.CPC

Seit 1993 erfolgreich.

Wir von CPC glauben daran, dass man ein erfolgreiches Unternehmen sein kann, bei dem alle Menschen mit Freude und Motivation nachhaltig und langfristig arbeiten.

Das ist unsere Vision. Darum gibt es uns.

Wie sieht das konkret aus? Zum einen gehen wir anders mit unseren Mitarbeitern um. Es gibt keinen Grund, weshalb ein Beratungshaus innerhalb von drei Jahren seine halbe Belegschaft wechselt. Wir machen das besser und nachhaltiger. Zum anderen gehen wir auch besser mit unseren Kunden um. Wir sorgen dafür, dass Lösungen funktionieren, umgesetzt werden und nicht nur auf dem Papier existieren.

Mit diesem Grundgedanken haben die CPC-Gründer vor über 25 Jahren unsere Unternehmens-Genetik geprägt. Viele Dinge haben sich seitdem geändert, aber das hat bis heute Gültigkeit.

Wir möchten gerne mit Kunden arbeiten, die auch daran glauben, dass Erfolg und Zufriedenheit in der modernen Arbeitswelt keine Gegensätze sind, sondern Hand in Hand gehen. Dann passen wir zusammen.

MICHAEL KEMPF
Partner bei CPC

Wieder ausgezeichnet!

Wir sind ausgezeichnet und das zum zweiten Mal in Folge! Wieder sind wir offiziell „Hidden Champion für Change Management und Umsetzung“. Einen Titel, der uns die nächsten zwei Jahre mit Stolz begleitet. Das ist eine tolle Belohnung für unser leidenschaftliches Engagement rund um „Change“.

Die „Hidden Champions des Beratungsmarktes“ ist eine Studie der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Management und Beratung WGMB mit hoher Beachtung im Markt. Ziel der Untersuchung ist es, vergleichsweise unbekannten Beratungsunternehmen zu ermitteln, denen in ihrem Fachgebiet von ihren Kunden eine höhere Expertise bescheinigt wird als den drei großen Beratungshäusern McKinsey, BCG und Bain.

Bewerben kann man sich für diese Auszeichnung nicht. Die Vorauswahl erfolgt ausschließlich auf Vorschlag durch ein unabhängiges Expertengremium aus Wissenschaft und Praxis und darauf aufbauenden empirischen Vorstudien der WGMB. Ergebnis der Studie: Der CPC ist es auch im Jahr 2019 gelungen, die Platzhirsche hinter sich zu lassen und den Award in der Kategorie „Change Management“ zu gewinnen. Ein großes „Dankeschön!“ an unsere Kunden für die tolle Zusammenarbeit und die großartigen Rückmeldungen.

Mehr darüber im Wirtschaftsmagazin „Capital“, Ausgabe 1/2020

Was wir können.

Organisations-gestaltung.

Digitalisierung.

System-einführung.

Leadership & Culture.

Strategie.

Prozesse & Methodik.

Wir können Organisationsgestaltung.

Eine Organisation mit all Ihren Elementen umzubauen, ist eine der meist unterschätzten Aufgaben. Leider ist es immer noch gelebte Praxis, die ganze Aufmerksamkeit der Aufbauorganisation zu schenken. Top Management und Strategieberatung malen die großen Linien und die Aufbauorganisation, Ablauforganisation, Steuerungslogik und der Change werden gar nicht oder nur unzureichend betrachtet.

SUCCESS STORY

Bei einem der weltweit führenden Automatisierer brennt die Hütte. Noch drei Monate bis zum GoLive. Das neue Organigramm ist zwar fertig und die Namen der obersten Ebene sind benannt. Die Diskussion über den Zuschnitt der neuen Organisation dauert aber viel zu lange.

Die Mitarbeiter können noch nicht informiert werden, da grundlegende Eckpfeiler fehlen. Es klemmt an allen Ecken und Enden. Die beauftragte Strategieberatung verweist auf verspätete Entscheidungen des Top Managements.

