



**Pentenrieder & Kollegen
Training und Consulting**



Unternehmensprofil



Die beste Referenz für die Qualität unserer Arbeit sind erfolgreiche und zufriedene Kunden

Auszug aus der Kundenliste von Pentenrieder & Kollegen

Automobil

BMW AG, München

Beratungsunternehmen

Accenture GmbH, Kronberg (Unternehmensberatung)

Avanade, Kronberg (Unternehmenstechnologie/Microsoft)

Capgemini Deutschland Holding GmbH, Berlin (Unternehmensberatung)

Ernst & Young GmbH, Stuttgart (Unternehmensberatung)

Dienstleister

Deutsche Bahn AG, Frankfurt/M.

Deutsche Telekom AG, Bonn

GEK Gmünder Ersatzkasse, Gmünd (Krankenkasse)

Innogy Se, Essen (Energieversorger – RWE)

LTN – Liechtenstein Telenet AG, Liechtenstein – Vaduz (Telekommunikation)

Stadt Landsberg, Landsberg am Lech

Stadt München, München

TDC-Schweiz, Schweiz – Zürich (Telekommunikation)

Handel

Egger Hörgeräte & Gehörschutz GmbH, Kempten

Henkel KGaA/Schwarzkopf & Henkel, Düsseldorf

Ansons, Essen (Handel/Textil)

Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf (Handel/Textil)

Sonepar Deutschland, Augsburg (Elektrogroßhandel)

Maschinenbau, Technologie und Produktion

Basalt-Actien-Gesellschaft/DEUTAG West,

Linz am Rhein/Duisburg (Schwerpunkt: Asphaltmischgut)

Braun, Heizungs- und Sanitärtechnik, Baiersbrunn

Fronius International GmbH, Österreich – Wels/Thalheim (Schweißtechnik, Solarelekttronik und Batterieladesysteme)

Heraeus, Hanau (Edelmetall und Technologiekonzern)

Herrenknecht AG, Schwanau, (Tunnelvortriebsmaschinen)

Chr. Mayr GmbH & Co. KG, Mauerstetten (Maschinenbau)

Pfister GmbH, Dosier- und Wägetechnik, Augsburg (Maschinenbau)

Rational AG, Landsberg (Großküchentechnik)

Pharma

Clariant Deutschland GmbH (Spezialchemie)

Roche Consumer Health Deutschland, Grenzach-Wyhlen (Pharma)

Finanzen

Bayerische Landesbank, München

Franklin Templeton Investment Services, FFM. (Investmentgesellschaft)

Sparkasse Herford, Herford

Sparkassenakademie Landshut, Landshut

Sparkasse Wuppertal, Wuppertal

Volksbank Pforzheim, Pforzheim

Volksbank Starnberg-Herrsching-Landsberg eG, Starnberg





Lernen Sie uns und unsere Arbeit kennen

Das sind wir

Seit 1995 arbeiten wir erfolgreich für Unternehmen und deren Mitarbeiter. Der Kopf und das Herz von Pentenrieder & Kollegen ist Stefan Pentenrieder. In den mehr als 20 Jahren Selbständigkeit ist darüber hinaus ein bewährtes Netzwerk aus Spezialisten entstanden, um als Team auch größere Projekte durchzuführen.

So arbeiten wir

Pentenrieder & Kollegen stiftet Ihnen in jeder Form der Zusammenarbeit praktischen und sofort umsetzbaren Nutzen. Deshalb arbeiten wir mit den Teilnehmern daran, ihre Stärken, Begabungen und Talente zu entdecken, weiter zu fördern und in positiver Weise für das Erreichen der Ziele zu nutzen. Auf dieser Grundlage entwickeln wir intelligente Tools und Vorgehensweisen im Umfeld von „VUCA“: Volatilität (Instabilität und Schwankung), Unsicherheit, Komplexität und Ambivalenz (innere Unentschiedenheit). Dabei bauen wir Brücken und schaffen für die Teilnehmer eine Verbindung zwischen bewährtem Vorgehen und neuen Sichtweisen.

