



# Sei Wind über Wasser

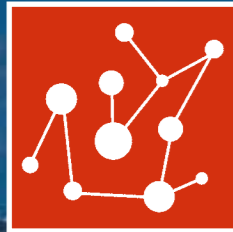
Nachhaltige Veränderungs- und Beteiligungsprozesse  
für Unternehmen, Führungskräfte und ihre Teams,  
Politik und Gesellschaft weltweit.

## UMSETZUNG



**Kreativität entfesseln** ..... Seite 4-5

Die 3 Wege der Kreativität  
Gute Zeiten brauchen gute Ideen – Schlechte Zeiten brauchen brillante Ideen



**Systemische Strategieentwicklung** ..... Seite 6-7

Nachhaltige Transformation durch individuellen Methoden-Mix

**Kybernetisches Steuerungsportfolio** ..... Seite 8-9

Konsens zu den Themen herstellen, vernetzen und bewerten



**Die 12 Säulen der Beteiligung** ..... Seite 10-11

Echtzeit-Beteiligung mit hoher Akzeptanz  
durch moderierte E-Facilitation



**Ocean Action Learning** ..... Seite 12-15

Teamtraining und Einzelcoachings Off Shore  
in Kombination mit Strategie- oder Teamentwicklung  
NEU: Outdoor Action Learning mit Pferden



**Fallbeispiele** ..... Seite 16-25

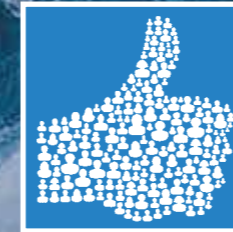
aus unseren Kundenprojekten

## ANALYSE



**ILC-Potenzialanalyse** ..... Seite 26-27

Individuelles Einzel-Coaching mit EOS- Gutachten  
(Entwicklungs-Orientiertes Selbstmanagement) nach Prof. Kuhl



**Kulturprofil-Indikator** ..... Seite 28-29

Gemeinsame Kultur-Analyse im Team-Workshop



**Cost4 Emotion-Analyse** ..... Seite 30-31

Gute Stimmung bei den Mitarbeitern  
für Ihren Unternehmenserfolg



**Lumina Learning** ..... Seite 32-33

Coaching und Teamentwicklung mit Lumina Spark  
Salestraining mit Lumina Sales  
Führungskräfte-Entwicklung mit Lumina Leader



**Pelzer & Associated Partners** ..... Seite 34-35

Portrait der Unternehmensleitung



## Kreativität entfesseln

- Die 3 Wege der Kreativität
- Gute Zeiten brauchen gute Ideen – Schlechte Zeiten brauchen brillante Ideen

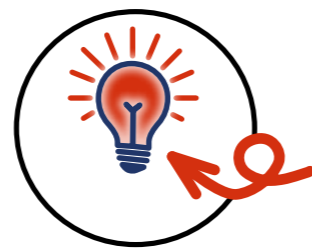


### Der neuronale Weg

Unser Gehirn kann der kreativste Ort im Universum werden, wenn wir herausfinden, wie wir es aktivieren können:

In dem Gehirnteil, der erlernte Bewegungen steuert, werden auch Intuition und Kreativität erzeugt. Deshalb können wir selbst aktiv dieses Gehirnareal mit mehr Energie versorgen, um Kreativität und Intuition zu steigern. Dies geschieht einfach durch die Aktivierung des Bewegungsapparats:

- **Am Schreibtisch**, indem ich in meiner linken Hand einen Gummiball knete, diesen auch noch über dem Kopf halte und dabei balanciere.
- Eine weitere Art, den Bewegungsapparat gemeinsam mit der visuellen Sensorik zu stimulieren, ist das **Jonglieren mit Bällen**.
- **Stehen auf einer Wackel-Plattform** – Gehirnforscher fanden heraus, dass das Gehirnareal, das die Balance steuert, dreimal so viel rechnen muss als beim normalem Stehen. Dafür stellt unser Körper diesem Gehirnareal zusätzliche Energie zur Verfügung, die so für Intuition und Kreativität genutzt werden kann (Siehe Seite 16 und 22).

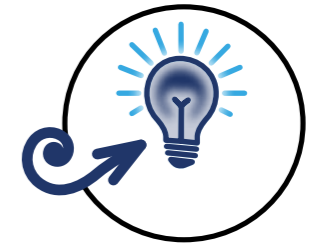


Wir nutzen diesen Effekt beim Action Learning:

- **Auf einem Schiff**, beim **Reiten**, beim **Ski laufen**, **Klettern** oder **Radfahren** laufen ähnliche Prozesse ab. Alle haben zur Folge, dass in dem Gehirnteil für Bewegungssteuerung und Kreativität mehr Energie umgesetzt wird.
- Diesen Effekt setzen wir gezielt in unseren **OAL Kreativitätsworkshops** ein: Beim Segeln nach der Ocean Action Learning Methode oder auf dem Rücken von Pferden im Outdoor Action Learning entwickeln wir gemeinsam in kürzester Zeit erstaunliche Ergebnisse, die zeigen, dass der neuronale Weg sehr effizient sein kann.

## Der intuitive Pfad des Unbewussten

Wenigen ist bewusst, wie viel sie unbewusst bewältigen. Unser Gehirn steuert auf der unbewussten Ebene zwischen 60 % und 95 % unseres alltäglichen Lebens effizient, schnell und energiesparend.



Erlernte und im Unbewussten verankerte Abläufe wie z.B. Autofahren werden automatisch ohne zu denken erledigt, während man gleichzeitig Gedanken bewegen und Lösungen für Probleme finden kann.

### Nutzung von Methoden unbewusster Gedanken- und Sensorik-Steuerung

Wir alle sind mit etwas Übung in der Lage, unser unbewusstes Potential zu entfalten, zu vergrößern und aktiv einzusetzen:

- Wir nutzen die tiefe Entspannung im **Autogenen Training** oder **Yoga**, um unsere Gehirnwellen auf Alpha Level zu bringen. So verschaffen wir uns Zugang zum Unbewussten, um uns selbst aktiv neu zu programmieren.

- Auf dem Alpha-Level wird auch das Mind Lab der **Silva Mind Methode** eingerichtet. Bei dieser Methode richten wir einen angenehmen Ort, eine Bibliothek und einen Konferenzraum ein. An diesem wunderbaren, uns beflügelnden Ort können wir uns blitzschnell zurückziehen und intuitiv Lösungen für komplexe Probleme suchen und finden.

- Mit **Traumreisen**, **Stone Walking**, **Talk to Trees** oder **Sheldrakes morphologischen Feldern** nutzen wir weitere, wissenschaftlich erforschte Zugänge zur Kreativität des Unbewussten.

Mit diesen Methoden haben wir in der persönlichen Entwicklung und in Gruppenprozessen erstaunliche Ergebnisse erreicht.

### Die kognitiv-rationale Linie

Die **FUNKTIONSANALYSE** weist uns die Richtung für **Produktinnovationen und neue Zielmärkte**.

Ob Teflonpfanne, Fahrradgangschaltung, Walkman, oder MOIA-Sammeltaxi: all diese innovativen Produkte sind aus der Funktionsanalyse entstanden. Dabei wird die Funktion einer Organisation in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt.

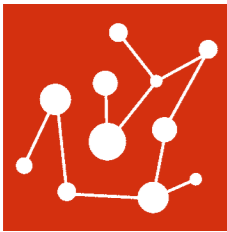
#### Beispiele:

- Vor mehr als 30 Jahren haben wir als Umweltschützer von Automobilherstellern gefordert, ihre Funktion als Dienstleister für individuellen Personentransport als Chance zu begreifen und in nachhaltiges Geschäft umzusetzen. Erst heute nach weltbewegenden Krisen der Branche entwickelt sich diese Industrie weiter: In Hamburg und Hannover hat VW einen Modellversuch begonnen: Beim **Ride-Sharing-Dienst MOIA** mit seinen luxuriösen Elektrobussen steht nicht mehr das Produzieren von Gefährten mit 4 Rädern zur Verbrennung fossiler Ressourcen im Fokus, sondern die Funktion „Individueller und klimafreundlicher Mobilitätsservice“.



- Vor 35 Jahren kam das japanische Unternehmen **Shimano**, als führender Hersteller von Angeltrommeln, durch die auf die Funktion reduzierte Betrachtungsweise einer Funktionsanalyse (=Drehbewegung übersetzen und bremsen) auf die Idee, ebenso Gangschaltungen für Fahrräder zu bauen und ist heute auch hier Weltmarktführer.

Funktion kann in diesem Zusammenhang auch mit Sinn übersetzt werden. Die zentrale Frage hierbei ist: „Was können wir mit unseren Fähigkeiten noch mehr Sinnvolles tun?“

