

p.i.t. Organisationsberatung

Was bedeutet p.i.t.?

p.i.t. ist aus dem Rufnamen des Gründers der Organisationsberatung, Peter W. Karg „Pit“ entstanden.

Wie lange gibt es das Unternehmen?

Das Unternehmen wurde 1983 von Peter W. Karg in Berlin gegründet. Peter W. Karg ist jetzt seit mehr als 20 Jahren alleiniger Geschäftsführer und geschäftsführender Gesellschafter der p.i.t. Organisationsberatung.

Warum wurde p.i.t. gegründet?

Peter W. Karg stammt aus einer Unternehmerfamilie. Somit war es für ihn schon immer gewiss, selbstständig zu arbeiten. Sein Wunsch war es, durch die p.i.t. Organisationsberatung sein Wissen und seine Erfahrungen, die er während seines Studiums sowie diverser Auslandsreisen sammelte, weiterzureichen.

Was war die hauptsächliche Intention bei der Gründung der p.i.t. Organisationsberatung?

Die wichtigste Philosophie der p.i.t. Organisationsberatung ist es, im Rahmen des Wissenstransfers maßgeschneiderte Lösungen in hoher Qualität für jedes Unternehmen zu bieten und dabei interdisziplinär von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu profitieren.

Was unterscheidet p.i.t. von anderen Netzwerken der Organisations- und Unternehmensberatung?

p.i.t. Organisationsberatung differenziert sich von anderen Beratungsunternehmen vor allem durch die Qualität der Zusammenarbeit im Netzwerk, geprägt durch die Bereitschaft der Trainer/innen und Berater/innen, voneinander zu lernen.

Zudem existiert eine klare vertragliche Grundlage im Netzwerk, welche den Kunden Sicherheit und Transparenz bietet. So erhalten die Kunden Einblick in die übersichtliche, interdisziplinäre Struktur der Produktionsbedingungen.

Speziell in der Rubrik Führungstraining sind wir mit unserem ganzheitlichen Ansatz den anderen Beratern um gut fünf Jahre voraus. Als einzige Unternehmensberatung beraten wir den Kunden als Ganzes – Körper und Geist – indem wir Trainingsansätze wie BMC (Body-Mind Centering) und Musikimprovisation integrieren.

Dieser ganzheitliche Aspekt bezieht sich auch auf die Reichweite und Tiefe der Trainings: Unsere Philosophie ist es, dem Kunden nicht nur beratend zur Seite zu stehen, sondern auch an der Umsetzung der Lösungswege aktiv mitzuwirken. Unser Versprechen, in diesem Maße für unsere Kunden da zu sein, spiegelt sich in dem uns entgegengebrachten Vertrauen und der durchschnittlichen Kundenbeziehung von über acht Jahren wider.

Was ist die Unternehmensphilosophie?

Wir arbeiten nah am Kunden, nehmen ihn und seine Bedürfnisse ernst und erstellen interdisziplinär individuelle und maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden. Unsere Lösungen können manchmal auf den ersten Blick unkonventionell erscheinen, sind aber immer zielführend, da sie die Energien aus der Organisation nutzen.

Die Kunden sollen nach unseren Beratungen und Trainings nicht wissen, WAS sie besser machen können, sondern WIE sie es besser machen können. Die Prinzipien sind dabei Ganzheitlichkeit (Verstand, Gefühl, Körper, Organisation), Verantwortung (Selbststeuerung, Eignung, Grenzen) und positive Verstärkung (Erfolg schafft Erfolg).

Wie viele Mitglieder umfasst das Netzwerk?

Heute hat die p.i.t. Organisationsberatung allein in Deutschland gut zwei Dutzend Mitglieder im engsten Kreis des Netzwerkes. Leistungsbereit stehen im Netzwerk 150 Trainer/innen und Berater/innen mit verschiedenen Spezialkompetenzen zur Verfügung.

