

Rother & Partner

Wer wir sind und was wir tun - ein kleiner Überblick

Wer wir sind.....2

Unser Team.....2

Was wir tun.....4

 Visions- und Strategieentwicklung:..... 4

 Change-Management:..... 4

 Einführung von Führungsinstrumenten: 5

 Assessmentcenter und Potenzialeinschätzungen: 5

 Trainings und Workshops:..... 7

 Coaching: 8

 Konzeption und Moderation von Großveranstaltungen: 8

Was uns bei allem wichtig ist9

Ihr Nutzen in der Zusammenarbeit mit uns10

Einige unserer Referenzen.....13

Warum unsere Kunden seit Jahren mit Rother & Partner zusammen
arbeiten:16

Rother & Partner

Wer wir sind

Wir sind ein kreatives und interdisziplinäres Team

Im Team von Rother & Partner arbeiten mehr als 20 Berater, Trainer und Coaches mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen und Tätigkeitsschwerpunkten.

Wir sind Betriebswirte, Psychologen, Pädagogen und Ingenieure - jeder bringt eigene Sichtweisen und Erfahrungen ein und bereichert dadurch die Arbeit mit unseren Kunden.

Unser Team

Dieter Barth



Dr. Michael Fuhrmann



Prof. Dr. Dr. Michael Henninger



Michael Bopp



Susan Grimm



Denise Hottmann



Dr. Marlene Endepohls



Regina Hennenlotter



Prof. Dr. Matthias Klimmer



Ursula Koch



Manuela Merkel



Algar Rother



Martina Kramer



Ines Michelfelder



Dr. Eckard Schwerd



Monika Kuschel



Heike Pliquet



Desireé von Skerst



Cornelia Maul



Dr. Mona Pommer



Rother & Partner

Was wir tun

Visions- und Strategieentwicklung:

Meist eingeleitet von einem philosophischen Sinnspruch folgen dann Leitsätze, die so austauschbar sind, dass sie für die meisten Unternehmen gültig sein könnten..... so oder ähnlich stellen sich Visionen, vision & values, Unternehmensleitbilder und -philosophien dar. Doch was macht den Unterschied?

Unserer Erfahrung nach ist entscheidend, die Entwicklung von Visionen und Strategien im Unternehmen zu nutzen, um eine positive Bewegung auszulösen, die

- eine gültige Botschaft vom Top-Management in die Organisation hinein darstellt
- möglichst viele wichtige Unternehmensbereiche mit einbezieht
- den Bezug zwischen eigenem persönlichen Beitrag und Unternehmensvision und -strategie für jeden Mitarbeiter deutlich macht
- einen aktuellen Bezug zu den wichtigsten Unternehmensthemen herstellt
- Verhaltens- und Handlungsrelevanz im täglichen Tun hat
- und ein integrierender statt ein polarisierender Ansatz ist.

Wir begleiten Sie bei der Visions- und Strategieentwicklung Ihres Unternehmens, Ihres Bereiches oder Teams und thematisieren dabei auch oben genannte Ziele. So können Sie Ihre Visions- und Strategieentwicklung zur Bestandsaufnahme Ihrer Unternehmensaktivitäten nutzen und erreichen mehr als austauschbare Phrasen. Visions- und Strategieentwicklung in diesem Sinne ist ein Integrationsprozess für alle Beteiligten, er schafft Zugehörigkeit, Zielorientierung und klare Perspektiven für das unternehmerische Handeln jedes einzelnen.

Je nach Umfang und Komplexität der Fragestellung dauert ein solcher Prozess zwischen 3 Tagen und 6 Monaten.

Übrigens: Visionsfähigkeit und strategisches Denken sind nicht nur im Top-Management gefragte Kompetenzen, auch im mittleren Management werden sie immer wichtiger.

Change-Management:

Für uns sind die Menschen die zentralen Erfolgsfaktoren im Veränderungsprozess. Strukturen und Abläufe lassen sich ungefragt verändern, Menschen nicht.

