



JAHRESBERICHT

2015

Grobner Consulting – damit aus „gut“ „besser“ wird

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

Worte aus der Geschäftsleitung	1
Zahlen	2
Wo war Grobner Consulting tätig?	2
Unsere Kunden	2
Unsere Kernkompetenzen	3
Beispielprojekte	4
Rondo Ganahl AG: Führungskräfte-Entwicklung	4
Stadtpolizei Dornbirn: Entwicklung eines Zukunftsbildes	6
EKW: Neugestaltung der Mitarbeiter-Jahresgespräche	9
Interne Ausbildung in Organisationsentwicklung für Personalentwickler und HR-Business- Partner in einem Industriebetrieb	11
Backstage - Highlights 2015	13
Öffentlichkeitsauftritt	17
Presse	17
Web & Social Media	17
Grobner Netzwerk	18
Firmeninformationen	19

WORTE AUS DER GESCHÄFTSLEITUNG

Liebe Leserinnen und Leser,



Was macht eigentlich eine Unternehmensberatung, die sich auf Kultur- und Organisationsentwicklung“ spezialisiert hat? Wer sind ihre Kunden? Wie arbeitet sie? Mit diesen Fragen werde ich oft konfrontiert, wenn ich versuche, unseren Beruf zu erklären. Das geht aus meiner Sicht am besten anhand von konkreten Informationen. Daraus ist die Idee entstanden, einen Jahresbericht zusammenzustellen, der Ihnen Einblick in unsere Tätigkeit gibt. Neben einigen Zahlen, Daten und Fakten finden Sie darin auch die Highlights unseres Geschäftsjahres und die Beschreibung einiger Beispielprojekte.

Ich hoffe, Sie können dann auch leichter nachvollziehen, warum jeder Auftrag für uns wieder ein spannender Prozess ist. Warum wir Berater oft so begeistert sind und unsere Arbeit als eine sinnstiftende Tätigkeit erleben. Warum es uns einfach Freude macht, Menschen und Organisationen in ihrer Entwicklung zu begleiten und zu erleben, dass aus „gut“ „besser“ wird.

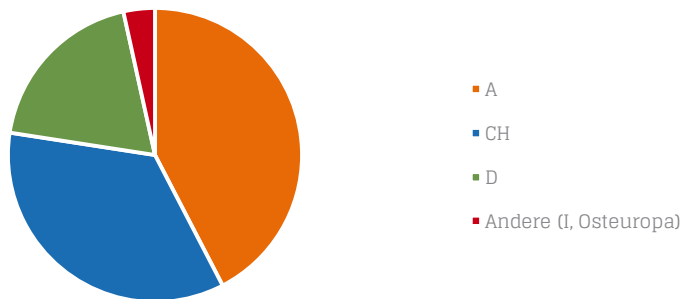


Marianne Grobner

März 2016

Zahlen

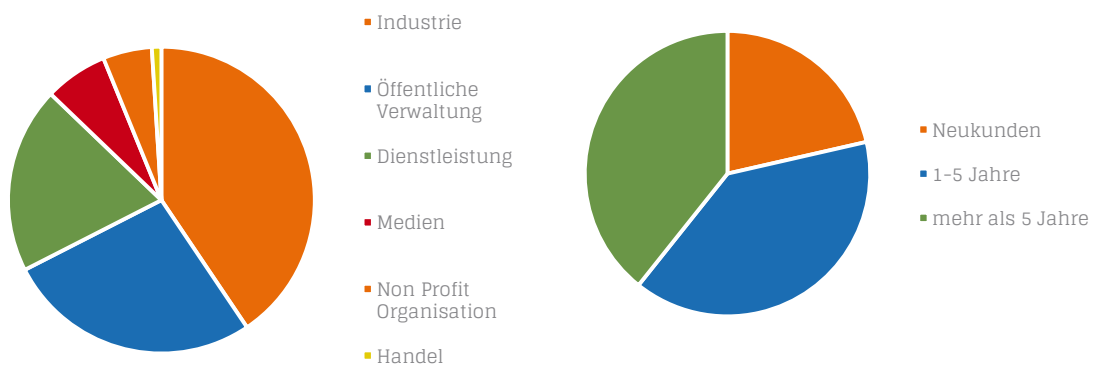
WO WAR GROBNER CONSULTING TÄTIG?