Welche Kompetenzen werden innerhalb dieses Netzwerkes abgedeckt?

p.i.t. Organisationsberatung ist eine lernende Organisation mit multiplen Beratungs- und Branchenkompetenzen, die maßgeschneiderte Lösungswege für den individuellen Kunden bietet. Das Netzwerk beinhaltet erfahrene Akademiker/innen der Wirtschafts-, über Sozial-, bis hin zu Ingenieurwissenschaften, die sich umfassend und ständig weiterbilden.

Besteht eine Fokussierung auf spezielle Themen?

Die Themenbereiche gliedern sich in zwei Kategorien: Struktur und Verhalten. Angebote im Bereich Struktur beinhalten Prozessoptimierung, Logistik, Aufbau- und Ablauforganisation. Die Hauptthemen im Bereich Verhalten sind Führung, Konflikt und Kommunikation. Diese beiden Kategorien – Struktur und Verhalten – werden stets miteinander verknüpft betrachtet. Streng nach dem Motto des Geschäftsführers, Peter W. Karg: „Struktur und Verhalten bedingen einander.“

Wer sind die Kunden der p.i.t. Organisationsberatung?

Unsere Kunden sind vor Großunternehmen, viele KMUs sowie Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich.

Welche Beratungsleistungen werden aktuell am Ehesten angefragt?

In der heutigen wirtschaftlichen Lage sind Unternehmen weniger risikobereit. Es macht sich eine gewisse Stagnation bemerkbar. Die Unternehmen wollen vordringlich Lösungen für die Entwicklung ihres Führungspotentials und allgemeines Performance Improvement. Für beides gibt es in fast allen Unternehmen sehr gute Grundlagen.

Gibt es einen Zuwachs oder einen Rückgang der Aufträge in der letzten Zeit?

Dank unseren auf Empfehlungsmanagement basierenden Akquisitionsverfahren können wir einen stetigen Zuwachs verzeichnen.

Ist das Preis- Leistungsverhältnis bei den Honoraren der p.i.t. Berater/innen gerechtfertigt?

Selbstverständlich. An der Qualität unserer Leistungen sowie dem Kundennutzen orientieren sich die Honorare.

Was ist p.i.t. am wichtigsten beim Umgang mit den Kunden?

Am wichtigsten ist es für die Trainer/innen und Berater/innen der p.i.t. Organisationsberatung, die bestmögliche Lösung für ihre Kunden zu integrieren.

Wie generieren Sie hauptsächlich neue Kunden/Aufträge?

Neue Aufträge generieren wir ausschließlich über Mund zu Mund Kundenwerbung. Schon seit der Gründung der p.i.t. Organisationsberatung vertrauen wir erfolgreich auf unser Empfehlungsmangement.

Herr Peter W. Karg, welches ist Ihre Rolle bei der p.i.t. Organisationsberatung?

Ich treibe das Netzwerk voran, entwickle neue Gedanken und Konzepte. Ich bin der Innovator der p.i.t. Organisationsberatung.

Was sind Ihre persönlichen Ziele?

Ich versuche Wissen, Erfahrungen und Lebensphilosophie bestmöglich zu transferieren. Dabei wachsen und ergänzen sich die Kompetenzen innerhalb unseres Netzwerkes fortwährend, sozusagen organisch. Das lebenslange Lernen aneinander und Gelerntes möglichst ganzheitlich zu vermitteln – dies möchte ich weiterhin perfektionieren. Ich genieße den Luxus, für mein tägliches Lernen auch finanziell belohnt zu werden.

Was denken Sie über die Unternehmenskultur in Deutschland?

Die Unternehmenskultur in Deutschland ist durch Personen geprägt, und einige Personen kommen ihrer Verantwortung persönlich mehr nach als andere.

Was sind die von Ihnen am häufigsten beobachteten Managementfehler in einem Unternehmen?