Für menschliche Organisationen ist die Veränderung bedrohlich:

- Menschen wünschen sich Sicherheit und Stabilität
- Veränderung wird meist mit Verschlechterung gleich gesetzt
- Veränderungen werden als Verringerung der Wahlmöglichkeiten erlebt
- Veränderungen erzeugen Skepsis und Widerstand

Für den menschlichen Organismus ist die Veränderung das Normale:

- Wer sich beim Versuch durch die Wand zu laufen eine Beule holt und diese konservieren will, muss immer wieder mit dem Kopf durch die Wand, sonst verschwindet sie im Laufe der Zeit von alleine: Gleich bleiben ist aufwändig und schmerzhaft, verändern läuft automatisch.
- Menschliche Intelligenz ist Anpassungsintelligenz: Anpassung an Neues und Unterschiedliches ist für das Gehirn tägliches Geschäft, das intelligent abgewickelt wird.
- Alle Zellen (außer den Nervenzellen) erneuern sich mindestens einmal alle sieben Jahre: Wer derselbe bleiben will, muss sich zwangsläufig verändern...

Wir lernen vom Menschen und schaffen Akzeptanz für und in Veränderungsprozessen. Beispielsweise bei der

- Entwicklung von (Unternehmens-/Bereichs-)Visionen, Leitbildern und Strategien
- Einführung neuer Management-Instrumente (MbO, Leistungseinschätzung etc.)
- Konzeption von Personal- und Organisationsentwicklungssystemen
- Einführung von Gruppenarbeit und Kontinuierlichen Verbesserungs- Prozessen (KVP/Kaizen)
- Planung und Umsetzung von Prozessoptimierungen
- Kontinuierlichen Veränderungsarbeit einzelner Organisationseinheiten

Übrigens: Führungskräfte sind auch nur Menschen. Ihnen gilt unsere besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung im Veränderungsprozess.

Einführung von Führungsinstrumenten:

Die wichtigsten Führungsinstrumente sind Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Leistungseinschätzungen und Feedbackinstrumente. Zum Führen fehlt den meisten Managern allerdings die Zeit und noch öfter das Verständnis. Effizientes Führen heißt, Zeit in Führungs-Leistung und Motivation zu investieren. Führungsinstrumente sind ertragsträchtige Investitionen. Es kostet Geld, Zeit und Energie sie einheitlich im Unternehmen ein zu führen. Und es braucht

- ein klares Bekenntnis des Managements zu den eingesetzten Instrumenten – das dient ihrer nachhaltigen Wirksamkeit.
- Ein gemeinsames Verständnis zu den Aufgaben und Rollen der Führungskräfte - das dient der Akzeptanz in der Umsetzung
- Ein einvernehmliches Vorgehen mit den Mitarbeitervertretern bei der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen oder anderen Regelungen – das dient der Entwicklung eines konstruktiven Design der zum Unternehmen passenden Instrumente

Wir sind Ihre Investitionsberater. Denn wir sind Spezialisten für Führungs-Themen:

- Wir trainieren seit vielen Jahren erfolgreich Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen.
- Wir sind sehr erfahren bei der Einführung von Führungsinstrumenten
- Wir schaffen Akzeptanz bei allen Beteiligten

Übrigens: Sollten wir nicht erst einmal Ihre Geschäftsführung oder Ihren Vorstand vom Nutzen der Führungsinstrumente überzeugen?

Assessmentcenter und Potenzialeinschätzungen:

Für Einzelpersonen und unterschiedlichste Zielgruppen führen wir Potenzialeinschätzungen, Assessmentcenter und Developmenttrainings durch, die Sie zur Personalauswahl und -förderung oder auch zur (eigenen) Standortbestimmung einsetzen können.

