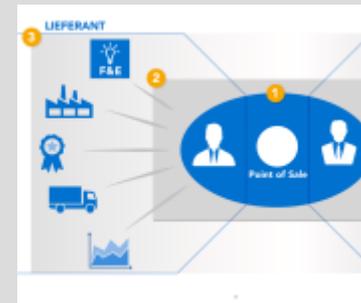




# Beratergruppe PALATINA

Einfach besser führen

Stand: April 2018



# GLIEDERUNG

**1**

**Produktübersicht**

---

**2**

**Selbstverständnis und Kunden**

---

**3**

**Entwicklung von Organisationen**

---

**4**

**Transition Coaching**

---

**5**

**Führungskräfteentwicklung**

---

# Das BGP-Produktportfolio

Für Personen im beruflichen Wandel

Bei Positions- oder Firmenwechsel



**TRANSITION COACHING**

Für die Entwicklung von Personen und Führungssystemen



**FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG**

Unterstützt die Transformation von Veränderungsprozessen der Organisationen oder Teams



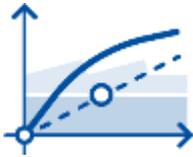
**BUSINESS-ENTWICKLUNG**



**VERTRIEBS-ENTWICKLUNG**

Zur Stärkung von Vertriebseinheiten und Vertriebsorganisationen in Change Prozessen

# Produktbeschreibungen



## Transition Coaching

- Steile Anlaufkurve mit Anwachsgarantie
- Schnelle Wirksamkeit in der neuen Funktion
- Performance sichern und in der Organisation transparent machen
- Für Führungskräfte, Leistungs- und Know-how-Träger (Schlüsselpersonen)



## Führungskräfteentwicklung

- Durchführung von Trainings und Führungskräfte-Reihen
- Training und Coaching von Managern in Sonderkonstellationen (wie z. B. Projektmanager, Stabstellenleiter, Key Accounter)
- Skilltrainings für Manager



## Businessentwicklung

- Strategieberatung und Unterstützung bei der Strategieumsetzung
- Qualifizierung und Unterstützung bei der Businessplanerstellung
- Beratung und Begleitung von Veränderungs- / Transformationsprojekten
- Teamentwicklung und Teamcoaching für Leitungs- und Arbeitsteams



## Vertriebsentwicklung

- Analyse der Vertriebsorganisation
- Begleitung einer marktorientierten Unternehmensentwicklung
- Qualifizierung von Vertriebseinheiten, Beratung und Qualifizierung von Vertriebsorganisationen

# Unser Selbstverständnis

## Wer wir sind

Wir sind eine Gruppe von erfahrenen Trainern, Beratern und Coaches, die standortverteilt zusammen arbeiten. Die Führung und konzeptionelle Entwicklung unserer Produkte wird von einem Kernteam verantwortet.

## Was wir machen

Wir machen Ihre Führungskräfte fit. Wir machen Ihr Unternehmen agil. Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung Ihrer Strategien. Wir helfen Ihnen, wenn Sie neu im Chefsessel sind, eine neue Geschäftseinheit aufbauen oder Ihr Unternehmen marktorientiert weiterentwickeln möchten. Wir erarbeiten für Sie und mit Ihnen zusammen hochgradig wirksame Konzepte und begleiten Sie bei der Umsetzung.

## Was uns antreibt

Wir sind darauf spezialisiert, Führungskräfte und Führungssysteme wirksam und damit Unternehmen erfolgreich zu machen. Uns zeichnet hohe Fachexpertise, Branchen-erfahrung, Innovationsfreude, Respekt und Demut für unsere Kunden aus. Und wir wissen aus eigener Erfahrung, wie es ist, in Führungsverantwortung zu sein.

# Unsere Kunden

Unsere Kunden stammen zumeist aus dem Mittelstand und weisen mehrheitlich folgenden Merkmale auf:

- 1. Hoher Veränderungs- und Innovationsdruck**
- 2. Produzenten / Anbieter erklärungsbedürftiger Produkte / Dienstleistungen**
- 3. Mehrstufige Organisationsform mit mehreren Mitarbeitererebenen**
  - Bereichs- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit
  - Rollout – Top Down geprägt
- 4. Arbeiten mit hochqualifiziertem Personal / Experten**
  - Personal ist Schlüsselfaktor für Leistungserbringung
  - Mitarbeiter müssen überzeugt werden
  - Lange Beschäftigungszeiten in Top-Positionen
- 5. Führungskultur entwickelt sich nicht analog der Unternehmensentwicklung sondern langsamer**



