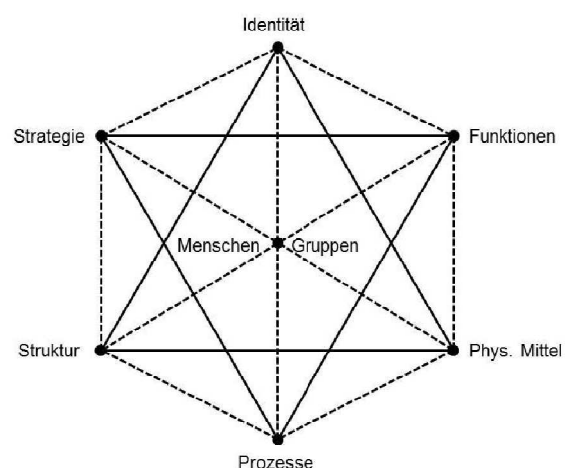
- ☐ ist davon überzeugt, dass **moderne Organisationen** immer **in Bewegung** sind. Denn in dem Maße, wie sich Menschen und Umfeld einer Organisation ändern, muss auch sie sich entwickeln.
- ☐ gibt **Anstöße** und vermittelt **Know-How**, damit sich Organisationen selbst entwickeln und ihre **Veränderungsprozesse eigenständig initiieren** und **umsetzen** können.
- ☐ **gestaltet** einen **Prozess**, der es Organisationen ermöglicht, **in produktiver Atmosphäre praktikable Lösungen** für ihre konkreten Fragen zu entwickeln.
- ☐ arbeitet mit der **gesamten Organisation** und motiviert möglichst viele **betroffene Menschen** für eine **aktive Mitwirkung** am Veränderungsvorhaben.
- ☐ konzentriert sich auf den **Veränderungsprozess** selbst und stellt sicher, dass **externe Fachkompetenz** sowie individuelles **Coaching bzw. Training** zielführend **integriert** werden.
- ☐ basiert auf einem **ganzheitlichen, systemisch-evolutionären Ansatz** zur Planung und Gestaltung komplexer Veränderungsprozesse in Organisationen.
- ☐ nutzt **systemische Theorien und Modelle** der Entwicklung von Organisationen, um **Orientierung** zu ermöglichen, **Komplexität** zu reduzieren und **Veränderungsprozesse transparent** zu **gestalten**. Sie verknüpft diese Modelle in Form einer:

Landkarte der Organisationsentwicklung²

- I. Das **Ganzheitliche Organisationskonzept** beschreibt die **Subsysteme** und **Wesenselemente** von Organisationen, bezieht die relevanten Kontexte ein und macht die Wechselwirkungen innerhalb des Systems deutlich sichtbar.



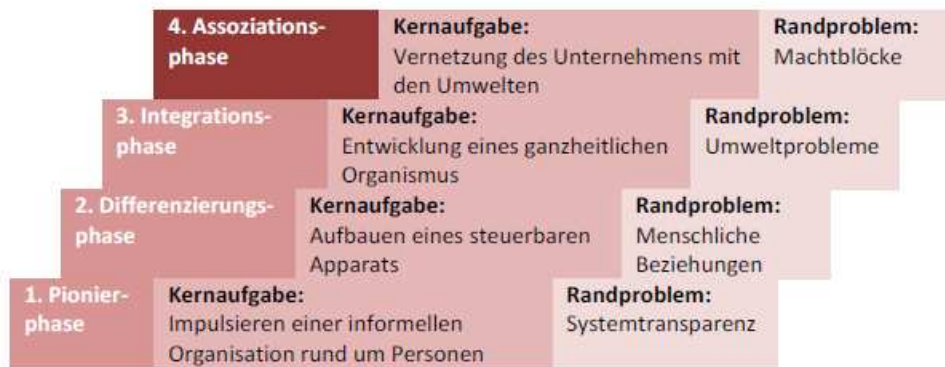
Grafik 1
Subsysteme und Wesenselemente von Organisationen



Grafik 2
Wesenselemente und deren Wechselwirkungen

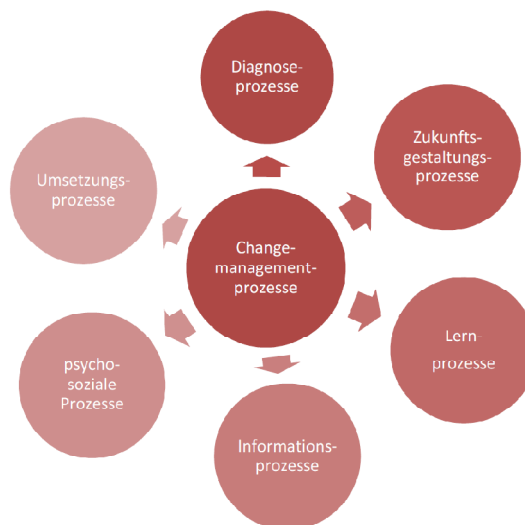
² ‚Organisationsberatung mit System‘ basiert auf Konzepten der TRIGON Entwicklungsberatung: www.Trigon.at

- II. Die vier **Entwicklungsphasen von Organisationen** verweisen auf unterschiedliche Anforderungen für Führung und Gestaltung einer Organisation während ihres Bestehens. Veränderungen sind innerhalb einer Phase, aber auch beim Übergang zur nächsten Phase möglich.



Grafik 3: Entwicklungsphasen einer Organisation

- III. Die **Basisprozesse der Organisationsentwicklung** sind ausschlaggebend für die Initiierung und Steuerung komplexer Veränderungsprozesse. Sie sind gleichermaßen wichtig und systematisch miteinander zu verknüpfen.



Grafik 4: Basisprozesse der Organisationsentwicklung

Literaturempfehlung

Friedrich Glasl, Trude Kalcher, Hannes Piber: Professionelle Prozessberatung Haupt, Bern, 2008

Friedrich Glasl: Dynamische Unternehmensentwicklung, Haupt, Bern 2006

Hans Glatz, Friedrich Graf-Götz: Handbuch Organisation gestalten, Weinheim/ Basel Beltz 2007

Oliver Martin: Es sind die Wechselwirkungen, auf die es ankommt in: Trigon Themen 02/2012: Die Systemtheorie in der Praxis