Neben den klassischen Bewertungsverfahren nutzen wir auch alternative Konzepte, die auf die jeweilige Unternehmenskultur unserer Kunden angepasst werden. Beispiele hierfür sind:

- Leadership-Center: Hier bearbeiten Führungskräfte in Rollenspielen knifflige Führungssituationen und bekommen unmittelbar Rückmeldung von den Beobachtern und den anderen Teilnehmern. Damit wird der Assessment-Charakter um den Trainingsaspekt erweitert.
- Fitness-Check: Hier analysieren die Führungskräfte einer Organisationseinheit ihre Stärken und Schwächen in bezug auf ihre Leadership und Management-Fähigkeiten und leiten daraus selbst Verbesserungsaktivitäten ab.
- Kompetenz-Interviews: Auf der Grundlage eines abgestimmten Anforderungsprofils und eines Kompetenzmodells werden durch halbstandardisierte Interviews mit minimalem Aufwand aussagekräftige Standortbestimmungen vorgenommen.

Übrigens: Viele Übungen, Fallstudien und Testverfahren sind von uns entwickelt worden und sind auch in Workshops und Seminaren einsetzbar.

Führungskräfteentwicklung:

Die Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte ist ein Hochleistungsfaktor für Ihren Unternehmenserfolg. Sie ist an den Praxisanforderungen von Leadership und Management ausgerichtet. Die Effektivität und Effizienz der Führungsleistung wird durch unsere Seminare und Workshops deutlich gesteigert. Unsere Management Development Maßnahmen werden eng verzahnt mit Organizational Development Ansätzen, fördern so den ganzheitlichen Veränderungsprozess in Ihrem Unternehmen und machen deshalb einen wirklichen Unterschied. Nach innen und außen.

Wir empfehlen neben den klassischen gemischten Seminaren, den Aufbau von Management- und Führungs-Kompetenzen im eigenen Management-Team als gemeinsame Workshop-Arbeit durchzuführen. Damit wird das gesamte Führungsteam einer Organisationseinheit (Bereich/Hauptabteilung) einheitlich mit neuen Management-Instrumenten und aktuellen Unternehmensthemen konfrontiert. Das Führungs-System wird ganzheitlich weiter entwickelt: Das Management-Team lernt miteinander und setzt die Erkenntnisse und Vereinbarungen direkt in die Praxis um.

Das Führungs-Team stimmt sich untereinander ab, denkt und handelt bereichsübergreifend loyal, entwickelt sich weiter, verändert angemessen und systematisch Strukturen und Abläufe, und spricht mit einer Stimme.

Übrigens: Eine interessante Möglichkeit, um die Führungskräfte für neue Themen zu interessieren, sind unsere After-Work-Smarties. Mehr dazu unter www.after-work-smarty.de.

Teamentwicklung:

Teams, in denen offen und reibungslos kommuniziert wird und Kooperation wirklich gelebt wird, fallen nicht vom Himmel. Es braucht tragfähige Arbeitsbeziehungen und eine vertrauensvolle Atmosphäre um effektiv und effizient zu arbeiten.

Diese Voraussetzungen für eine kontinuierlich hohe Performance fördern und stabilisieren wir in Veranstaltungen mit Teams auf allen Hierarchieebenen.

- Wir nehmen Unterschiede zwischen den Team-Mitgliedern in den Blick ohne sie gleich in Gut-Schlecht-Kategorien zu werten
- Das Team erhält über erlebnisorientierte Übungen einen Spiegel eigener Verhaltensmuster
- Die Übungen und Maßnahmen haben immer eine inhaltlich angemessene Nähe zur Arbeitssituation
- Ein Teamentwicklungs-Workshop besteht aus Aspekten, die sich methodisch und inhaltlich abwechseln:
 - Langsamkeit und Zügigkeit
 - Ernsthaftigkeit und Humor
 - Agieren und Beobachten
 - Wertschätzung und Klarheit
 - Prozess und Roter Faden

Übrigens: Ein Teamentwicklungs-Workshop schließt immer mit einem Fazit und Ausblick, der Vereinbarung konkreter Praxismaßnahmen, deren Einhaltung der Umsetzung bereits im Workshop über Controlling-Steps geplant wird. Transfer und Nachhaltigkeit der Teamentwicklungsmaßnahme sind für uns zentrale Punkte.