Oft nutzen Führungskräfte ihren Handlungsspielraum nicht aus, und werden somit ihrer Verantwortung nicht gerecht. Einer der schwerwiegendsten Managementfehler ist der vorseilende Gehorsam, den manche Manager an den Tag legen, um ihre eigene Position zu stärken.

Was müsste sich aus Ihrer Sicht in Deutschland ändern, damit die wirtschaftliche Konjunktur anzieht?

Die Lage ist besser als die Stimmung. Führungskräfte sollten ihre Handlungsspielräume ausschöpfen und sich wieder mehr Mut zur eigenen Meinung gönnen.

Wo sollten Unternehmen mehr investieren?

Unternehmen sollten in ihre Engpässe investieren, und diese befinden sich fast immer im Human Kapital. Die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte sollten beständig und nachhaltig gefördert werden.

Wodurch unterscheidet sich Ihrer Meinung nach eine gute von einer schlechten Organisations-/Unternehmensberatung?

Die Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensberatung sind ethisch wertvolle Grundlagen, die auch praktiziert werden. Dazu gehört, Verantwortung für die eigene Arbeit zu übernehmen und sowohl Rat zu geben, wie sich auch an der Umsetzung des Rats aktiv zu engagieren.

Was sind die Ziele der p.i.t. Organisationsberatung?

Wir wollen weiterhin anspruchsvolle Projekte umsetzen und die besten Lösungen für unsere Kunden bieten.

Sind Sie, Herr Karg, in irgendwelchen Organisationen, Vereinen oder Verbänden aktiv tätig?

SIBB, Heinkel Club Deutschland, Katholische Kirche, Karg und Co GbR, Grad und Co GbR.

Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

So viel Zeit wie möglich mit der Familie verbringen, Taschenlampen sammeln, Badminton spielen, Radtouren & Paddeln mit den Kindern, Modelleisenbahn, erfinden.

p.i.t.-mentoring®

Was ist p.i.t.-mentoring®?

p.i.t.-mentoring® ist ein Modell der Personalentwicklung, in dem eine erfahrene Führungskraft eine angehende Führungskraft in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und ihres beruflichen Fortkommens für einen festgelegten Zeitraum berät und begleitet. Dabei profitieren beide Seiten: Die angehende Führungskraft erweitert ihre fachliche und soziale Kompetenz. Der Mentor bzw. die Mentorin als erfahrene Führungskraft hat die Möglichkeit, bisherige Grenzen zu sprengen und Routinen aufzuweichen.

Wie lange gibt es p.i.t.-mentoring® schon?

Das p.i.t.-mentoring®, mit dem wir im September 2005 an den Berliner Markt gehen, unterscheidet sich deutlich von bisherigen Programmen. Da unser Konzept neu ist, entschieden wir uns auch für das Copyright. p.i.t.-mentoring® ist mehr als nur die Beziehung zwischen Mentor/in und Mentee. Es ist ein all-around Programm mit intensiver beratender Betreuung für mittelständische Unternehmen, von dem beide Teilnehmer/innen gleichermaßen profitieren.

Was ist das Besondere an dem von p.i.t. angebotenen Mentoring?

p.i.t.-mentoring® setzt sich als Ziel die intensive Betreuung der Teilnehmer/innen mit individuellem Feedback sowie Beziehungen zwischen Mentoren/innen und Mentees, die geprägt sind von garantiertem *beidseitigem* Profit, dem Lernen voneinander. Kein anderes Mentoring Programm bietet solch intensive Trainings und Workshops. Beispielsweise nehmen alle Teilnehmer/innen bei Beginn des Programms an einem vertraulichen Einzelassessment teil, das ihnen individuelles Feedback bezüglich ihrer Führungskompetenz liefert.

Was ist das Neue an Ihrem p.i.t.-mentoring®?