Insgesamt waren wir 2015 in 29 Projekten tätig. Unser Haupteinsatzgebiet ist die DACH-Region mit 11 Projekten in Österreich, 6 Projekten in Deutschland und 8 Projekten in der Schweiz. 2015 waren unsere Berater auch für 3 Unternehmen in Osteuropa und für eines in Italien im Einsatz. Die Umsätze verteilen sich zu 42% Österreich, 35% Schweiz, 19% Deutschland und 3% andere Länder.

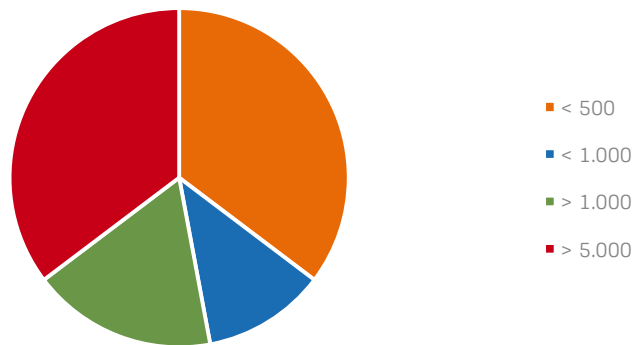
UNSERE KUNDEN

Unsere Kunden sind in den verschiedensten Bereichen tätig: Industrie (Energie, Verpackung, Lebensmittel), Medien (Print, Air, Online), Handel, Dienstleistung (Banken, Immobilien), Öffentliche Verwaltung (Landes- und Stadtverwaltung, Interessensvertretung) und Non Profit-Bereich. Größtenteils ist die Zusammenarbeit eine langjährige, vertrauensvolle Partnerschaft: Mehr als die Hälfte unserer Kunden betreuen wir schon seit mehr als 5 Jahren. 2015 konnten wir 6 Neukunden gewinnen.

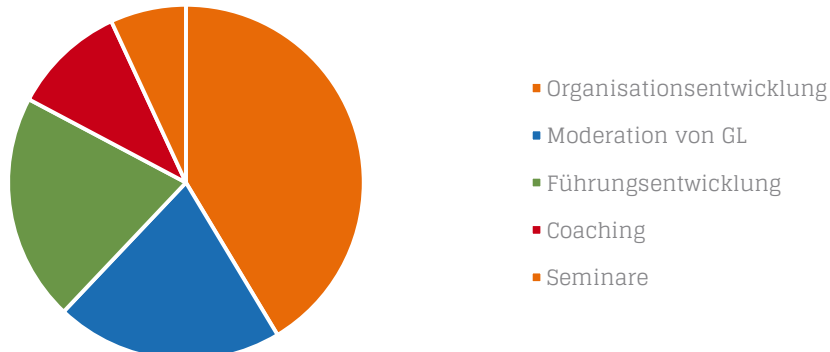


ZAHLEN

Ca. ein Drittel unserer Kunden beschäftigt 50 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Drittel zwischen 500 und ca. 1500 Mitarbeiter. Ein Drittel unserer Kunden sind Konzerne mit bis zu 70.000 Mitarbeitern. Bei diesen Großbetrieben betreuen wir allerdings immer Teilorganisationen mit 50 bis 500 Mitarbeitern.



UNSERE KERNKOMPETENZEN



2015 waren unsere Beraterinnen und Berater in 29 verschiedenen Projekten tätig. Der Schwerpunkt unserer Arbeit lag in der Organisationsentwicklung. Dazu zählen wir Strategieentwicklung und -umsetzung, Teamentwicklung und Begleitung von Veränderungsprojekten. Dabei haben wir auch 6 Geschäftsleitungen in ihren regelmäßigen Klausuren moderiert. Ein weiteres Aufgabenfeld waren Projekte zur Führungsentwicklung und Executive Coachings. Darüber hinaus sind unsere Berater auch als Referenten in Seminaren zu Führung und Organisationsentwicklung tätig.

Im Durchschnitt waren unsere Berater 6 Tage pro Projekt im Einsatz.

Die Zusammenarbeit mit unseren Kunden im Projekt dauerte von 1 Monat bis zu 10 Monaten.

