

willkommen bei **petramehl.de!**



## editorial

im kommunikations- und wissenszeitalter brauchen wir unternehmenskulturen, die innovation, kreativität und ein voneinander lernen möglich machen. unternehmen, die auf erfolg bauen, wissen, dass höchstleistungen nur möglich sind, wenn mitarbeiter mit lust und freude arbeiten. wir, [petra mehl & network](#), unterstützen sie dabei, ein klima von vertrauen und offenheit zu schaffen in dem kommunikation und erfolg möglich sind und neue wege gegangen werden können, damit sie stark sind für die zukunft!

**unser ansatz:** nur dann, wenn mitarbeiter auf veränderungsprozesse vorbereitet und daran beteiligt werden, können sie dahinter stehen, den wandel mittragen und ihr unternehmen erfolgreich machen.

### wir fördern:

**innovation, kommunikation, zielorientierung, eigenverantwortung, kundenorientierung, reflexion, kooperation und kreativität**



Andre Gide

**man entdeckt keine neuen erdteile.... ohne den mut zu haben, alte küsten aus den augen zu verlieren.**

# organisationsentwicklung

..für eine wertegesteuerte unternehmenskultur, die sie langfristig erfolgreich hält. gemeinsam mit ihnen initiieren und begleiten wir veränderungsprozesse.

**bei fusionen**

**bei umstrukturierungen**

**bei reorganisationen**

**bei unternehmensnachfolgen**

arbeiten sie mit uns an einer neuen unternehmensvision und strategie.



**man muss das unmögliche versuchen... ..um das mögliche zu erreichen**

# unternehmens - werte - assessment

**ein erfolgreiches unternehmen zu führen, bedeutet einen erstklassigen arbeitsplatz zu bieten!**

laut einer studie des gallup institutes sind nur ca. 15 % der deutschen engagiert bei der arbeit! dies verursacht einen gesamtwirtschaftlichen schaden in höhe von ca. 220 mrd. euro/jahr.

von 60.000 befragten mitarbeitern, die aus einem unternehmen ausgeschieden sind, haben 80 % als grund, die schlechte beziehung zur führungskraft angegeben. die ursache hierfür liegt oftmals im fehlen einer visionsgesteuerten, wertebasierten unternehmenskultur mit der sich die mitarbeiter identifizieren können.

auch kotter & heskett von der harvard business school haben herausgefunden, dass unternehmen mit einer starken wertegesteuerten unternehmenskultur, im vergleich zu unternehmen mit einer schwach wertegesteuerten unternehmenskultur, bei weitem erfolgreicher sind.

**wie sie eine unternehmenskultur gestalten in der sich mitarbeiter wohlfühlen und volle leistung bringen....**

eine maßnahme ist der aufbau menschlichen kapitals, d. h. die synchronisierung der persönlichen werte der mitarbeiter mit den unternehmenswerten, die konzentration auf die erfüllung der mitarbeiterbedürfnisse, die emotionale intelligenz der führungskräfte und die durchgängige zielorientierung im unternehmen.

unternehmen, die dieses kriterium mit berücksichtigen, sind nicht nur in der lage talentiertes personal anzuziehen und zu halten, sie erhöhen darüber hinaus auch ihre rentabilität, die performance und damit den unternehmenswert.

gerade die bindung talentierten personals ist in der aktuellen weltwirtschaft unerlässlich! aus demografischen gründen wird es immer wichtiger! kundenorientierte und professionelle mitarbeiter sind ein wichtiges unterscheidungsmerkmal!

der verlust solcher talente ist mit immensen kosten verbunden: man rechnet mit **2,5 bis 4 jahresgehältern!**

**handeln sie jetzt.....rufen sie uns an oder senden sie uns eine e-mail!**

# teamentwicklung und teamcoaching

wie machen sie Ihre teams noch leistungsfähiger?

wir finden die schwachpunkte und stärken die zusammenarbeit. denn in der täglichen praxis zeigen sich meist große energieverluste durch **missverständnisse und unklarheiten ...**

**hier setzen wir an.**



**unser ziel:**

teams, die durch gemeinsames engagement etwas bewegen und erfolgreich sind.

**ein anlass für eine teamentwicklung oder teamcoaching könnte sein:**

**teamneubildung**

**regelmäßige erfolgsreflexion**

**eine neue führungskraft übernimmt ein team**

**bildung von interkulturellen teams**

**reibungsverluste zweier abteilungen**

**konflikte im team**

**mangelnde performance**

**interkulturelle zusammenarbeit**

**(unser spezialgebiet ist indien-deutschland)**

**moderation von interkulturellen teams und workshops**

# managementtraining

**ihre führungskräfte unterstützen wir durch:**

**training:**

wer etwas bewegen will, muss vorbild sein und veränderungen selbst vorleben..

