

„Full t(h)rust“

Impulsvortrag im Rahmen der **TEMET-Konferenz „About and beyond Trust“**
am 23. August 2022 in Bern

C2 OrganisationsBeratung

Turbinenstr. 47

70499 Stuttgart

Telefon 07 11 83 99 10 0

Telefax 0711 83 99 10 10

peter.berger@c2-beratung.de

www.c2-beratung.de



Peter Berger

Organisationsberater, Vertriebscoach, Trainer und Change-Partner

Berufliche Tätigkeiten

- 6 Jahre Vertriebserfahrung bei der BMW AG
- 5 Jahre in leitender Position im Bereich Vertrieb & Marketing
- Mitglied der Geschäftsleitung in einem mittelständischen Unternehmen
- Berater bei der C2 OrganisationsBeratung, Stuttgart

Aus- und Weiterbildungen

- Verkäuferausbildung mit Diplom und Weiterbildungen bei der BMW AG u.a. mit folgenden Inhalten:
- Teamentwicklung und -organisation
- Ausbildung Systemische Organisations-Beratung bei Simon, Weber & Friends in Heidelberg
- Weiterbildungen u. a.
 - Agile Methoden in der Führung und Design Thinking
 - Konzeption und Durchführung von (Online-) Seminaren
 - Konzeption und Durchführung von Change-Projekten
 - Systemisches Business-Coaching in agilen Kontexten



Gegründet 1999 in Stuttgart

Unsere Beratungsschwerpunkte

- ▶ Konzeption und Umsetzung von **Changeprojekten**
- ▶ Begleitung von Organisationen bei der **Strategie- und Organisationsentwicklung**
- ▶ Konzeption und Umsetzung von **Führungskräfteentwicklungsprogrammen**
- ▶ **Team-, Abteilungs-, Bereichsentwicklung**
- ▶ **Konfliktlösung, Mediation**
- ▶ Konzeption und Moderation von **(WEB-)Workshops**
- ▶ Konzeption, Organisation und Moderation von **Großgruppenveranstaltungen**
- ▶ **Coaching** von Führungskräften

Q & A

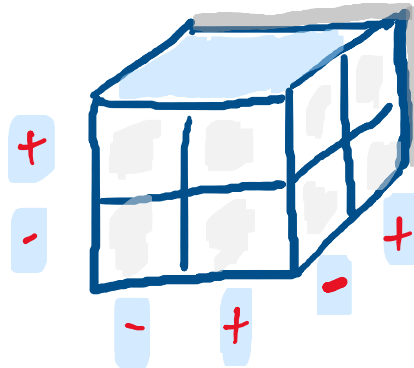
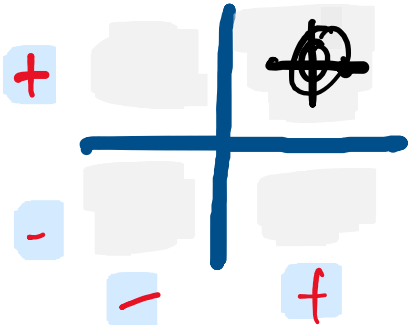
Einstieg /
Vorstellung



EE-Matrix

Trust-Würfel

Trust-Radar



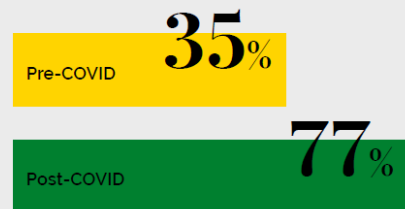
Auszug aus der Studie ‚Hybrid Work Compass‘

Executive summary

Hybrid working is here to stay

The model of how we work has changed for good. The major shift towards more remote working can be seen across companies of all different sizes and industries.

% of companies that use/plan to use hybrid work models (pre-COVID vs.post-COVID)



89%

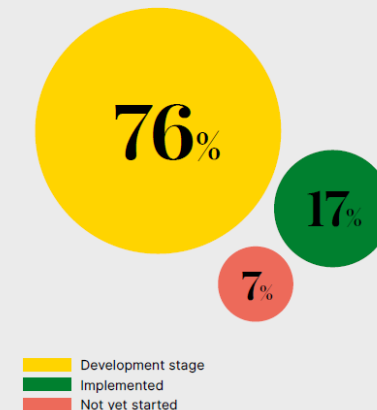
of companies see maintaining an inclusive corporate culture as the biggest challenge

New formats and tools must be implemented to unite both remote and on-site employees behind company culture.