„Helfen Sie uns bei der Umsetzung – pragmatisch und schnell". Das sind die ersten Worte des Projektleiters, als er die Berater der CPC brieft. Wir entwickeln gemeinsam mit unserem Kunden eine Change-Architektur, die die neuen Teams auf die Herausforderungen der neuen Organisation vorbereitet.

Neben eher methodischen Arbeiten, wie Prozessdefinitionen und Rollenklärungen, erarbeiten wir ein Gamification-Format, das allen Führungskräften erlaubt, den Change mit Ihren Mitarbeitern zu „erspielen". 800 Führungskräfte und über 2000 Mitarbeiter bereiten sich so weltweit auf Ihre neuen Aufgaben vor. Was als nüchterne Reorganisation beginnt, entwickelt sich so zu einer Transformation mit Leidenschaft, um die hochgesteckten Ziele zu erreichen.

Wir können Digitalisierung.

Digitalisierung wird immer wichtiger und ist Inhalt vieler Change-Projekte unserer Kunden. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich die neuen technologischen Chancen mit funktionierenden Geschäftsmodellen verknüpfen lassen. Wir sorgen dafür, dass unsere Kunden Digitalisierung für sich nutzen, um Quantensprünge zu machen.

SUCCESS STORY

Einer der weltweit führenden Logistikdienstleister gründet eine neue Digitalisierungsabteilung.

Die neue Abteilung unseres Kunden, die schnelle, innovative Lösungen bauen soll, steht nun vor der Frage: „Wie wickeln wir künftig Digitalisierungsprojekte ab?“ Hier kommt CPC ins Spiel: Unter unserer Verantwortung wird ein erstes Digitalisierungsprojekt gestartet.

Um das Committment der Abteilungsmitarbeiter zu stärken, werden in dem Projekt verschiedene agile Bausteine wie „Product Vision“, „Epics“, „User Stories“ und „Sprints“ getestet. So entsteht nach und nach eine maßgeschneiderte Blaupause für künftige Digitalisierungsprojekte. Mit dem agilen Vorgehen muss sich auch die Zusammenarbeit und das Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften wandeln. Eine Reihe globaler Zusammenarbeitssimulationen machen die Vorteile der Veränderung für die Mitarbeiter erlebbar.

Die Blaupause für Digitalisierungsprojekte hilft unserem Kunden zukünftig dabei, digitale Ideen von der Initiierung bis zur Markteinführung zu managen. Alle Digitalisierungsprojekte werden einheitlich, agil, Start-up-ähnlich und unter aktiver Einbindung der Fachbereiche aufgesetzt.

Wir können Systemeinführung.

ERP, CRM, Workplace, Workflows - große Systemeinführungen sind anspruchsvolle Change-Projekte, die Organisationen und Menschen an ihre Grenzen führen. Warum sind die großen Systemhäuser insgeheim froh, wenn CPC den Change betreut?

SUCCESS STORY

Ein international tätiger Textilhersteller führt SAP ein und wird dabei von einem der weltweit größten Systemintegratoren unterstützt.

Ein 60-köpfiges Projektteam bestehend aus Experten des Unternehmens und Beratern ist seit Monaten unterwegs. Der Vorstand des Unternehmens ruft bei CPC an: „Ich glaube, dass wir nach dem GoLive ein funktionierendes System haben, aber unsere Organisation funktioniert nicht mehr."

Die Change-Berater von CPC identifizieren gemeinsam mit Kunden und Beratern des Systemintegrators „Dinge, um die man sich kümmern muss". Ein Beispiel: „Wie sagen wir es eigentlich unseren Kunden, dass sie alle neue Kundennummern bekommen und sich alle Bestellnummern ändern werden?" Dieses und eine Vielzahl weiterer Change-Items werden mit Hilfe des CPC-Change-Tool-Sets transparent gemacht und im Folgenden „gemanagt".