# Unsere Stärken

- 1. Spezialisiert auf mittelständische Unternehmen**
  - Spezifische Kultur
  - Schlüsselrolle der Führungskultur für die Unternehmensentwicklung
- 2. Wir kennen die Arbeit mit Organisationen, die einen Exzellenz-Anspruch haben oder erfüllen müssen, um in ihrem Markt zu bestehen**
  - Höherer Innovationsdruck als Ausgangssituation
  - Typische Veränderungsbedarfe
- 3. Experten für die Beratung mehrstufiger Organisationen**
  - Rollout Top-Down über mehrere Hierarchieebenen
  - Berücksichtigung der (oft suboptimalen) hierarchieübergreifender Zusammenarbeit
- 4. Fundierte Erfahrung als Management-Trainer**
  - Prämierte Konzepte, viel praktischer Umsetzungserfahrung
  - 15-köpfiges Team mit großem Erfahrungsschatz
- 5. Erfahrung mit Unternehmen, in denen hochqualifiziertes Personal der entscheidende Faktor zur Wertschöpfung ist**
  - Nicht austauschbare Spezialisten, die ein spezielles Führungsverständnis erfordern
  - Produktion komplexer, erklärungsbedürftiger Produkte und Dienstleistungen
- 6. Wir kennen uns aus in Bereichen, in denen gute Team- und Projektarbeit zentrale Werttreiber sind**
  - Zur strategischen Neuausrichtung von Organisationen bzw. Organisationseinheiten
  - Bei der Begleitung von Veränderungsprozessen

# Beratergruppe PALATINA – das Team



Briegel Klaus



Glasmacher Beate



Keller Linda



Horbach Hubert



Loose Anke



Preuss Adam



Pfirmann Martin



Uchtmann Thomas



Wagner Mark



Dr. Weisheit Jürgen

## Trainer- & Beraterpool



Kapler Frauke



Werling Camilla



Dr. Metz Franz  
Geschäftsführer

## Office / Geschäftsleitung

# Unsere Referenzen

## Technologie und Produktion



Kompetenz und Innovation

**DAMBACH**

**HEIDELBERGCEMENT**

**starrag**

Starrag Group

ADVANCED MASK TECHNOLOGY CENTER  
a joint venture of AMQ, Inc., DuPont Photomasks, Inc. and Infineon Technologies AG

**VAGON**



## Dienstleistung und Handel

**PHOENIX** group

**walter services**

**OSD SCHÄFER**

**usu**

**BayWa**

**Sparkasse Erlangen**

**engelhorn**

**ADG**  
*Kompetenz für morgen*

**GL**

## Non-Profit-Organisationen

**STUTTGART**

**Karlsruhe**

**KIT**  
Karlsruher Institut für Technologie

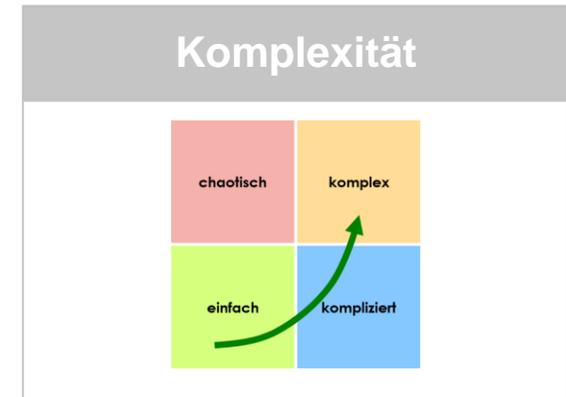
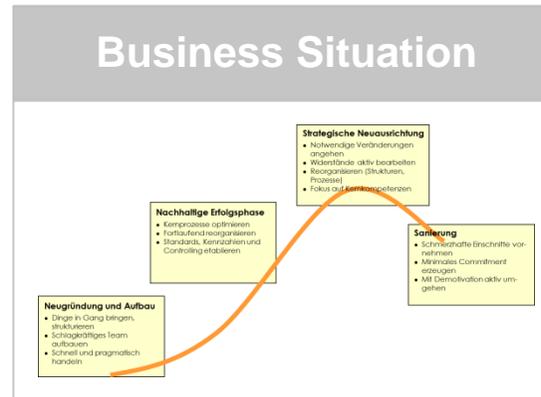
**BGN**

**IKS**

# Erfahrung im Design von Entwicklungsmaßnahmen

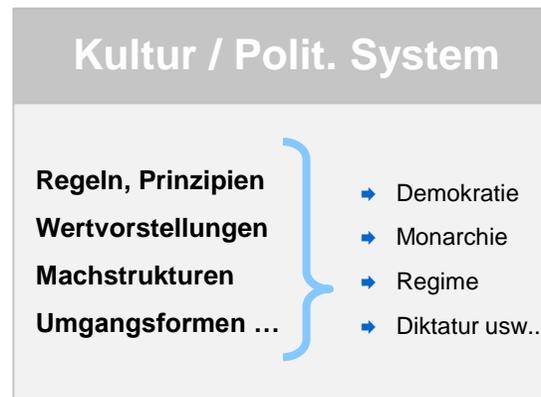
Beim Design unserer Entwicklungsmaßnahmen betrachten wir im Organisationskontext die zentralen internen und externen Einflussfaktoren, um die Wirkung unserer Maßnahmen sicherzustellen.

