

## Inhalt



Seite 2

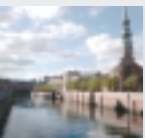
Editorial

## Regionen stärken – Kooperation im Mittelstand



Seite 3

Führungskräfteentwicklung im Verbund



Seite 4

Ver-rückt nach Hamburg



Seite 5

Der Bodenseeraum



Seite 6

Neuigkeiten aus Neustadt

# Regionen stärken – Kooperation im Mittelstand



Ihr Ansprechpartner  
für inhaltliche Fragen  
Herr Thomas Huber  
huber@develop.de

Kooperation und Netzwerk gehören zum Handwerkszeug großer Unternehmen. Mehr und mehr vernetzen sich nun auch mittelständische Firmen, um auf überbetrieblicher Ebene miteinander zu kooperieren. Die gegründeten Verbände sind eine starke Verhandlungsposition im Wareneinkauf, in der kontinuierlichen Führungskräfteentwicklung und auch wenn es darum geht, gemeinsam marktfähige Produkte oder ein gemeinsames Logistikkonzept zu entwickeln. Für die beteiligten Firmen stellt sich der Nutzen deutlich dar:

- auf Unternehmer-, sowie Spezialistenebene entstehen und gedeihen vielfältig nützliche, persönliche Kontakte zwischen den Unternehmen
- der unternehmensübergreifende Austausch ermöglicht, dass technische, Führungs- und Personal-Probleme schneller erkannt und häufiger kostengünstiger gelöst werden als im Alleingang
- Marktchancen werden eher wahrgenommen und innovativ genutzt
- firmeneigene Kapazitäten werden effizienter ausgelastet



www.pixelquelle.de

Dieses überbetriebliche Lernen wirkt auf das einzelne Unternehmen ebenso wie auf das Potential regionaler Wirtschaftsräume. Es findet eine Marktstärkung statt, die darüber hinaus einen hohen PR-Faktor zeigt. Durch die Bündelung des technischen und des Management Know Hows können solche Verbände zum „Innovationsmotor ganzer Regionen“ werden. Der Verbundgedanke wirkt so, insbesondere in strukturschwachen Regionen, energetisch und wie ein kreativer Pool.

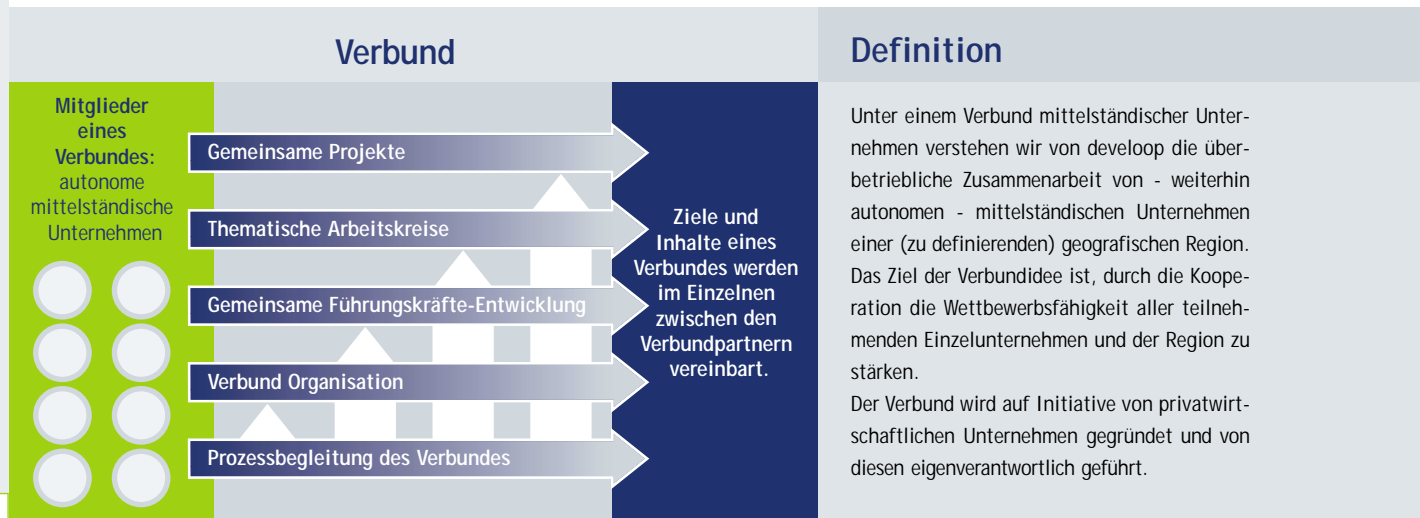
In dieser depeche beschreiben wir, wie optimal die Kooperation von Unternehmen in

einem mittelständischen Verbund für eine systematische Führungskräfteentwicklung genutzt werden kann.