Beispielprojekte

RONDO GANAHL AG: FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG



„Jede Führungskraft hat doch ihre Baustelle...“

Dieser Satz des Vorstands der Rondo-Ganahl AG, Hubert Marte prägte sich bei uns ein, als wir gemeinsam mit den Vorständen und der HR-Abteilung über eine Fortsetzung der Führungsentwicklung 2015 nachdachten. „Der eine hat einen Mitarbeiter, mit dem er schon lange einmal ein klärendes Gespräch führen sollte, der andere eine Schnittstelle, die nicht rund läuft und der Dritte tappt immer wieder in ein Verhaltensmuster, das ihm schadet...“ Wir gaben ihm recht und überlegten: Wie können wir erreichen, dass sich die Führungskräfte dieser Themen bewusstmachen und aktiv angehen? Der jährliche Führungskräfte-Workshop bot zu wenig Zeit und Rahmen für die persönliche Reflexion. Das offiziell ausgesprochene Angebot, man könne sich jederzeit Unterstützung in einem Coaching holen, wurde ganz selten wahrgenommen.

Die Entscheidung:

„Zwangsbeglückung“ ist immer kritisch. Diesmal entschied man aber: Nach dem Workshop sollte jeder innerhalb von drei Monaten in zwei Einzelcoachings seine „persönlichen Baustellen“ bearbeiten. Als Pflicht-Programm – was bei Coachings eher ungewöhnlich ist. Wir wagten trotzdem das Experiment und vertrauten darauf, dass sich Führungskräfte und Coach schon aus den Klausuren kannten und ein Vertrauensverhältnis gegeben war.

BEISPIELPROJEKTE

Wie ist es angekommen?

Die meisten Führungskräfte kamen schon vorbereitet ins Coaching und hatten ganz konkrete Anliegen, die sie besprechen wollten. Fast jeder und jedem waren die „offenen Baustellen“ völlig bewusst. Das Besprechen einer möglichen Vorgehensweise in der schwierigen Situation wirkte dann als Impuls, auch aktiv zu werden. Nicht jeder hatte ein aktuelles Führungsthema. Einzelne kamen ins erste Coaching mit der Aussage: „Ich glaube, ich habe eigentlich keinen Fall...“. Daraus entwickelten sich meist sehr persönliche Themen rund um die eigene Vitalität und Selbstführung.

Wirklich erfreulich war das Folgecoaching nach 6 bis 8 Wochen: Die Führungskräfte hatten ihre im Coaching geplanten Schritte umgesetzt, berichteten von guten und klärenden Gesprächen und kamen oft schon mit dem nächsten Anliegen. Sie erkannten, dass die gemeinsame Reflexion ihnen beim Angehen ihrer Herausforderungen hilft und einen Anstoß geben kann.

Wie ging es weiter?

Einzelne Führungskräfte haben danach noch Folgecoachings angefragt. Daraus entstand das Konzept von Coachingtagen, welche von der HR-Abteilung regelmäßig organisiert werden: An diesen Tagen kommt der Coach für 5 Sitzungen ins Unternehmen. Die Termine werden bekannt gegeben und die Führungskräfte können sich für eine Sitzung über 1,5 Stunden anmelden. Dabei gilt „First come – first serve“. Die Termine sind meist sehr rasch gebucht und die Führungskräfte melden sich, wenn sie konkreten Bedarf haben. Die „Hürde“ ein Coaching anzunehmen war damit genommen.

BEISPIELPROJEKTE

STADTPOLIZEI DORNBIRN: ENTWICKLUNG EINES ZUKUNFTSBILDES

Das Projekt „Zukunft Stadtpolizei“ beschäftigte uns das ganze Jahr hindurch und wurde im Dezember 2015 erfolgreich abgeschlossen. Gemeinsam mit dem Projektteam und unserem Partner René Gröbli durften wir einen spannenden Prozess entwerfen und begleiten.

Ein Interview mit Sabine Sandholzer, Projektverantwortliche der Stadt Dornbirn:

Was war die Herausforderung für die Stadtpolizei Dornbirn?