Trainings und Workshops:

Mit uns können Sie was erleben: Wir bieten Ihnen Erfahrungs- und erlebnisorientierte Seminare / Workshops, die wir ganz nach Ihren individuellen Bedürfnissen ausrichten, unter anderem zu folgenden Themen:

- Personalführung: Vom "Edelsachbearbeiter" zum Führungsprofi
- Personalführung – situatives und präferenzorientiertes Führen
- Die Führungskraft als Mitarbeiter-Coach
- Fehlzeitengespräche als Führungsaufgabe
- Führen von Führungskräften
- Führen virtueller Teams
- Führen von Mitarbeitergesprächen
- Leadership-Praxis: Faszination durch Motivation
- Führen internationaler Teams
- Entwicklungszentrum und Potentialeinschätzung für Führungskräfte
- Feedback-Management im Team (u.a. 360°-Feedback)
- Interpersonale Intelligenz und Persönlichkeitsentwicklung
- Projektmanagement (Teil 1 und Teil 2)
- Kommunikation und Informationsfluss in und zwischen Teams
- Beziehungs- und Konfliktmanagement
- Konfliktmanagement für Führungskräfte
- Zeit- und Selbstmanagement
- Life Balance
- Stressbewältigung
- Teambildung und Teamentwicklung
- Teamleiter/ Projektleiter – Training
- Change Management I: Die Führungskraft als Organisationsentwickler
- Change Management II: Führen in Veränderungsprozessen
- Interkulturelle Kompetenz
- Moderation/Präsentation
- Zeitmanagement und persönliche Arbeitstechniken
- Rhetorik/Gesprächsführung
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Gesprächsführung und Argumentation
- Verkaufsschulungen
- Bewusstes Verhalten im Verkaufsgespräch
- Emotionale Intelligenz und soziale Kompetenzen
- Outdoor- und Erlebnis-Trainings
- Arbeitsrecht
- Rechtzeitig umsteigen (für Manager vor dem Ruhestand)
- Effiziente Meeting – Gestaltung
- Organisationen effizient gestalten
- Office – Management
- Professionelles Verhandeln
- Strategie-Workshop: Zukunftswerkstatt
- Telefontraining

Übrigens: Wir entwickeln auch ganzheitliche Personalentwicklungs-Konzepte!

Coaching:

Wir unterstützen Einzelpersonen, Management-Teams und Abteilungen in kritischen Umbruchphasen und fördern die kontinuierliche Verwirklichung visionärer und pragmatischer Ziele:

- Standortbestimmung, Selbstreflexion und Zielformulierungen
- Optimierung der Führungsleistung und des persönlichen Wirkungsgrades
- Verbesserung des Selbst-Marketings in der Organisation
- Förderung der bereichsübergreifenden Kooperation
- Moderation von Konfliktlöse-Workshops und brisanten Sitzungen

Übrigens: Wir arbeiten mit Widerständen und Konflikten, nicht gegen sie.

Konzeption und Moderation von Großveranstaltungen:

Wir planen, organisieren und moderieren Ihre Veranstaltungen ganz nach Ihren Wünschen, z.B.

- Visions- und Leitbild-Tage
- Informationsveranstaltungen
- Events
- Mitarbeiter-Motivations-Veranstaltungen
- Kick-off-Veranstaltungen
- Come-together-Veranstaltungen
- Großgruppen
- Open-Space-Veranstaltungen
- Incentives

Dabei achten wir darauf, Ihre Veranstaltungsziele mit allen Beteiligten möglichst effizient zu erreichen, aber auch Dramaturgie und Spannungsbögen so zu setzen, dass man sich an die wichtigen Inhalte besonders gut erinnert und so Nachhaltigkeit der Maßnahme erreicht wird. Die Bandbreite unserer Erfahrung ist groß und reicht von Paradoxen Interventionen (Was muß geschehen, um das Projekt möglichst erfolgreich scheitern zu lassen?) über Business-Theater, Menschen-Pyramiden, Themen-Märkten, Podiums-Diskussionen bis zu Film-Dokumentationen, die bereits am Ende der Veranstaltung diese Revue passieren lassen.

