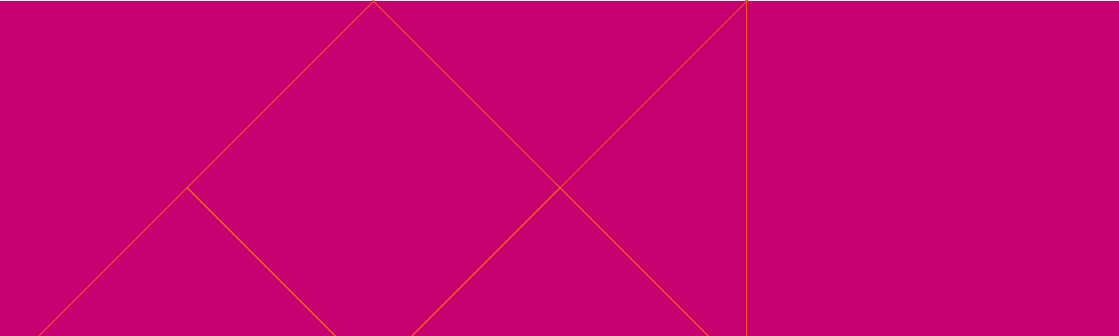
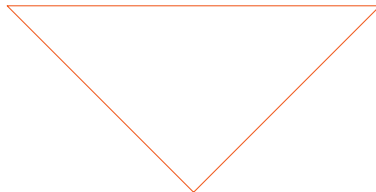




authenticon

consulting in context



# Unsere Philosophie



**Schlüsselfaktor** für **Erfolg** ist heutzutage **Authentizität** in nahezu allen Bereichen: Durch die zunehmende Transparenz werden authentisches Handeln und Auftreten immer wichtiger. Diskrepanzen zwischen der **Darstellung nach außen** und dem **Agieren innerhalb der Organisation** werden schnell sichtbar und gegebenenfalls sanktioniert. Die steigende Komplexität von Strukturen und Arbeitsprozessen erfordert organisationale und personale Resilienz.

Um die richtigen Kundengruppen anzusprechen, verlässliche Kooperationspartner zu finden und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, müssen Unternehmen mit den Herausforderungen durch Globalisierung, demographischen Wandel und Änderungen von Wertvorstellungen in der Gesellschaft proaktiv umgehen.

Diese Herausforderungen sind uns sehr bewusst. Unser Beratungsansatz folgt daher drei Prinzipien:

- Wir **verbinden** die Perspektive der **Fach- und Prozessberatung mit einem systemischen Ansatz**, d.h. wir setzen Ihr Thema in den **Kontext** der bestehenden Unternehmenskultur und aller relevanten Interessengruppen – für eine nachhaltige Veränderung, die System und Menschen zusammenbringt.
- Wir entwickeln Lösungen **individuell FÜR unsere Kunden – zusammen MIT unseren Kunden**. Auf diesem Weg schaffen wir Raum für **Reflexion** und unterstützen bei der **Strukturierung** von Themen.
- Wir sind in der Lage, viel **Praxiserfahrung „von innen“** und damit den entsprechenden Realitätssinn einzubringen. Gleichzeitig haben wir einen hohen wissenschaftlichen Anspruch und können dadurch die **neuesten Erkenntnisse** mit der nötigen **Perspektive „von außen“** in unsere Beratungspraxis einfließen lassen, so dass Sie mit uns immer „am Puls der Zeit“ sind.



## 1 Change Management & Organisationsentwicklung



- Erarbeitung von Innovations- und Veränderungsstrategien im Kontext von Person, Team, Netzwerk, Organisation und Umfeld (Start-Ziel-Definition)
- Planung konkreter Schritte zur nachhaltigen Implementierung („Change Roadmap“) im Rahmen eines professionellen Projektmanagements
- Durchführung von Stakeholder-Analysen & Einbindung der erfolgsrelevanten Beteiligten
- Begleitung von Veränderungsprozessen und Unterstützung bei der nachhaltigen Implementierung

Team

Organisation

Netzwerk

Umfeld

Person

## 2 HR / Personalarbeit



- Aufbau, Umstrukturierung, Evaluation von Personalbereichen: Fit-Gap-Analyse (spezifische Funktion von und Erwartungshaltung an HR); Strategie-Workshops; Begleitung der Umsetzung; HR-Business-Partner-Modelle
- Personalpolitik, HR Policies & HR Compliance: Analyse der Personalpolitik; Erstellen und Anpassen von HR Policies und Betriebsvereinbarungen
- Zusammenarbeit Arbeitgeber – Arbeitnehmer: Konzeption & Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite; Konfliktmanagement und Mediation
- Diversity Management: Entwicklung von Diversity-Strategien; Diversity-spezifische Stakeholder Analyse; Analyse Mitarbeiter-Portfolio und Entwicklung einer „Diversity-Roadmap“; Trainings, Workshops, Konferenzen und Veranstaltungen zum Thema Diversity
- Employer of Choice: Strategien zur Erhöhung von Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung
- HR Prozesse: Entwicklung von HR Prozesslandkarten