Wir kommunizieren klar und verständlich. Und sichern nur das zu, was wir auch halten können. Unsere Spezialität ist die Kombination unserer Leistungen, weil komplexe Herausforderungen nur durch ein kluges Zusammenspiel unterschiedlicher Kompetenzen gemeistert werden können.

Das können wir für Sie tun

- Führungskonzepte und Einzelcoaching für Führungskräfte
- Teamentwicklung und Prozessmoderation
- Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen/Change-Management
- Trainerausbildung von Führungskräften und Spezialisten
- Klärung von Konflikten – Klärungshilfe/Mediation



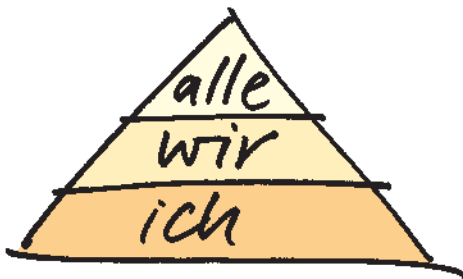
Stefan Pentenrieder



Führungskonzepte

Führung annehmen, Rollen gestalten, Ziele erreichen

Einzelne übernehmen zwar die Führung, doch immer im Zusammenspiel mit anderen. Denn Führung, soll sie zielgerichtet und nachhaltig sein, muss Wünsche und Anforderungen verschiedener Ebenen integrieren. Führung vollzieht sich immer im Spannungsfeld von:



Verantwortung für das Ganze

Alle – Ausrichtung am Unternehmensziel, Schnittstellen, Kunden und Außeneinflüsse

Wir – Aufgaben und Belange des Teams

Ich – Meine Vorstellungen und Ziele als Führungskraft

Unsere Trainings schaffen die Grundlage, damit das Prinzip „Ich-Wir-Alle“ die gewünschten Ergebnisse bringt. In unseren Trainings stellen wir das praxisorientierte (Führungs-)Erlebnis in den Vordergrund: Das ist jene Ebene, die man nicht aus Büchern oder im Selbststudium lernen kann.

- Frische Motivation tanken, aktive Inspiration erhalten
- Bewusst machen und verbessern der eigenen Stärken
- Umgang mit inneren (und äußeren) Widersprüchen
- Lernen durch Erleben mit Kopf, Herz und Hand
- Konsequente Ressourcenorientierung bei der Problemlösung
- Konkrete Transfervorbereitung und Umsetzung für die Zeit nach dem Training

Die Führungsthemen

Vieles kann, nicht alles muss thematisiert werden. Wir geben Ihnen hier lediglich einen Überblick zu den Themenfeldern rund um Führung. In der Auswahl und dem Zusammenwirken der einzelnen Punkte entstehen individuelle Konzepte – für Ihr Unternehmen und Ihre Führungskräfte.



Führung vorleben

- Ziele definieren und für deren Akzeptanz sorgen
- Führung als Haltung: Führen in Veränderungsprozessen (Fokus schärfen – Komplexität bewältigen – Agilität steigern)
- Die Führungskraft als Trainer: Wissen weitergeben, Know-how aufbauen
- Arbeitsprozesse und Strukturen verbessern
- Teams entwickeln und aktives Kommunizieren im Team
- Motivation, Anerkennung, Wertschätzung
- Stimulation von Menschen: Stärken ausbauen, fördern und fordern
- Konfliktschlichtung durch die Führungskraft
- Entwickeln einer Persönlichkeitslandkarte mit SIZE Success
- Selbstführung: für sich selbst sorgen und gesund bleiben
- Ziele erreichen: neueste Erkenntnisse moderner Hirnforschung integrieren (hypnosystemisch/neuropsychologisch)

Coaching und Supervision

Eine wichtige Unterstützung ist die Beratung und Begleitung von Einzelpersonen im direkten Kontakt. Hier steht die Hilfe zur Selbsthilfe im Mittelpunkt. Auf der Basis einer großen methodischen Kompetenz helfen wir, den Blickwinkel zu verändern, neue Möglichkeiten wahrzunehmen und praktikable Lösungen zu erarbeiten.

