



**Consulting**

## **Inhalt**

<b>Was uns von anderen unterscheidet und Ihnen nützt!</b>	4
<b>Consulting = Change</b>	6
<b>Unsere Kompetenzfelder</b>	8
<b>Unsere Consulting = Change-Projekte</b>	9
• Strategie	9
• Projektmanagement	10
• Veränderungsprozesse	11
• Kultur	11
• Vertrieb	12
• Managementsysteme	12
• Prozesse	13
• Strukturoptimierung und Synergien	14
• Betriebliche Gesundheitsförderung	14
• Generationswechsel in Familienunternehmen	15
<b>Referenzen</b>	16

## Was uns von anderen unterscheidet und Ihnen nützt!

### Individualität

Wir wollen genau verstehen, wie Sie denken und was Sie brauchen.  
Dabei spielen die Menschen in Ihrem Unternehmen für uns die Hauptrolle.  
Wir analysieren Ihre aktuelle Situation, Ihre Prozesse, alles was zur Themenstellung nötig ist.  
Aber auch nicht mehr als nötig!  
Mit Ihnen gemeinsam entsteht ein individuelles Konzept, das Ihre Problemstellung aufgreift und maßgeschneidert zum Ziel führt.

### Wir sprechen Ihre Sprache

Unsere Beraterinnen und Berater kommen aus der Praxis. Alle haben umfangreiche eigene Führungserfahrungen und kommen aus verschiedenen Branchen. Das stellt sicher, dass wir Ihre Sprache sprechen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen.  
Unsere Werte Offenheit und Klarheit kommen hier besonders zum Tragen, denn wir sagen Ihnen auch die Dinge, die „weh tun“. Nur so sind wir gemeinsam erfolgreich.



### Pragmatismus und Verlässlichkeit

Consulting ist mehr als Analyse und Betriebswirtschaft.  
Unsere Leute krepeln die Ärmel auf und packen gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.  
Dabei sind die Erfolge immer Ihre Erfolge. Wir sind nur die Geburtshelfer im Hintergrund.  
Wir bleiben, solange Sie uns brauchen und gehen nicht von Bord, wenn die See rau wird. Auf uns ist gerade dann Verlass.  
Und wir haben Ihre Kosten und Budgets im Auge.  
Wir finden, Sie brauchen soviel Beratung wie nötig – nicht wie möglich!  
Das heißt, dass wir Ihnen auch sagen, wo Sie uns nicht brauchen, weil es mit Bordmitteln genauso erfolgreich geht, selbst wenn Sie dies vielleicht noch gar nicht erkannt haben.

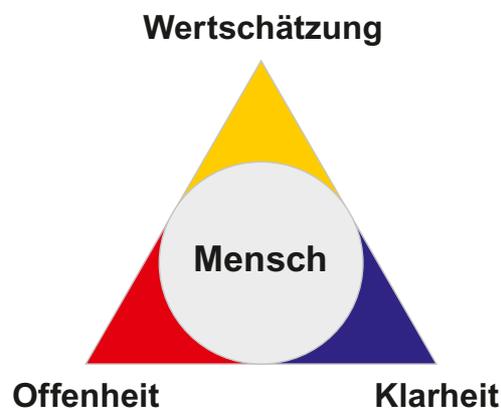
### Ein bisschen Historie

– denn nur wer seine Vergangenheit kennt, kann die Zukunft richtig gestalten

Seit über 25 Jahren sind wir mit Leib und Seele Organisations- und Personalentwickler.

Das Unternehmen ist inzwischen auf eine Größe gewachsen, die uns stolz macht und für Sie der Garant ist für Durchführungssicherheit. Insgesamt über 90 Menschen sind für Sie da und stellen sicher, dass auch Zusammenhänge über das Projekt hinaus thematisiert werden, damit Sie fundierte Entscheidungen treffen können.

Nicht zuletzt deshalb sind unsere Beraterinnen und Berater, aber auch die Trainerinnen und Trainer und Coaches überwiegend systemisch ausgebildet.



### Unsere Werte

Wir leben unser Wertesystem nicht nur intern, sondern sie sind auch die Basis für die Arbeit mit Ihnen.