**wir machen sie fit in:**

**allen führungsfragen**

**kommunikation & gesprächsführung**

**konfliktmanagement**

**selbstmanagement**

wir machen führungsausbildungen in mehreren modulen mit kollegialer intervision und praxissupervision (siehe auch förder- und führungsnachwuchskreise)



**um zur Quelle zu kommen.. ..musst du gegen den Strom schwimmen!**

# coaching

**systemisches performance coaching** das coaching unterstützt führungs- und fachkräfte im 4 augen-gespräch gute lösungen, maßnahmen, entwicklungen und ideen für ihre unterschiedlichen situationen zu finden, und ressourcen zu aktivieren. einige beispiele für ein anliegen:

**die eigene führungsrolle und aufgabe aktiv zu gestalten und sich in führungsfragen fit machen bei der übernahme einer neuen führungsaufgabe in veränderungsprozessen wirksam zu steuern (z.b. fusionen, umstrukturierungen...) zur verbesserung der eigenen selbstorganisation ziele und wege klären bei beruflicher neuorientierung und standortbestimmung um sich auf interkulturelle kontexte vorzubereiten (spezialgebiet: indien)**

nach der kostenlosen auftragsklärung, werden gemeinsam ziel, vorgehensweise und zeitrahmen festgelegt. ein coachingprozess ist zeitlich begrenzt.

## **shadowing**

wir begleiten sie direkt an ihrem arbeitsplatz/in ihrem arbeitsalltag und arbeiten mit ihnen an ganz individuellen themen (z.B. mitarbeiterführung, arbeitsmethodik, selbstmanagement, gesprächsführung u.a.). sie erhalten konstruktives feedback, können alles sofort umsetzen und verlieren keine zeit.

# indien - deutschland ?? 2 welten ??

**working together with india** marco polo fand die chinesen merkwürdig. mark twain die europäer. die inder finden unsere ordnung ungewöhnlich. wir finden es ungewöhnlich, wie der inder mit zeit, planung, organisation und hierarchie umgeht. mit der erkenntnis, dass guter wille alleine nicht ausreicht, um die kluff der kulturen zu überbrücken, haben wir dieses seminar entwickelt. wir wollen uns mit indien intensiver beschäftigen als ein tourist. denn der blick eines geschäftsmannes in indien ist ein vollkommen anderer. der blickwinkel, der evtl. mitreisenden familie wieder ein anderer. das wissen über indien gibt uns mehr sicherheit im umgang mit der fremden kultur - die emotionale belastung in einer fremden kultur ist nicht gering. je weniger man sich darauf vorbereitet, desto höher die belastung. durch das bewusstwerden der eigenen kultur können wir unser verhalten an die fremde kultur leichter anpassen. **inhalte: zahlen, daten, fakten über das land indien**

- politik, geschichte, wirtschaft, religion, gesellschaftsstruktur
- **business in indien und mit inder**
  
- planung & entscheidungsverhalten in indien
- führung & teamarbeit, die unterschiede zu deutschland und europa
- hierarchie in indien, was ist anders?
- meetingkultur, was stellen wir immer wieder fest?
- motivation und konfliktverhalten der inder
  - was tue ich, wenn das vereinbarte ergebnis nicht kommt?
  - wie sage ich einem inder, dass ich seine arbeit nicht gut finde?
- wie kommunizieren wir mit inder?
- wie vermeiden wir missverständnisse?
- wie vereinbaren wir ziele und aufgaben, damit wir auch das bekommen, was wir uns vorstellen?
- wie schaffen wir qualität bei mitarbeitern in indien?
- telefon und e-mail kontakt mit indien

## **andere gewohnheiten & verhaltensweisen**

- warum verhält sich ein inder so "anders"?
- **bewusstmachen der eigenen kultur**
  
- wo sind unsere fallen und fettnäpfe? wie sehen uns die inder?
- erarbeiten der wichtigen unterschiede und wie können wir damit umgehen?
- gibt es auch gemeinsamkeiten? deutsche und inder, wir sind einfach unterschiedliche typen.

**ziel:** wir entwickeln einen praktischen, funktionierenden umgang für unseren täglichen geschäftsalltag mit indischen mitarbeitern, führungskräften und regierungsbeamten.

**zielgruppe:** alle menschen, die in indien geschäfte machen, entsandte und alle, die in indien indische mitarbeiter, kollegen oder vielleicht vorgesetzte haben. **das seminar:** das seminar kann als inhouse-seminar in deutscher oder englischer sprache durchgeführt werden.