In unsere Arbeit fließen wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Verhaltensforschung, der Managementlehre und der Kommunikationspsychologie ein. Dies dient nicht bloß als theoretisches Fundament, sondern vor allem auch als konkrete Lernquelle für die Führungspraxis.



Teamentwicklung und Prozessmoderation

Teams als Herzstücke von Unternehmen

Immer wieder stehen Unternehmen und Organisationen kontinuierlichen und plötzlichen Wandlungsprozessen oder Umstrukturierungen gegenüber. Wichtige Erfolgsgaranten sind dabei funktionierende und konstruktiv zusammenarbeitende Teams – sowohl in hierarchischen als auch in Projektstrukturen.



Gemeinsam richtig anpacken – darauf kommt es an



Das ist Teamentwicklung

Teams haben häufig zu wenig Zeit, gemeinsam über sich als „Mannschaft“ nachzudenken, zu sprechen, Erfolgserlebnisse vorzubereiten und Pläne zu entwickeln, die alle mittragen und kraftvoll umsetzen. So sind Teams nach dem Training in der Lage agiler und selbständiger in zwei Richtungen zu arbeiten:

Teamingebene

- Abstand vom Alltag gewinnen, neue Motivation schöpfen und den Zusammenhalt untereinander fördern
- Sich selbst motivieren: „Wir sind gut und besitzen Potenzial“
- In (Outdoor-)Übungen wird – was im Arbeitsalltag selten passiert – über Führung, Verhalten und Organisation reflektiert
- Konkretes, direktes und wertschätzendes Feedback erhalten
- Neue Teammitglieder integrieren

Organisationsebene

- Kooperation und Zusammenarbeit: interne Team- und Arbeitsorganisation
- Umstrukturierung im Unternehmen und die Konsequenzen für die Teammitglieder in Veränderungsprozessen: „Was machen wir ab morgen anders ...“
- Transfer in den Arbeitsalltag gemeinsam und konkret vorbereiten

Die Prozessmoderation

Es liegt auf der Hand: Prozessmoderation und Teamentwicklung gehören zusammen. Denn Moderation vollzieht sich mit Menschen, die zusammenwirken und idealerweise ähnliche Ziele verfolgen. Das gilt vor allem in Veränderungssituationen und Change-Projekten.



- 1.) **Klassische Moderationsarbeit:** Anleitung, Strukturierung und die Teilnehmer beim Erarbeiten von Inhalten und dem Festlegen von Maßnahmen unterstützen.
- 2.) **Prozess-Spirit:** Das Miteinander fördern und eine konstruktive (Lösungs-)Motivation aufbauen. Dazu gehört das Entwickeln eines **gemeinsamen Spirits**, der die Arbeit positiv beeinflusst und dem Team Zuversicht in Bezug auf das Umsetzen gibt.

So enthält Moderation immer auch Aspekte einer Teamentwicklung. Diese erfolgreiche Kombination ist unsere Spezialität. Wir verbessern Ihre Kosten-Nutzen-Relation für eine Teamentwicklung durch greifbare Arbeitsergebnisse auf der Team- und Organisationsebene.

Der Part **Teaming** umfasst Themen wie Kooperation, Zusammenarbeit, Zusammenhalt, das Zwischenmenschliche, Dynamik, Motivation, positive Energie und frischen Schwung.

Die **Organisationsebene** beinhaltet das konkrete Erarbeiten von Lösungsansätzen – Stichworte sind Arbeitsorganisation, inhaltliche Themen, Schnittstellen, Informationsfluss, Zuständigkeiten.