In einem Strategieprojekt wollten wir die künftigen Schwerpunkte unserer Arbeit definieren und eine zukunftsfähige Organisationsform für die örtliche Sicherheitswache erarbeiten. Dabei setzten wir bewusst nicht auf Expertenberater aus dem Polizeibereich sondern auf einen begleiteten Prozess mit größtmöglicher Beteiligung der Bediensteten. Die Ablehnung seitens einiger Mitarbeiter zu Beginn war allerdings heftig. Man befürchtete einen Stellenabbau oder längst gefällte

Entscheidungen „von oben“ über künftige Aufgaben. In den ersten Workshops hörten wir immer: „Die Politik soll uns einfach sagen, was wir tun sollen!“. Die Aufgabe und Verantwortung, selbst ein Zukunftsbild zu entwickeln, die Organisation aktiv zu gestalten und der Politik als kompetenter Berater Konzepte zu entwickeln, wurde bisher auch von der Führung nicht wahrgenommen. Letztlich merkten aber alle, dass jeder Einzelne aktiv zum Erfolg beitragen kann und dass der Teamzusammenhalt dafür entscheidend ist.

Wie konnten die Mitarbeiter überzeugt werden?

Zum einen haben wir versucht alle zum Mitmachen zu bewegen: Beim Kickoff, zu den Einzelinterviews in der Ist-Analyse, oder bei den Zukunftswerkshops waren alle eingeladen, offen mitzureden. Alle Protokolle konnten im Intranet eingesehen werden. Die Mitarbeiter merkten aber auch, dass Ihre Vorschläge ernst genommen wurden, einige Kritikpunkte und Ideen aus der Ist-Analyse sofort aufgegriffen und aktiv bearbeitet wurden. Man merkte: Da wird nicht nur geredet, sondern jetzt ändert sich wirklich was und man bleibt dran an Themen, die schon seit Jahren immer wieder blockieren. Das hat die Leute letztendlich überzeugt. Die Teilnehmerzahl stieg bei jedem Workshop.

Wie wurde vorgegangen?

Projektstart bildete eine Auftaktveranstaltung für alle Mitarbeiter der Stadtpolizei im Februar 2015. Bis Sommer fand dann eine intensive Analyse der Ist-Situation statt. Sämtliche Anspruchsgruppen, also Stadtpolitiker aller Fraktionen, Systempartner wie die Bundespolizei

BEISPIELPROJEKTE

oder Schnittstellenabteilungen in der Stadtverwaltung und der BH und auch die Bevölkerung wurden zu ihren Erwartungen an die Stadtpolizei befragt. Parallel dazu gab es Tiefeninterviews bei Mitarbeitern, eine Mitarbeiterumfrage und eine umfassende Datenerhebung der Projektgruppe zu wichtigen Themen wie Ausstattung, Räume, Finanzen, Prozesse und Strukturen. Darauf aufbauend konnten wir an zwei Nachmittags-Workshops ein Zukunftsbild entwickeln, das nicht nur von den Mitarbeitern sondern auch von der Stadtpolitik sehr positiv aufgenommen wurde.

Was waren wichtige Ergebnisse?

Es wurden Themen erkannt und angesprochen, die bereits seit Jahren einer guten Entwicklung entgegenstanden. Vor allem der Kommandant und sein Stellvertreter haben im Laufe des Projekts zunehmend Führungskompetenz erworben und Verantwortung für ihre Organisation übernommen. Sie haben die Aufgaben und Kompetenzen der Dienstführenden klar festgelegt und auch gemeinsame Besprechungen eingeführt. Neu ist ein Sicherheits-Jour fixe mit der Bürgermeisterin. Damit können wir auf aktuelle Entwicklungen in der Sicherheit der Stadt reagieren. Eine neue Dienstplanung und auch die räumliche Gestaltung der Dienststelle werden nun in der Umsetzung ebenso zügig angegangen wie Maßnahmen zur Teamentwicklung und zur Personalentwicklung. Das Zukunftsbild ist für uns nun der Maßstab für die tägliche Arbeit.