Der GoLive findet pünktlich statt und alle Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden sind vorbereitet. „Das war das professionellste Change Management, das ich je erlebt habe", sagt der Projektleiter des Systemintegrators. Und der muss es ja wissen.

Übrigens: Unser Change Management-Budget betrug weniger als 2% des Gesamtbudgets.

Wir können Leadership & Culture.

Neue Geschäftsmodelle benötigen oft eine neue Kultur. Das zu erreichen gehört zu den spannendsten Change-Aufgaben überhaupt: Denn bei den Führungskräften das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer kulturellen Veränderung und einer neuen Führungskultur zu schaffen, ist nicht „herbeimanagebar“.

SUCCESS STORY

Wie bringt man 2200 Top-Führungskräfte dazu, Serviceorientierung zu verinnerlichen und eine Vorbildfunktion einzunehmen? Vor dieser Herausforderung steht unser Kunde, ein international führendes Telekommunikationsunternehmen.

Um die Führungskräfte möglichst schnell und nachhaltig für ihre Aufgaben fit zu machen, entschließen wir uns, den Wandel durch Erleben greifbar zu machen. Dafür errichten wir ein fiktives Unternehmen mit eigenen Büros, Mitarbeitern und Produkten und führen mehr als 80 Reality Trainings durch.

In diesem Setting agieren die Führungskräfte und können hautnah erleben, welche Widersprüche zwischen dem angepeilten Kulturwandel und dem eigenen Verhalten bestehen. Diese Erfahrungen – unterstützt durch regelmäßige Feedbacks - erzeugen innerhalb kürzester Zeit wirksame Lerneffekte.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Weil die Führungskräfte vorausgehen und in ihrem Daily Business das Thema Service anpacken, beginnt sich die Kultur zu verändern. Die neue serviceorientierte Ausrichtung ermöglicht eine positive Differenzierung gegenüber den Wettbewerbern. Seit den Reality Trainings rollt der „Service Excellence“-Stein unseres Kunden.

Wir können Strategie.

Wie kann die Unternehmensstrategie nachhaltig verändert werden, um für die Herausforderungen von morgen gewappnet zu sein? Umgang mit Unsicherheit, die Nutzung neuer Technologien oder die Verlagerung von Prozessen in Länder mit vorteilhaften Lohnstrukturen sind wichtige Teilaspekte. Die zentrale Frage ist aber, wie die eigenen Mitarbeiter mobilisiert werden und sich mit ihren Ideen, ihrem Wissen und ihren persönlichen Fähigkeiten bestmöglich in das Unternehmen einbringen können.

SUCCESS STORY

Die 10-Jahres-Strategie zur Ersatzteildistribution eines führenden Automobilherstellers wird in nur zwei Jahren von der Dynamik des chinesischen Marktes überholt.

„Sie haben 14 Wochen Zeit – dann muss die neue lokale Strategie fertig sein und dem Top Management präsentiert werden“, lautet unser Auftrag. Eine erste Analyse zeigt, dass die Entwicklung der Strategie bislang aus dem deutschen Headquarter getrieben wurde, inklusive aller Konsequenzen: fehlender Marktbezug, mangelnde Berücksichtigung lokaler Einflussfaktoren und vor allem fehlende lokale Verantwortungsübernahme. Das geht auch anders.

Über ein agiles Arbeitsmodell binden wir vor Ort das für die Ersatzteildistribution verantwortliche Team und das lokales Top Management in die Veränderung der Strategie mit ein. Regelmäßige Showcases helfen dabei, die notwendige Transparenz über die Strategiebausteine herzustellen, den strategischen Dialog im Top Management zu stärken und schrittweise die Verantwortungsübernahme zu fördern.

Was als Projekt zur Strategieüberarbeitung startet, entwickelt sich zu einer Transformation des gesamten Teams in China: lokale Verantwortungsübernahme für die Strategie, agiler Mindset und flexibler Umgang mit sich verändernden Marktbedürfnissen – das Ergebnis ist viel mehr als nur eine neue Strategie.