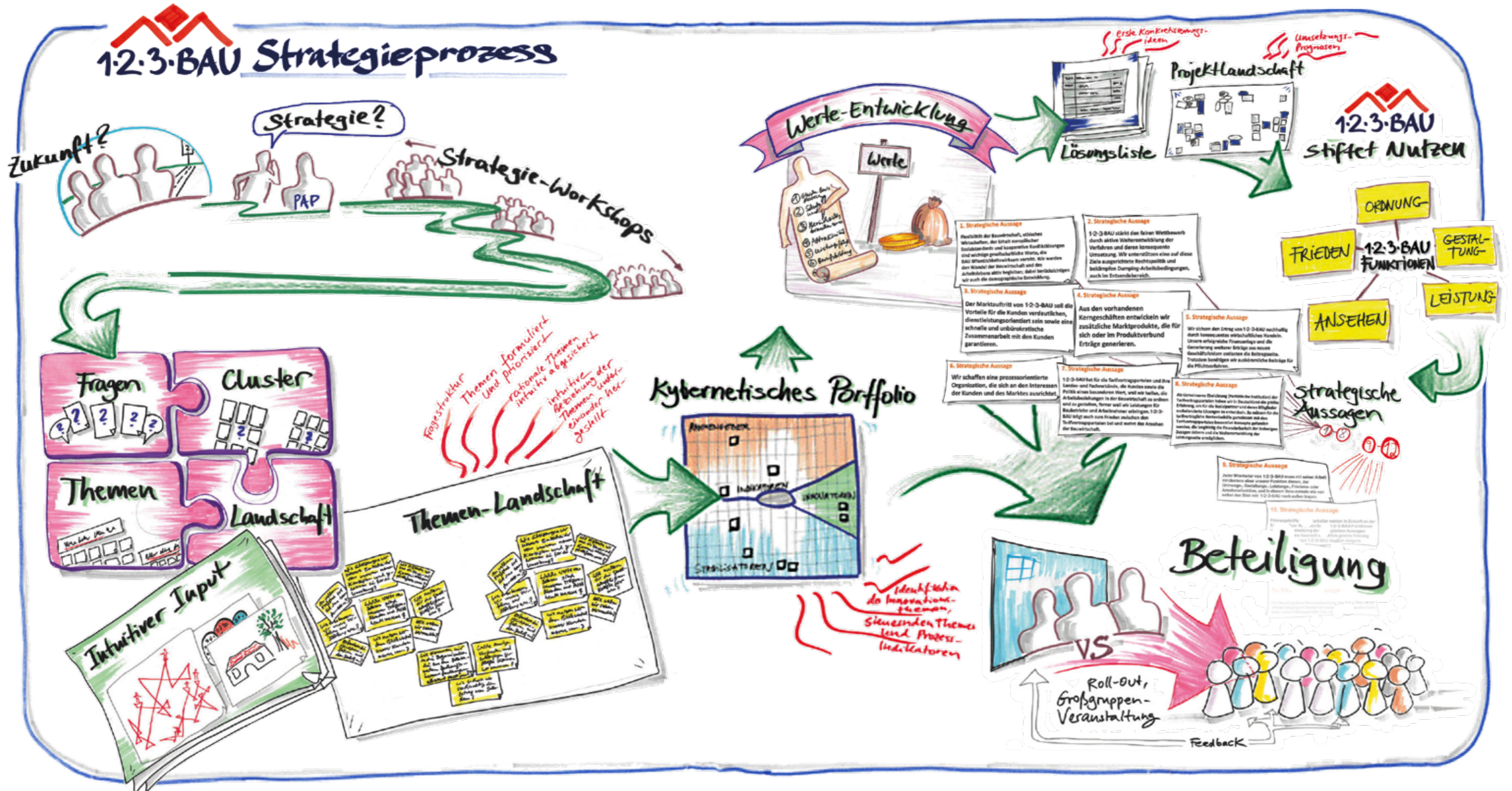


# Systemische Strategie-Umsetzung

Nachhaltige und agile Transformationsprozesse  
Gemeinsam mit allen Beteiligten entwickeln und implementieren  
Maßgeschneidert und dadurch wirtschaftlich

REAL ESTATE CASE :

Beispielhafter Ablauf eines Strategieprozesses von den ersten Ideen bis zur Realisierung von neuen Arbeitsplätzen





# Kybernetisches Steuerungsportfolio

Themen gemeinsam vernetzen und die Steuerungsintensität bewerten – als Grundlage für effektive Veränderungen

## Unternehmerische Fragestellungen, die mit dem kybernetischen Steuerungsportfolio konsensorientiert geklärt werden können:

- Kennen Sie die Themen Ihres Unternehmens und sind diese bearbeitbar formuliert?
- Kennen alle im Team diese Themen und sind diese vollständig?
- Wissen Sie wie die Themen verknüpft sind und haben Sie identifiziert welche Themen andere wie stark steuern?
- Hat das Management-Team eine gemeinsame Sicht darauf und besteht Einigkeit?
- Setzen Sie Ihre Investitionen gezielt ein und haben Sie messbaren, wirtschaftlichen Erfolg mit Veränderungsmaßnahmen?

## Grundsätzliche Bedeutung der kybernetischen Felder

In einem kybernetischen Steuerungsportfolio können die folgenden vier Potentialfelder unterschieden werden:

### RAHMENGEBER

sind Themen, die einen steuernden Einfluss auf andere Themen haben. Ihr Quotient ist größer als eins, d.h. der Einfluss, den sie auf andere Kernthemen nehmen, ist höher als die Beeinflussung durch andere Kernthemen. Für viele Organisationen typische Rahmengerber sind beispielsweise die Unternehmensvision, Strategie und ihre Identität.

### STABILISATOREN

sind passive Themen. Ihr Quotient ist kleiner eins und somit die Beeinflussung durch andere Themen größer als ihre Einflussnahme auf andere Themen. Als Stabilisatoren in Organisationen gelten beispielsweise Ablauf- und Aufbauorganisation oder auch die Unternehmenskultur.

### INDIKATOREN

sind in ihrem Potential steuerungsneutral. Ihr Quotient ist nahe oder gleich eins, somit ist kein eindeutiger Einfluss auf andere Themen oder eine eindeutige Beeinflussung durch andere Themen auszumachen. Indikatoren sind nicht direkt bearbeitbar; sie richten sich nach den Aktionen anderer Themen. Zu den typischen Indikatoren zählt beispielsweise die Unternehmenskultur.

### INNOVATOREN

sind schwer kategorisierbare Themen, die sowohl Potentiale als auch Risiken darstellen. In einem Veränderungsprozess sind dies hoch kritische Themen, deren Auswirkung bei Veränderung nur schwer abschätzbar ist. Kritisch werden Innovatoren, wenn ihr Quotient nicht mehr nahe eins liegt, d.h. entweder ihr Einfluss auf andere Themen oder ihre Beeinflussung durch andere Themen überwiegt. Die Produktwertgrenze ist dabei ein auf empirischen Erfahrungen beruhender Wert.

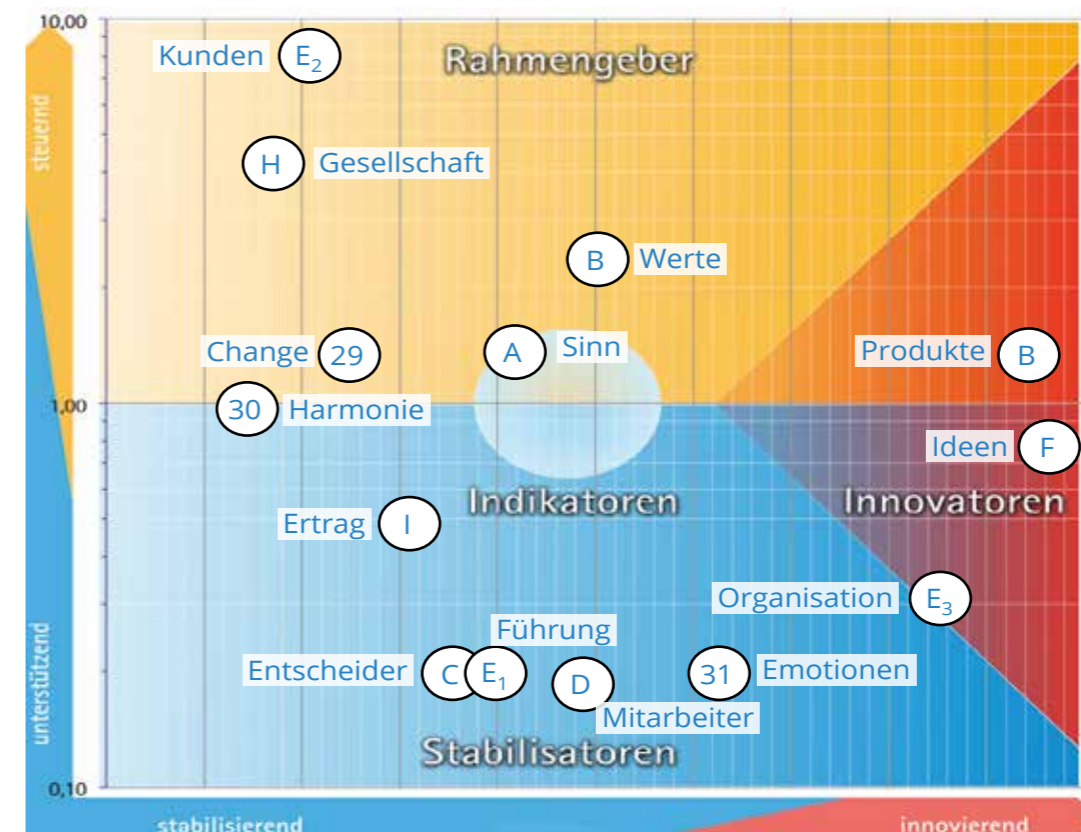
# Beispiel eines Kybernetischen Steuerungsportfolios

## FRAGESTELLUNG AN DAS MANAGEMENT- ODER STRATEGIE-TEAM

Mit Hilfe des im moderierten Strategieprozess erarbeiteten Themenspeichers und der daraus abgeleiteten Themenlandschaft können Entscheidungen über Investitionen und Maßnahmen gezielt getroffen werden: Wie stark beeinflussen sich die Themen untereinander und welche Themen haben den stärksten steuernden Einfluss auf die anderen? Die Klärung der Steuerungsintensität im offenen Dialog schafft Klarheit über die Themen und stellt einen Konsens über die Priorität der Bearbeitung her.

### Priorisierte Kern-Themen aus der Themenlandschaft:

- A** Wie kann der Sinn für unsere Mitarbeiter Identität stiften und wie tragen wir dies selbstbewusst nach außen?
- B** Welche unserer Werte sind unseren Kunden und am Markt heute und in Zukunft was wert?
- C** Wie überzeugen wir unsere Entscheider von unseren neuen Konzepten und gewinnen sie für die Umsetzung?
- D** Wie analysieren, entwickeln und nutzen wir Potentiale und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter?
- E<sub>1</sub>** Welche Führung brauchen wir in unserer Organisation?
- E<sub>2</sub>** Wie nutzen wir den Blickwinkel unserer Kunden für uns?
- E<sub>3</sub>** Wie schaffen wir uns eine Organisationsform, die auch in Zukunft zu uns passt?
- F** Welche sonstigen laufenden oder zukünftigen Ideen können wir profitabel am Markt umsetzen?
- G** Wie verbessern wir unsere Verfahren und Produkte?
- H** Wie nutzen wir die gesellschaftlichen Kräfte für uns?
- I** Wie sichern wir nachhaltig den Ertrag unserer Organisation?
- 29** Wie nutzen wir unser Balancetalent in zukünftige Change-Maßnahmen?
- 30** Wie entwickeln und erhalten wir die Prinzipien der Harmonie in unserer Organisation?
- 31** Wie gehen wir mit Ängsten und anderen Emotionen um?





# Die 12 Säulen der Beteiligung

Entscheidende Prinzipien, auf deren Grundlage Beteiligungsvorhaben erfolgreich sind.