**der vortrag:** wir können auch gerne, je nach zielgruppe und themenschwerpunkt, einen vortrag halten.

### **das buch:**



Indien hat ein gewaltiges Potenzial als Absatzmarkt sowie Outsourcing- und Produktionsstandort. Nur: Wie schafft man den Markteinstieg? Der Business-Guide von Petra Mehl-Lammens zeigt, wie sich Geschäftsleute in Indien zwischen Kultur und Korruption zurechtfinden, welche Fehler es zu vermeiden gilt und welche Business-Regeln unbedingt beachtet werden müssen. Sie spricht dabei aus ihrer reichen Erfahrung sowohl als langjährige Beraterin und Cross-Culture-Trainerin als auch als erfolgreiche Unternehmerin mit einem eigenen Betrieb in Mumbai. [Hier können Sie das Buch bestellen.](#)



# personal - entwicklungs - instrumente

wir entwickeln und implementieren mit ihnen zusammen  
führungsinstrumente

## das mitarbeitergespräch:

beurteilungen sind vergangenheit, gemeinsame ziele vereinbaren und kontrollen sind die zukunft. persönliche entwicklung des mitarbeiters und führungskräftebeurteilung gehören natürlich dazu.

denn nur durch ein partnerschaftliches verhältnis und im dialog schaffen sie das vertrauen und ermöglichen höchstleistungen des unternehmens.

## personalauswahl:

wir beraten sie bei fragen der personalauswahl **denn die richtige frau oder der richtige mann am richtigen platz** ist eine der wichtigsten grundlagen für ein erfolgreiches unternehmen. wir schulen sie in interviewtechniken oder führen für sie die gespräche während sie dabei sind und genau feststellen können: wer ist der richtige kandidat, oder wir machen gruppen-auswahlverfahren (z.b. ac) für sie.

## förder- und führungsnachwuchskreise:

wir installieren und begleiten mit ihnen ihre **förder- und führungsnachwuchskreise**, um ihre erfolgreiche unternehmenszukunft trotz demografischer entwicklung zu sichern. wir entwickeln mit ihnen ein tragfähiges, high-potential-konzept und implementieren es gemeinsam in ihrem unternehmen, damit es früchte trägt und akzeptiert wird.



**es gibt einen zeitpunkt wo es unerlässlich ist  
zu erwachen..... und der ist jetzt!**

# wer sind wir?



**petra mehl - lammens**

**studium der betriebswirtschaft,  
personalfachkauffrau,  
systemische beraterin,  
master am isb, wiesloch  
performance improvement beraterin,  
gestalttherapeutin,  
praxis im in- und ausland,  
langjährige erfahrung als führungskraft  
in der dienstleistungsindustrie,  
interne beraterin für organisations-  
und personalentwicklung in einer großbank**

**seit 1996** selbständige beraterin und trainerin für führungskräfte aus unterschiedlichsten unternehmen in europa (banken, versicherungen, maschinenbau, IT- und telekommunikationsunternehmen, arztpraxen, krankenhäuser, behörden, hotellerie, werbeagenturen, consulting unternehmen.; u.a.)

**seit 1998** chairman flames consulting india pvt.ltd., bombay/goa, indien  
projektconsulting in indien mit europäischen firmen zusammen

**seit 2000** interkulturelles training & coaching für inder in indien "the strange german ways". member of IMCI - Institute of Management Consultants of India und referentin an management instituten in indien

**seit 2004** interkulturelles training & coaching für europäer, die mit inder zusammenarbeiten oder nach indien gehen werden, sowie coaching für gemischte teams

## **& network**

das "network" sind partner mit ähnlichen und anderen themen, wie: vertriebsberatung, assessment center, projektmanagement, cross-culture für andere länder als indien

es sind menschen mit einer ähnlichen einstellung und werten,  
fundierter ausbildung und langjähriger erfahrung.

**ihr vorteil:** auch bei größeren projekten haben sie nur einen ansprechpartner.

**alle arbeiten in deutscher und englischer sprache, einige in französischer und niederländischer sprache, hindi und anderen indischen sprachen.**

## **kontakt zu uns**

### **petra mehl & network**

heilig-kreuz-strasse 21  
D - 86152 augsburg  
germany

**fon:** 00 49 - 821 - 15 53 89  
**fax:** 00 49 - 821 - 51 72 62  
**mobil:** 00 49 - 171 - 67 49 506  
**http:** //www.petramehl.de  
**e-mail:** [info@petramehl.com](mailto:info@petramehl.com)

### **flames consulting india pvt. ltd.**

post box No. 11940,  
azad nagar post office,  
andheri (west),  
mumbai - 400 053.  
india

0091 - 22 26701217  
0091 - 22 28683392  
0091 - 9820235638  
//www.petramehl.com  
[flames1@vsnl.com](mailto:flames1@vsnl.com)