**Wertschätzung** = für uns der entscheidende Grundbaustein für die Arbeit zwischen Menschen, der ein angenehmes Arbeitsumfeld und ein kollegiales Miteinander ermöglicht. Wir arbeiten, damit Menschen in ihrer täglichen Arbeit noch sicherer werden, mehr Spaß an der Arbeit haben und motivierter Aufgaben angehen können.

**Offenheit** = nichts unter den Tisch fallen lassen, Dinge auch dann ansprechen, wenn es „weh tut“, sich unvoreingenommen mit Menschen auseinandersetzen und das Positive erkennen.

**Klarheit** = eine klare Sprache sprechen, die Dinge auf den Punkt bringen in verständlichen Worten! Allen Menschen mit Respekt und Fairness begegnen und durch motivierendes und konstruktives Feedback unterstützen.

## Consulting = Change

Consulting bedeutet für uns in erster Linie die Begleitung von Veränderungsprozessen. Dabei verstehen wir uns als Prozessberater, Organisationsentwickler und als Fachberater in den Themen, in denen unsere Consultants Branchenerfahrung haben und echte Spezialisten sind.

Mit unserem systemischen Ansatz arbeiten wir mit Ihnen daran, neben den direkten Inhalten und Zielen des Projektes im Veränderungsprozess die Notwendigkeiten des Unternehmens und des Umfelds im Auge zu behalten.

Ihr Tagesgeschäft muss weiterlaufen und darf nicht nachhaltig beeinträchtigt werden.

Wir werden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv einbeziehen und mitnehmen – wenn nötig auch über die direkten Projektbeteiligten hinaus.

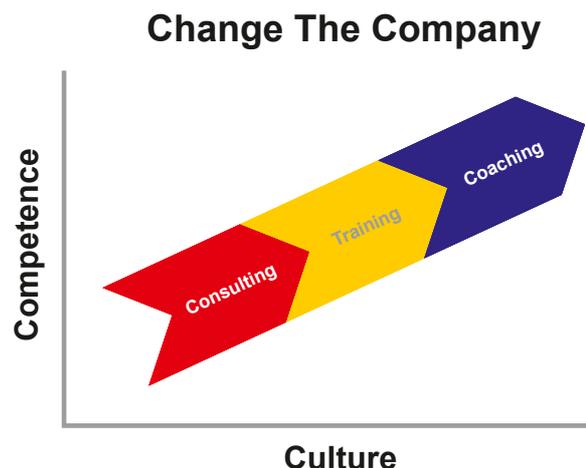
Wir helfen Ihnen, sowohl Management (Führung über Strukturen, Prozesse, Tools etc.) als auch Leadership (Leiten von Menschen mit ihren Bedürfnissen, Widerständen etc.) auf Ihre Ziele auszurichten.

Veränderungsprojekte sind dann erfolgreich, wenn der Fokus auf die fachlichen und inhaltlichen Aspekte des Projekts gelegt wird und gleichzeitig Strukturen, Prozesse und kulturelle Aspekte beachtet werden. Durch intensive Prozessbegleitung unterstützen wir Sie dabei, alle diese Faktoren in die Planung und Durchführung von Veränderungsvorhaben zu integrieren.

Für erfolgreiche Veränderungen in Ihrem Unternehmen liegt die Basis zum einen in den Kompetenzen des Managements und der Mitarbeiter begründet, zum anderen in der Kultur Ihres Unternehmens und insbesondere der Führungskultur.

Wenn Kompetenzen und Kultur gezielt mit der Strategie Ihres Unternehmens in Einklang gebracht werden und Strukturen und Prozesse entsprechend angepasst und eingeführt sind, werden Ihre Veränderungsprojekte ein Erfolg sein.

Wir helfen Ihnen dabei, die Komplexität Ihrer Veränderungsprozesse zu beherrschen und die „losen Enden“ in der Hand zu behalten, von der Planung bis hin zum erfolgreichen Abschluss.