## 3 Business Ethics



- Erarbeitung einer ganzheitlichen Business-Ethics-Strategie (CSR, Integrity, Compliance)
- Analyse des gelebten ethischen Verhaltens in Relation zu den unternehmerischen Bedürfnissen der Organisation
- Entwicklung von Konzepten zur nachhaltigen Implementierung von Business-Ethics-Strategien und Unterstützung bei der Umsetzung
- Durchführung von Workshops, z.B. zur Erarbeitung bereichsspezifischer Definitionen bzw. Umsetzungsindikatoren
- Führungs- und Mitarbeitertrainings zur Verankerung der Business-Ethics-Strategie in der Praxis

## 4 Unternehmenskultur



- Analyse von Unternehmenskultur, z.B. im Rahmen von Fusionen & Akquisitionen oder bei Kulturkonflikten innerhalb der Organisation
- Etablierung von Unternehmenskultur als integrativer Bestandteil der Unternehmensstrategie
- Begleitung von Reflexionsprozessen zur Unternehmenskultur: Was macht unsere Kultur aus und wie können wir sie aktiv gestalten?
- Authentizitätsberatung: Wie entsteht eine glaubwürdige Unternehmenskultur?
- Inszenierungen von Unternehmenskultur: Unternehmenskultur ist oft unbewusst. Durch Inszenierungen wie z.B. Symbolisches Management, Rituale oder Events wird sie sichtbar und erlebbar gemacht.
- Initiierung und Begleitung von Kulturveränderungen
- Prozessbegleitung bei der Identifikation und Definition von Unternehmenswerten
- Matching von Corporate Culture and Corporate Identity

## 5 Kommunikation



- Analysen von Zielgruppen, Stakeholdern, Kommunikationsfeldern, Kommunikationsverhalten, Medien/Texten, Unternehmenssprache, Wirkung
- Entwicklung von Kommunikationsstrategien & -konzepten: Kommunikationsdesign für Projekte/Organisationen; Change Communication; Entwicklung von Kernbotschaften, Master-Stories, Glossaren und Style Guides; Veranstaltungsdramaturgie; Erstellung komplexer Texte; Inszenierung realer & virtueller Kommunikationsräume; Führungskräftekommunikation
- Agenturmanagement: Wir übersetzen und vermitteln zwischen unseren Kunden und Grafik-Design-Agenturen/Film- sowie Tonproduktionsfirmen usw.

## Dr. Julia Borggräfe

- hat Jura, Philosophie und Soziologie studiert und im Arbeitsrecht promoviert
- arbeitete als Leitende Führungskraft im Personalbereich der Daimler AG in Berlin, Stuttgart und Paris, bei der Koelnmesse als Personalreferentin sowie in einer Kanzlei in Tel Aviv
- Ausbildung: Systemische Beratung, Mediation, Change- und Projektmanagement
- Schwerpunkte: Change Management & Organisationsentwicklung, Human Resources/ Personal, Business Ethics



*„Sapere aude!  
Habe Mut, dich  
deines eigenen  
Verstandes  
zu bedienen!“*  
I. Kant

### Kontakt:

[julia.borggraefe@autenticon.de](mailto:julia.borggraefe@autenticon.de)  
[maren.borggraefe@autenticon.de](mailto:maren.borggraefe@autenticon.de)  
[www.autenticon.de](http://www.autenticon.de)

## Maren Borggräfe

- hat Theater- und Literaturwissenschaft sowie Erwachsenenpädagogik studiert und zum Thema „Unternehmenskultur und -werte“ geforscht und publiziert
- war zuständig für die interne und externe Kommunikation des HR-Bereichs der Daimler Financial Services AG und arbeitete als Projektkoordinatorin an der Freien Universität Berlin sowie als Projektmanagerin und Lektorin in London
- Ausbildung: Systemische Beratung, Verhandeln nach dem Harvard-Konzept, Projektmanagement
- Schwerpunkte: Change Management, Unternehmenskultur, Kommunikation

*„Wirklich ist, was wirkt.“*  
K. Lewin