Hybrid work models are still in their early stages

If you're yet to develop a hybrid work model, you're not alone. Most companies are still in the developmental stage, with sceptical leadership teams presenting the biggest obstacle to remote working.

The development status of hybrid work models in Switzerland



87%

of companies believe hybrid work models are crucial to attracting top talent

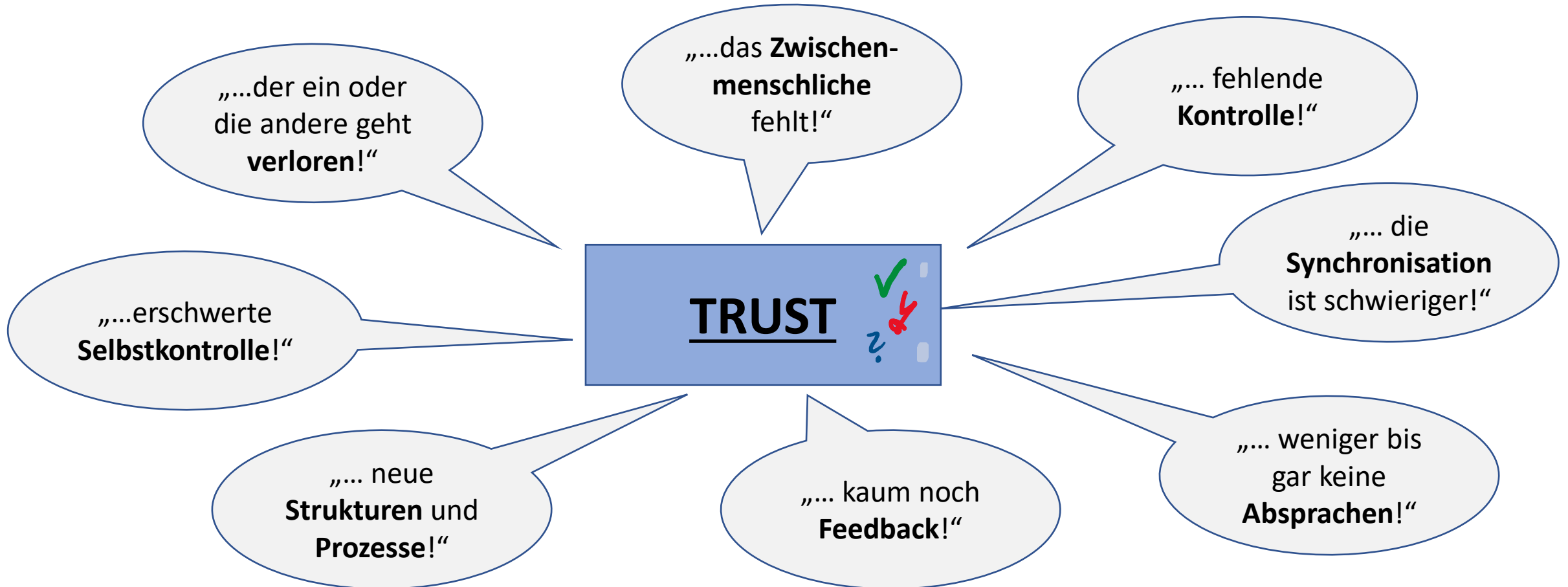
Hybrid work models and related policies are now major advantages in the war for talent, a critical factor behind a company's long-term success.

Quelle: University of St.Gallen

Unsere Erfahrungen ...