## Freiwilligkeit

Ob ich mich beteiligen will, muss für mich freiwillig sein. Dies fördert den Willen, das Vorhaben mitzutragen. Die Freiwilligkeit kann sich auf einzelne Bereiche, den Einstiegszeitpunkt oder die Art und Weise der Teilnahme an einer Maßnahme beziehen.



## Eigeninteresse

Die Frage „What’s in it for me?“ muss klar beantwortet werden, sonst verlassen einen die besten Leute und die Verbleibenden werden demotiviert. Auch der Nutzen für die Firma muss transparent sein, damit ein faires Gleichgewicht zum eigenen Nutzen geschaffen werden kann.



## Wahlmöglichkeiten

Eine große Bandbreite an Alternativen ist vorstellbar, machbar und kann mitgestaltet werden. Mitarbeiter bekommen die Wahl, welchen zukünftigen Nutzen sie haben wollen oder welchen Beitrag sie leisten. In Zukunft brauchen wir deutlich erweiterte Wahlmöglichkeiten.



## Ergebnisoffenheit

Wichtig für die Ernsthaftigkeit von Beteiligungsprozessen ist die Zukunftsoffenheit. Ziele können vorgegeben werden, doch der Lösungsweg und die Umsetzung stehen offen. So werden Betroffene zu Beteiligten, die begeistert Veränderungen umsetzen.



## Guidance

Am Anfang muss klar gesagt werden, was Gegenstand der Beteiligung ist und wozu sie dienen soll. Das heißt nicht, dass alle gemeinschaftlich über alles entscheiden. Im Verlauf bleibt es transparent, was für das Management akzeptabel ist und Ablehnung wird begründet.



## Sinn

Sinn spielt im Leben eine entscheidende Rolle. Die Arbeit wird umso produktiver, wenn sie Sinn stiftet, sinnlose Arbeit vernichtet Ressourcen. Jedoch ist der Sinn einer Tätigkeit dem ständigen Wandel unterworfen und sollte hinterfragt und neu definiert werden.



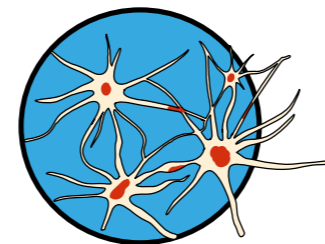
## Weltverbesserung

Unternehmen, die engagierte Mitarbeiter haben wollen, müssen ihren Beitrag für eine bessere Welt verdeutlichen. Prozesse, die alle Beteiligten mit der Frage herausfordern, wie die Welt besser zu machen sei, bekommen die gewünschte Dynamik.



## Verantwortlichkeit

Verantwortung gehört dorthin, wo die Arbeit geleistet wird: ausgestattet mit Budgets und Entscheidungsmacht setzen die Mitarbeiter ihre Produktivität um und können auch in hierarchischen Systemen an das Tragen von Verantwortung gewöhnt werden.



## Neuronale Gruppengröße

Über einer Gruppengröße von 12-14 kann unser Gehirn alle Interaktionen nicht mehr bewältigen. Größere Gruppen brauchen Stellvertreter, die bis zu 200 Leuten managen. Mehr Hierarchiestufen sind ineffizient und aufwendig.



## Gruppenintelligenz

Für die Entwicklung von Gruppenintelligenz werden Echtzeit-Feedbackloops zur Wissensaggregation genutzt. Im gegenseitigen Austausch entwickelte Lösungen bewegen sich auf einem anderen Qualitätslevel als abgestimmte Kompromisse.



## Konsens

Konsens als Innovationstreiber kann nur im Dialog erreicht werden – von starker Führung und von Experten begleitet, die sich als Dienstleister verstehen. Einverstanden mit den Ergebnissen kann der Einzelne zufrieden mit den Konsequenzen leben.



## Konsequenzen

Erfolg oder Mißerfolg – Konsequenzen begleiten verantwortliches Handeln in Echtzeit. Technisch gestützte Simulationen und Feedback-Systeme können Auswirkungen für alle erlebbar machen und in der Zusammenarbeit Lösungswege optimieren.



# Ocean Action Learning (OAL) – Die See bewegt

Hocheffizientes und nachhaltiges Lernen an Bord von Sailtraining-Schiffen zur Team und Führungsentwicklung.

**Auf einem Segelschiff in Fahrt muss jederzeit überlegt gehandelt werden, damit die Crew ihr Ziel sicher und effizient erreicht. Manchmal handeln nur Wenige, oft müssen alle anpacken.**

Es braucht langjährige Erfahrung in der Erwachsenen-Pädagogik, um diese Herausforderung an Bord in einen Lernprozess umzusetzen. Danach sind die Teilnehmer souveräner, behalten den Überblick, entscheiden klar und gut in Krisen und können ihre Mitarbeiter und Kollegen optimal motivieren.

OAL unterstützt durch einen einzigartigen und individualisierbaren Methoden-Mix den erfolgreichen Transfer Ihrer Off Shore Erfahrungen in den Geschäftsalltag. Die eingesetzten Methoden sind bewährt und werden durch die neuesten Ergebnisse der Motivationsforschung ergänzt. Das integrale Arbeiten erreicht erstaunliche Fortschritte in der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer.

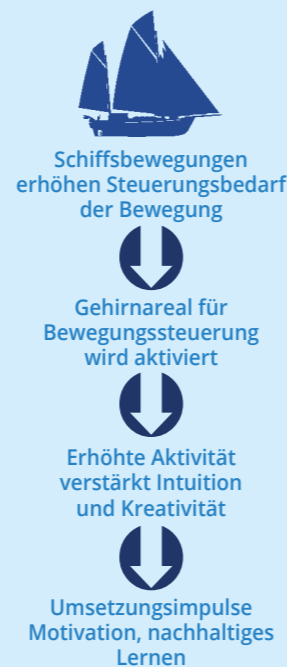
## Ocean Action Learning fördert Intuition durch Bewegung

Gehirnforscher haben herausgefunden, dass Kreativität, Intuition und Gefühle im gleichen Teil des Gehirns gesteuert werden, wie unsere automatisierten Bewegungsabläufe. Dazu gehören Laufen, Radeln, Ski fahren, Reiten, Schwimmen und andere erlernte und unbewusst gesteuerte Bewegungsabläufe.

Diese Erfahrung kennt jeder, der still am Schreibtisch sitzend nach einer Idee sucht. Wenn man aufsteht und auf und ab geht, stellt sich plötzlich eine Idee ein, die sich vorher im Sitzen nicht zeigen wollte.

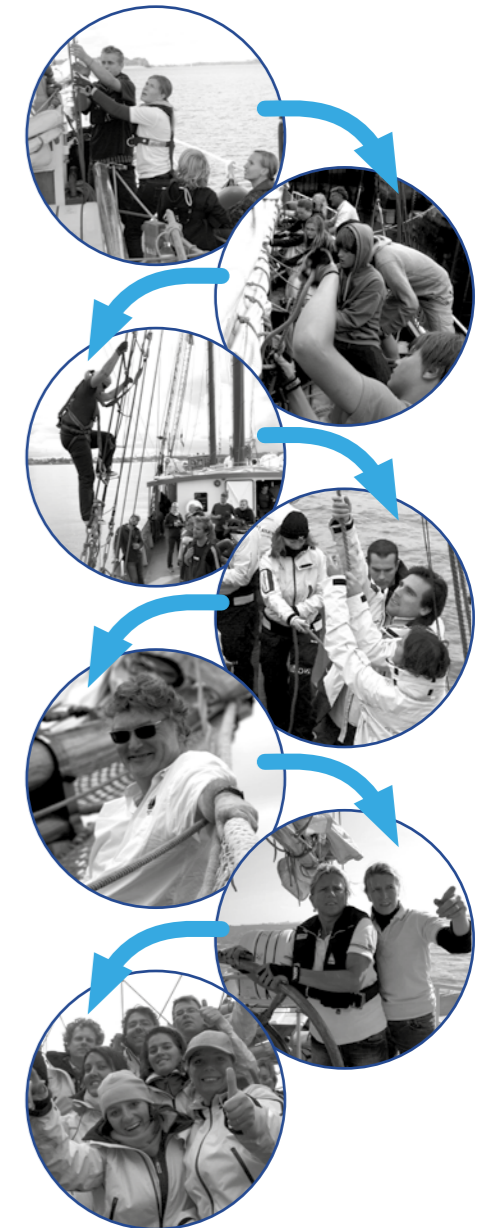
Dieser Effekt erklärt sich durch die gesteigerte Gehirnaktivität im Bereich der Handlungs- und Bewegungssteuerung. Jener Energieschub energetisiert dann auch die Gehirnsareale, die für Gefühle, Kreativität und Intuition zuständig sind.

Die permanenten Schiffsbewegungen wirken stimulierend auf das Gehirn und steigern die Intuition, die Intensität des Erlebens, die Entschlusskraft und bewirken dadurch nachhaltige Veränderungen.



## SIEBEN SCHRITTE IN DIE ZUKUNFT MIT OAL – Veränderungen und nachhaltiges Lernen basieren auf relevanten und machbaren Herausforderungen:

1. Mit OAL erschaffen wir eine steuerbare Umgebung für Erfahrungslernen, die persönliche Herausforderungen, Firmen-Entscheidungen oder Team-Dilemmata widerspiegelt.
2. Basierend auf gruppendynamischem und systemischem Know-How arbeitet OAL in familienähnlichen Gruppen von 5 bis 15 Personen für eine ganzheitliche Entwicklung.
3. Durch die Bewegung auf See erschafft OAL eine multi-sensorische Erfahrung in sicherer Umgebung, stimuliert neurologisch die Gehirnaktivität und fördert Intuition und Kreativität.
4. Gegenseitige Unterstützung und permanente Achtsamkeit entwickeln die Agilität und Resilienz sowie positive und erwünschte Verhaltenspräferenzen.
5. In einer fordernden Umgebung gibt OAL Zeit und Raum, um komplexe psychologische und soziologische Situationen zu durchleben und zu reflektieren.
6. Konsequenzen von komplexen Entscheidungen werden unmittelbar erlebt und die Sensibilität für komplexe Zusammenhänge geschärft.
7. Die mit OAL gemeisterten Herausforderungen und Erfahrungen lassen sich in den Alltag durch systemische Methoden und ganzheitlichen Ansatz nachhaltig integrieren.



