

Beratergruppe PALATINA

Unser Rückblick auf das Jahr 2019



Jan Wackler wird SALES Driven

Mit „Re-Invent Vertrieb“ startet die Wackler Holding einen Prozess der besonderen Art. Ziel: Die Erweiterung beim Leistungs- & Vertriebsverständnis im Facility Management. Durch Zusammenrücken von Zentralvertrieb und Niederlassungen wird ein 3-stufiger Vertriebsprozess definiert. Wackler wird SALES Driven – Wir sind gespannt auf die Ergebnisse!



Feb Davonschleichen geht nicht mehr!

Führung lernen ist ein komplexer Prozess, bei dem die Manager oft allein gelassen werden. Nicht so bei der VB Hannover, wo der direkte Vorgesetzte den Lernprozess aktiv steuert. Als erster Personalentwickler definiert er Ziele und sorgt für Klarheit und Nachhaltigkeit. Insbesondere in Change-Prozessen ist diese Form der Beteiligung enorm wichtig!



Mrz 18 Jahre Strategiearbeit

Kontinuität zahlt sich aus! Der Workshop im Leitungsteam der Stadtentwässerung wird dazu genutzt, um stolz auf das Erreichte zurückzublicken und kühn in die Zukunft zu schauen. In den 18 Jahren ist es sehr gut gelungen, den Spagat zwischen niedrigem Abwasserpreis und leistungsfähigen Anlagen hinzukriegen – sehr zur Freude der Stuttgarter!



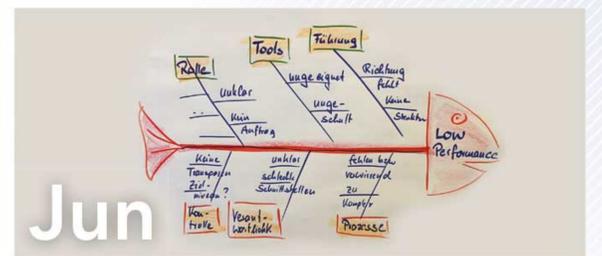
Apr Unternehmerisches Denken bereits beim Onboarding

Der Nachwuchs für Handelsvertreter von Finanz-DL ist dünn gesät. Für Swiss Life Deutschland ist es wichtig, die Neuen qualifiziert auszubilden und schnell mit der Unternehmenskultur vertraut zu machen. Dazu wurde der Onboarding-Prozess erweitert. Jetzt wird trainiert, dass sie nicht nur gut beraten, sondern auch ihren unternehmerischen Fußabdruck schärfen.



Mai Der Rollensteckbrief als Allheilmittel

Damit der Transformationsprozess Jeden erreicht, gab's „Steckbriefe für alle“. Die Führungskräfte in Vertriebszentren, Banken und Industrieunternehmen untersuchten in ihren Verantwortungsbereichen Geschäftszwecke, Leitlinien, Schlüsselrollen, Arbeitsweisen. Ergebnis: eine strukturierte Form der Businessdarstellung – Doping für jede Transformation.



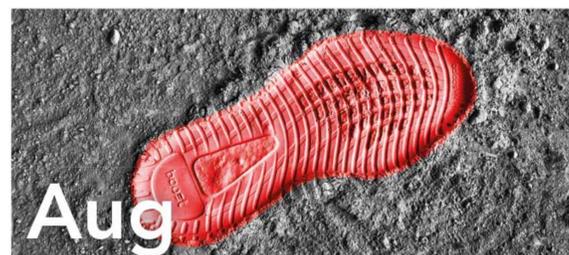
Jun Was treibt Low Performance

Unter dem Motto „Führen statt Wegschauen“ betrachten Manager eines Biotech Unternehmens Low Performance. Das Ergebnis ist fantastisch: Wer sich jetzt versteckt, den sehen alle. Aus dem Umgang mit Low Performance wird ein starkes Performance Management. Dem vergemeinschafteten Leistungsverständnis steht nichts mehr im Weg.



Jul Erfolg braucht einen Plan

Paas Medien mischt die Webdesign- und Online-Marketing-Branche auf. Damit neben der Idee auch die Strategie bei dem Start-Up stimmt, gibts von der Beratergruppe Palatina intensives Coaching. Die innovative Businessplan-Methode hilft, im Unternehmeralltag und darüber hinaus zu bestehen und mit einem schlüssigen Konzept an Fördergelder zu gelangen.



Aug Unternehmerischer Fußabdruck

Was haben Bankfilialen und Autohäuser gemeinsam? Die Tatsache, dass sie verkaufen müssen und einen Unternehmer vor Ort brauchen, der einen Fußabdruck hinterlassen will. Wir erleben in filialisierten Unternehmen, dass dazu die Ideen bei den »Vorstehern« oft fehlen. Der unternehmerische Fußabdruck ist eine gute Metapher, um daran zu arbeiten.



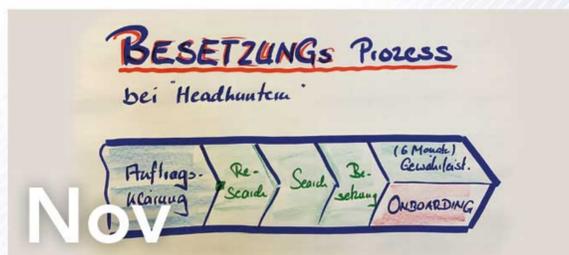
Sep CHANGE Toolbox

Change Prozesse sind komplex und erfordern ein umfassendes Tool-Set. Für Manager haben wir dazu eine CHANGE Toolbox zusammengestellt. Unter dem Motto: Aus der Praxis für die Praxis haben wir alle Tools & Methoden gesammelt, die wir als erfahrene Change Berater verwenden. Damit haben Führungskräfte für alle Lebenslagen das passende Tool.



Okt Die KERN Strategie

Daniel Kern hat's wirklich schwer. Als frischgebackener Standortleiter eines techn. Facility Dienstleisters hat er alle Herausforderungen geerbt, die man sich nur vorstellen kann: schwache Rendite, Fachkräftemangel, Motivationsdelle, Großauftrag usw. Das ist nur durch einen umfassenden Transformationsprozess und einen guten Businessplan zu bewältigen.



Nov Was HR von Headhuntern lernen können!

Die Verweildauer von Managern sinkt stetig. Das und der Fachkräftemangel zwingen HR bei der Stellenbesetzung oft zu Kompromissen. Der clevere Ansatz der Headhunter: Eine umfassende Transition Begleitung zur Sicherung einer steilen Anlaufkurve (Time to Perform) sowie die Absicherung 3 wesentlicher Risiken: Now-Show-, Leistungs- und Anwachs-Risiko.



Dez Keine Macht den Unzufriedenen!

Soziale Medien werden von unzufriedenen Mitarbeitern oft genutzt, um Frust loszuwerden. Unternehmen unterschätzen hier völlig, welch katastrophales Arbeitgeber-Image dadurch entstehen kann, vor allem wenn sie dringend Fach-/ Führungskräfte suchen. Wir haben ein Angebot entwickelt, wie Unternehmen reagieren können und sind gespannt auf die Wirkung.