Außerdem stellen wir Ihnen unsere beiden develop-Vertretungen in Hamburg und Konstanz vor – und damit unseren Beitrag zur Regional-Entwicklung.

Einblick in unsere interne Entwicklung erhalten Sie wie immer im Abschnitt „develop intern“ – viel Spass und Anregung wünscht Ihnen ☺

*Ihr develop Team !*





## Gemeinsam Potentiale entwickeln!!!



Ihre Ansprechpartnerin  
für inhaltliche Fragen  
Frau Ute Waidelich  
waidelich@develoop.de

Mittelständische Unternehmen stehen heute vielen Herausforderungen gegenüber und finden bei uns Beratung, wie diese Hürden leichter zu nehmen sind.

Aus unserer Sicht und Erfahrung garantiert das Vorhandensein folgender Kompetenzen den unternehmerischen Erfolg:

- Absolute Markt- und Kundenorientierung
- Hocheffiziente Unternehmensprozesse
- Verantwortungs- und leistungsbewusstes Management

Doch: Jeder Plan ist nur so gut wie die, die ihn durchführen. Für die Umsetzung der Erfolgsfaktoren werden hervorragende Führungskräfte benötigt. Menschen, die engagiert in der Lage sind, die notwendigen Prozesse, Systeme und Strukturen zu reflektieren, diese zu pflegen und die dabei eine unterstützende und offene Unternehmenskultur leben.

Die folgenden Gedanken sind ein Plädoyer für eine systematische und strategische Führungskräfteentwicklung,

- die konkrete Antworten auf konkrete Fragen aus dem Führungsalltag der Teilnehmer gibt und die gleichzeitig einen Transfer auf zukünftige Führungsaufgaben ermöglicht

- die sich sofort in den Unternehmensalltag umsetzen lässt
- deren Methoden das selbstgesteuerte Lernen der Teilnehmer nach der Weiterbildung anregen
- die hinsichtlich Inhalt und Umfang den Anforderungen eines kontinuierlichen Lernprozesses entspricht
- die sich in der Höhe der Kosten an der Finanzkraft mittelständischer Unternehmen orientiert

Viele Unternehmen schließen sich inzwischen zu einer Art Weiterbildungs-Verbund zusammen, um die Qualifizierung ihrer aktuellen oder künftigen Führungskräfte zu realisieren.

Auf diese Weise werden die Bedarfe so gebündelt, dass pro Hierarchiegruppe kontinuierlich eine Lerngruppe starten kann. Die Weiterbildung richtet sich direkt am Bedarf des Unternehmens aus, indem z.B. mit unternehmensspezifischen Situationen gearbeitet wird. Die Teilnehmer profitieren durch den Erfahrungsaustausch an den best practises der beteiligten Unternehmen und bilden über die Zeit stabile Netzwerke aus.

Führungskraft zu sein, bedeutet nicht mehr allein sich einer Vielzahl von Veränderungsprozessen zu stellen, sondern zunehmend diese auch initiieren und steuern zu müssen. Mindestens genauso wichtig ist jedoch die Umsetzung des Gelernten direkt in die Unternehmenspraxis. Die Planung, Umsetzung und Reflexion konkreter Projektaufgaben stellen neben Persönlichkeitsentwicklung und persönliche Selbsterfahrung einen weiteren Baustein einer effektiven FK-Entwicklung dar.

Die Abbildung zeigt einen exemplarischen Verlauf einer Führungskräfteentwicklung. Aus unserer Sicht stellt die Verknüpfung des Verbundgedankens mit der strategischen Führungskräfteentwicklung eine höchst effektive und effiziente Möglichkeit dar. (Ihr) Unternehmen auf aktuelle und zukünftige Anforderungen vorzubereiten.

develoop begleitet Sie gerne bei Aufbau und Steuerung eines solchen Verbundes. Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung:

[waidelich@develoop.de](mailto:waidelich@develoop.de)





## Ver-rückt nach Hamburg

Es ist nicht anders auszudrücken: ver-rückt habe ich mich mit der Entscheidung, eine Vertretung von deloop in Hamburg einzurichten, auf jeden Fall. Ver-rückt aus einer Region, in der mir unser Büro und die Kollegen nah waren. Ver-rückt aus einer Region, in der viele meiner Kunden sitzen. Ver-rückt aus einer Region, in der die Menschen leben, die mir in den vergangenen Jahren wichtig geworden sind.