Die Aufgabe der Moderation: steuern, strukturieren, zum Ergebnis führen



Klärung von Konflikten

Vergangenheit verstehen, Gegenwart klären, Zukunft gestalten

In jeder Form der Zusammenarbeit entstehen Konflikte, denn „wo immer Menschen miteinander schaffen, machen sie sich auch zu schaffen“. Digitalisierung, Komplexität, Agilität und die neuen Formen der Zusammenarbeit werden tendenziell konfliktfördernd wirken, weil unterschiedliche Persönlichkeiten, Kompetenzen und berufliche Erfahrungen stärker und noch vernetzter miteinander arbeiten. Hier setzen wir an und bieten Klärungshilfe/Mediation durch klärende, lösungsorientierte Gespräche.



Die Vorgehensweise

Konflikte können, wenn sie konstruktiv gelöst werden, aktivieren und nach vorne bringen. Sie können aber auch destruktive Kräfte entwickeln und letztlich lähmen und eine Weiterentwicklung verhindern. An diesem Punkt braucht es Unterstützung von außen. Jetzt geht es darum, einen guten Dialog über das weniger Gute zu starten und die positive Kraft einer ehrlichen – meist verschleppten – Aussprache zu erleben.

Die Klärungshilfe als Mediationsform leistet mit wissenschaftlich fundierten Modellen und erprobten, praxisorientierten Methoden einen wesentlichen Beitrag zur Klärung von Konflikten.

Das Ziel ist, die Energien wieder dort einzubringen, wo sie konstruktiv wirken, um im guten und kraftvollen „Mit-Einander“ die Unternehmensziele zu erreichen.



Die Klärungshilfe

In dieser sehr wirkungsvollen Gesprächsform zur Vermittlung in Konflikten werden auch emotionale Aspekte berücksichtigt. Trotz aller Wünsche nach sachlichen Lösungen ist die Klärung dieser Ebene ein wichtiger Baustein für den guten Fortschritt der Sache.

Das leistet die Klärungshilfe

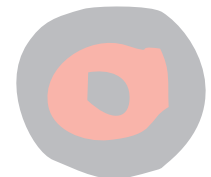
- Methodisch und theoretisch fundiertes Konzept bringt klare Orientierung in komplexen Situationen.
- Auftraggeber und Beteiligte werden durch ein strukturiertes Vorgehen überzeugt.
- Dreiteiliger Blickwinkel: Vergangenheit verstehen, Gegenwart klären, Zukunft planen.
- Die Beteiligten lernen, selbst und miteinander tragfähige Lösungen zu entwickeln.
- Klärungshilfe unterstützt die Beteiligten, über „das schwierige Thema“ zu sprechen.
- Gibt den Gefühlen im Konflikt (Wut, Ärger, Enttäuschung, Hilflosigkeit, Ohnmacht, ...) eine besondere Bedeutung. Ziel ist ein Verständnis des Konflikts und eine sukzessive Deeskalation.



Konflikte klären, Chance nutzen

Zeitlicher Ansatz für eine Klärungshilfe

Zwischen 2 Personen:	0,5 bis 1,0 Tag
Gruppen/Teams bis 5 Personen:	1,0 bis 1,5 Tage
Gruppen/Teams bis 12 Personen:	2,0 Tage
Großgruppen:	3,0 Tage und zwei Trainer



Beratung im Vorfeld

Im Vorfeld ist eine Beratung der obersten am Konflikt beteiligten Führungskraft ein wichtiger Bestandteil der Auftragsklärung. In der Vorbereitung wird gemeinsam das bestmögliche Vorgehen entwickelt und definiert.

Trainer.Ausbildung.Kompakt

Führungskräfte und Spezialisten als Trainer und Multiplikatoren

Schnell verfügbares Umsetzungswissen ist ein entscheidender Zukunftsfaktor von Unternehmen. Gerade bei Führungskräften und Spezialisten kommt es auf das Wie und Was des „Ver-Teilens“ an. Heute sind sie mehr denn je als Trainer oder interne Multiplikatoren gefordert. Besonders in Veränderungsprozessen erhält der Change-Aspekt **„Können“** durch Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten eine zusätzliche Bedeutung.