**OCEAN ACTION LEARNING IST EIN INVESTMENT IN IHRE WERTVOLLSTE RESSOURCE – SIE SELBST!**





# Ocean Action Learning in 3 Dimensionen

Persönliche Entwicklung, Teams von 10-50 Teilnehmern  
oder Großgruppen ab 50

## Off Shore Einzel-Coaching



Bernhard Pelzer supervidiert das Setzen der Segel

### Ein individuelles Off Shore Coaching an Bord eines Segelschiffes setzt Potentiale frei:

Auf der Basis einer ILC Potenzialanalyse oder eines Lumina Persönlichkeitsprofils werden Ziele festgelegt und darauf ein Setting erarbeitet, in dem unter Begleitung eines Coaches persönliche Herausforderungen gemeistert werden und eigene Führungsqualitäten reflektiert werden.

Vor Anker wird die Zeit genutzt, mit dem OAL-Coach die persönlichen Erfahrungen zu verarbeiten. Die an Bord gewonnenen Beobachtungen und Erkenntnisse fördern den nachhaltigen Transfer in den Alltag.

## Teamentwicklung



Petra Pelzer führt die Vordeck-Crew

### Teamentwicklung auf traditionellen Segelschiffen:

Veränderung und Lernen sind immer davon abhängig, dass systemrelevante Herausforderungen vorliegen und aktuell bewältigt werden müssen.

Ein Segelschiff auf See bietet hier mannigfaltige Möglichkeiten auf jeder Qualifikationsebene und allen Herausforderungsstufen: Vom Kartoffelschälen bis zum Auftern in die Mastspitze, vom Toilettendienst bis zu komplexen Entscheidungen. Die Herausforderungen an Bord werden mit den OAL-Trainern reflektiert und lassen sich erstaunlich einfach auf den Businessalltag übertragen.

## Multi-Team-Challenge



Bernhard Pelzer beim Regattasegeln auf einem Katamaran unter stürmischen Bedingungen

### Hocheffiziente Organisationsentwicklung mit mehreren Teams beim Flottillensegeln.

Um Teams zu selbstständigen Einheiten innerhalb einer Organisation zu entwickeln, müssen sie Kooperation im Wettbewerb beherrschen. Beim Regatta-Segeln in Flotten lernen unsere Kunden, im Wettbewerb miteinander als Gemeinschaft übergeordnete Ziele zu erreichen. In der Kleingruppe wird ständig reflektiert; in der Großgruppe am Abend. Managementteams bis zu 70 Teilnehmern werden so auf das Leistungsniveau von Powerteams entwickelt, was gut zu Konzernen passt, die sich vom Tanker zur Schnellbootflotte entwickeln wollen.

HERRLICHE BRISE  
EBBE UND FLUT  
KLIPPEN UMSCHIFFEN  
SERVANT LEADER-SHIP  
NACHHALTIG  
MIT ALLEN SINNEN

## POTENTIALE FREISETZEN

AGILITÄT  
ENTSCHEIDUNGEN  
RECHTZEITIG HANDELN  
SICHERHEIT  
LOTSE  
WAHRNEHMUNG  
RÜCKENWIND  
RESSOURCEN

## NEUE HORIZONTE ENTDECKEN

LEBENSFREUDE  
WACHSAM UND ENTSPANNT  
ALLE IN EINEM BOOT  
NEBELWAND  
NAVIGATOR  
REFLEXION  
REALITÄT

## INTUITION

VERÄNDERUNGEN  
ACHTSAMKEIT  
AUTHENTIZITÄT  
RESILIENZ  
RAUE SEE  
GEMEINSAM HANDELN

WILDER RITT  
SELBSTSTEUERENDE GRUPPEN

Topsegel Schoner  
Sir Robert Baden-Powell,  
gechartert für ein Teamtraining  
mit 16 Teilnehmern



Topsegel Schoner *Gulden Leeuw*  
gechartert für ein Teamtraining  
mit 50 Teilnehmern



Flottillensegeln mit *Lagoon450*-Katamaranen  
bei einem Multi-Team-Training  
mit 70 Teilnehmern







## PROJEKTCODE#FACE THE CUSTOMER

### Gruppen-Intelligenz für Neukunden.

KUNDE: WP Gesellschaft

#### HERAUSFORDERUNG

Interne Wachstumsziele verbunden mit einem Verdrängungsmarkt erfordern kreative Zugänge auf Neukunden. In einer Großgruppenkonferenz präsentieren „Noch nicht Kunden“ die Gründe, weshalb die WP Gesellschaft nicht ihre erste Wahl ist.

In einer Live-Moderation entwickeln 500 Topmanager in Gruppen mit Hilfe von E-Facilitation simultan in Echtzeit neue Ideen für den Kunden. Die potentiellen Kunden werden Zeugen der kreativen Power der Manager-Elite und geben begeistertes Feedback. Neue Anbahnungen in Millionenhöhe werden abgeschlossen.

#### METHODEN

- E-Facilitation
- Großgruppenmoderation
- Gruppenintelligenz
- Mitarbeiterbeteiligung
- Kybernetisches Steuerungsportfolio strategischer Themen

#### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	600
Laufzeit des Projektes	2 Jahre
Projektbudget für externe Kosten	300.000 €

#### ERGEBNIS

Strategische **Neukunden**  
Management-**Alignment**  
Bereichsstrategie  
Umsatzverdopplung



## PROJEKTCODE#RUMS

### Effizienzsteigerung durch neuartige Organisation aller Arbeitszusammenhänge.

KUNDE: Lebensversicherung | Deutsche AG

#### HERAUSFORDERUNG

Die Organisation der Lebensversicherung war durch den ursprünglichen Eigentümer (Gewerkschaftsorganisation) ineffizient organisiert. Kostenquote und Durchlaufzeiten entsprachen nicht dem branchenüblichen Durchschnitt und mussten verbessert werden. Durch die gewerkschaftliche Organisation der Mitarbeiter waren alle bisherigen Kostenoptimierungsprogramme ins Leere gelaufen. Neben der formalen hierarchischen Struktur existierte eine zweite, informelle Steuerung des Unternehmens.

Ziel des Designs sollte eine Leistungssteigerung im mehrstelligen Bereich sein, sowie eine signifikante Verkürzung der Durchlaufzeiten. Der Reorganisationsprozess sollte so gestaltet sein, dass alle Mitarbeiter begeistert waren.

#### METHODEN

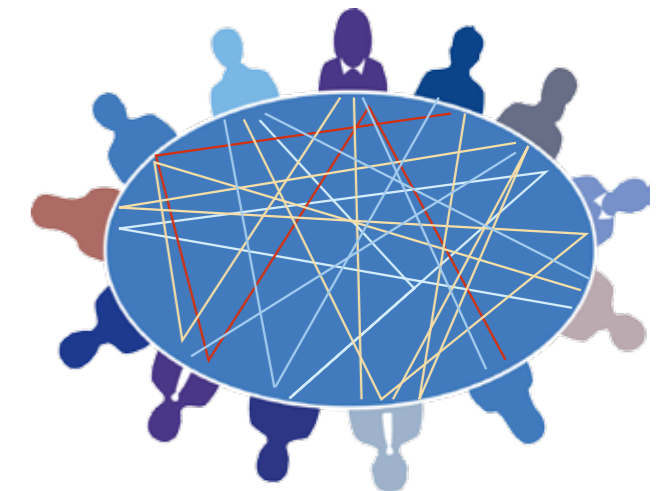
- Systemischer Strategieprozess
- Kybernetisches Steuerungsportfolio
- Mitarbeiterbeteiligung
- Gruppenkonferenz
- Agile bzw. selbststeuernde Gruppen
- Action Learning Führungstraining
- Action Learning Team Entwicklung

#### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	1700
Laufzeit des Projektes	30 Monate
Projektbudget für externe Kosten	3,2 Mio €

#### ERGEBNIS

Gemessene Leistungssteigerung der Organisation **30 %**  
Reduktion der Mitarbeiter **320**  
Reduktion der Krankheitsquote **von 14% auf 5 %**  
Steigerung der **Mitarbeiterzufriedenheit**  
Verkürzung der durchschnittlichen Durchlaufzeit eines Falles von **fünf Wochen auf 7 Stunden**





## PROJEKT#KONVERSION

# Neue Arbeit für bewährte Talente.

**KUNDE** Lebensversicherung in Deutschland

### HERAUSFORDERUNG

Durch die absehbare Reduktion der Mitarbeiter innerhalb eines Reorganisationsprojektes wurde deutlich, dass für die eingesparten Mitarbeiter aller Qualifikationsebenen neue Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der Versicherung gefunden werden müssen. Es war keinem gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter zuzumuten, so viel besser zu werden, dass dadurch jeder dritte Kollege seinen Arbeitsplatz verlieren würde.

### METHODEN

- Kreativ-Enklave
- Jose Silva Mind-Methode
- Systemaufstellung
- Kreativitäts-Assessment
- Motivationsanalyse ILC
- Action Learning
- Trance-Technik zur Nutzung des Alpha Level Bewusstseins
- Agile bzw. selbststeuernde Gruppen
- Kreativ-Selektion
- Idea Value Check

### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	400 / 15
Laufzeit des Projektes	6 Monate
Projektbudget für externe Kosten	1 Mio. €

### ERGEBNIS

- 1600 dokumentierte Ideen
- 16 Businesspläne
- 7 Startups
- 289 Arbeitsplätze nach 3 Jahren zur Kompensation der Arbeitsplatzverluste
- Reduktion der Mitarbeiter 320
- Akzeptanz der Mitarbeiterreduktion im Hauptprojekt
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit



## PROJEKT#REENGINEERING ENGINEERS

# Kapazitätssteigerung des Konstruktionsbereiches.

**KUNDE** Deutscher Maschinenbau. OMB | KMU

### HERAUSFORDERUNG

Durch gestiegene Vertriebsleistung wurde es notwendig, die Kapazität der Konstruktionsabteilung deutlich zu erhöhen. Es war weder finanziell, noch räumlich und durch fehlendes Personal am Markt möglich, dies durch Erweiterung des Personals der Abteilung kurzfristig zu erreichen. Durch Motivation und Konfliktbereinigung sollen neue Strukturen und Arbeitsabläufe geschaffen werden.