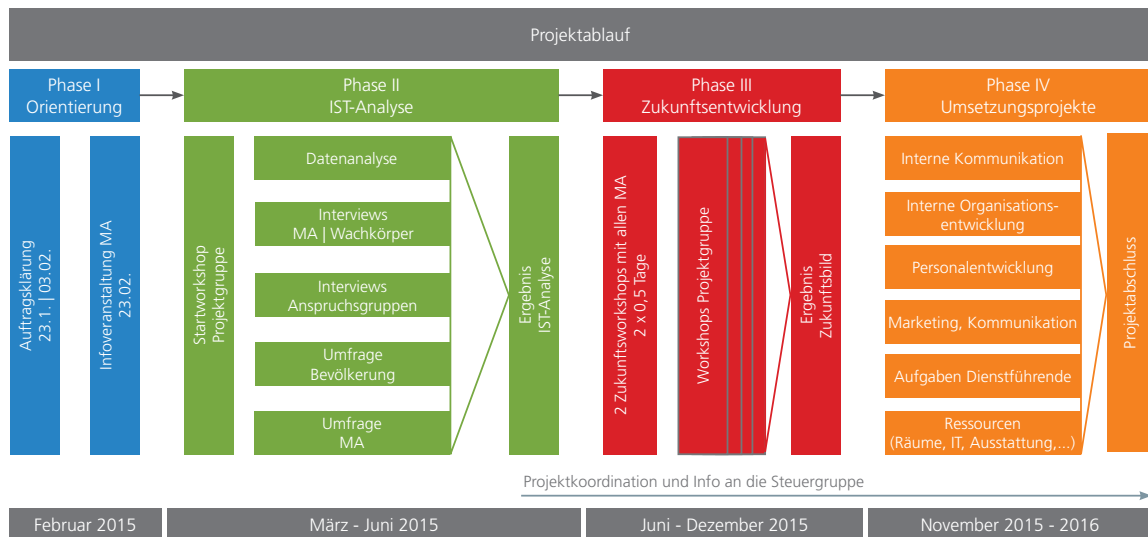
Ihr Resümee ?

„In dieser Firma will i schaffa...“ sagte eine Mitarbeiterin in der Dialogveranstaltung als Resümee ihrer Arbeitsgruppe zum Zukunftsbild. Alle Anwesenden applaudierten spontan. Da war eine unheimliche Energie im Raum. Diese Zustimmung nach all der Skepsis und den schwierigen Phasen war einfach berührend. Wenn wir jetzt sehen, was sich alles entwickelt hat und wie die Umsetzung jetzt selbständig angegangen wurde, dann hat sich die Mühe gelohnt.



BEISPIELPROJEKTE

Das Projekt Stadtpolizei im Überblick:



BEISPIELPROJEKTE

EKW: NEUGESTALTUNG DER MITARBEITER-JAHRESGESPRÄCHE



Die Herausforderung:

Seit vielen Jahren wurden bei den Engadiner Kraftwerken Mitarbeiter-Jahresgespräche durchgeführt – mit standardisierten Gesprächsformularen, Leistungsbeurteilung und formalisiertem Prozess wie in vielen Unternehmen. Doch diese Struktur sorgte nicht gerade für gute Gespräche zwischen den Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden: „Die bisherigen Mitarbeitergespräche wurden für die Betroffenen meist als Zwang empfunden“, erklärt Flurin Peretti, eine junge Führungskraft, die im Projektteam mitgearbeitet hat. „Wer sich das Formular für Mitarbeitergespräche genauer angeschaut hat, konnte feststellen, dass einige Vorkenntnisse nötig waren, um das Formular auszufüllen. Es war zu kompliziert und technokratisch. Dazu kam, dass die Verbindung der Leistungs-Beurteilung mit der Lohnanpassung meist ein offenes und konstruktives Gespräch verhinderte“. In der Geschäftsleitung wurde daher entschieden, dass das Mitarbeitergespräch überarbeitet und ein „Facelifting“ erhalten sollte. Flurin Peretti berichtet über das von Grobner Consulting begleitete Projekt:

Was war das Ziel?

Es gab zwei Vorgaben: Das Vorbereiten und Führen von Mitarbeitergesprächen sollte einfacher und transparenter werden. Führungskräfte sollten mit ihren Mitarbeitern Ziele und Schlüsselaufgaben vereinbaren und verfolgen.

Für die Umsetzung wurde eine Arbeitsgruppe aus verschiedenen Mitarbeitenden zusammengestellt, in der möglichst alle Mitarbeitergruppen (Instandhaltung/Betrieb, Projekte, Verwaltung) vertreten waren.