Aber genau besehen: so verrückt ist die Entscheidung eine Vertretung von deloop im Norden einzurichten dann doch wieder nicht. Ganz im Gegenteil, sie ist der Ausdruck einer optimalen Lösung.

Der Norden ist meine Heimat. Hier wuchs ich auf, hier leben meine Familie und viele meiner Freunde. Hier habe ich meine privaten Wurzeln. Und auch deloop ist meine Heimat. Hier wurde ich gefordert und gefördert, hier habe ich mein professionelles Zuhause gefunden, mit Kollegen und Freunden, die meine Ansichten, Haltungen in der Beratung von Menschen, Teams und Organisationen teilen. Hier habe ich meine beruflichen Wurzeln.

Mit der strategischen Wachstumsentscheidung von deloop ist mein Ver-rücken also eine gute Integration unterschiedlicher Interessen.

Hamburg hat mich schon immer gereizt. Ich liebe die Schönheit der Stadt, den norddeutschen Dialekt, die evangelischen Kirchen, die Theater und Museen, den Hafen und die Natur. Vor allem aber liebe ich die Nähe zum Meer. Und damit meine ich Horizonte, Wellen und Strand im Vergleich zu Freibädern, Baggerseen und Rasenflächen ;-)

Es ist spannend, in einer Zeit in den Norden zu ziehen, in der viele aufgerufen werden, sich gemäß dem wirtschaftlichen Nord-Südgefälle auch im Süden niederzulassen. So



ist meine Entscheidung für Hamburg eine persönliche Veränderung, die auch meinen Beratungsstil in Veränderungsprojekten meiner Kunden widerspiegelt. Ob im Büro mit einzelnen Menschen oder auf der großen Bühne mit ganzen Organisationen, wenn es Sinn macht vielleicht unkonventionell, aber immer mit Leidenschaft für eine gute Lösung. So wachse ich mit meinen Kunden und meine Kunden mit mir.

Seit April bin ich nun im Norden und freue mich an den privaten und beruflichen Herausforderungen. Ich schaue mich neugierig um und bringe meine persönliche Beratungs- und Trainingsleistung ein. Diese besteht darin, kleine und große Veränderungsprozesse zu begleiten, egal ob es sich um Veränderungen in der Aufbau- oder Ablauforganisation, in der Einführung unternehmensweiter Mitarbeiterpools oder der Durchführung strategischer Unternehmensprojekte handelt.

Ich trainiere und berate Führungskräfte individuell und als Teams in der Entwicklung ihrer Selbststeuerungsfähigkeit. Themen sind unter anderem der Umgang mit Komplexität und Widerstand, und die Steuerung von Unternehmen und Mitarbeitern – sowohl im Sinne des Managens als auch im Sinne von Leadership.




*Ihre Ansprechpartnerin  
für inhaltliche Fragen  
Katharina Obst  
obst@deloop.de*

Dabei arbeite ich auch immer gerne mit interkulturellen Teams. In dieser Arbeit bringe ich nicht nur meine englischen Sprachkenntnisse, sondern auch meine Erfahrungen aus mehrjährigen Auslandsaufenthalten mit ein.

Aus all diesen persönlichen und beruflichen Erfahrungen und Veränderungen schlägt mein Herz für Projekte im Bereich Change- & Transitionmanagement, die ich mit meinen Kunden sowohl als Beraterin als auch Trainerin mit Leidenschaft begleite.

Ich arbeite partnerschaftlich, entdecke neue Branchen und freue mich in dieser von deloop noch unerschlossenen Region unsere Professionalität und die uns eigene Art in der Entwicklung und Begleitung von Menschen, Teams und Organisationen einzubringen.

Klingt doch alles gar nicht so verrückt, auch wenn es ver-rückt ist, oder? Ich freue mich auf alle meine neuen Kunden im Norden, ich freue mich auf Sie!

Für weitere Informationen zu mir und deloop folgen Sie bitte dem Verweis auf unsere Internetseite [www.deloop.de/profil/kath.html](http://www.deloop.de/profil/kath.html) 



## Was Nebel und Wirtschaft miteinander zu tun haben

„Was?!? Wohin willst du, nach Konstanz, an den Bodensee? Da hat es doch so viel Nebel!!!“ war, was ich oft von Kunden, Kollegen und Freunden zu hören bekam, als ich gut gelaunt und voller Vorfreude Ende 2002 verkündete, nach 9 Jahren Aufenthalt in Mannheim zukünftig meine Zelte am Bodensee aufzuschlagen.