### METHODEN

- Systemaufstellung
- Motivationsanalyse ILC
- Lumina Talent Scan
- Ocean Action Learning
- Agile bzw. selbststeuernde Gruppen
- Agile Teamentwicklung
- Prozessmoderation
- TeamBits Technologie zur Steuerung von Gruppenevents live und in Echtzeit

### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	50
Laufzeit des Projektes	2 Monate
Projektbudget für externe Kosten	60.000 €

### ERGEBNIS

- Neue Organisation selbststeuernder Teams
- Kapazitätssteigerung um 120 %
- Gruppenneubildung persönlich entwickelt und funktionsorientiert
- Neuentwicklung der Führungsebene
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Reduktion der Durchlaufzeiten auf ein Drittel





# PROJEKTCODE# GOWEST Steigerung der Vertriebsleistung einer Tochtergesellschaft in den USA.

**KUNDE** Deutscher Maschinenbau. OMB | KMU

### HERAUSFORDERUNG

Nach einer Analyse des Wettbewerbs wurde deutlich, dass die eigene Vertriebsleistung mangelhaft ist. Passend zum vorhandenen Mitarbeiterpotenzial sollen neue Vertriebsstrukturen und Fähigkeiten entwickelt werden, sowie das Team bei der Zusammenarbeit unterstützt werden.

### METHODEN

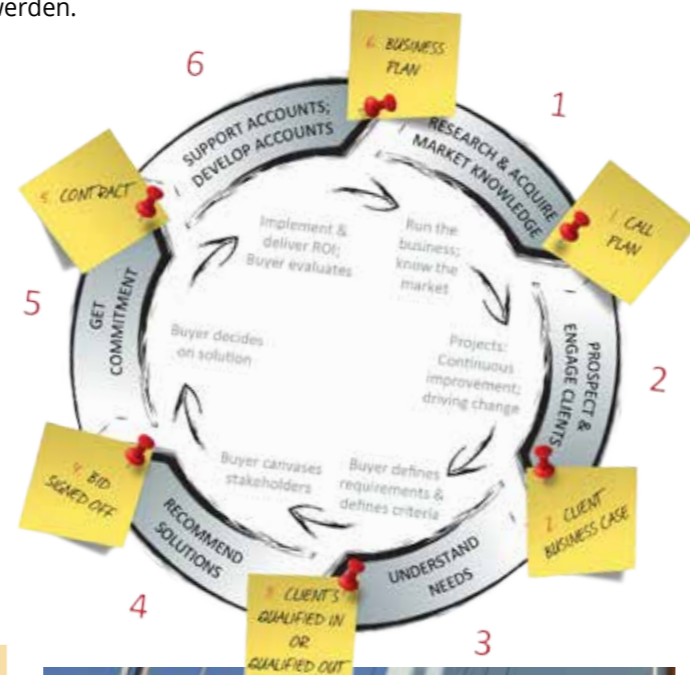
- Ocean Action Learning
- Systemaufstellung
- Lumina Talent Scan
- Agile bzw. selbststeuernde Gruppen
- Prozessmoderation
- Agile Teamentwicklung
- TeamBits Technologie zur Steuerung von Gruppenevents live und in Echtzeit
- Persönliche Lumina Vertriebsanalyse
- Vertriebsprozess-Entwicklung

### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	30
Laufzeit des Projektes	6 Monate
Projektbudget für externe Kosten	120.000 €

### ERGEBNIS

Neue Organisation **selbststeuernder** Vertriebs-Teams  
 Neuorganisation **regionaler** Teams  
 Entwicklung neuer **Logistik**  
 Steigerung des Vertriebsergebnisses um das **dreifache**  
 Gruppenneubildung persönlich entwickelt **funktionsorientiert**  
**Entwicklung** der Führungsebene  
 Steigerung der **Mitarbeiterzufriedenheit**  
 Steigerung des individuellen Vertriebseinkommens



Bernhard Pelzer leitet ein Teamtraining als Skipper des Schoners Adirondack im New York Harbour



# PROJEKTCODE#SAVE THE DAY Neuaufbau strategischer Kunden-Betreuung.

**KUNDE** Internationaler deutscher Softwarekonzern | Executive Level

### HERAUSFORDERUNG

Durch Reorganisation beim Kunden (AG/Konzern) wurden bestehende, persönliche Kontakte unterbrochen und auslaufende Verträge nicht weitergeführt. Das führte zu einem drohenden Umsatzverlust von 600 Millionen € p.A.

### METHODEN

- Systemaufstellung
- Motivationsanalyse ILC
- Live Coaching
- Team-Supervision
- Desktop Executive Coaching
- Methoden der humanistischen Psychologie

### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	3
Laufzeit des Projektes	12 Monate
Projektbudget für externe Kosten	165.000 €

### ERGEBNIS

**Stabilisierung** des Konzernumsatzes  
 Erhöhung des kundenbezogenen Umsatzes über das bisherige Niveau hinaus **nach 15 Monaten**  
 Persönlichkeitsentwicklung der **Führungsebene**

DREI AUF EINANDER AUFBAUENDE ENTWICKLUNGSFELDER DES ILC:



INSPIRE - LEAD - CHANGE



**PROJEKTCODE#VERIFY**  
**Zukunftsbewertung**  
**eines Startups.**



**PROJEKTCODE#CLAN-FRIEDEN**  
**Eigentümer-Strategie.**

**KUNDE** Versicherungskonzern (AG)

**KUNDE** Maschinenbau, Weltmarktführer OMB KMU

**HERAUSFORDERUNG**

Der Kunde beabsichtigt, seine HR-Methoden auf eine neue Technologie der Fähigkeiten-Analyse umzustellen. Diese Technologie ist KI basiert und bietet große Automatisierungschancen. Es besteht Investitions-Interesse am entsprechenden Start-Up. Eine Überprüfung durch ein WP-Institut ergab eine Investitions-Warnung. Auftrag war hier das Aufzeigen von Möglichkeiten, wie die Organisation entwickelt werden könnte und ob die Anwendungsfähigkeit der KI basierten Technologie gegeben ist.

**HERAUSFORDERUNG**

Das Familienunternehmen in der vierten Generation wird durch Streitigkeiten in der Familie bestehend aus vier Stämmen blockiert. Ein internationales Clantreffen soll Streit der Vergangenheit bereinigen und Einigkeit zu strategischen Zielen und damit verbundenen Investitionen herstellen.

**METHODEN**

- Systemaufstellung
- Motivationsanalyse ILC
- Lumina Talent Scan
- Cost 4 Emotion Analyse
- Technologiebewertung
- Wertentwicklungs-Szenarien
- Kybernetisches Steuerungsportfolio der strategischen Themen

**METHODEN**

- Systemaufstellung
- Systemische Interventionen
- Motivationsanalyse ILC
- Kybernetisches Steuerungsportfolio der strategischen Themen
- Systemische Familientherapie
- Systemisches Coaching
- Prozessmoderation
- Ocean Action Learning

**FAKTEN**

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	20
Laufzeit des Projektes	4 Wochen
Projektbudget für externe Kosten	80.000 €

**FAKTEN**

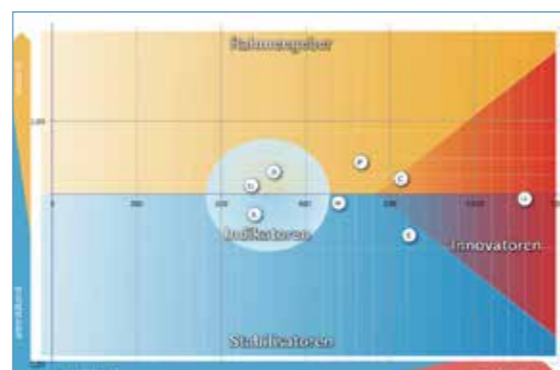
Zahl der betroffenen Mitarbeiter	45
Laufzeit des Projektes	4 Monate
Projektbudget für externe Kosten	140.000 €

**ERGEBNIS**

- Identifikation der **Know-How Träger / Key Player**
- Organisations-Design** für ein Investment
- Identifikation der **Investitions-Hebel**
- Empfehlung für **Investitions-Felder**
- Wertentwicklungs-Szenario** für eine Dekade

**ERGEBNIS**

- Familienfrieden**, Einigkeit für die Zukunft
- Organisations-Design für eine **10 Jahres Zukunft**
- Eigentümer **Strategie**
- Entscheidung für das **Führungspersonal**
- Wertentwicklungs-Szenario** für eine Dekade





## PROJEKTCODE#UP Befreiung aus dem Franchise-Gefängnis ins Startup.

**KUNDE:** Start Up Gründung Ausbildung für Kinder und Jugendliche (KMU)

### HERAUSFORDERUNG

Der Kunde wird in seiner wirtschaftlichen und kreativen Entwicklung vom Franchiseunternehmen blockiert, der Bankrott und der Verlust von 10 Jahren des Unternehmens-Aufbaus drohen.

### METHODEN

- Systemisches Coaching
- Businessplan und Strategieberatung
- Umsetzung und Verhandlungsberatung
- Firmengründung als Start-Up
- Design der neuen Unternehmenspersönlichkeit:  
Logo, Geschäftsausstattung, Website, PR, Werbung, Anzeigen, Google Adwords
- Krisenintervention

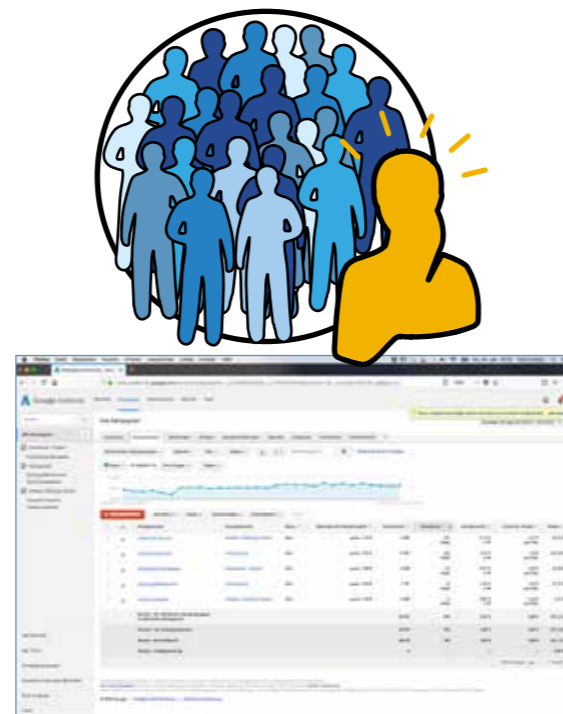


### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	10-30
Laufzeit des Projektes	1 Jahr
Projektbudget für externe Kosten	10.000 €

### ERGEBNIS

- Nach einem Jahr Trennung vom Franchise
- Entwicklung einer **eigenen Identität**
- Nachhaltige **Steigerung der Profitabilität** ermöglicht den Ausbau auf **3 neue Standorte**
- Entwicklung von **20-30 neuen Arbeitsplätzen**