Wir können Prozesse und Methodik.

Entwicklungsprozesse, Projektmanagement, Agile, Business Process Management. Wie gelingt es, dass Prozesse nicht nur auf dem Papier existieren, sondern in die DNA des Unternehmens übergehen und nachweisbaren Nutzen schaffen?

SUCCESS STORY

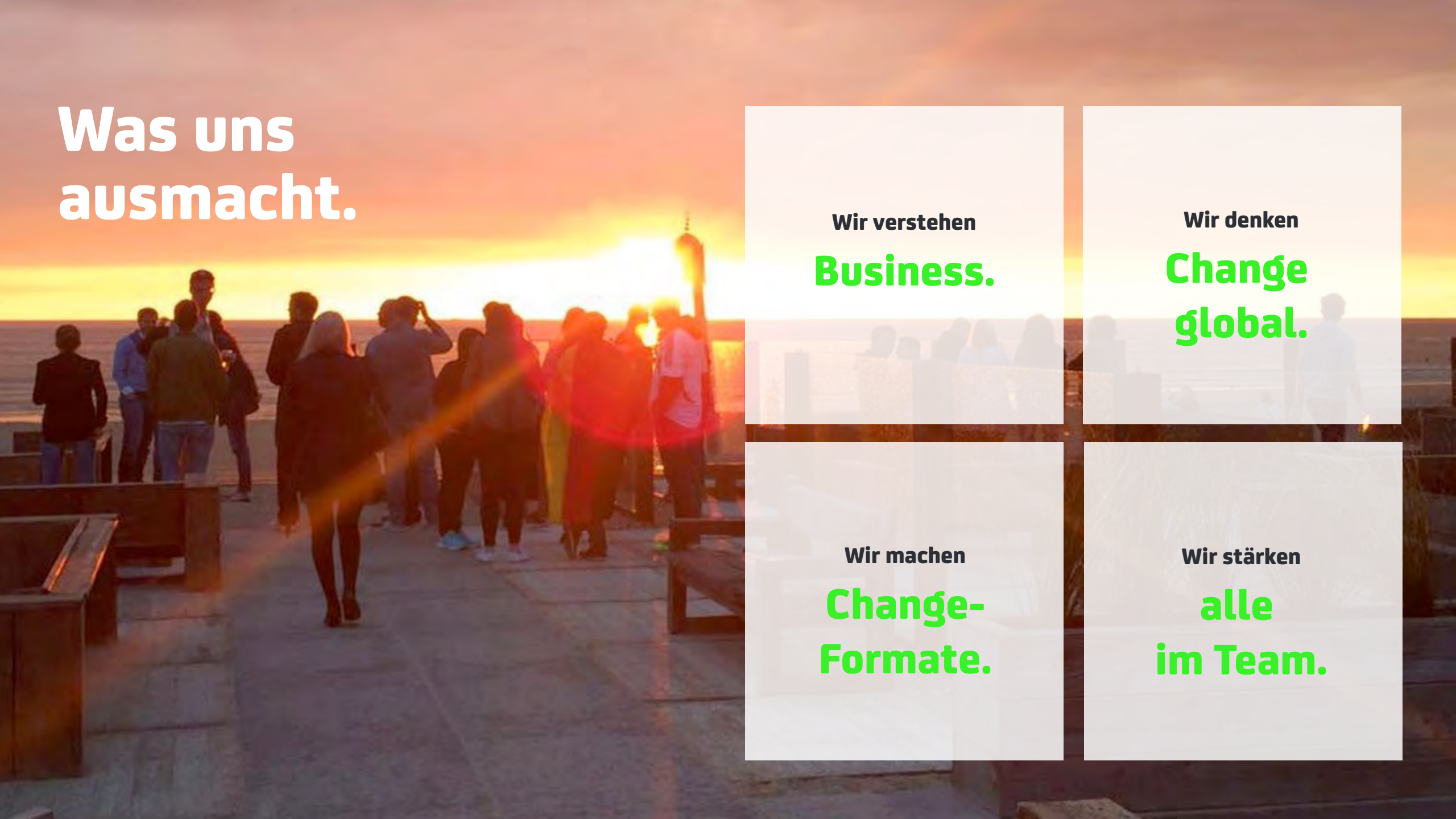
Wie führt man ein HR Shared Service Center bei einem führenden Telekommunikationsunternehmen ein, wenn jeder Bereich Personalthemen unterschiedlich bearbeitet? „Gar nicht“, sagen wir und setzen den Hebel bei der Harmonisierung und Optimierung der HR-Prozesse an.