...aus über **40 WEB-Workshops** ‚Erfolgreich agieren in der virtuellen Welt‘

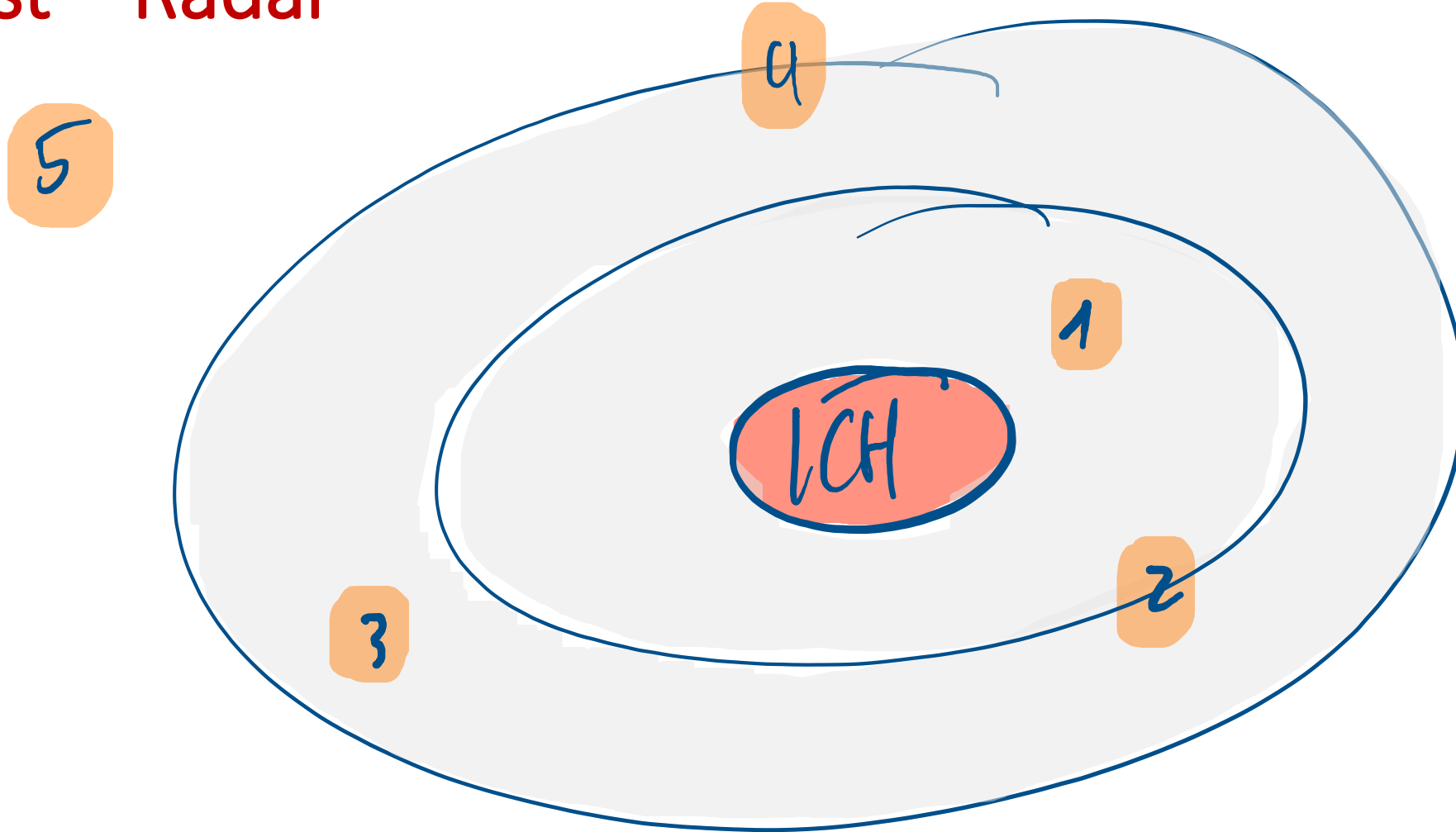
...mit über **400 Teilnehmende** aus verschiedenen Branchen und Hierarchie-Stufen



