



wissenswert-Referenzen

„Am Ball sein“

Unternehmen und Organisationen unterschiedlichster Branchen und Grössen nutzten bisher die Kompetenz von wissenswert in ganz unterschiedlicher Art und Intensität. Eine Auswahl typischer Beratungsprojekten zeigt, wie und mit welchem Ergebnis ich konkret gearbeitet habe. Entdecken Sie die Potenziale für Ihre Fragestellung.

Lassen Sie sich vom Feedback der von Kunden und Seminarteilnehmern inspirieren!

Bitte fragen Sie auch persönliche Referenzen an!

Beratungskunden

- Die Mobiliar
- Helsana Versicherungen AG
- Helvetia Patria Versicherungen AG (als Angestellte)
- KanAm International GmbH
- Olma Messen St. Gallen
- Ärzte ohne Grenzen Österreich
- Erziehungsdepartement des Kantons Aargau
- Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH
- Saurer Group / Barmag AG
- Swisscom IT Services AG (sowie für Kunden der Swisscom IT)

Beratungsprojekte

Hier finden Sie eine Auswahl der Beratungsprojekte:

- Innovationsmanagement/Unternehmenskultur-Entwicklung:
Mit einer Erfahrungsgeschichte das Change Management bei einem Dienstleister unterstützen
- Innovations- und Verbesserungsmanagement:
Mit Lessons Learned und Best Practices effizientere Kundenprojekte einer IT-Firma
- Innovations- und Verbesserungsmanagement:
Qualität und Innovation bei einem KMU mit einer Wissensgemeinschaft steigern
- Innovations- und Verbesserungsmanagement:
Der 1. Schritt in einem kleinen Finanzunternehmen
- Informationsmanagement:
Ein dezentral gepflegtes Intranet für eine IT-Firma
- Informationsmanagement:
Zuverlässige Weisungen mit einer Weisungsdatenbank in einer Versicherung

Mit einer Erfahrungsgeschichte das Change Management bei einem Dienstleister unterstützen

In einem grossen Unternehmen des internationalen Projektgeschäfts war in einem 2-jährigen Veränderungsprozess die IT kundenorientierter ausgerichtet worden. Das war nicht immer geradlinig und plangemäss verlaufen. Zukünftige Change Manager sollten von den Erfahrungen aus dem IT-Veränderungsprozess profitieren. Die Methode der Learning History (Kleiner/Roth am MIT Boston) bzw. Erfahrungsgeschichte (Fraunhofer Gesellschaft) macht derartige Erfahrungen greifbar. Aus Interviews mit Beteiligten und Betroffenen werden zentrale Zitate extrahiert und zu einer spannenden Geschichte zusammen gebunden. Unverzichtbare Ergänzung sind Workshops, in denen die unterschiedlichen Sichten schliesslich gemeinsam reflektiert und zu Erkenntnissen verdichtet werden. Mit dieser Erfahrungsgeschichte konnte das Unternehmen einige wunde Punkte – vor allem auch in der Unternehmenskultur – identifizieren und nun in Veränderungsprozessen berücksichtigen.

Mehr Informationen:

- [Die Methode der Erfahrungsgeschichte](#) PDF
- [Storytelling – Die Kraft des Erzählens nutzen](#) PDF
- [„Wie man einen Kochtopf unter Druck hält ...“](#) PDF

Mit Lessons Learned und Best Practices effizientere Kundenprojekte einer IT-Firma

Ein grosser IT-Dienstleister hatte ein neu entwickeltes Intranet-Produkt bei einigen Kunden implementiert. Um die nächsten Projekte effizienter abwickeln und neue Projektleiter schneller einarbeiten zu können, sollten die Erfahrungen aus einem der Integrationsprojekte ausgewertet werden. **wissenswert** wählte einen einfachen, praktikablen Ansatz mit Mikroartikeln (nach Willke). Das sind sehr kurze strukturierte Artikel von maximal einer Seite. Darin reflektieren die Projektbeteiligten ihre Erfahrungen. Wichtig ist ihr persönliches Erleben der Situation, ein ausgefeilter Schreibstil ist nicht notwendig. In einem Workshop wurden alle Mikroartikel gemeinsam diskutiert und ausgewertet. Die Erkenntnisse waren vielfältig und betrafen:

- den vor gelagerten Offertprozess
- die Kommunikation mit Kunden
- das Projektmanagement
- die Produktweiterentwicklung
- den Customizing-Prozess selbst.