Heute, Ende 2004, lautet die Frage: „Und, wie kommen Sie denn mit dem Nebel in Konstanz zurecht, Herr Zanella?“ Nach meiner intern geführten Statistik, die beliebteste Frage an Neu-Bodenseeanrainer, wie mich.

Durch diese immer wiederkehrenden Aussagen emotional stark unter Druck geraten, sah ich für mich nur einen Ausweg: ich brauchte verlässliche Informationen, die mein Innerstes beruhigen und meine Gesprächspartner argumentativ überzeugen würden, dass ihre Fragen und Befürchtungen nur Ausdruck ihrer eigenen Vorurteile sind!

Denn Nebel gibt es tatsächlich - darunter aber befindet sich einer der dynamischsten Wirtschaftsräume in Europa. Hier finden sich internationale Hochtechnologiefirmen neben mittelständischen Traditionsunternehmen. Ob „hidden champions“, in der Öffentlichkeit wenig bekannte Unternehmen, die auf ihrem Gebiet zu den Weltmarktführern gehören oder „global player“ wie Altana, Nestle/Maggi, Alcan, Georg Fischer, MTU, Dornier und ZF, diese Unternehmen haben die Bodenseeregion als geeigneten Standort gewählt. Das Spektrum der in der Region vertretenen Branchen umfasst Umwelttechnologie, Verpackungstechnologie, Luft- und Raum-

fahrttechnik, Pharma, Maschinenbau, Biotechnologie sowie regenerative Energien. Weitere Schlüsselbranchen sind Tourismus, Banken und Versicherungen, IT, Beratung und Bildung.

Die Bodenseeregion hat sich dabei hohe Ziele gesetzt, will sie sich als Bildungsstandort profilieren. In dem mit EU Mitteln geförderten Projekt „Lernende Region Bodensee“ findet sich nur ein Beleg dafür. Die drei Landkreise Konstanz, Bodenseekreis und Lindau entwickeln in dem Projekt neue Lösungen, um Bildungsangebote sichtbar zu machen, diese zu



Ihr Ansprechpartner für inhaltliche Fragen  
Herr Boris Zanella  
zanella@develoop.de

Unternehmen aus. Nicht zuletzt, weil viele Fach- und Führungskräfte für sich in der nahen Schweiz eine attraktive Alternative sehen. Gerade daher stellt für diese Unternehmen eine systematische betriebliche Weiterbildung und Personalentwicklung eine Herausforderung dar.

Bei der Übernahme der Vertretung von develoop in Konstanz im März 2003 habe ich es mir als Ziel gesetzt, die in der Bodenseeregion ansässigen Unternehmen bei der Bewältigung dieser Herausforderung zu beraten und zu unterstützen. Besonders mittelständische Unternehmen empfinden bei Themen wie Weiterbildung und Personalentwicklung Produkte „von der Stange“ oder aktuelle Modewellen der Weiterbildungsszene meist als unpassend.

Sie verlangen mit Recht nach individuell zugeschnittenen Produkten, wie sie sie selbst auch ihren Kunden liefern. Solche Produkte in enger Zusammenarbeit mit mittelständischen Kunden zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen ist eine meiner wichtigsten, wenn nicht sogar die wichtigste Kernkompetenz. Dabei greife ich auf eine Erfahrung zurück, die ich mir in vielen Projekten und Branchen in den letzten 7 Jahren erworben habe.

Für weitere Informationen zu mir und develoop folgen Sie bitte dem Verweis auf unsere Internetseite [www.develoop.de/profil/boris.html](http://www.develoop.de/profil/boris.html)



vernetzen und damit für „Bildungssuchende“ zugänglich und nutzbar zu machen.

Unternehmen im Gebiet der IHK Hochrhein-Bodensee erleben seit 2001 zunehmend einen Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Dies wirkt sich als direktes Hemmnis für das Wachstum dieser

### Erste offene Seminare von develop - Trainerausbildung!!!

Als erste offene Seminarreihe bietet develop in Zusammenarbeit mit der Universität Trier die Basisausbildung zum Verhaltens-trainer (BAV) an. 5 Module zu je drei Tagen, der Start ist im Januar 2005. Interesse an Preis und Inhalten? Info unter [www.develop.de](http://www.develop.de); Kontakt unter [waidelich@develop.de](mailto:waidelich@develop.de)

### develop internes Seminar zu systemischen Prinzipien durchgeführt

In der develop-internen Weiterbildung hat uns Jörg Pannenbäcker Einblick in "systemische Prinzipien in der Organisationsaufstellung" gegeben. In dem faszinierenden 2-Tages-Seminar haben wir eine Menge gut verständlicher Theorie lernen und sehr beachtliche Praxis erleben dürfen. Außer den develop-Mitarbeitern waren auch noch befreundete Beraterkollegen eingeladen. Und diese Vielfalt war wirklich prima!