BEISPIELPROJEKTE

Warum funktionierte es bisher nicht?

Bereits in der ersten Projektklausur zeigten sich die Schwachpunkte des bisherigen Systems:

- Die übergeordneten Unternehmensziele waren zu wenig bekannt.
- Die Unternehmens-Jahresziele werden erst gegen Jahresanfang in einer Mitarbeiter-Veranstaltung bekannt gegeben. Die Mitarbeitergespräche waren aber schon im November. Damit konnte mit dem Mitarbeiter nicht besprochen werden, wie er/sie zur Erreichung der Unternehmensziele / heruntergebrochenen Bereichs- oder Teamziele beitragen kann.
- Die Formulierung von Zielen war somit schwierig und war losgelöst von den Schlüsselaufgaben im Alltag der Mitarbeiter.
- Die Zielerreichung wurde während des Jahres zu wenig beachtet und hatte kaum Relevanz.
- 95% der Führungskräfte gaben für ihre Mitarbeiter „beste Beurteilungen“ ab.

Was wollte man erreichen?

Die Mitarbeitergespräche sollen in einem offenen und konstruktiven Klima stattfinden. Es soll von beiden Seiten die Möglichkeit geben Meinung und Probleme zu diskutieren. Wir wollten daher ein einfaches und gut handhabbares Instrument schaffen, das für mehr Vertrauen und Offenheit sorgt. Möglichst wenig Bürokratie und Kontrolle, mehr Dialog.

Was wurde geändert?

Die größte, direkt sichtbare Änderung für die Mitarbeitenden war das neue Formular: Es ist nicht mehr vom Punktesystem geprägt sondern bietet viel Platz für freie Kommentare. Künftig sollen die Ziele oder Schlüsselaufgaben der Mitarbeitenden an die Ziele des Gesamtunternehmens angepasst sein. Jeder Mitarbeiter soll erkennen, wie er zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen kann. Dafür ist der Zeitpunkt der Gespräche so gewählt, dass die Ziele des Unternehmens bereits aus der Mitarbeiterinfo bekannt sind. Die Gespräche werden nicht mehr Ende des Jahres, sondern im Januar durchgeführt.

Wie wurde es eingeführt?

Alle Mitarbeitenden wurden über unsere Mitarbeiterzeitung NOVITATS informiert. Für die Führungskräfte fand im Herbst eine Veranstaltung statt, in der das neue Konzept vorgestellt und ausführlich besprochen wurde. Die Reaktion war sehr positiv. Selbst Führungskräfte, die dem Mitarbeitergespräch bisher sehr skeptisch gegenüber gestanden sind, meinten danach, auf DIESE Gespräche würden sie sich nun freuen, denn so mache das Ganze Sinn.

BEISPIELPROJEKTE

INTERNE AUSBILDUNG IN ORGANISATIONSENTWICKLUNG FÜR PERSONALENTWICKLER UND HR-BUSINESS-PARTNER IN EINEM INDUSTRIEBETRIEB

In einem international tätigen Industrie-Konzern mit 16.000 Mitarbeitern weltweit wurden wir 2014 beauftragt, für die Personalentwicklung eine umfassende interne Ausbildung in Systemischer Organisationsentwicklung (OE) zu gestalten. Um ein gemeinsames Verständnis von Entwicklungsprozessen in Organisationen zu schaffen, sollten auch die HR-Businesspartner und die Führungskräfte mit Grundprinzipien der OE vertraut gemacht werden.

Wie sind wir vorgegangen?

Für die Personalentwickler stellten wir eine umfassende Weiterbildung von 5 Modulen über je 2 Tage in einem Zeitraum von 1,5 Jahren zusammen.

Der Aufbau:

Modul I: Systemisch beraten I – Grundprinzipien der systemischen Beratung

Die Teilnehmer lernten die Grundannahmen systemischer Beratungen, den Unterschied von Experten- und Prozessberatung und Grundhaltungen in der Beratung kennen. Die wichtigste Erkenntnis: PE wurde zu diesem Zeitpunkt primär als Last-Minute-Problemlöser geholt und in die reine Fachexpertenrolle gedrängt. Man erkannte, dass man durch die richtigen Fragen beim Auftragsklärungsgespräch und eine Rollenklärung, bereits zu Beginn Weichen in eine andere Richtung stellen kann.