## Kontextfaktoren bei der Organisations- und Führungskräfteentwicklung



### Lern-Reifegrad

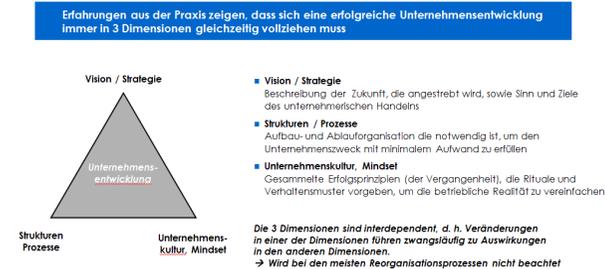
3. Stufe	<b>Wert- &amp; Werte-Orientierung</b>	<b>Lernfokus</b> – Wert-Entwicklung d. Produkte/Organisation – Wertekonformes Verhalten – Dezentrales Unternehmertum und Motto-Ziele
2. Stufe	<b>Kosten-/ Effizienz-Orientierung</b>	<b>Lernfokus</b> – Kostenreduktion, Kosten-Management – Schlanke, effiziente Prozesse – Schnelligkeit und effektive Umsetzung
1. Stufe	<b>Produkt-/ Dienstleistungs-Orientierung</b>	<b>Lernfokus</b> Entwicklung und Verfeinerung von – Produkten und – Dienstleistungen



# Vorgehen am Beispiel Veränderungsmanagement

## BGP Bestandteile für ein erfolgreiches Veränderungsmanagement - Theorien und Werkzeuge

### Das Dreieck der Unternehmensführung



### Drei Phasen der Veränderung



### Emotionale Herausforderungen



## Unser Vorgehen



Ebenen	Ziele / Maßnahmen / Aktionen
<b>Steuerungsebene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tag: <b>1. Tag</b> - <b>1. Tag</b> - <b>1. Tag</b></li> <li>• Kontrolle des Gesamtprozesses</li> </ul>
<b>Laufplänebene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung aller Stakeholder</li> <li>• Qualifizierung der Führungskräfte</li> </ul>
<b>Projekt-/Mitarbeitersebene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten</li> <li>• Entwicklung eines klaren Zeitplans mit Verantwortlichkeiten und Rollen</li> </ul>
<b>Kommunikationsebene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten</li> <li>• Entwicklung eines klaren Zeitplans mit Verantwortlichkeiten und Rollen</li> </ul>

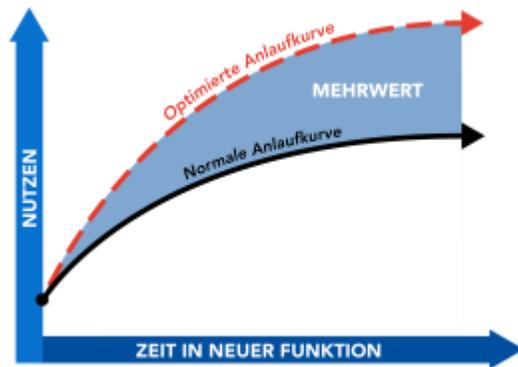


### Die 4 Säulen

### Der Masterplan

### Das Kommunikationskonzept

# Vorgehen beim Transition Coaching



## Blitzstart in neuer Funktion mit Anwachsgarantie durch systematisches Vorgehen mit Fokus auf

- Die Business-Perspektive und den Nutzen für die Organisation
- Die Systematisierung des Prozesses und die modulare Gestaltung der inhaltlichen Schwerpunkte
- Die schriftliche Fixierung der Businesssthemen sowie Einbindung des Vorgesetzten und des Teams

## Schwerpunkte beim Ablauf des Transition Coachings

- Risikoanalyse  
Einschätzung des Management-Levels, der Business-Situation und Stärken / Schwächen des Managers
- Erstellung Businessplan  
zur strategischen Ausrichtung einer Organisationseinheit und Abstimmung mit den jeweiligen Stakeholdern
- Vertrauliche Bearbeitung persönlicher Themen



**Der Gesamtprozess umfasst ca. 4-6 halbtägige Treffen über einen Zeitraum von 6 Monaten.  
Die Einbindung von Vorgesetzten und Teams führt zu einem transparenten Prozess für alle Beteiligte.**