## PROJEKTCODE#NACHFOLGE Familien-Erbe.

**KUNDE:** Medizinischer Sektor (KMU)

### HERAUSFORDERUNG

Das Familienunternehmen soll in einem schwierigen Marktumfeld in der zweiten Generation solide entwickelt werden und im nächsten Jahrzehnt an die 3. Generation erfolgreich übergeben werden

### METHODEN

- Motivationsanalyse ILC mit Executive Coaching
- C4E Cost for Emotion – wirtschaftliche Analyse der strategischen Themen mit Umsetzungs-Empfehlungen
- Systemische Familientherapie
- Systemisches Coaching
- Prozessmoderation für Strategieentwicklung
- Teamentwicklung Vertrieb
- Einstellung eines Geschäftsführers

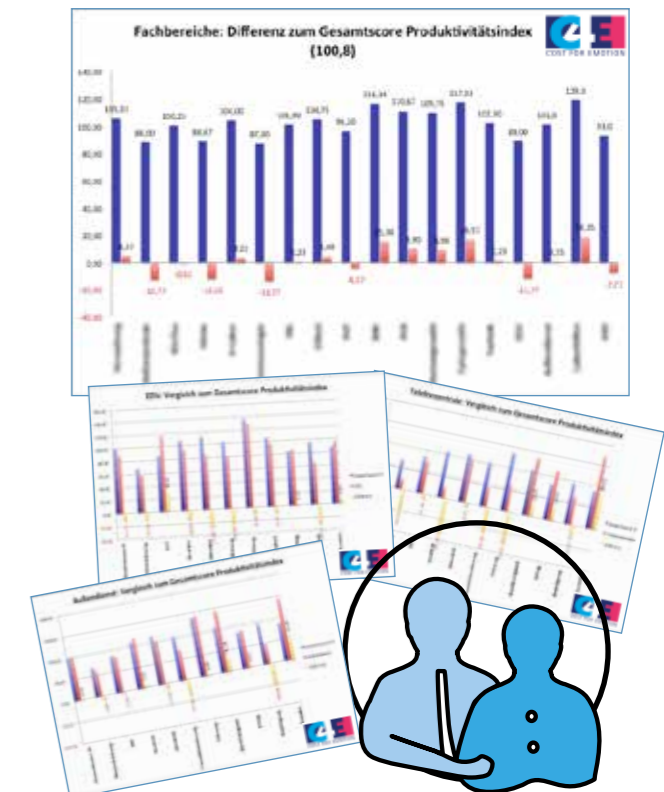


### FAKTEN

Zahl der betroffenen Mitarbeiter	200
Laufzeit des Projektes	6 Jahre
Projektbudget für externe Kosten	100.000 €

### ERGEBNIS

- Nachhaltiges Wachstum** über dem Marktdurchschnitt
- Zukunftsvision** entwickeln
- Entwicklung der **Führungsqualitäten** des medizinischen Managements
- Entlastung** der Geschäftsleitung
- Freiraum schaffen für **Innovationen durch Geschäftsleitung**
- Familiär ausgerichtetes **Organisations-Design**





# Die ILC-Potenzialanalyse

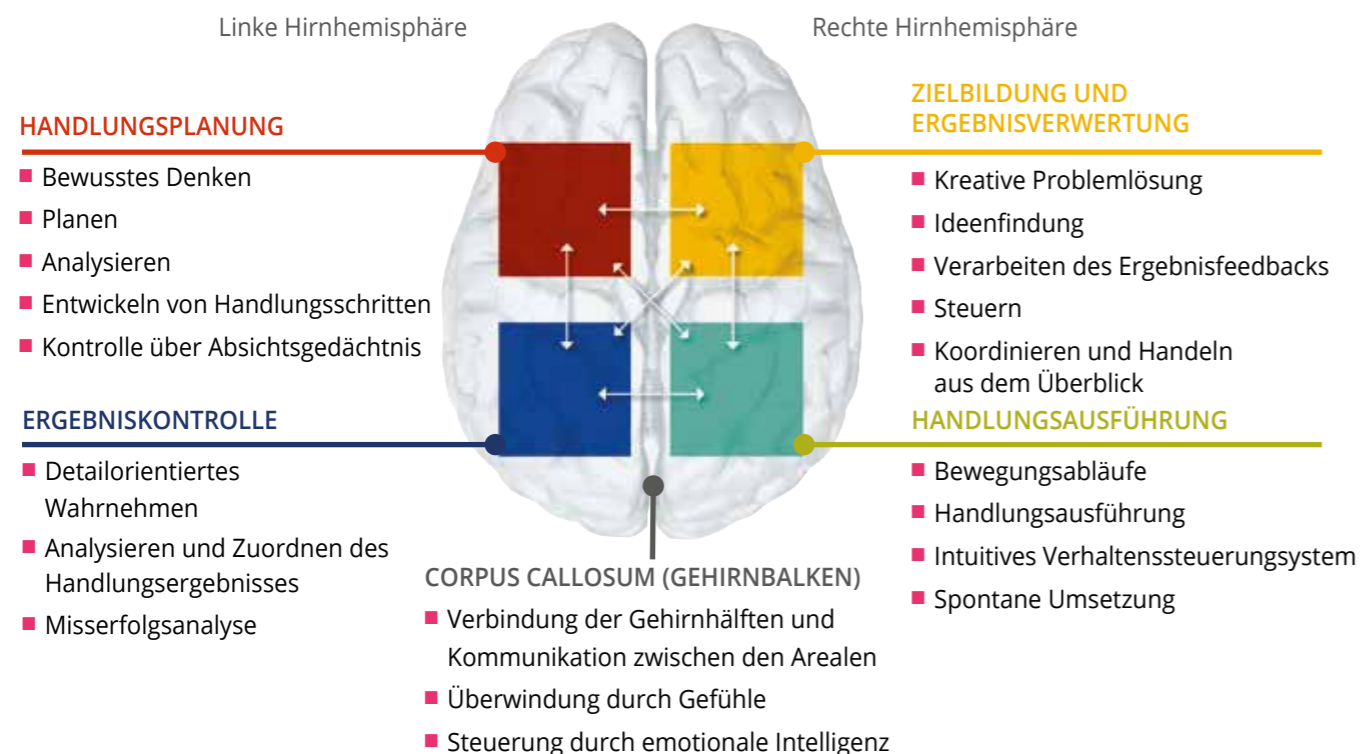
Grundlage für nachhaltige Veränderung als Führungskraft

Fachliches Können ist die Voraussetzung – Soft Skills sind die Schlüsselfaktoren für erfolgreiches Führen. Die ILC-Potenzialanalyse basiert auf dem EOS (entwicklungsorientiertes Selbstmanagementverfahren), einem Messverfahren, mit dem wir exakte Aussagen darüber treffen können, welche Ressourcen und Potenziale im Bereich der Soft Skills (emotionale, persönliche, soziale Kompetenzbereiche) Ihnen zum Handeln zur Verfügung stehen.

Die menschlichen Fähigkeiten zur Selbststeuerung, zur Selbst- und Fremdmotivation, zur Informationsverarbeitung, zum Umgang mit Stimmungen und Gefühlen sind die entscheidenden Persönlichkeitskompetenzen für den Erfolg im Berufs- und Privatleben. Diese Fähigkeiten und Potentiale werden mit der ILC-Potenzialanalyse gemessen; ein individuelles und exaktes Profil aller relevanten Merkmale einer Führungspersönlichkeit entsteht.

Es werden mehr als 240 der wichtigsten Persönlichkeitsfacetten evaluiert, aus denen sich die berufsrelevanten, erfolgskritischen Schlüsselqualifikationen und die emotionale Intelligenz ableiten lassen. Auf der Grundlage der ILC-Potenzialanalyse bestimmen wir gemeinsam Coaching-Ziele und effektive Umsetzungsschritte, die Ihre Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Flexibilität signifikant und nachhaltig steigern.

## Die vier zentralen Gehirnsysteme für die Handlungssteuerung



## DREI AUF EINANDER AUFBAUENDE ENTWICKLUNGSFELDER DES ILC:

### Self Navigation

**Die Fähigkeit, sich selbst zu führen**

Vorbereitungs-Coaching auf der Basis der ILC-Potenzialanalyse, um individuelle Schwerpunkte festzulegen und erste Erkenntnisse zu gewinnen.

- Reflexion über die Erwartung an Führungskräfte, Management und Leadership als Vorbilder
- Reflexion der eigenen Stärken und Talente
- Wirkung und Potentiale aus der ILC-Potenzialanalyse heraus
- Selbstmanagement
- Eigene Führungsvision entwickeln
- Work-Life-Balance
- Lebenslanges Lernen und ständige Weiterentwicklung
- Umgang mit Feedback

### Team Leadership

**Führen als Dienstleistung**

Führungskonzept, das Leistung und Partizipation effektiv nach agilen Prinzipien miteinander verbindet. Mit der Haltung "Führen als Dienstleistung" entwickeln wir Ihre Führungsfähigkeiten.

- Agiles Management
- Servant Leadership
- Mitarbeiter fördern und entwickeln
- Umgang mit Macht & Mikropolitik
- Führen mehrerer Hierarchieebenen
- Systemischer Zugang zur Führungssituation
- Führen virtueller Teams
- Führen ohne Macht
- Teamstadien
- Selbststeuernde Gruppen

### Business Management

**Die Fähigkeit, eine Business Unit zu führen**

Fallsupervisionen und Anwendung der neuen Erkenntnisse. Entwicklung von Unternehmensstrategien und erfolgreichen Methoden nachhaltiger Umsetzung.

- Benchmarking: die Strategien und Erfolgsfaktoren der Konkurrenz
- Veränderungsprozesse im Unternehmen initiieren und gestalten
- Grassroot-Change: erfolgreiche Methoden der Change Navigation und des Empowerment
- Innovationsmanagement
- Reflexion und Gestaltung der Unternehmenskultur
- Cost For Emotion C4E
- Silicon Valley Strategy
- Menschliche Organisationsprinzipien
- Nachhaltigkeit /Umweltfreundlichkeit

Sie erhalten ein umfangreiches schriftliches Gutachten (ca. 60 Seiten) mit mehr als 80 grafisch dargestellten ausgewerteten Einzelparametern.

Das Ergebnis besprechen wir mit Ihnen innerhalb des gewählten Coaching-Programms.