**Increase the Competence x Develop the Culture = Change the Company!**

In unserer Beratung verfolgen wir einen sehr pragmatischen und individuellen Ansatz. Unser Ansinnen ist es, bodenständig und mit „aufgekrempelten Ärmeln“ gemeinsam mit Ihnen anzupacken. Wir richten Ihre Veränderungsprojekte klar in Richtung Ihrer strategischen Ziele aus, vermitteln dabei relevantes Wissen, schaffen Strukturen und Prozesse und begleiten Sie in Führungs- und Kulturfragen – denn es geht immer auch darum, die Menschen mitzunehmen.

Unsere Berater sind ausnahmslos Senior Consultants mit Praxis- und Führungserfahrung. Die Erfahrungen reichen dabei vom Mittelstand bis zu Konzernstrukturen durch die verschiedensten Branchen. Wir können Ihnen passgenau den richtigen Consultant für Ihr Thema anbieten.

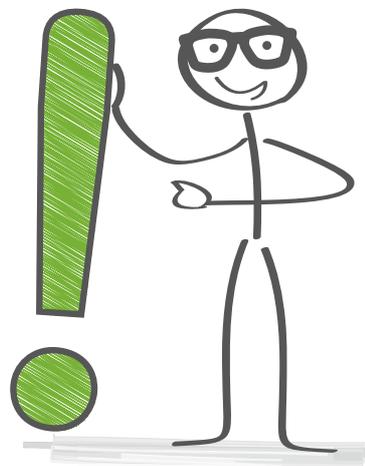
Wir begleiten Sie in Ihrem Projekt mit einem Team, das Ihren Erfordernissen gerecht wird – von der ersten Idee bis zum erreichten Ziel.

Unsere Rollen in Ihrem Projekt können vielfältig sein und vielleicht auch nur einen Teilbereich abdecken, der Ihnen in Ihrem Projektteam fehlt. Das könnte die Rolle des Sparringpartners, eines Projektcoaches oder auch eines Interims(projekt)managers sein.

Unser Anspruch ist es, dass Sie nach Abschluss des Projektes die definierten Ziele ohne unsere dauerhafte Unterstützung erreichen können. Während der gemeinsamen Projektphase entwickeln wir Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter und stärken ihre Fähigkeiten, aktuelle und zukünftige Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten.

## Unsere Kompetenzfelder

- **Strategie**  
Strategische Neuausrichtung
- **Projektmanagement**  
Optimierung von Projektmanagement-Prozessen  
Multiprojektmanagement
- **Veränderungsprozesse**  
Stockende Change-Prozesse in Schwung bringen
- **Kultur**  
Kulturwandel / Führungskultur
- **Vertrieb**  
Neuausrichtung der Vertriebsstruktur
- **Managementsysteme**  
Einführung von Management-Systemen im Mittelstand
- **Prozesse**  
Prozessoptimierung  
Begleitung von IT-Projekten
- **Strukturoptimierung und Synergien**  
Restrukturierung und Merger
- **Betriebliche Gesundheitsförderung**
- **Generationswechsel in Familienunternehmen**



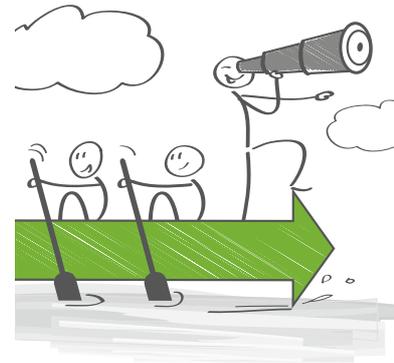
## Unsere Consulting = Change-Projekte

Wir möchten Ihnen mit den folgenden Projektbeschreibungen einen Eindruck vermitteln, wie unser Einsatz bei Ihnen aussehen könnte. Natürlich gibt es keine Standardlösung, denn jedes Unternehmen und dessen Mitarbeitenden sind einzigartig und wir entwickeln mit Ihnen das passgenaue Konzept!

### Strategische Neuausrichtung

Wo liegen die Erfolgspotenziale für Ihr Unternehmen?