Modul II: Systemisch beraten II – Organisationsverständnis

Durch Betrachtung konkreter Business Units lernten die Teilnehmer Organisationsmodelle, Organisationstypen, Entwicklungskulturen und Entwicklungsphasen von Organisationen, Veränderungsstrategien und wichtige Einflussfaktoren in OE-Prozessen kennen.

Modul III: Interventionstechniken

Anhand erster realer Projekte der Teilnehmer erarbeiteten wir die Architektur, Designs und Interventionen in der OE. Resonanz der Teilnehmer: Sie kannten inzwischen zahlreiche Einzel-Methoden aus Seminaren und Workshops. Es war jedoch wichtig, zu erkennen, wie ein ganzheitliches Design für einen OE-Prozess zusammenzustellen ist: eine Mischung aus Führungsentscheidungen und Einbezug der Betroffenen, das Planen in Phasen, die richtige Mischung aus Interventionen für Kopf, Herz und Hand.

BEISPIELPROJEKTE

Modul IV: Einführung in Kollegiales Teamcoaching und Fallsupervision

Nach einem Jahr waren alle Teilnehmer bereits in konkreten OE-Projekten tätig. Erste Projekte waren mit Erfolg abgeschlossen und das hatte sich auch unter den Linien-Managern herumgesprochen. Die erworbene OE Kompetenz der Personalentwickler wurde von den Führungskräften genutzt und immer öfter angefragt. In diesem Modul wurden konkrete aktuelle Projekte der Teilnehmer bearbeitet: Ein M&A-Projekt, die Schließung eines Werkes, ein Werks-Ansiedelungsprojekt in Übersee, ein Kulturveränderungsprojekt in einem Werk mit 1500 Mitarbeitern.

Modul V: Konflikte / Arbeit mit Großgruppen in Organisationen

Der Umgang mit Konkurrenz und Konflikten und die Moderation von Konfliktsituationen in Organisationen erfordern ein professionelles Vorgehen. Wir bearbeiteten die Struktur für Konfliktgespräche, hilfreiche Modelle wie das Harvard-Konzept und die Grundlagen einer Mediation. Eine persönliche Auseinandersetzung mit diesem Thema war neben allen Tools und Modellen wichtig, denn solche Situationen müssen Berater auch aus-halten, ohne sich hineinziehen zu lassen.

Transformation findet immer häufiger in großen Gruppen statt. In diesem Modul wurden daher die gängigen Großgruppenmethoden (RTSC, Open Space, Zukunftsdialog, World-Café...) verglichen und Know-how für die Konzeption und Moderation von Großveranstaltungen anhand von zahlreichen konkreten Beispielen aus der Praxis vermittelt. Wichtigstes Learning: Großgruppen dürfen keine „Eintagsfliegen“ sein, sondern müssen in einem wohlüberlegten Prozess eingebettet werden, damit nicht Hoffnungen geweckt, die dann nicht erfüllt werden.

Wie gelang die Einbindung der HR-Businesspartner und der Führungskräfte?

Es war das Ziel, dass die Personalentwicklung bei größeren Veränderungsprojekten möglichst von Anfang an in den Prozess einbezogen werden sollte. Dazu ist aber ein entsprechendes Bewusstsein bei den Führungskräften und HR-Businesspartnern notwendig. Daher organisierte man als Ergänzung zu dem Programm zwei ergänzende Maßnahmen:

1. einen Vortrag für die Manager: Genug vom Change? Was Management, HR und Führungskräfte tun können, 'damit sich wirklich was tut' ...
2. ein zweitägiges Basisseminar in Organisationsentwicklung für die HR-Businesspartner.

Durch diese Angebote konnte man ein gemeinsames Verständnis schaffen, wie Veränderungs- und Entwicklungsprozesse im Unternehmen angegangen werden, wann eine Prozessberatung Sinn macht und was bei der Beauftragung und in der Zusammenarbeit zu beachten ist.