# Der Kulturprofil-Indikator®

Warum überhaupt Kulturarbeit? – Keine Strategie kann längerfristig erfolgreich sein, wenn sie nicht von der Unternehmenskultur getragen wird.



Mit dem Comteam Kulturprofil-Indikator® untersuchen wir den unternehmensspezifischen Umgang in den folgenden zehn Kulturfeldern bezüglich:

1. Führung
2. Macht und Hierarchie
3. Anerkennung und Kritik
4. Leistung und Erfolg
5. Veränderung und Projekte
6. Strukturen/Prozesse und Verbindlichkeit
7. Zusammenhalt und Solidarität
8. MitarbeiterInnen
9. Ressourcen und Zeit
10. Konflikte

## Die vier Kulturstile des Kulturprofilindikators®

Die Unternehmenskultur wird durch den Umgang mit Aufgaben und Menschen bestimmt: Die Erfüllung der Aufgaben kann standardisiert sein oder jedem Individuum selbst überlassen bleiben. Und bei den Menschen spielt eine wichtige Rolle, wie relevant die Rangunterschiede untereinander sind. Die Ausprägung der Kulturstile entlang der Achsen beschreibt zusammen genommen das Kulturprofil eines Unternehmens.

- gleichwertig
- statusunabhängig
- Ideengetrieben
- Prozesse wenig definiert
- Bsp.: Start-ups
- Output: Kreatives/Neues
- Risiko: genial&arm



- Kooperierende Experten
- multidisziplinär
- Führung koordiniert
- Klare Prozesse
- Bsp.: NASA
- Output: Umsetzung
- Risiko: Aktionismus, der Betroffene übergeht

- Beziehungen/ Zugehörigkeit wichtig
- Hierarchie zählt
- hohe Sozialkompetenz
- Bsp.: Familienbetriebe
- Output: integrierte Lösungen, Alles nach Maß
- Risiko: aufwendig, teuer, langsam

- Stabil, detailliert, fehlerfrei
- Genau Aufgaben und Rollen (Dienstgrade)
- Prozesse genau definiert
- Bsp.: Öffentl. Verwaltung, VW, Militär
- Output: kostengünstige Massen-Produktion
- Risiko: bürokratisch, technokratisch

## In 4 Schritten zur Kultur-Analyse

- Ist-Kultur bestimmen + visualisieren
  - Aus 24 Kartenquartetten Aussage auswählen
  - Auswahl dem Kulturfeld zuordnen/Schwerpunkt?
  - Mit blauer Kordel Ist-Kulturprofil visualisieren
- Auswirkungen des Ist-Profiles besprechen
  - Welche Stärken, welche Grenzen hat die Kultur?
  - In welchen Bereichen ist dies spürbar?
- Zielkultur ableiten
  - Zielkultur intuitiv mit gelber Kordel setzen
  - Bestehende Karten bewerten (+/-)
  - Neue Kartenaussagen zur Stärkung von gewünschten Kulturfeldern hinzufügen
- Maßnahmen und Initiativen ableiten
  - Wie die Zielkultur stärken/ fördern?
  - Beide Dimensionen im Blick behalten! (Unternehmen & Kultur)

Jedes Kulturprofil hat seine Stärken und seine Grenzen hinsichtlich der Aufgaben und Ziele des Unternehmens. Durch die Visualisierung bekommen alle Teilnehmer eine Vorstellung der Zielkultur, die hilfreicher als die bestehende Ist-Kultur.



Blaue Ist-Kultur und gelbe Zielkultur überlappen sich in einem "Grünen Bereich", in dem nichts verändert werden muss. Im blauen Kulturfeld muss man sich von Unnötigem trennen und für die Erreichung des gelben Kulturfeldes sollten Veränderungen eingeleitet werden.

## Kleingruppen-Arbeit zur Analyse der eigenen Firmenkultur

Die Untersuchung der eigenen Unternehmenskultur bildet eine Grundlage für strategische, wirksame und nachhaltige Veränderungsarbeit. Wir setzen sie in unseren Change Projekten als Startschuss ein.



Petra Pelzer moderiert die Teilnehmer während einer Kleingruppenarbeit





# Cost4Emotion-Analyse

Das Stimmungsbarometer für ihr Unternehmen – Analysieren Sie die Stimmung am Arbeitsplatz und unterstützen Sie die Produktivität ihrer Mitarbeiter durch gezielte Maßnahmen.

## Erfassen Sie die emotionale Bilanz Ihres Unternehmens

Sie kennen ihre finanziellen Bilanzen, die der Beurteilung Ihres Erfolges dienen; **Finanzkennzahlen** bilden die Produktivität eines Unternehmens jedoch nur eingeschränkt ab.

Auch die **Umweltbilanz** und **Nachhaltigkeit** sind weitere Perspektiven auf erfolgsbestimmende Unternehmensaktivitäten.

**Mitarbeiterzufriedenheit** und die Attraktivität des Arbeitgebers für Einsteiger sind wichtige emotionale Faktoren, aus denen sich **die emotionale Bilanz** zusammensetzt, die den Unternehmenswert aus Sicht der Menschen im Unternehmen bestimmt.

Ergebnisse aus der **Motivationsforschung** und langjährige Beratungserfahrung bilden die wissenschaftliche Grundlage für das **Analysetool Cost for Emotion C4E**, mit dem wir Zusammenhänge zwischen Gefühl, Wertschätzung und Leistung untersuchen.

### Erfassen Sie mit C4E

- Wertschätzung
  - Zeiteffizienz der Arbeit
  - Qualität der Arbeit
  - Identifikation
  - Teamintelligenz
  - Führung
  - Nachhaltigkeit
  - Wirtschaftlicher Erfolg
  - Mitarbeiterbeteiligung
  - Beziehung zu Kunden
- in mehr als 50 einzeln betrachteten Feldern

### Ermitteln Sie mit C4E

- Unternehmenspotentiale
  - Vorhandene Belastungen
  - Potentiale für Mitarbeiter-Auslastung
  - Brachliegende Fähigkeiten
- als Grundlage für effizient eingesetzte Change-Maßnahmen.

### Anwendungsfragen für C4E

- Wieviel Produktivität kostet uns ein Weiterempfehlungsfaktor von 3 %?
- Wieviel Produktivität bringt uns die kostenlose Verpflegung der Mitarbeiter?
- Wieviel Profit können wir durch Einrichtung einer kostenfreien Kinderbetreuung generieren?
- Wie steigt der Unternehmenswert mit einem Top-Ranking bei den New Hires?
- Wie beeinflusst angespannte Stimmung in der Automobilproduktion die Ausschuss-Rate?
- Wie schlägt sich gedrückte Stimmung im Call Center auf die Fallkosten nieder?



Online gestützte Analyse in über 50 Themenfeldern

Mehr Informationen, Beispiele und Online-Analyse auf: [www.cost4emotion.de](http://www.cost4emotion.de)

## Die C4E Analyse-Ergebnisse bilden die Grundlage für gezielte Maßnahmen

Jeder Teilnehmer der Analyse erhält ein schriftliches Gutachten mit grafisch ausgewerteten Einzelparametern zu jeder Frage. Daraus lassen sich schnell und übersichtlich gezielte individuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Emotionalen Bilanz ableiten.

Aus den individuellen Ergebnissen kann ein Gesamtgutachten erstellt werden, aus dem sich konkrete strategische Antworten ergeben.



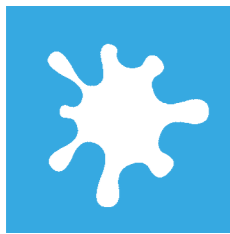
## Beispiel einer C4E-Analyse mit Unternehmensgutachten:



Auf der Datenbasis errechnete Grafiken zeigen klar die Defizite und Stärken in den unterschiedlichen Abteilungen und Verhältnis zur Referenzgruppe. Ein erläuternder Gutachtentext erläutert und zeigt Wege für nachhaltige Verbesserungen.

Die Einzeldaten können zu einem Produktivitätsindex verrechnet werden, der wiederum in die einzelnen Fragenbereich aufgeschlüsselt wird und deutlich macht, wo der Einsatz von geplanten Maßnahmen am meisten Sinn macht.





# Lumina Persönlichkeitsentwicklung

- Individuelle Talente im Team herausarbeiten
- Salestraining als Gruppenprozess der Organisation
- Führungskräfte-Entwicklung mit Lumina Leader

## Die 4 Lumina Prinzipien

- Sich selbst kennen und andere einschätzen können
- Stabile Beziehungen aufbauen
- Vielfalt wertschätzen lernen
- Gemeinsam und effizient Ergebnisse erzielen

## Ziele

Das Lumina Programm ermöglicht Erkenntnis und fördert den Dialog im Team für tieferes Verständnis, effektivere Zusammenarbeit und bessere Ergebnisse.

## Lumina unterstützt Teams und Menschen bezüglich:

- Art der Zusammenarbeit
- Flexibler Kommunikationsstil
- Erreichen von Zielen
- Persönlicher Beitrag und Stärken
- Gegenseitige Unterstützung
- Gezielte Weiterentwicklung
- Führungsqualitäten

## Lumina Spark® Methode

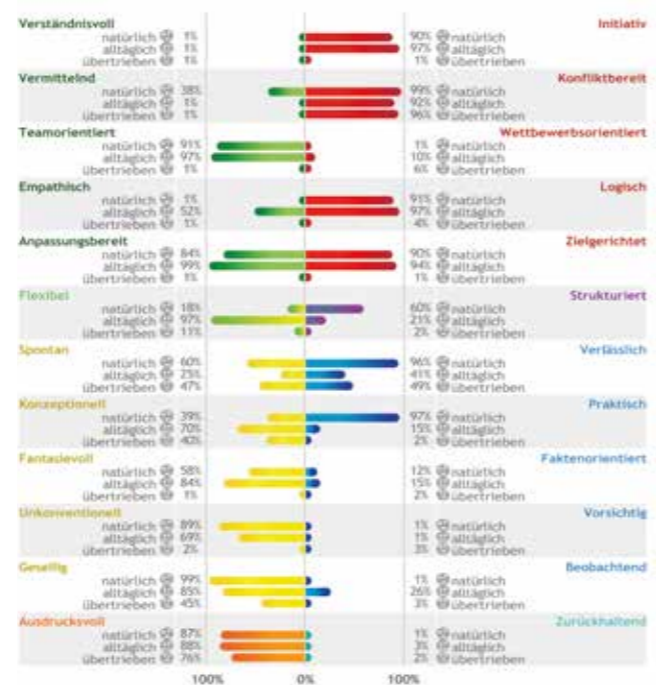
Basierend auf einem persönlichen Online-Fragebogen zu individuellen Verhaltenspräferenzen wird ein persönliches Lumina Portrait mit Workbook erstellt.