Wir erarbeiten mit Ihnen systematisch und strukturiert die strategische (Neu)Positionierung im Markt, die Ihre Aktivitäten vom Wettbewerb abgrenzt und Ihre Kunden optimal erreicht. Natürlich konzipieren und erarbeiten wir mit Ihnen auch die Prozesse zur Neueinführung von Produkten und zur strategischen Bereinigung Ihres Portfolios.



#### Vorgehensweise:

- Analyse der Unternehmensstruktur und der Geschäftsfelder
- Analyse des Produktportfolios
- Abgrenzung vom Wettbewerb und Entwicklung eines USP
- Definition eines Soll-Portfolios und Unterstützung bei der Implementierung
- Entwicklung einer Zielvision und kontinuierlichen Kommunikation ins Unternehmen (Integration der Belegschaft, denn strategische Veränderungen funktionieren nur, wenn die Mitarbeitenden „mitgenommen werden“ und sich einbringen können)
- Integration der Management-Ebene in diese Prozesse (Stärkung der Leadership-Skills der Führungskräfte, damit neben der fachlichen auch die menschliche Ebene bedient werden kann)
- Einführung eines Produkt-Portfolio-Managements (Prozesse zur systematischen Portfolioanalyse, Einführung und Streichung von Produkten)
- Ggf. Konzeption eines Weiterbildungskonzeptes und Trainings und Coachings nach erkanntem Bedarf

## Optimierung von Projektmanagement-Prozessen

Je nach Komplexität von Projekten und den Strukturen im Unternehmen stellt Projektarbeit ganz spezifische Anforderungen an eine Organisation. Dies umfasst Standards für die Planung und Durchführung von Projekten, die sinnvolle Einrichtung von Steuerungsgremien, Anforderungen an Führungskräfte und vieles mehr.

### Vorgehensweise:

- Sichten und Analysieren der gegebenen Projektlandschaft und der vorhandenen Unterlagen und Abläufe
- Erfahrungen von Mitarbeitenden aktiv einfließen lassen (Workshops), Beteiligung aus unterschiedlichen Bereichen, Rollen und Hierarchieebenen fördern
- Optimierung und Erprobung in einem Pilotprojekt
- Feinjustierung und Einführung der neuen Prozesse
- Leadership- und Kommunikationsfähigkeiten der Projektleiter stärken
- Trainings für interne Projektleiter und -mitarbeitenden



## Multiprojektmanagement

Wenn es um die gleichzeitige Planung, Koordination und Leitung mehrerer großer Projekte geht, steigen die Anforderungen an eine Organisation nochmals extrem an. Häufig sind die Befugnisse für Projektleiter, Regeln und Abläufe sowie Anforderungen an die Mitarbeiter unklar.

### Hier ist zusätzlich zu betrachten:

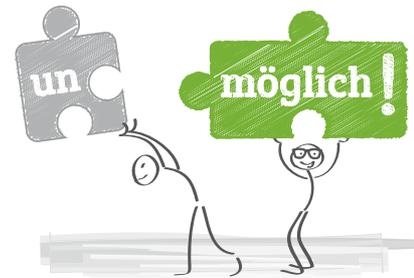
- Klärung der Ausgangslage (z. B. klassische hierarchische Struktur und parallel durchzuführende Großprojekte)
- Rollendefinition und Kompetenzdefinition
- Klärung von Zugriffs- und Weisungsbefugnissen
- Kapazitäts- und Ressourcenplanung
- Trainings für interne Projektleiter

## Stockende Change-Prozesse in Schwung bringen

Vielfach werden Veränderungsprozesse angestoßen und können dann nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Dabei scheitern sie selten an mangelndem Fachwissen, sondern zumeist daran, dass Menschen nicht mitgenommen werden. Durch Zeitdruck verursachte Versäumnisse oder mangelnder Umgang mit Widerständen können mögliche Gründe sein. Häufig ist mit einem Neuansatz viel zu retten, wenn an den richtigen Stellen nachgebessert wird. Eine Visualisierung des aktuellen Status eines Projektes im Sinne einer systemischen Aufstellung kann sinnvoll sein, um eine „zweite Welle“ gezielt steuern zu können.