Übrigens: Zu Drehbuch und Setting beraten wir Sie gerne - passend zu Ihrer Organisationskultur.

Vorträge:

Ob bei Großveranstaltungen, Führungskräfte tagungen oder als After-Work-Smarty nach der Arbeit – unsere Vorträge beziehen sich immer auf Themen rund um die PE und OE. Dabei sind die Inhalte aktuell und stellen einen direkten Draht zu den Arbeitsthemen der Zuhörer her. Unsere Referenten sind erfahrene Experten in den jeweiligen Themen und zeichnen sich durch guten Kontakt zum Publikum aus, geistreich, oft humorvoll, immer interaktiv und eloquent. Die Themenliste wächst permanent, dennoch hier einige aktuelle Vorträge:

- Mythos Motivation – und was nun?
- Typen im Team: Von Chaoten, Kontrollletts und Charismatikern
- Die Erotik der Veränderung: Warum es im Change-Prozess nur selten Liebe auf den ersten Blick ist
- Der ewige Drahtseilakt des Lebens: Die Balance von Schuften, Sex, Sport und Sinn
- Coaching – Nachhilfe oder Statussymbol?
- Manager sind anders – Womanager auch
- Die Renaissance der Werte: Von Leadern, Leitbildern, Luftschlössern und langfristigen Erfolgen
- Worüber sich Manager weltweit wundern – was die Arbeit in interkulturellen Teams so spannend macht
- Moderne Management-Teams: Haiischbecken oder Delphinschule?

Für andere Themen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen, denn wir empfehlen auch gerne interessante Referenten aus unserem Netzwerk.

Übrigens: Einige Vorträge liegen bereits als DVD vor. Gerne können Sie sich so unverbindlich einen ersten Eindruck verschaffen.

Rother & Partner

Was uns bei allem wichtig ist

Aus den besten Möglichkeiten Wirklichkeiten zu machen:

Wir geben Anstöße, nehmen Impulse auf und bieten kundenspezifische, innovative, manchmal auch unkonventionelle Lösungen an. Diese setzen wir in einer offenen, konstruktiven Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern um.

Dabei achten wir auf hohe Akzeptanz der Maßnahmen bei Ihren Mitarbeitern: Wir erreichen Kopf und Herz der Menschen, ermuntern sie zum Wollen und befähigen zum Können.

Rother & Partner

Ihr Nutzen in der Zusammenarbeit mit uns

Sie greifen auf ein kreatives und interdisziplinäres Team zu.

In unserem Team arbeiten Betriebswirte, Ingenieure, Psychologen und Pädagogen zusammen. Spezielle Kompetenzen können so optimal gebündelt und für Sie genutzt werden.

Mit Spaß an kreativem Teamwork erarbeiten wir auch für komplexe Problemstellungen praktikable Lösungen.

Sie nutzen unsere umfassende Erfahrung in PE und OE- Projekten für Ihren Erfolg.

Unser Tätigkeitsportfolio ist auf die besonderen Anforderungen des Managements der PE und OE spezialisiert: In zahlreichen Projekten haben wir unser Engagement, unsere Kompetenz und Professionalität für unsere Kunden erfolgreich eingesetzt. Gerne schicken wir Ihnen unsere detaillierte Referenzliste zu.

Diese umfasst folgende Branchen:

- Automobilindustrie
- Banken und Finanzdienstleister
- Chemie- und Pharmaindustrie
- Dienstleistungssektor
- EDV-Branche
- Maschinenbauindustrie
- Non-Profit-Organisationen
- Telekommunikation

Sie steigern Ihre Akzeptanz auf allen Hierarchieebenen.

Wir haben weder Standesdünkel noch Angst vor "Thronen und Altären"

Sie arbeiten mit Spezialisten im Umgang mit Menschen.