„Prozesse sind so spannend wie ein Telefonbuch“, meint unser Kunde zu Beginn des Projektes. Der Leiter einer der größten HR- Organisationen der Welt will und muss seine Organisation grundlegend umbauen und sieht Prozesse als notwendiges Übel.

„Führungskräfte und Mitarbeiter können HR-Dienstleistungen so einfach wie bei Amazon bestellen.“ Mit dieser Leitidee inspirieren wir das Projektteam. Mit agilen Methoden definieren wir HR-Services, das Produktportfolio und die dazugehörigen Prozesse.

In Design Thinking Workshops werden die Prozesse skizziert und sofort in Workflows umgesetzt und getestet. Die Zielgruppe der Services, nämlich Führungskräfte und Mitarbeiter, bewerten jeden Prozess. Standing Ovations für den HR-Prozess „interner Wechsel“ – das hätte sich unser Kunde vorher nicht träumen lassen.

Was uns ausmacht.



Wir verstehen

Business.

Wir denken

Change global.

Wir machen

Change-Formate.

Wir stärken

alle im Team.

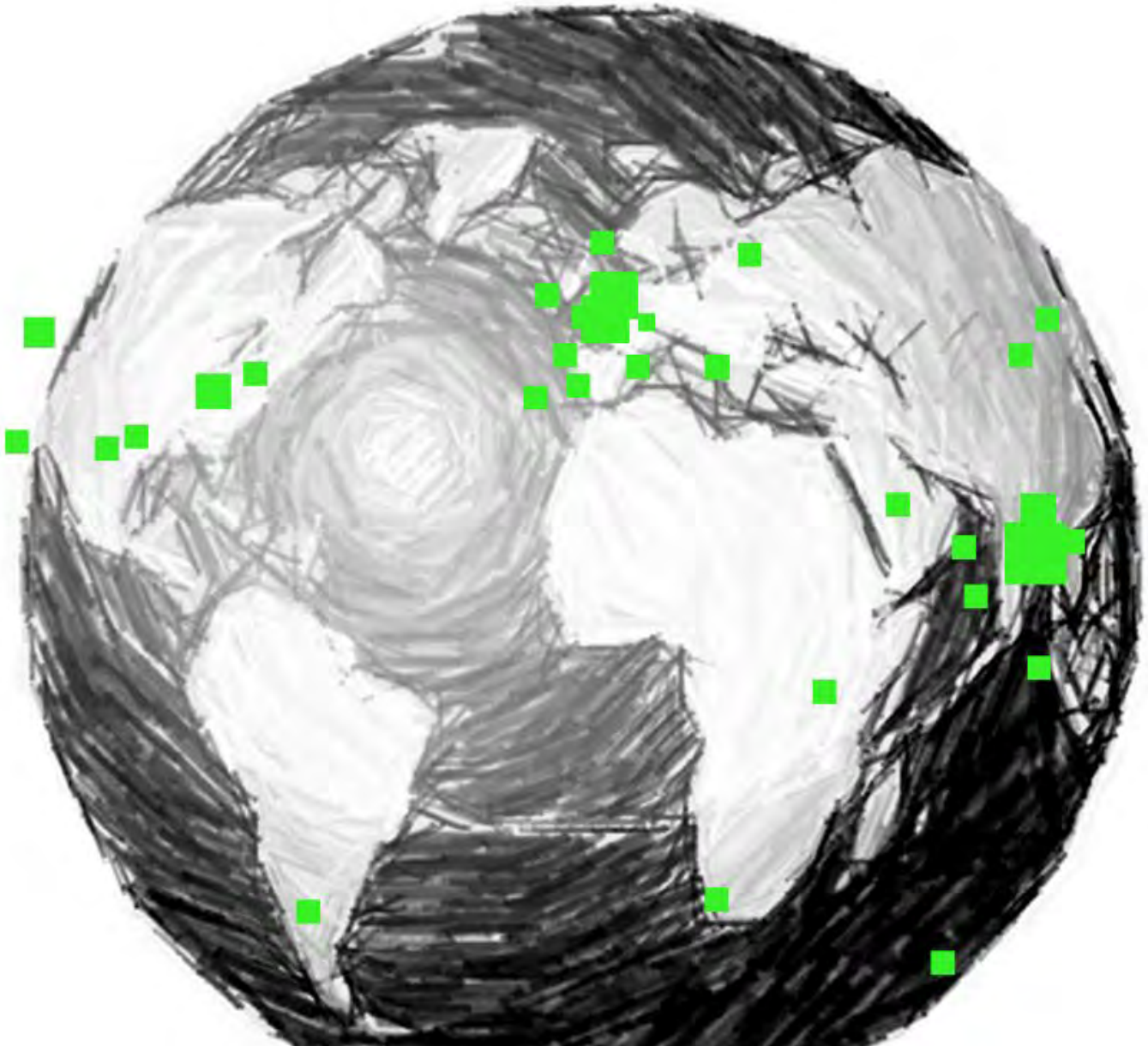
Wir verstehen Business.