### Vorgehensweise:

- Gründliche Analyse der bisherigen Projekthistorie („Standortbestimmung“)
- Abgleich mit den strategischen Zielen
- Kontinuierlicher Fokus auf die von der Veränderung betroffenen Mitarbeitenden und konstruktiver Umgang mit verschiedenen Formen von Widerständen
- Tragendes und durchgängiges Kommunikationskonzept
- Unterstützung und Sparring der Projektleitung/Change Manager
- Begleitung in der Umsetzung der „zweiten Welle“ bis zum erfolgreichem Abschluss



## Kulturwandel/Führungskultur

Der Schwerpunkt beim Kulturwandel im Bereich der Führung liegt auf den Verhaltensweisen der Führungskräfte. Das „oben“ vorgelebte Verhalten prägt den Stil des gesamten Unternehmens. Gerade in Veränderungsprozessen ist dies eine wichtige Basis für die Fähigkeit eines Unternehmens, einen Change überhaupt erst möglich zu machen. Veränderungen in der Führungskultur gehen häufig mit anderen Change-Projekten einher.

### Vorgehensweise:

- Analyse der Change-Bereitschaft des Unternehmens (Innovations- und Change-Check)
- Analyse der Ist-Kultur
  - Einstellungen, Werte, Verhaltensweisen
  - Erarbeitung in Interviews und Workshops
- Definition der Soll-Kultur in engem Kontext mit den strategischen Zielen
  - Entwicklung von Arbeits- und Führungskultur
  - Überarbeitung bzw. Erstellung von Werten, Vision, Leitbild
- Schulungen und Coaching für Führungskräfte auf allen Ebenen
- Unterstützung bei der Implementierung
  - Workshops
  - Kommunikationskonzepte

## Neuausrichtung der Vertriebsstruktur

Änderungen im Produktportfolio, eine neue regionale Aufteilung von Vertriebsgebieten oder eine strategische Neuausrichtung der Vertriebsaktivitäten – es kann viele Anlässe und unternehmenswichtige Anlässe geben, eine Vertriebsmannschaft oder das Vertriebskonzept neu aufzustellen. In jedem Fall ist mit Widerständen zu rechnen. Es ist nicht damit getan, dass Kunden neu aufgeteilt werden. Es handelt sich vielmehr um einen komplexen Veränderungsprozess, der eine bewusste Führung erfordert.

### Vorgehensweise:

- Erarbeiten der Notwendigkeit für die Veränderung
- Sinnvolle Kommunikation in die Vertriebsmannschaft
- Analyse der vorhandenen Vertriebsstrukturen
- Abgleich mit der strategischen Ausrichtung
- Umgang mit Widerständen, Besitzständen und ggf. erfolgsabhängigen Vergütungsmodellen
- Begleitung bei der Implementierung



## Einführung von Managementsystemen im Mittelstand

Wenn ein Unternehmen wächst, müssen die Strukturen, Prozesse und Kommunikationswege mitwachsen. Häufig steht in solchen Phasen der Vertrieb als zentraler Prozess im Mittelpunkt und alles andere muss warten. Irgendwann wird aber eine Komplexität erreicht, die das Unternehmen schwer steuerbar macht. Dann sind einschneidende Maßnahmen notwendig, um den weiteren Erfolg nicht zu gefährden.

### Vorgehensweise:

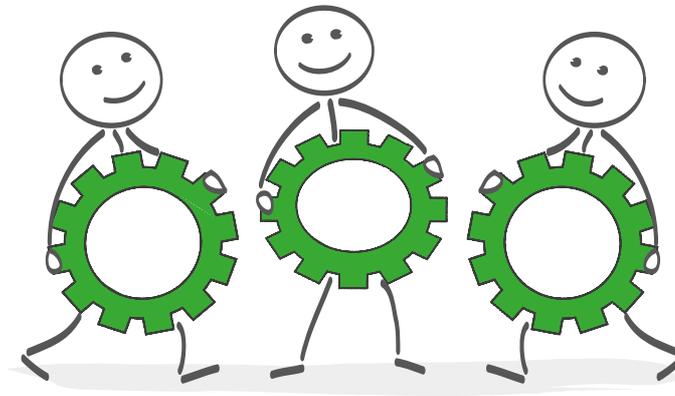
- Strukturierung der ersten Management-Ebene, Entwicklung eines Management-Teams
- Erarbeitung von
  - Führungsinstrumenten
  - Stellenbeschreibungen
  - Zielvereinbarungen
  - Beurteilungssystemen
  - Kompetenzrahmen
  - Mitarbeitergespräche
- Konzeption und Begleitung bei der Einführung ohne Gefährdung des laufenden Geschäfts
- Sparring und Coaching der Geschäftsführung und Führungskräfte
- Ggf. Konzeption eines Weiterbildungskonzeptes und Trainings und Coachings nach erkanntem Bedarf