Menschen sind und bilden komplexe Systeme. Systeme neigen dazu auf Veränderungen mit Widerstand zu reagieren. Wir arbeiten mit Widerständen und nicht gegen sie.

Mit Widerständen arbeiten heißt, sie ernst zu nehmen und sie konstruktiv zu nutzen, damit Bewährtes bewahrt und Verbesserungen umgesetzt werden können.

Dazu hat jeder Mensch offene und verborgene Ressourcen. Wir fördern sie zu Tage, damit Veränderungsprozesse aktiv gestaltet werden.

Sie erhalten innovative und unkonventionelle Lösungen für Ihre spezifischen Fragestellungen.

Wir können gut zuhören und gehen auf die Bedürfnisse unserer Kunden ein. Spezielle und komplexe Fragen sind für uns Anreiz für kreative und dabei praktikable Lösungen.

Deshalb arbeiten unsere Kunden immer wieder mit uns zusammen.

Unsere Kunden arbeiten oft über große Zeiträume hinweg mit uns zusammen. Darauf sind wir stolz: denn das schafft Vertrauen und ist wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Auf Wunsch nennen wir Ihnen gerne Referenzen und Ansprechpartner bei unseren Kunden.

Unsere Themen von A

bis Z - eine Auswahl

A

Aktives Zuhören
Akzeptanzfördernde
Kommunikation
Anreizsysteme
Arbeitspräferenzen
Arbeitstechniken
Artistikworkshops
Assessmentcenter
Aufwärtsbeurteilung
Ausbildungsbegleitende
Maßnahmen

B

Balanced Score Card (BSC)
Befragungen
Benchmarking
Beratung in
Veränderungsprozessen
Bereichsübergreifende
Kooperation
Beschwerdemanagement
Bestandsaufnahme
Bewusstseinsweiterung
Beziehungs- &
Konfliktmanagement
Business Coaching
business-wissen.de

C

CaiManOnLine©
Change Management
Coaching
Compensation & benefits
Computergestützte Diagnostik

D

Developmentcenter (DC) 360° -
Feedback

E

Eignungsdiagnostik
Einzelcoaching
e-Learning
Erlebnispädagogik
Evaluierung
Events

F

Fachlaufbahn
Feedback-Management
Feedback-Workshops
Fehlzeitengespräche
Fotodokumentation
Führen auf Distanz
Führen und Motivieren
Führen von Führungskräften
Führen von Mitarbeitern
Führungskräfte-Tagung
Führungskräfteentwicklung

G

Gehaltsmodelle
Gesprächsführung
Gesundheitsmanagement
Großveranstaltungen
Gruppenarbeit
Gruppencoaching
Gruppenprozess

H

Harvard-Konzept
High-Potentials
Hochseilgarten
Höhlen-Event

I

Ideenmanagement
Incentives
Informationsmanagement
Informationsmärkte

Interaktive Vorträge
Interpersonale
Intelligenz
Ist-Analysen

J

Jonglieren
Jung'sche Psychologie
(Typenpsychologie)

K

KAIZEN
Klausurtagungen
Klettern
Kommunikation
Konfliktmanagement
Konstruktivismus
Kooperation
Kundenorientierung
Kundenzufriedenheit
KVP (Kontinuierliche
Verbesserungsprozesse)

L

Leader Behaviours
Leadership
Lebensmotive, die 16
Leistungseinschätzung
Leistungsmotivation
Leitbildentwicklung
Lern- und Arbeitstechniken
Lernvideos
Life-Balance
Linienlaufbahn

M

Management by Objectives
(MbO)
Managemententwicklung
MBTI-Workshops
Meeting-Management
Metaplantchnik

Methodenkompetenz

Mind Maps

Mitarbeiterführung

Mitarbeitergespräche führen

Mobbing

Moderation

Motivation

Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)©

N

NLP (Neurolinguistisches Programmieren)

O

On-the-job-Maßnahmen

Open-Space

Organisationsberatung

Organisationsdesign

Organisationsentwicklung

Orientierungscenter (OC)