Die Erkenntnisse flossen in bereits bestehende Best-Practice-Dokumente ein. Startet ein neues Projekt, verhelfen nicht nur die Dokumente, sondern auch ein Workshop mit alten und neuen Projektbeteiligten dem Projekt zu mehr Effizienz im Prozess und zu mehr Qualität im Resultat.

Mehr Informationen:

- Lessons Learned und Best Practices – Das Zusammenspiel von Prozessen und Dokumenten beim Erfahrungslernen am Beispiel eines IT-Dienstleisters (Artikel im Buch „Wissenskommunikation“)

Qualität und Innovation bei einem KMU mit einer Wissensgemeinschaft steigern

Bei einem KMU der Dienstleistungsbranche waren Interviews mit allen Führungskräften durchgeführt worden, um Ansätze für mehr Qualität und Innovation zu identifizieren. Das Unternehmen agierte sehr erfolgreich und war in der Vergangenheit stark gewachsen, spürte jedoch Druck im Umfeld, dem es „rechtzeitig“ begegnen wollte. Die Interviews brachten sehr umfangreiches Material, das mit internen Ressourcen nicht mehr ausgewertet werden konnte. Der Auftrag ging an **wissenswert**, die Interviews auszuwerten, ein Massnahmekonzept zu erarbeiten und bei der Kommunikation der beschlossenen Massnahmen an die Mitarbeitenden mitzuwirken. Es kristallisierten sich folgende erfolgskritischen Punkte heraus: wenig Verständnis für andere Abteilungen und Gesamtunternehmen, Koordinationsprobleme zwischen verschiedenen Abteilungen in zentralen Geschäftsprozessen sowie ungenutzte Synergien beim Erarbeiten von Marktstrategien zwischen den Abteilungen. Als zentrale Massnahme mit Hebelwirkung wurde empfohlen, einen abteilungsübergreifenden, sich weitgehend selbst organisierenden Erfahrungsaustausch zu aktivieren. Diese Massnahme stiess auf grosse Akzeptanz bei Geschäftsleitung und Management und wurde umgehend umgesetzt.

Der 1. Schritt in einem kleinen Finanzunternehmen

Auftraggeber dieses Projektes ist ein privates Immobilienunternehmen. Innerhalb eines Jahres hatte sich die Mitarbeiterschaft am Hauptsitz drastisch erhöht. Die neuen Mitarbeiter hatten nicht genügend Zeit, in das Unternehmen mit hoch spezialisierten Geschäftsprozessen und einer dynamischen KMU-Kultur hineinzuwachsen. Ein Workshop sollte Verbesserungsmöglichkeiten erarbeiten. Zum Einstieg erzählten die Teilnehmer von ihren positiven Erlebnissen der Zusammenarbeit und Kommunikation. Anschliessend wurden die Schwachstellen zusammen getragen und drei Massnahmen abgeleitet:

- die Einführung von Patenschaften für neue Mitarbeiter
- die Erstellung von Gelben Seiten mit Personen und Abteilungen
- eine Vorstudie zur Einführung eines Intranets.

Die grosse Herausforderung war, sich auf das Wichtigste und Machbare zu konzentrieren und die vielen wünschbaren Projekte loszulassen. Die Projekte wurden in die Hände des bereits bestehenden abteilungsübergreifenden Jour fix gelegt.