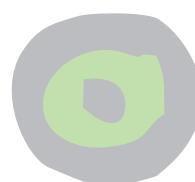


Selbermachen stärkt das Selbstbewusstsein und bringt Erfolge

Einer spricht, alle hören zu – oder auch nicht. Die aktuelle Trainingspraxis ist noch immer geprägt von der Methode „PowerPoint mit Folienschlacht“, die eigentlich für Vorträge vorgesehen war. Bei Trainings hat sich das nicht bewährt, denn hier vergeuden gelangweilte Teilnehmer und gestresste Dozenten nur wertvolle Zeit.

Grund für dieses Manko ist der Mangel an entsprechendem Handwerkszeug und einem „Trainings-Plan“, der auf aktuellen Methoden und effizientem Lernen basiert – auch in Bezug auf Blended Learning.

Trainer.Ausbildung.Kompakt ist eine äußerst ertragreiche Investition in Bildung mit einem direkten und schnellen Return on Invest.





**Pentenrieder & Kollegen
Training und Consulting**

Trainer.Ausbildung.Kompakt

Ziel von Trainer.Ausbildung.Kompakt ist es, mit einer kompakten und fokussierten Ausbildung für die Weitergabe von Know-how mehr Nutzen für alle Beteiligten zu stiften. Die Lerninhalte von Trainer.Ausbildung.Kompakt tragen außerdem zur Führungsentwicklung bei, ohne ausdrücklich darauf ausgerichtet zu sein.

Mit kompetenten Trainings werden nicht bloß die Teilnehmer erreicht, zusätzlich gibt jeder Dozent/Trainer eine gute persönliche „Visitenkarte“ ab. Das wirkt sich aus – auf das Selbstbewusstsein und die Selbstmotivation. Darüber hinaus ist diese Form der Weiterbildung ein Hebel, um Talente zu erkennen, zu fördern und Mitarbeitern zu besserer Performance zu verhelfen.

Inhalte von Trainer.Ausbildung.Kompakt

Selbstverständlich richten sich Inhalt, Aufbau und Umfang nach dem individuellen Bedarf der Unternehmen. Hier zeigen wir lediglich eine thematische Auswahl zur Orientierung:

- Einen Plan haben – wie gehe ich im Training vor
- Aufbau moderner Trainings/Schulungen/Workshops
- Der Lernkreislauf in der Praxis – wie „lehre“ ich
- Abwechslungsreicher lehren – Inhalte stärker verankern
- Ein schlüssiges Trainings-/Unterrichtskonzept aufbauen
- Die MethodenBox für Trainer und Dozenten – Kernmethoden kompakt
- Gruppenarbeit/Rollenspiele mit Akzeptanz
- Den Transfer vorbereiten – was passiert nach dem Training
- Begleitung durch einen Mentor über die gesamte Ausbildung

Für alle, die mehr wollen!

Als Lehrtrainer bildet Stefan Pentenrieder seit über 17 Jahren Trainer aus. In Zusammenarbeit mit der Buhr & Team Akademie für Führung und Vertrieb ist eine der besten Ausbildungsgänge in Deutschland entstanden. Dies ist ideal für Menschen, die tiefer ins Thema „Training“ einsteigen möchten, eine Prüfung mit Zertifikat ablegen wollen oder den Gang in die Selbständigkeit beabsichtigen.

BUHR&TEAM
Trainerausbildung
DEINE STÄRKEN. DEIN WEG.

Change-Prozesse

Veränderungen erfolgreich und nachhaltig gestalten

Ein erfolgreicher „Change“ kann nur gelingen, wenn die Veränderungsenergie aus einem klug verzahnten Netzwerk gespeist wird. Damit ist die Verknüpfung von **WAS- und WIE-Prozessen** gemeint.