Outdoor- und Erlebnistrainings

P

Performance Drivers

Performance Management

Personalentwicklung

Persönliche Arbeitstechniken

Persönlichkeitsentwicklung

Persönlichkeitstests

Potenzialanalyse

Potenzialeinschätzung

Prämienysteme

Präsentation

Professionelle Kommunikation

Profiler of Personality (POP)

Projektmanagement

Prozessberatung

Prozessketten

Prozessmoderation

Q

Qualitätsmanagement

R

Rechtliche Aspekte des Führens

Reiss-Profil

Reklamationsgespräch

Rollenspiele

S

Seminare

Selbsterfahrung

Selbstmanagement

Selbstpräsentation

Selbstreflexion

Smart Goals

Soziale Kompetenzen

Standortbestimmung

Standortübergreifendes Führen

Statistische Auswertungen

Strategieberatung

Strategieworkshops

Strategisches Management

Stressmanagement

Supervision

Systemische Beratung

Systemische Interventionen

T

Teamcoaching

Teamdesign

Teamentwicklung

Team-Management-System (TMS) ©

Teamphasen

Telefontrainings

Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Time-Management

TMS-Workshops

Toolboxes

Total Quality Management (TQM)

Trainings

U

Umstrukturierung

Unternehmensleitbild

Unternehmensphilosophie

Unternehmensvision

Unternehmerisches Denken und Handeln

V

Videodokumentation

Videofeedback

Virtuelle Teams

Visionen

Veranstaltungsmanagement

Verhaltensorientiertes

Projektmanagement

Verhandeln, Professionelles

Verkaufsgespräche führen

Vertriebstrainings

Vertriebs-Coachings

Vier Seiten einer Nachricht

Visual Management

W

Wahrnehmung

Wahrnehmungsverzerrungen

Work-Life-Balance

Work values

Wirkungsvolle Kommunikation

Wissensmanagement

Wohlformulierte Ziele

Workshopmoderation

Z

Z-Barometer für Teams

Zeitmanagement

Zielvereinbarungsgespräche

Zielvereinbarungssysteme

Zirkusworkshops

Rother & Partner

Einige unserer Referenzen

Auf Wunsch nennen wir Ihnen gerne Ansprechpartner dieser Firmen.





TI Automotive

 Forschungszentrum Karlsruhe
in der Helmholtz-Gemeinschaft

 YARA

Rother & Partner

Warum unsere Kunden seit Jahren mit Rother & Partner zusammen arbeiten:

"Die durch Vertrauen und Verantwortung geprägte gute Zusammenarbeit mit Rother und Partner zeichnet sich nicht nur durch die Kompetenz aus, die "Organizational Energy", sich effektiv Veränderungen zu stellen und dennoch die eigene Unternehmens-Identität zu wahren, in anderen Unternehmen – auch im interkulturellen Bereich - zu fördern, sondern auch dadurch, dass sie im eigenen Team genau dieses (vor-) leben."

Dieter List
Director ALSTOM Power Service
Continental Europe & Africa
Quality and Improvement Programmes

"Tolle und innovative Konzepte, professionelle und flexible Berater, schneller und zuverlässiger Service in hoher Qualität - wir schätzen die Zusammenarbeit mit Rother & Partner immer wieder!"

Dr. Regina Hauser
Manager Human Resources
Pfizer GmbH, Arzneimittelwerk Gödecke

"Als IHK sind wir innovativ, hilfsbereit und kompetent - das Gleiche haben wir in einer Vielzahl von Projekten, die wir mit dem Team von Rother & Partner gemeinsam gemacht haben, auch erfahren. Ob Potentialanalyse, Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, zur Teambildung oder auch Coachings - wir haben uns immer in den richtigen Händen gefühlt. Das bestätigen auch die Einschätzungen unserer Führungskräfte und Mitarbeiter."