Ein dezentral gepflegtes Intranet für eine IT-Firma

Ein IT-Unternehmen wechselte von einem rein HTML-basierten Intranet auf eine Intranet-Plattform mit dezentraler Eingabemöglichkeit. **wissenswert** bildete hier die Schnittstelle zwischen IT-Entwicklern und Anwendern. In Kooperation mit Management und Benutzern wurden Navigationsstrukturen, Autoren- und Content-Manager-Rechte sowie Erfassungs- und Verschlagwortungsregeln definiert. Ein Content-Release-Plan legte in Absprache mit den Fachabteilungen fest, welche Inhalte in welcher Priorität zu integrieren waren. Das Organisationskonzept enthielt die Abläufe und Zuständigkeiten für Weiterentwicklung, Pflege, Qualitätssicherung, Support und Schulung. Schulungen bereiteten die Autoren, Content Manager und Verantwortlichen auf ihre neuen Aufgaben vor. Roadshows und Flyer machten das neue Angebot den Benutzern bekannt.

Mehr Informationen:

- [Wissensmanagement auf der Basis dezentral gepflegter Intranets: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren](#) PDF
- [Wie Sie die Qualität der Inhalte im Intranet verbessern](#) PDF

Zuverlässige Weisungen mit einer Weisungsdatenbank in einer Versicherung

Die Weisungen, eine zentrale Dokumentart in Versicherungen, waren bisher nur auf Papier vorhanden und wurden vom Hauptsitz per Post zu den Generalagenturen verschickt. Der Nutzen elektronischer Verfügbarkeit liegt auf der Hand: stets aktuelle Weisungen, vollständige Verfügbarkeit für alle, einheitliches Layout, kurzfristige und kostengünstige Bereitstellung. Das Datenbankkonzept musste die Versionierung mehrsprachiger und historischer Weisungen und einen Freigabe- und Wiedervorlageprozess berücksichtigen. Richtlinien regeln die Erfassung und die Verschlagwortung. Die Weisungen

erhielten ein einheitliches Layout. Die Texte wurden ausserdem mit der Information-Mapping[®]-Methode aufbereitet. Das erhöhte deutlich ihre Verständlichkeit und erleichterte den Autoren das Schreiben. Die Autoren wurden umfassend geschult.

Seminarteilnehmer

Komplexität und Soft Facts meistern

Zum Teil mit freudiger Erwartungshaltung, zum Teil mit eher skeptisch-fragendem Blick treffen wir uns mit unserem Coach, der die Aufstellung empfohlen hat, der Aufstellungsleiterin und den Repräsentanten/innen. Wir, das sind meine beiden Geschwister und ich, die unterschiedliche Positionen in unserem Familienunternehmen einnehmen.

Nach einem kurzen Interview beginnen wir mit der Aufstellung und können zunächst als Zuschauer beobachten, wie sich die einzelnen Figuren aus unserem Unternehmen verhalten. Besonders interessant natürlich der/die jeweils eigene Repräsentant/Repräsentantin. Für alle erstaunlich: Die Figuren verhalten sich ganz so, wie wir uns selbst in der Wirklichkeit auch verhalten. Das erlaubt für kurze Zeit auch die Auseinandersetzung mit sich selbst.

Die Aufstellung quittiert uns die aktuelle Situation im Unternehmen sehr gut. Sie gibt aber auch einen Ausblick, in welche Richtung denn die Entwicklung bei einer bestimmten Konstellation im Betrieb gehen könnte. Ob die Beziehungen der einzelnen Faktoren zueinander (Verwaltungsrat - Geschäftsleitung - Unternehmensgewinn - Führungsebene - Kaderleute - Personal) sich so entwickeln, wie es uns in der Aufstellung sichtbar wurde, ist in ein paar Monaten beobachtbar. Es würde uns nicht erstaunen, wenn sich einiges so entwickeln wird, wie es uns vor Augen geführt worden ist. Der Gewinn, den wir bis jetzt aus der «systemischen Aufstellung» mitgenommen haben, ist: Wir haben uns auf diese spezielle Art, sichtbar und intensiv und unterhaltend mit der Zukunft des Unternehmens befasst und sind nun auf die eine oder andere Entwicklungsmöglichkeit vorbereitet.

Mitglied der Geschäftsleitung eines KMU

Über die Schwelle hinein ins Abenteuer

Meine Frage an die Aufstellung war: Soll mein Antagonist schon zu Beginn sterben? Zudem war mir die Rolle einer meiner Nebenfiguren noch nicht klar.