## Prozessoptimierung

Ein klassisches Arbeitsfeld für Optimierung findet sich im Bereich der Geschäftsprozesse – seien es Produktions-, Planungs-, Kommunikations- oder Vertriebsprozesse etc. Alle Prozesse müssen mit Augenmaß verändert werden, weil sie in der Regel Auswirkungen auf angrenzende Prozesse sowie häufig auch auf Aspekte wie Organisationsstrukturen, Kompetenzen von Mitarbeitenden und andere Auswirkungen haben.

### Vorgehensweise:

- Analyse der Ist-Prozesse
- Entwicklung von Soll-Prozessen im Abgleich mit strategischen Zielen
- Pilotprojekt und Feinabstimmung
- Begleitung bei der Implementierung



## Begleitung von IT-Projekten

Wenn IT-Projekte schleppend verlaufen, ist das oft darauf zurückzuführen, dass die Menschen nicht ins Boot geholt werden. Häufig werden in IT-Projekten dann Prozesse angepasst, um dem IT-System gerecht zu werden, statt ein System an bereits optimierte Prozesse anzupassen. Das stellt hohe Anforderungen an die Führungskräfte und das Projektteam, den Mitarbeitenden ein neues System zu „verkaufen“. Wenn diese wissen, wo die Reise hinführt, sie sich konstruktiv einbringen dürfen und ihre Bedenken ernst genommen werden, steigen die Erfolgchancen solcher Projekte.

### Vorgehensweise:

- Implementierungsplanung in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen
- Definition der gewünschten Ziele und dafür erforderlichen Arbeitsweisen
- Einbindung von Mitarbeitern und konstruktiver Umgang mit Widerständen
- Implementierung auf technischer und kultureller Ebene

## Restrukturierung und Merger

Bei Restrukturierungen oder Fusionen gibt es vielfältige Herausforderungen zu bewältigen. Während der Anlass häufig strategische Überlegungen, Einsparungspotenziale oder Synergien sind, lösen solche Projekte bei der Belegschaft große Ängste aus. Ein bewusst geführter Prozess kann auch in schwierigen Projekten dafür sorgen, dass Sie Ihre wirtschaftlichen Ziele erreichen und Ihre Mitarbeitenden proaktiv am Prozess mitwirken.

### Vorgehensweise:

- Strategische Ziele und Zielzustand definieren
- Berücksichtigung kultureller Aspekte (Unternehmenskulturen, Bereichskulturen, Führungskulturen ...)
- Umgang mit Widerständen
- Kommunikationsplanung
- Begleitung im Umsetzungsprozess



## Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Aktualität des Themas ist inzwischen in den meisten Unternehmen angekommen. Um allerdings die richtigen und vor allem passgenauen Konzepte entwickeln zu können, braucht es professionelle Hilfe.

Unsere speziell ausgebildeten und erfahrenen Beraterinnen und Berater analysieren Ihren Bedarf und die Optionen, die im Rahmen Ihres Budgets bestehen und entwickeln mit Ihnen gemeinsam ein Umsetzungskonzept.

Wir begleiten Sie selbstverständlich auch bei der Einführung und Umsetzung mit unserem Team von Ärzten/ Sportmedizinern, Sportwissenschaftlern und Fachberatern (Burn-out-Prophylaxe, Raucherentwöhnung, Bewegungsmotivation, Abnehmen, Bewegung am Arbeitsplatz etc.)