### Teamentwicklung: dieses mal nicht "mit uns", sondern "für uns"

Es war höchste Zeit: Um nicht wie der Glaser selbst die zerbrochenen Fenster zu haben, hat develop die interne Teamentwicklung gestartet. Anlass gibt's genug: Herausforderndes Wachstum mit den entsprechenden Strukturveränderungen, starke Persönlichkeiten und die sich langsam verfestigenden Prozesse eines noch jungen Unternehmens ... Unser Begleiter ist Klaus Eidenschink, der uns in seiner klaren und dabei wohlwollenden Art richtig gut tut.

### Azubi bei develop: ULRICH STOLL

Seit 1. September arbeitet Ulrich Stoll, 21, als Azubi bei uns und wird zum Kaufmann für Bürokommunikation ausgebildet. Wir hoffen sehr, dass er den ersten Kulturschock schnell überwindet ;-) und sich dann richtig bei uns einlebt. Alles Gute bei uns, Herr Stoll!

### Der Marathon-Man: Zanella hat's getan!

Boris Zanella hat es tatsächlich getan: nach einem disziplinierten und von uns gehörig bewunderten Trainingsprogramm lief Boris am 26. September seinen ersten Marathon in 5 Stunden und 9 Minuten. Gratulation für diese Leistung! Damit hat er unseren Wert auf der wir-sind-sportlich-Skala in nicht repräsentativer und mittelwertschädigende Weise nach oben gedrückt!

### develop "powered by ibo"

Angestoßen durch unsere Entwicklung haben wir uns nach einer Software umgeschaut, mit der wir unsere develop-internen Abläufe vom Kundenkontakt bis zur Rechnungstellung abbilden können. Fündig geworden sind wir bei ibo software. ibo software hat ein offensichtlich sorgfältig entwickeltes Tool bei uns eingeführt, mit dem wir - laut unserer Office Managerin Bettina Moritz-Kowalke - sehr zufrieden sind. Ihrem Engagement ist es auch zu verdanken, dass wir die attraktiven Assets des Systems nach und nach hervorragend nutzen können.



unten v.l.n.r.:

Bettina Moritz-Kowalke, Silke Faber, Sandra Hofmann, Thomas Huber

oben v.l.n.r.:

Katharina Obst, Ulrich Stoll, Ute Waidelich, Josef Henn, Boris Zanella



[huber@develop.de](mailto:huber@develop.de)

**Thomas Huber ist Mitbegründer und Geschäftsführer der develop GmbH.**

## Wer ist wer bei develop

Er ist mit Abstand der südlichste aller develop-Mitarbeiter. Nicht dem Geburtsort nach, der liegt in der Pfalz. Er könnte aber auch gut in Kalabrien, Apulien oder Sizilien aufgewachsen sein. Das spürt man an seiner Verbundenheit zur italienischen Kultur, die natürlich auch besonders intensiv die Sprache und die leiblichen Genüsse beinhaltet: Tomaso Henrico Hu(-Barilla-). Er ist auch der begeisterungsfähigste von uns. Sein Ideenreichtum ist unbeschreiblich. Er engagiert sich – auch unter sehr schwierigen Anfangsbedingungen – für neue Produkte. Appreciative Inquiry, das nationale und internationale Führungskräfte-Verband-

Projekt und jetzt die Vorbereitung, Planung und Realisierung der ersten offenen develop-Seminare stehen als Meilensteine dafür. Er steht also ganz besonders für das Innovative innerhalb von develop, als derjenige, der develop immer wieder „neu“ erdenkt. Seine unternehmerische Kraft und Durchsetzungsfähigkeit bestätigen seine Kunden vor allem im Rahmen der von ihm durchgeführten Großgruppenveranstaltungen und Führungskräfteentwicklungen. Auch hier spielen sein Charme, sein Witz und seine ungeheure positive Ausstrahlungskraft eine wichtige Rolle.

## Impressum

Redaktion: Silke Faber, Josef Henn  
 Martin-Luther-Str.63-65,  
 67433 Neustadt/Weinstraße  
 Telefon 06321/1899920:  
 e-mail : [depesche@develop.de](mailto:depesche@develop.de)  
 Layout: POZZI7, 0621-33 61 726  
 Erscheint dreimal jährlich

Für Feedback, Anregungen oder Kritik sind wir Ihnen jederzeit dankbar.  
 Zum Abmelden des Infobriefes senden Sie uns eine kurze Mail.