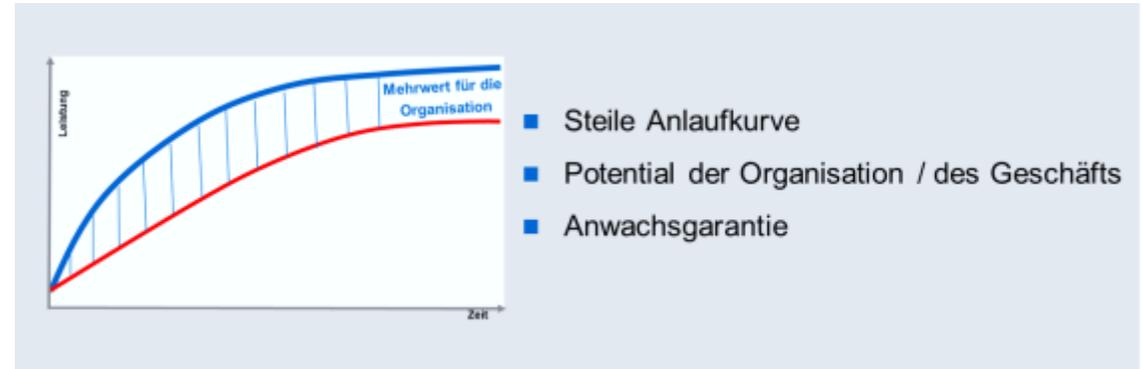
# Das BGP Coaching-Verständnis

## Transition Coaching

- Führungswechsel
  - Für Personen im beruflichen Wandel
  - Für Executives zuzüglich Themen Macht, Marke
- 7-9 Units (3-4 Stunden)

## Business Coaching

- Optimierung
- On Demands (2-4 Stunden Units)



## Persönliches Coaching

- Krisenbewältigung
- Persönlichkeitsentwicklung
- 1-2 Stunden Units

# Auszeichnungen und Veröffentlichungen



In regelmäßigen Abständen stellen wir uns internationalen Award-Ausschreibungen für die Themen Führungskräfteentwicklung - und konnten schon viele Preise gewinnen.

DEUTSCHES BAUBLATT  
No. 372, Januar/Februar 2014

MANAGEMENT

25

## Wie „Betonköpfe“ lernen

Führungskräfte zu Mitgestaltern machen – ein Beitrag von Dr. Michael Gestmann

REIZHEIM. Die Heidelberger Beton GmbH und die Bildhauer Beratergruppe Palatina GmbH setzen in den letzten drei Jahren mit großem Erfolg das neue konzeptionelle Advanced Management Development Program um. Mit diesem Konzept erreichen sie längst beim HR Excellence Award sogar das Finale.

Führungskräfte im mittleren Management sind bekanntlich wichtig: Brückenglieder zwischen der strategischen und der operativen Ebene. Genau deshalb haben sie es häufig schwer – auch bei der Heidelberger Beton GmbH. „Diese Führungskräfte müssen einerseits die

des nicht der Fall gewesen, hätten sie laut dem Berater wenig Wirkung gezeigt.“ Das AMDP, das in den letzten drei Jahren 60 Führungskräfte absolviert haben, basiert auf drei Modulen. Im ersten Modul wurde das Know-how zum Führen einer operativen Einheit vermittelt, während die Teilnehmer im zweiten Modul für ihren jeweiligen Bereich einen Strategie- und Maßnahmenplan erarbeiteten. Das dritte Modul

behandelt die Qualität der Führung. Die Führungskräfte lernen bei uns nicht nur das, sondern auch, wie sie es umsetzen, erfolgreich. Die beiden Module sind miteinander verknüpft. Die beiden Module sind miteinander verknüpft. Die beiden Module sind miteinander verknüpft.

Training wurde nach dem Leitungsraum gestaltet, sodass es bei Heidelberger Beton insbesondere ein einheitliches Führungsverständnis gibt. Bei seinen Tiefen befasste sich das Leitungsraum mit dem Feedback aus den Kenngrößen sowie institutionellen Strukturen, Werten und Traditionen der Organisation. „Das Advanced Management Development Program ermöglicht es uns im Endeffekt, die Qualität der Führung zu erhöhen und die Führungskräfte zu unterstützen, das, was die Manager der Zukunft des Geschäftsbereichs Beton konstruktiv-kritisch mitgestalten“, fasst Metz und Gieding das Ergebnis zusammen.

Beispielsweise hat sich Heidelberger Beton aufgrund der Diskussionen für eine Restrukturierung entschieden, die die lokale Marktorientierung aufwertet



Klar  
Leicht  
Verständlich

# Einfach

# besser

Verstehen  
Umsetzen  
Machen

# führen

Selbstführen  
Teamführen  
Businessführen

BERATERGRUPPE

PALATINA

Für Menschen, Bereiche, Organisationen