### Vorgehensweise:

- Analyse der Ist-Situation
- Entwicklung eines passgenauen Konzeptes
- Maßnahmenkatalog
- Kommunikationskonzept
- Gesundheitscheck für Führungskräfte
- Gesundheitscheck für Mitarbeitende
- Umsetzung und Begleitung der Maßnahmen
- Check-ups nach festgelegten Intervallen

## Generationswechsel in Familienunternehmen

Der Generationswechsel an der Spitze mittelständischer Unternehmen ist erfahrungsgemäß ein sehr schwieriger Prozess. Besonders dann, wenn ein innerfamiliärer Wechsel ansteht.

Hierbei sind nicht nur die wirtschaftlichen Prozesse zu beachten, sondern noch viel mehr die weichen Faktoren. Themen wie Abschied, Nichteinmischung, Anerkennung und Akzeptanz der Gründungsleistung, Akzeptanz der Neuausrichtung, Loslassen, Einbindung und viele weitere Faktoren müssen berücksichtigt und bearbeitet werden.

Hier arbeiten wir mit einem systemischen Ansatz und einfühlsamer und behutsamer Begleitung der Beteiligten.

### Vorgehensweise:

- Coaching des ausscheidenden Unternehmers (ggf. auch nach abgeschlossenem Prozess)
- Coaching und Sparring des neuen Unternehmers
- Moderation der Besprechungen im Übergabeprozess
- Analyse von Unternehmenskultur, Werten, Traditionen etc.
- Hierarchieübergreifende Workshops
- Analyse der strategischen Ausrichtung und Definition von Managementstrukturen
- Sparring der neuen Führungsspitze (Führungsteam) mit Blick auf Strategie, Prozesse, Kultur und Personal