Sabine Novak
Geschäftsführerin Zentrale Dienste
Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart

"Vodafone arbeitet seit vielen Jahren in den Bereichen Management und Organisation Development mit Rother & Partner sehr erfolgreich zusammen. Immer schon zeichnet sich Rother & Partner durch Engagement, Kompetenz und Zuverlässigkeit aus. Zudem ist das Team von R&P sympatisch, aufgeschlossen und teamorientiert, so dass die Arbeit mit Rother & Partner auch durchweg Spass macht."

Karl-Georg Kreft
Personal Führungskräfte-/Organisationsentwicklung
Human Resources MD/OD
Vodafone D2 GmbH

"Rother + Partner ist für uns ein sehr zuverlässiger und kompetenter Partner im Bereich der Personalentwicklung. Seit langen Jahren ist unsere Zusammenarbeit sehr gut!"

Thomas Glauner
Personal- und Sozialwesen
Schroff GmbH

"Seit 2004 besteht eine enge und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen unserem Unternehmen und Rother & Partner. Schwerpunkte sind die Qualifizierung von Teams bei der Einführung neuer Organisationsstrukturen sowie Business-Coachings. Wir schätzen vor allem die hohe Kompetenz, Engagement und das Einfühlungsvermögen der Berater von Rother & Partner bei der Arbeit mit ganz unterschiedlichen Hierarchieebenen von den Produktionsmitarbeitern bis zum Top-Management."

Dr. Peter Remiger
Geschäftsführer und Site Leader
Pfizer GmbH, Heinrich Mack Nachf.

"In den Jahren, in denen ich mit Rother & Partner zusammenarbeite, wirken deren Mitarbeiter in ihrer Arbeitsweise nicht wie externe Trainer oder Berater. So 'merkwürdig' oder komplex meine Anfragen auch manchmal sein mögen, ich habe immer das Gefühl, dass nette Kollegen professionell und menschlich, schnell und engagiert meine Aufgaben annehmen, immer den Prozess im Blick haben und bis zum Ende 'dran bleiben'. Bei meinen internen Kunden steht Rother & Partner für offene Fragen, ehrliche Antworten und hohe Qualität."

Rolf Grünsteidl
Vertriebstraining, Personalentwicklung
Vodafone D2 GmbH

"Für Berater ist es immer eine besondere Herausforderung Berater zu beraten. Rother & Partner hat diese Aufgabe bei uns immer mit hoher Professionalität und Integrität gelöst."

Dr. Bernd Gaiser
Sprecher des Vorstands der Horváth AG

Rother & Partner

Rother & Partner
MANAGEMENT - CONSULTING - TRAINING

käthe-kollwitz-str. 42
76227 karlsruhe
germany

phone: Tel.: +49 721 - 94 17 1 - 0

fax: Fax.: +49 721 - 94 17 1 - 11

e-mail: info@rother-partner.com



Aus Richtung Stuttgart kommend:

A 8 Stuttgart Richtung Karlsruhe. Kreuz Karlsruhe auf die A 5 Richtung Frankfurt. Gleich bleiben Sie bei der Überleitung auf der rechten Spur.

Aus Richtung Frankfurt kommend:

A5 Richtung Karlsruhe

Dann nehmen Sie die Ausfahrt: Karlsruhe Mitte, Richtung Wolfahrtsweyer abfahren (nicht Landau!).

Auf der zweispurigen, sog. Südtangente fahren Sie geradeaus über die Ampel. Danach wird die Straße einspurig. Fahren Sie jetzt

immer geradeaus. Nach dem Bahnübergang ordnen Sie sich jetzt links in Richtung Durlach ein und bleiben auf der Basler Straße immer geradeaus bis nach Durlach hinein.

Nach ca. 400 m rechts biegen Sie in die Max Liebermann Straße (weißes Schild "Geigersberg"). Die zweite Straße links biegen Sie dann ab in die Ernst Barlach Straße. Bleiben Sie Immer geradeaus, über die Kuppe (die Bergwaldstraße überqueren) in die Käthe-Kollwitz-Straße. Fahren Sie den Berg herunter und biegen in die dritte Straße links. Dort ist die Nr. 42 direkt an der Ecke.