Situativ bedingte Verhaltensweisen (24 Qualitäten) werden Bottom-Up gemessen und ergeben 8 Aspekte in 4 Farbstilen und 3 Personas (natürliche, alltägliche und übertriebene Persönlichkeitsebenen).

Die Vermeidung von Stereotypisierung ergibt ein differenziertes Persönlichkeitsportrait, welches Inspiration für persönliche Entwicklung liefert.

Das Lumina Spark Portrait legt die Grundlage für Einzelcoachings und Teamentwicklung und bildet die Basis für die Portraits von Lumina Sales und Lumina Leader.

Die wissenschaftlich fundierte, validierte Methode stellt eine Weiterentwicklung von Jung / Big Five et al. dar.



## 8 Aspekte und Ihre Motivation

- **Disziplin gesteuert – Inspirations gesteuert**  
Was bringt Sie in Bewegung?  
Was ist Ihr Antrieb?
- **Realitätsfokussiert – Ideenfokussiert**  
Wie schauen Sie in die Welt?  
Welche Informationen nehmen Sie auf?
- **Menschenorientiert – Ergebnisorientiert**  
Wie treffen Sie Entscheidungen?  
Was finden Sie wichtig?
- **Introvertiert – Extravertiert**  
Was bringt Ihnen Energie?  
Wo investieren Sie Energie?

## 4 Farbstile

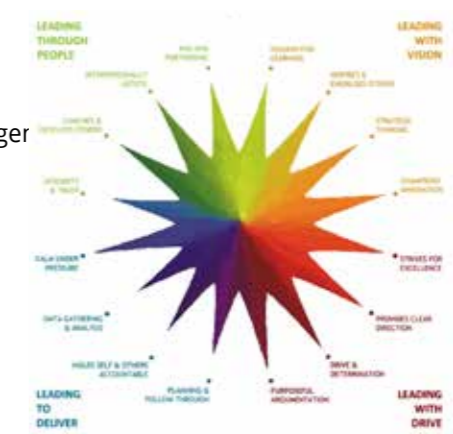
- **SORGFÄLTIGES BLAU**  
Beobachtend. Faktensorientiert. Verlässlich.
- **FÖRDERNDES GRÜN**  
Verständnisvoll. Teamorientiert. Empathisch.
- **INSPIRIERENDES GELB**  
Gesellig. Fantasievoll. Spontan.
- **BESTIMMENDES ROT**  
Zielgerichtet. Wettbewerbsorientiert. Initiativ.

## Weitere Anwendungen auf der Basis von Lumina Spark

### Lumina Leader mit 360° Feedback

Individuelles Leadership Portrait mit Feedback-Fragebogen für Feedbackgeber

- Alltagstaugliche Methode zur Führungs-Entwicklung
- 360° Feedback: Chef, Kollegen und Untergebene.
- 16 Leadership-Qualitäten
- 4 persönliche Führungsstile
- Kompatibel mit bestehenden Leadership-Programmen



### Lumina Sales Portrait

Persönliches Vertriebs-Portrait zur:

- Analyse der persönlichen Vertriebsqualitäten
- Entwicklung der individuellen Vertriebskompetenzen
- Erfolgreiche Vertriebsteams zusammenstellen
- Firmenspezifische Phasen des Sales-Zyklus entwickeln
- Effizienten Vertrieb entwickeln
- Auf unterschiedlichste Kunden eingehen lernen



### Lumina Splash App

Intuitive App mit kostenlosem Lumina Kurzportrait

- Individuelles Speed Reading auf Mobilgeräten
- Detaillierte Ergebnisse und Entwicklungsvorschläge
- Lumina Intro für die 8 Aspekte (Kurzportrait)
- Team-Portrait mit anderen Teammitgliedern
- Login für registrierte Teilnehmer mit Kontakt zum Berater





# Portrait der Unternehmensleitung

Gemeinsam 70 Jahre Berater-Erfahrung für Nachhaltigkeit, Wandel und Kreativität: Bernhard Pelzer gründete 1988 seine erste Unternehmensberatung. Seit dem Einstieg seiner Frau Petra Pelzer 2010 leiten die beiden gemeinsam Pelzer & Associated Partners e.P.



## BERNHARD K.F. PELZER

Geb. 1954 · lebt in Hamburg · verheiratet · 2 Kinder  
Anspruch: "Lotse auf dem Weg zum Horizont."

### PORTFOLIO QUALIFIKATIONEN

- Studium der Architektur, Bio- und Geo-Wissenschaften und Ökologie. Abschluss Diplom-Ingenieur (Uni Essen)
- Studium Politische Wissenschaften (Uni Duisburg)
- Geschäftsführer eines Umweltverbandes (BUND e.V.) in NRW mit dem Aufbau von 7 Geschäftsstellen, der Landeszentrale und eines Forschungsinstitutes
- Ausgebildet bei Comteam als Systemischer Berater, Change-Manager, Prozess-Designer und Supervisor
- Gründung von Pelzer & Partner Unternehmensberatung Executive Management Coaching, Strategieentwicklung und Reorganisation von Banken und Versicherungen
- Als Prokurist bei KPMG Consulting leitet er das Change Management, Deutschland und bei der KPMG Wirtschaftsprüfungs AG führt er den Bereich Business Integration Services, Europa.
- EOS® Coaching-Lizenz, Prof. Kuhl, Osnabrück
- Lumina® Coaching-Lizenz, Stewart Desson, London
- Intercultural Advisor®, IRC, Amsterdam
- Auslandserfahrung: USA, Ecuador / Galapagos-Inseln, Niederlande und Kanada
- Sprachen: Deutsch (nativ), fließend Niederländisch und Englisch, Spanisch (Grundkenntnisse)

### SCHWERPUNKTE

- Change Agent und Transformations-Pilot
- Innovations- und Strategie-Entwicklung zum Aufbau nachhaltiger und agiler Organisations-Systeme
- Entwicklung von selbststeuernden Hochleistungs-Teams mit systemischer Transparenz, vernetzen von Einzel-Motivationen im Team
- Kulturkonflikte ergründen und als Kraft nutzen mit der Moderationsmethode und agilen Prozessen
- Management-Coachings und Executive Coachings mit Methoden des Instituts für Differentielle Psychologie Prof. Kuhl, Osnabrück EOS® / ILC® sowie der Ocean Action Learning Methode
- Großgruppenmoderation mit digitaler Unterstützung zur Nutzung von Gruppenintelligenz in Echtzeit (RTSC Real Time Strategic Change)
- Wirtschaftliche Bewertung von Intangible Assets
- Bewertung sozialdynamischer Prozesse (C4E Cost for Emotion®)
- Entwicklung von systemischen Beratungs-Methoden und digitalen Applikationen

## PETRA S. PELZER

Geb. 1964 · lebt in Hamburg · verheiratet  
Anspruch: "Mach es mit ganzem Herzen."

### PORTFOLIO QUALIFIKATIONEN

- Studium Illustration- & Kommunikationsdesign an der FH Gestaltung/Armgarstraße, Hamburg
- Forschungs- und Innovationsstipendium der Bundesrepublik Deutschland: Kampagne Regenerative Energien in Kooperation mit Solvis, Braunschweig
- Webdesignerin (HTML/CSS/JS, SEO)
- Yogalehrer-Ausbildung in Österreich, Indien und Frankreich (Sivananda-Diplom TTC/ATTC)
- Moderationsausbildung bei Pelzer AP
- Ausgebildet bei Comteam als Systemischer Coach, Prozess-Designerin und Mediatorin, Kulturprofil-Indikator® Culturizer®-Lizenz
- Lumina-Coaching-Lizenzen Stewart Desson, London: Lumina Spark®, Lumina Sales®, Lumina Leader®
- Teambits-Operator für Teambits Interactive® in moderierten Großgruppen / Beteiligungen
- Auslandserfahrung: USA, Frankreich, Portugal, Indien, und Kanada
- Sprachen: Deutsch (nativ), Englisch (fließend), Grundkenntnisse in Französisch und Spanisch

### SCHWERPUNKTE

- Prozess-Designerin und Transformations-Pilotin für Persönlichkeits- und Teamentwicklung
- Innovations-Strategie-Entwicklung zum Aufbau nachhaltiger und agiler Organisations-Systeme
- Kulturkonflikte ergründen mit der klassischen Moderationsmethode, agilen Prozessen und dem Kulturprofilindikator /Culturizer®
- Design-Coaching zu den Themen: Logo & Identität, Wirkung des Auftritts als Unternehmenspersönlichkeit, Design in Kulturen, Kreation und Kreativität
- Konzeption und Gestaltung von virtuellen Produkten (Usability / SEO / Apps / Websites / E-Facilitation)
- Entwicklung von systemischen Beratungs-Methoden und digitalen Applikationen
- Gruppenmoderation / Visual Facilitation
- Großgruppenmoderation mit E-Facilitation
- Moderationsausbildung und Methodentraining für Kundenprojekte
- Mediation & Personal Coaching mit Lumina®, C4E Cost for Emotion®



# Sei Wind über Wasser ☰

treibt vorwärts  
wirkt indirekt  
gibt Richtung  
schafft Struktur und Rhythmus  
verleiht Energie  
bleibt beharrlich

verändert Küstenlinien  
sanft und manchmal rau  
erfrischt  
bläst ins Gesicht

Pelzer & Associated Partners e.P. wurden 1988 von Bernhard Pelzer als internationale Partnerschaft von Change Experten gegründet.

#### SCHWERPUNKTE UNSERER DIENSTLEISTUNGEN:

- Executive Mentoring, Coaching und Supervision
- Integrationsmanagement bei Merger & Akquisitionen
- Prozessdesign und Teamentwicklung
- Transformation, Change und Beteiligung
- Strategie-Entwicklung mit Vernetzung und Steuerung

ClimatePartner  
Klimaspendenkonto  
www.climatepartner.com

# Sei Wind über Wasser

Nachhaltige Veränderungs- und Beteiligungsprozesse für Unternehmen, Führungskräfte und ihre Teams, Politik und Gesellschaft weltweit.



Pelzer & Associated Partners e.P.  
Beratungsunternehmen  
Breckwoldtstrasse 2 · D-22587 Hamburg  
Tel. +49 40 866 045 - 0 · info@pelzer-ap.de · www.pelzer-ap.de