## Referenzen

Acando GmbH  
 Advocard Rechtsschutzversicherung AG  
 Airbus Deutschland GmbH  
 ALBA Group plc & Co.KG  
 arko GmbH  
 Arvato Infoscore GmbH  
 Arvato Systems GmbH  
 Assa Abloy Sicherheitstechnik GmbH  
 Audi AG  
 Autoliv B.V. & Co. KG  
**Baltic Metalltechnik GmbH**  
 Barmer Ersatzkasse  
 Bauer Vertriebs KG  
 Bauverein der Elbgemeinden eG  
 BCS Broadcast Sachsen GmbH & Co. KG  
 BE PRINTERS Prinovis Ltd. & Co. KG  
 BEA Holding AG  
 BEHALA Berliner Hafen-u. Lagerhaus GmbH  
 Beiersdorf AG  
 Berliner Stadtreinigungsbetriebe  
 Berliner Verkehrsbetriebe  
 Berliner Verlag GmbH  
 Berliner Wasserbetriebe  
 BKK Mobil Oil  
 Blohm + Voss Naval GmbH  
 boxXpress.de GmbH  
 Bundesdruckerei GmbH  
**Camille Bauer AG**  
 Cobana Fruchtring GmbH & Co. KG  
 ConMoto Consulting Group GmbH  
 Conocophillips Germany GmbH  
**Derby Cycle Holding GmbH**  
 Deutsche Angestellten-Akademie GmbH  
 Deutsche Lufthansa AG  
 Deutsche Gesellschaft Feuerfest e.V  
 Deutsche Presse-Agentur GmbH  
 Deutsche Tamoil GmbH  
 DG Hyp AG  
 DMG Dental-Material GmbH  
 DNV GL SE  
 D+S Europe AG  
 Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG  
**EADS**  
 Edeka  
 Egon Zehnder International GmbH  
 Engel & Völkers  
 Erco GmbH  
 Eurofins GfA GmbH Hamburg  
 Euler Hermes Krediversicherung AG  
 fabfab GmbH  
 Fughafen Hamburg GmbH  
 Francotyp-Postalia Holding AG  
 Frosta AG  
 Funk Gruppe GmbH  
**Gebrüder Heinemann SE & Co. KG**  
 Gebrüder Wollenhaupt GmbH  
 General Mills GmbH  
 Gestra AG  
 Gewoba AG  
 GMC-I Messtechnik GmbH  
 Göbber GmbH  
**HaGe Nord AG**  
 Hamburger Hochbahn AG  
 HanseMercur Versicherungsgruppe  
 Hanseatische Krankenkasse  
 Hanseatische Sparkassenakademie  
 HanseWerk AG  
 Hanjin Shipping Europe GmbH & Co. KG  
 Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft  
 Hauni Maschinenbau AG  
 Hauni Primary GmbH  
 Helios Kliniken GmbH  
 Helm AG  
 Hermes Fulfilment GmbH  
 Hermes Logistik Gruppe Deutschland GmbH  
 H. & J. Brüggem KG  
 HKK Krankenkasse  
 HKL Baumaschinen GmbH  
 Hoyer GmbH  
**IBM Deutschland GmbH**  
 IIC Informations-Industrie Consulting GmbH  
**Jahreszeiten Verlag GmbH**  
 Jena-Optronik GmbH  
 Johnson & Johnson Medical GmbH  
**Kienbaum Management Consultants GmbH**  
 Körber AG  
 Körber PaperLink GmbH  
 Körber Process Solutions GmbH  
 Kvaerner Warnow Werft GmbH  
**Labinal GmbH**  
 Lintas GmbH  
 Lotto Hamburg GmbH  
 Lufthansa Technik AG  
 Lurgi GmbH  
**McKinsey & Company**  
 Metrawatt International GmbH  
 Mider-Helm Methanol Vertriebs GmbH  
 Mirion Technologies GmbH  
 M.M. Warburg & Co (Ag & Co.) KGaA  
 Münchner Stadtwerke  
**Neumann Kaffee Gruppe GmbH**  
 Newtron AG  
 Nordic Yards Wismar GmbH  
 Nordzucker AG  
 Novadent Dentaltechnik-Handels GmbH  
 Novelis Deutschland  
**ORAFOL Europe GmbH**  
 Otto GmbH & Co KG  
**Peek & Cloppenburg KG**  
 P.H. Brauns GmbH & Co. KG  
 Polizei Hamburg  
 Popp Feinkost GmbH  
 Pressevertrieb Nord KG  
 Prosis GmbH  
 PSI AG  
**Räder-Vogel GmbH & Co. KG**  
 Radio Hamburg GmbH & Co. KG  
 Rostocker Straßenbahn AG  
 Röchling Automotive AG + Co. KG  
 Röchling Engineering Plastics KG  
 Röchling Kaltwalzwerk KG  
 RTL Radio  
**SAGA GWG Siedlungs-AG Hamburg**  
 Schüco International KG  
 Schultz Gruppe  
 Seeber Systemtechnik KG  
 Senatsamt Hamburg  
 Smurfit Kappa GmbH  
 Sozialbehörde des Landes Berlin  
 Sozios Pflege- und Betreuungsdienste GmbH  
 Stadtwerke Hannover AG  
 Stiebel Eltron GmbH & Co. KG  
 Stulz GmbH  
 Suzlon Energy GmbH  
**Tchibo GmbH**  
 Techniker Krankenkasse  
 Tesium GmbH  
 Thyssen Krupp AG  
 Total Deutschland GmbH  
 T-Systems International GmbH  
**Unilever Deutschland Holding GmbH**  
**Vattenfall Europe Sales GmbH**  
**VELUX Deutschland GmbH**  
 VDI  
 Volksfürsorge AG  
 Volkswagen AG  
 Volkswagen Coaching GmbH  
 VTG AG  
**WillPemcoBielomatik GmbH**  
 Wink Stanzwerkzeuge GmbH & Co. KG  
 Warner Bros. Entertainment GmbH  
**Xella International GmbH**  
**Zalando SE**  
 Zeitungsverlag Aachen  
 ZIM Germany GmbH

**VON BELOW CONSULTING TRAINING COACHING GMBH**  
Stadtbahnstraße 114  
22391 Hamburg

Tel.: 0049 (0)40 / 63 64 64 - 0  
Fax: 0049 (0)40 / 63 64 64 - 20

[www.vonbelow.de](http://www.vonbelow.de)