Während der Aufstellung wurde klar, dass gerade die Nebenfigur, dessen Rolle ich in Frage stellte, für die Spannung im Roman entscheidend ist. Sie ist der Antagonist zu meiner Hauptfigur und bringt durch Konflikte mit ihr und mit anderen Figuren Spannung in den Geschichtsverlauf. Dies hat die Leserschaft, welche ebenfalls aufgestellt wurde, bestätigt.

Der Antagonist darf nicht wie bisher von mir angenommen zu Beginn des Romans sterben. Er bricht aus und seine Partnerin, die ihn begleiten möchte, bleibt zurück. Auf seinem Weg nährt er Konflikte mit der Hauptfigur und zwei weiteren Figuren.

Für mich war die Stellung meiner Romanfiguren ein Erlebnis. Die Geschichte hat sich durch die Figuren sozusagen weiter manifestiert und ist jetzt da, sie muss nur noch von mir niedergeschrieben werden. Ich konnte feststellen, ob die Geschichte funktioniert und wenn nicht, was geändert werden muss, um Spannung zu erzeugen. Meine Frage wurde mehr als beantwortet, die Repräsentanten meiner Figuren haben mir wertvolle Hinweise zu ihrer Rolle und Funktion gegeben. Und es wird mir jetzt leichter fallen, die Geschichte zu schreiben. Sie hat durch die Aufstellung an Eigendynamik gewonnen.

Sandrine Kuster, CH-St. Gallen

Über die Schwelle hinein ins Abenteuer

Die Aufstellungsergebnisse sind für mich verblüffend. Dass diese Methode hilfreich sein könnte, das habe ich vorher geahnt. Was da zutage getreten ist, ist mehr, als ich Horizont hatte, mir vorzustellen.

Natürlich, die Figuren haben vorher schon zu mir gesprochen. Vorher hatte ich manchen Eindruck darüber, wie die Geschichte funktionieren und sich gut entwickeln könnte.

Jetzt **weiß** ich. Jetzt **empfinde** ich. Jetzt **bin ich mir sicher**. Ungewissheit, trotz allem Wissen, war das, was mich blockiert hatte, obwohl die Geschichte in mir drängelte, sich auszudrücken.

Zusammengefasst als wichtigstes Ergebnis: Ungewissheit und Unsicherheit haben vorerst das Feld geräumt. Die werden wiederkommen, aber jetzt weiß ich, wie ich mit dieser (mir wertvollen) Energie umgehen und sie nützen kann. Ich kann ihr einen Raum geben, wo sie Fragen stellen kann und ihr Menschen geben, die sie ernst und aufnehmen.

Als weiteres wichtiges Ergebnis: das Ungeklärte in meinen Figuren hat sich mir aufgeschlossen. Das heißt, ich habe wichtiges Material für die Charakteren und Handlungsschritte meiner Figuren aus den Äußerungen und Aktionen der Stellvertreter meiner Figuren herausarbeiten können. Mir ist meine eigene Geschichte, die ich erzählen will, noch klarer geworden.

Mein Fokus auf die Geschichte hat sich durch die Aufstellung verändert. Dadurch hat sich endlich die Frage nach der Erzählperspektive geklärt. Ich muss nicht überlegen und abwägen, sie hat sich klar aus der Aufstellung ergeben.

Dann waren einzelne Sätze, von den Stellvertretern gesprochen, so genial im Sinne dessen, was ich mit der Geschichte ausdrücken will, dass sie wortwörtlich zu übernehmen sind.

Robert Schindel, ein österreichischer Autor, definierte die Schreib-Kunst (auch als Abgrenzung zur Trivialliteratur) in einem Schreibworkshop als der Akt, „das Unsichtbare sichtbar zu machen“.

Die Aufstellungs-„kunst“ unseres Experimentes, geleitet durch die feine Hand von Elisabeth Vogel, hat geholfen, die Teile in meiner Geschichte, die für mich als Autorin noch bedeckt waren, sichtbar zu machen.