Um Unternehmen und Organisation in puncto Change beraten zu können, braucht man einen unternehmerischen Blick und ein Händchen fürs Business. Change Management ist für uns kein Selbstzweck, sondern immer wirtschaftlich begründet.

CPC ist eine Beratung, die Mitunternehmerschaft fördert. 45% unserer Mitarbeiter sind nennenswert am Unternehmen beteiligt. Deshalb fokussieren wir uns in Change-Projekten von Anfang an auf wirtschaftliche Aspekte und die „Great Opportunity“ unserer Kunden.

Wir planen in Veränderungsprozessen frühzeitige Erfolge ein und kümmern uns um die Entstehung und Kommunikation weiterer, regelmäßiger Success Stories, die bestätigen, dass der Wandel funktioniert.

In zahlreichen Beispielen haben wir nachgewiesen, dass wir für Projekte „in Schieflage“ den Turnaround schaffen und sie durch konsistentes Change Management wieder in ruhiges Fahrwasser bringen.



Wir denken Change global.

Wir sind da, wo unsere Kunden uns brauchen und setzen Konzepte von Anfang an international auf. Wir haben uns aufgemacht und Märkte wie Europa, China, und USA erobert.

Mit unseren Tochtergesellschaften in Hong Kong, Peking und Istanbul sind wir besonders stark im asiatischen Raum vertreten. Rund 20% unseres Umsatzes erwirtschaften wir mittlerweile In dieser Region.

Im amerikanischen Raum bieten wir Change & Project Management gemeinsam mit unserem lokalen Kooperationspartner 120VC an.

Falls unsere Kunden uns an einem Ort benötigen an dem wir nicht schon sind, folgen wir ihnen gerne dort hin. Selbstverständlich mit der kompletten Bandbreite an Leistungen und den vertrauten CPC-Kompetenzen.

Wir machen Change-Formate.

Wir sind Weltmeister im Formate bauen. Die Idee des Ausprobierens und Erlebens von Veränderungen ist das mächtigste Change-Instrument der Welt.