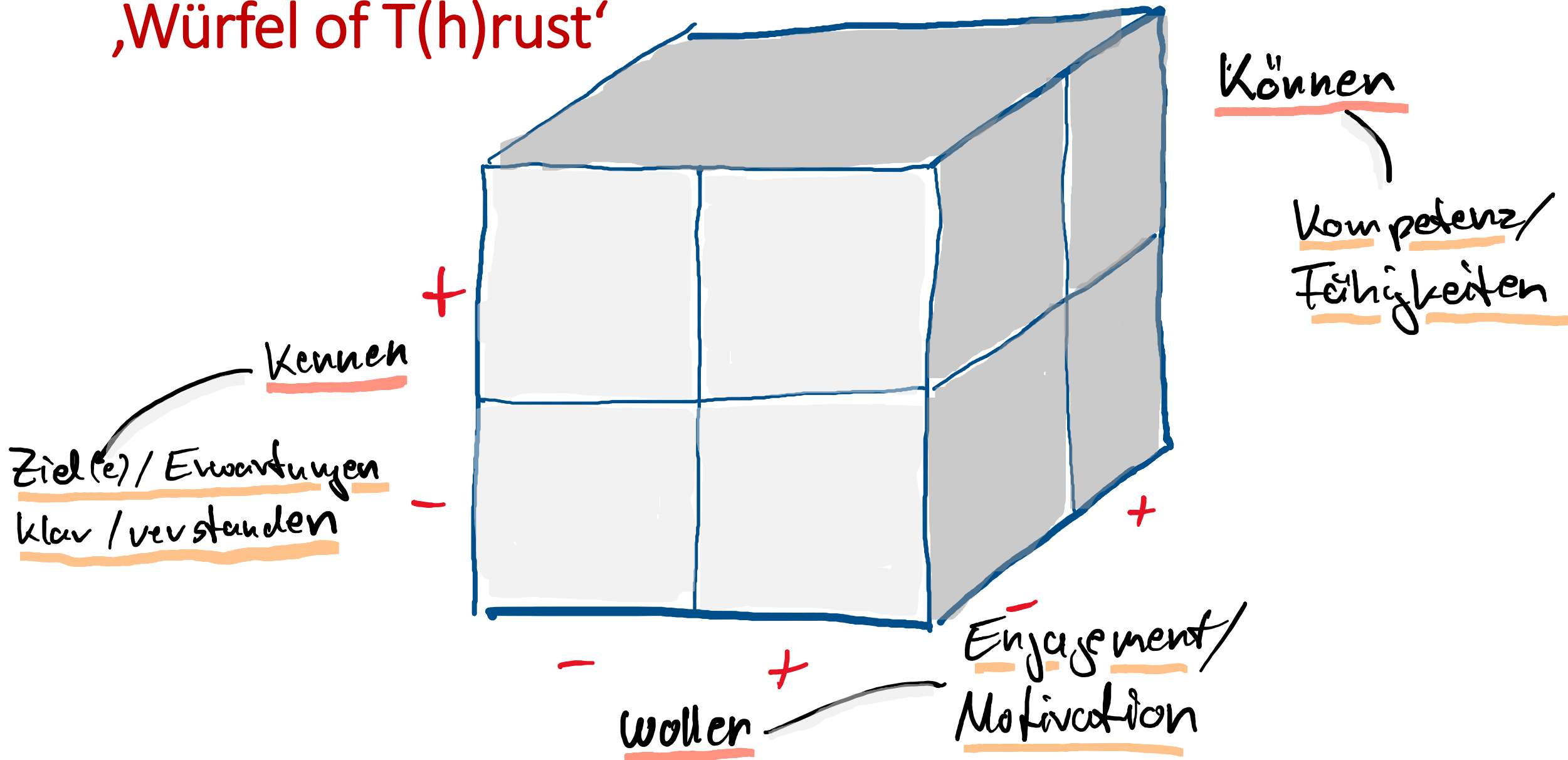
Trust – Radar

... wie schätze ich mein **Vertrauen** gegenüber meinen Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften, ... ein?

Trust – Radar



„Würfel of T(h)rust“



EE-Matrix

Effektivität

+

-

... die <u>wichtigen</u> Dinge <u>falsch</u> tun.	... die <u>wichtigen</u> Dinge <u>wichtig</u> tun.
... die <u>falschen</u> Dinge <u>falsch</u> tun.	... die <u>falschen</u> Dinge <u>wichtig</u> tun.

-

+

Effizienz

Ziel



Peter Berger
peter.berger@c2-beratung.de

Vielen Dank!

... Für Fragen stehe ich gerne weiter zur Verfügung