Gabriela Nickel, www.gabrielanickel.at, A-Feldkirch

Diese Seite ist im Aufbau!

Seminarteilnehmer M. Varga von Kibéd und I. Sparrer

Die Ausbildung bei Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd hat mir außerordentlich viele Impulse gegeben – für meine Arbeit und für meine persönliche Weiterentwicklung. Mein Repertoire an Interventionsmethoden in der Organisationsberatung, im Training und bei Mediationsprozessen hat sich wesentlich erweitert. Am meisten profitierte ich wohl vom lösungsfokussiert geführten Gespräch – weg vom problemorientierten hin zum visionsgeleiteten Begleiten von Menschen, Gruppen und Organisationen.

Trude Kalcher, Trigon Entwicklungsberatung, A-Graz

Ein Ohrenschaus, wenn Matthias Varga von Kibéd referiert, und die Herzen werden berührt!

Marcella Girardi, institute for eXcellence, CH-Eggersriet

Ich schätze den wertschätzenden Umgang von Matthias Varga und Insa Sparrer mit uns Teilnehmer/innen. Wichtig waren mir auch das fundierte Wissen und deren Vermittlung. Teile der Ausbildung bzw. der Strukturaufstellungs-Instrumente sind bei mir in ständiger Anwendung in Coachingprozessen, in Organisations- und auch in Familienaufstellungen.

Gerald Höller, A-Straden

Der Business-Lehrgang mit Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd hat mein Interventionsrepertoire für Organisationsentwicklung, Mediation und Coaching enorm erweitert. Meine Arbeit ist dadurch ungeahnt effizienter und effektiver geworden. Die Systemischen Strukturaufstellungen in ihrer Verbindung mit lösungsfokussierter Arbeit nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg sind für mich eine Entwicklung, die mit der Einführung des Fosbery-Flop im Hochsprung vergleichbar ist. Wer es beherrscht, springt mit weniger Aufwand viel höher. Zum Nutzen des Kunden und dem Berater zur Freude.

Dr. Marco Ronzani, Rechtsanwalt, Mediator und Organisationsentwickler, CH-Basel.

Für mich als Berater und Trainer im Bereich der Organisationsentwicklung ist die Systemische Strukturaufstellung eine äußerst wertvolle Ergänzung meines Methodenrepertoires. Genial finde ich die Verbindung der Aufstellungsarbeit mit dem lösungsfokussierten Ansatz und die Tatsache, dass Matthias Varga und Insa Sparrer eine stringente Grammatik entwickelt haben, die Systemische Strukturaufstellungen gut lehr- und lernbar machen.

Hannes Piber, Trigon Entwicklungsberatung, A-Graz

Die Fülle des reich gedeckten Tisches überwältigt!

Dr. Rudolf Lütke Schwienhorst, Partner im Dialog, D-Nürnberg

Das Seminar ist durch Elisabeth Vogel hervorragend organisiert worden: Buchung, Information, Seminarhotel, Seminarunterlagen, Flipchartfotos und Seminardokumentation waren perfekt. Matthias Varga von Kibéd ist ein enthusiastischer und herzlicher Dozent, Übungsleiter und Aufstellungsleiter, der sein umfangreiches Wissen und seine Erfahrung bis in die sehr späten Abendstunden freimütig weitergegeben hat. Sehr wohltuend war sein enorm differenzierter und verantwortungsvoller Umgang mit "Aufstellungen" und anderen Einzel- und Gruppen-Interventionsverfahren. Ich habe sehr viel gelernt.

Die Seminargruppe bestand zu einem großen Teil aus berufserfahrenen Coaches und Berater/innen. Dadurch gab es auch die Möglichkeit, weiterführende Kontakte zu knüpfen.

Dr. Björn Migge, Autor Handbuch Coaching und Beratung, Beltz; D-Minden

Beeindruckend!

Ruth Enzler, Psylance Ressourcen Management & Coaching, CH-Zollikon

Die Grenzen des eigenen Denkens erfahren!

Prof. Sigmar Willi, CH-St. Gallen