Mit AgileGo zur agilen Organisation
Mit Lego erwecken wir das Spielkind in den Teilnehmern. In einer Simulation wird mit Hilfe von Legosteinen, agiles Entwickeln, die dazugehörigen Prozesse und Rollen kennengelernt und ausprobiert.

Mit der Conference Room Simulation zur Prozessklarheit
Nichts steht Veränderungen so sehr im Weg wie der Faktor „Unsicherheit“. Am runden Tisch werden bestehende und neue Prozesse Schritt für Schritt durchgespielt, Unklarheiten ausgeräumt und Abläufe optimiert.

Mit Reality Trainings Grenzüberschreitungen wagen
Was ist echt? Was ist Simulation? Diese Frage tritt schnell in den Hintergrund, wenn die Teilnehmer eines Reality Trainings in die Virtualität abtauchen und neue Prozesse, Methoden, Zusammenarbeitsmodelle und Culture Changes austesten.

Wir stärken alle im Team.

Ein Unternehmen, in dem Mitarbeiter mit Freude arbeiten: Daran arbeiten wir jeden Tag hart. Genau das ist die Haltung, wie wir Beratung machen.

Für uns steht der Mensch im Fokus und ist nicht nur eine Restgröße. Change-Projekte gehen wir gemeinsam mit unseren Kunden als Team empathisch an.

Man merkt allen unseren Projekten an, dass sie unsere Handschrift tragen – jenseits von allen Methoden und Vorgehen. Nach 25 Jahren Beratung gibt uns jeder Kundenmitarbeiter heute noch die Hand. Nicht jeder jubelt, aber jedem, der mit uns gearbeitet hat, können wir guten Gewissens in die Augen schauen, weil wir einen vernünftigen Job gemacht haben.

Daran wollen wir uns auch zukünftig messen lassen.

CPC
Key Facts.

Mehr als
100
Berater
weltweit im Einsatz.

Rund
1.500
Projekte
für unsere Kunden.

Zusammenarbeit mit
40%
der DAX 30
Unternehmen.

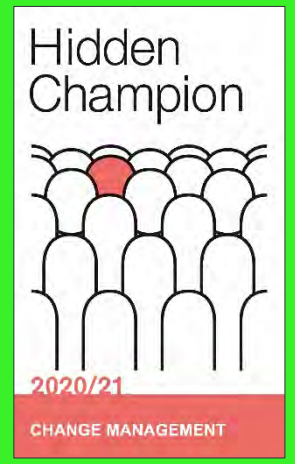
Headquarters am
Frankfurter
Flughafen
im The Squaire.

CPC Unternehmensmanagement AG
The Squaire 11
Am Flughafen
60549 Frankfurt am Main
Deutschland / Germany
T +49-69-56 03 03 03
contact@cpc-ag.de
www.cpc-ag.de

CPC Yönetim Danışmanlık Ltd. Şti.
Yapı Kredi Plaza, C Blok
Büyükdere Cad. No: 40-41, Kat: 17
Levent / İstanbul
Türkiye
T +90-212-317 41 64
m.semercioglu@cpcturkiye.com
www.cpcturkiye.com

.CPC

希沛希 咨询（北京）有限公司
CPC Consulting (Beijing) Co., Ltd.
Unit 502, 5/F, SHANG Yuan
No. 20 Xinyuanli West Chaoyang District
Beijing 100027
People's Republic of China
T +86-10-84 78 31 19
china@cpc-global.com
www.cpc-global.com

Shanghai Branch
Unit 1027, Rm.5G, 5/F,
Jiafa Building, 129 Datian Road,
Jing'an District, Shanghai, 200041
People's Republic of China

CPC Consulting Asia Ltd.
6/F Luk Kwok Centre
72 Gloucester Road
Wan Chai, Hong Kong
T +852-31 27 56 51
china@cpc-global.com
www.cpc-global.com