Backstage - Highlights 2015

1.1.2015: Zusammenlegung der beiden Beratungsfirmen deepunite (Schwerpunkt war die Begleitung von M&A-Projekten) und Grobner KG (Schwerpunkt Organisationsentwicklung) zu: „Grobner Consulting“ – ein neues Corporate Design



... ein neues Büro



... mit Beratungsraum



BACKSTAGE - HIGHLIGHTS 2015

Februar: Herrlicher Firmenschitag bei strahlendem Sonnenschein.



März: Neugestaltung unserer Homepage mit neuem Logo.



25. Juni: Constantinus Day - 3. Platz in der Kategorie „Personal & Training“



BACKSTAGE - HIGHLIGHTS 2015

Inspirationstag der Partner von grobner consulting: Lernen miteinander und voneinander



Juli: Ausgezeichneter Erfolg für unsere „gute Fee“ Catrin Mungenast beim epos Werbelehrgang



BACKSTAGE – HIGHLIGHTS 2015

22. September: Silver Medal und National Champion Austria – gleich zwei Preise für unser Projekt der Fusionsvorbereitung in der Südtiroler Volksbank.



29. September: Verleihung des CSE-Zertifikats



November: Finish der inhaltlichen und grafischen Gestaltung des Buches „Lust auf Führung“.



Der Weg zum endgültigen Buchcover

Dezember: „Lust auf Führung“ geht in Druck.

Öffentlichkeitsauftritt

PRESSE

Dank unseres Erfolges beim Constantinus National im Juni, sowie International im September, waren wir in den Medien stark präsent. Marianne Grobner publizierte 2015 wieder einige Fachartikel, zum Beispiel:

- Erfolgsfaktor Mensch: Erfolgskriterien für die Zusammenlegung von Unternehmen
„Aufsichtsrat Aktuell“: Ausgabe Nr. 05
- Machtwechsel in der Vorstandsetage – Studienergebnis einer Befragung unter CEOs und Aufsichtsräten
„Aufsichtsrat Aktuell“: Ausgabe Nr. 06
- „Burn-out-Prophylaxe in der betrieblichen Praxis
„ASOK“/Linde Verlag, Ausgabe Nr. 05

Alle Fachartikel sind auf unserer Webseite unter der Rubrik Publikationen nachzulesen und können kostenfrei heruntergeladen werden. → <http://www.grobner.com/publikationen>

WEB & SOCIAL MEDIA

Anfang März ging die von unserem Grafikatelier Caldonazzi neu gestaltete Webseite online. Sie wurde von xoo-Design mit dem einzigartigen eboxx® System aufgebaut und ist durch den Nutzer sehr flexibel gestaltbar. Unsere Homepage erreichte 2015 über 12.000 Nutzer und mehr als 25.000 Seitenaufrufe.

Den Newsletter mit interessanten Empfehlungen für Fachbeiträge und Videos haben derzeit 500 Nutzer abonniert. Er kann unter <http://www.grobner.com/kontakt/newsletter-anmeldung> bestellt werden.

Im Social Media Bereich starteten wir 2015 so richtig durch.

Facebook:

Wir posteten und posten regelmäßig Updates, sowie Informatives aus der Branche – und zwischendurch auch einmal etwas zum Schmunzeln. Innerhalb von 6 Monaten erreichte die Seite 500 Likes. Wir freuen uns über weitere Facebook-Follower von „[Grobnerconsulting](#)“
Auch in LinkedIn und Xing veröffentlichen wir regelmäßig Fachartikel sowie relevante und interessante Inhalte.

Insgesamt erreichen wir mit unseren sozialen Netzwerken ca. 1800 Follower.

Follow us for more:   

Grobner Netzwerk

Unser Team: Spezialkompetenzen – Erfahrung – gutes Gespür für Menschen

MARIANNE GROBNER



CATRIN MUNGENAST



BERTRAM GANTNER



ANDREA KAISER



SERGIO DE MADDALENA



JÜRGEN A. BAUMANN



INGO HEYN



RENÉ GRÖBLI



HELMUT PUTZ



MARCO SCHICKER



HERMANN WILL



EVA LACASSAGNE



FIRMENINFORMATIONEN

Firmeninformationen

Grobner GmbH
Breiterweg 21 A
6800 Feldkirch

Tel. +43 5522 73642

Web: www.grobner.com

Mail: office@grobner.com

FN-Nr.: 429124S

UID: ATU69333759