Veränderungsprojekte laufen fast immer parallel zum Tagesgeschäft. Mehr Einsatz, Komplexität und Arbeit sind die Folge für alle Beteiligten. Von daher müssen Unternehmen das **WAS und WIE** als Einheit verstehen und beiden Teilen die gleiche Aufmerksamkeit und das gleiche Budget an Zeit schenken. In den meisten Fällen legen Unternehmen den Schwerpunkt auf das WAS.

Das ist für ein stabiles Netz zu wenig. Vor allem dann, wenn es darum geht, bekannte Muster und gewohnte Strukturen zu verändern.



Ein Change-Netz – Stabilität in der Veränderung schaffen

Wir bauen gemeinsam Ihren Veränderungsprozess auf der Basis unserer Expertisen:

- **Trainer und Teamentwickler:** Kompetenzen vermitteln und Gruppendynamik souverän gestalten
- **Moderator:** Problemlösungen auf der Prozessebene begleiten und gute Ergebnisse erreichen
- **Coach:** Unterstützung bei der individuellen Weiterentwicklung und beim Erarbeiten von (Change-)Lösungen
- **Unternehmensberater:** Das Ganze im Blick – vernetzte und hochwertige Konzepte entwickeln, um die Ziele zu erreichen



Change-Management beinhaltet immer zwei optimal vernetzte Teile:

Management-Teil

Hier richtet sich der Blick auf die WAS-Prozesse und deren Struktur. Beispiele:

Zusammenlegen von Bereichen, Abläufe straffen, Zuständigkeiten festlegen, Projektgruppen etablieren, Filialstrukturen überarbeiten, neue Bereiche eröffnen, Vertriebsumbau, schlanker werden, Personen in neue Organigramme einfügen, Wissensaspekte.

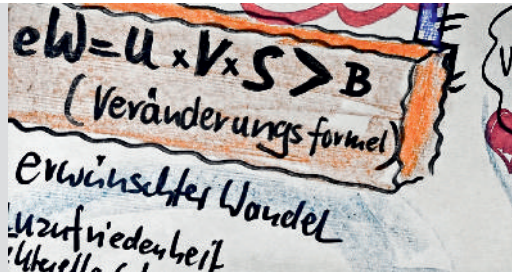
Change-Teil

Dieser Teil befasst sich mit den WIE-Prozessen. Das sind Vorgehensweisen, die auf das Wollen und Können sowie auf Einstellungs- und Verhaltensänderungen einzahlen.

Themen sind unter anderem: Change-Diagnostik, Arbeit an geänderten Einstellungs- und Verhaltensweisen, Einsatz von Change-Hebeln, Training der Projektverantwortlichen/Schlüsselpersonen bezüglich des Umgangs mit Veränderungen, „Was-bedeutet-das-für mich“-Workshops, Arbeit an der inneren Haltung zum Projekt, Führen in Veränderungsprozessen, Installation von Change-Agents, Gruppenveranstaltungen, Einzelmaßnahmen, Umgang mit Widerstand und Konflikten.



Schritt für Schritt und mit einem langen Atem



Wandel heißt: Muster für morgen entwickeln

Wir unterstützen Sie beim Erreichen Ihrer Ziele mit unseren Kerndisziplinen, die wir in über 20 Jahren erweitert und verfeinert haben. In enger Abstimmung mit Ihren Anforderungen und Ihren eigenen Überlegungen knüpfen wir ein individuelles Change-Netz für Ihren gesamten Veränderungsprozess: einfach, klar, verstehbar, umsetzbar.





**Pentenrieder & Kollegen
Training und Consulting**

Stefan Pentenrieder

**Josef-Schober-Staße 9
86899 Landsberg**

**Tel: 08191 / 9 70 78 40
Mobil: 0177 7 62 36 99
Fax: 08191 / 9 70 78 42**

**stefan@pentenrieder.info
www.pentenrieder.info**