Die meisten koordinierten Mentoring Programme bringen große Firmen zusammen. Unser Fokus ist die Vernetzung von KMUs. p.i.t.-mentoring® ist einmalig: Es existiert in dem Rahmen, in welchem wir es anbieten, kein zweites Mal.

Für welche Zielgruppe ist das p.i.t.-mentoring® geeignet?

Wir richten uns mit diesem Angebot vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen, Institutionen und Organisationen aller Branchen, die an den Mentoring Programmen der großen Unternehmen nicht teilnehmen können.

Was bringt p.i.t.-mentoring den Unternehmen? Welches sind die kurzfristigen und die langfristigen Vorteile?

Kurzfristige Vorteile sind die Vernetzung mit anderen Unternehmen und dem p.i.t. Netzwerk. Dies bietet Möglichkeiten zum Benchmarking und Wissenstransfer. Das Unternehmen spart an Weiterbildungskosten und verringert die Fluktuationsgefahr. Die angehenden Führungskräfte verbessern ihre Führungskompetenz schnell und effizient. Langfristig wird das Führungspotential des Unternehmens identifiziert und entwickelt. Zusätzlich wird das Firmenimage durch die klare Positionierung als innovatives Unternehmen verbessert.

Und was bringt p.i.t.-mentoring® den teilnehmenden Mentor/innen und Mentees?

Persönliche und berufliche Weiterentwicklung, Ausbau der eigenen Netzwerke, individuelle Unterstützung, on-the-job training, Hilfe bei konkreten Problemen, Unterstützung bei der Planung und Reflektion der eigenen Position bzw. Entwicklung.

Wie wählen Sie geeignete Mentor/innen und Mentees für das Programm aus?

Die Unternehmen schlagen Teilnehmer/innen vor und richten sich bei ihrer Wahl nach gemeinsam vereinbarten Kriterien.

Nach welchen Gesichtspunkten werden die Mentor/innen ausgewählt?

Mentor/innen sind erfahrene und möglichst erfolgreiche Führungskräfte. Wichtig ist, dass sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen mitteilen wollen und für andere Meinungen offen sind. Die Auswahl und das Matching werden anhand von Profilbögen und den CASA Testauswertungen durchgeführt.

Ist es abgesichert, dass auch wirklich die führungsstärksten Mitarbeiter/innen an dem Programm teilnehmen?

Die Stärke des Programms liegt darin, dass Führungsstarke UND Führungspotentiale gleichzeitig im p.i.t.-mentoring® profitieren.

Welche Risiken für das Unternehmen, die Mentor/innen und die Mentees birgt das p.i.t.-mentoring®?

Die Abwerbegefahr ist sehr gering, da dies u.a. vertraglich geregelt ist. Auch finanziell besteht kein Risiko, da außer den Kosten für das Programm keine weiteren Investitionen nötig sind.

Wie lange dauert das p.i.t.-mentoring®?

Die einzelnen Veranstaltungen des Programms verteilen sich über ein Jahr.

Welche Form des Mentorings – unternehmensintern oder -übergreifend – empfehlen Sie?

Unternehmensinternes Mentoring ist nur für große Unternehmen ratsam, bei denen Mentor/in und Mentee aus unterschiedlichen Abteilungen kommen. Bei kleineren Unternehmen besteht beim internen Mentoring die Gefahr, dass die Teilnehmer/innen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen. Dies beeinträchtigt die wichtige Voraussetzung der Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Mit welchen Investitionen muss das Unternehmen beim Aufsetzen des Programms rechnen?

Neben dem einmaligen Beitrag zum p.i.t.-mentoring® Programm entstehen für das Unternehmen keine weiteren Investitionen außer der zur Verfügung gestellten Lernzeit.

Bieten auch andere als die p.i.t. Organisationsberatung ein vergleichbares Mentoring Programm an?

In diesem Rahmen – eine Vernetzung von KMUs - existiert kein anderes, vergleichbares Mentoring Programm, das zudem ohne jegliche öffentliche Förderung auskommt.