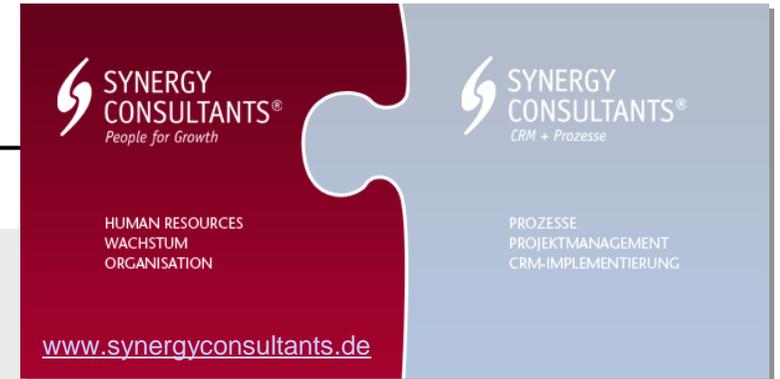


Firmenbroschüre



SYNERGY CONSULTANTS People for Growth GmbH
Ferdinandstraße 3
D-61348 Bad Homburg
www.synergyconsultants.de

Eckdaten der Organisation



- Das Beratungshaus SYNERGY CONSULTANTS besteht **seit 1999 erfolgreich am Markt.**
- Im Juni 2008 wurde das Beratungsportfolio erweitert: Neben den bisherigen Schwerpunktthemen CRM Konzeption und Implementierung sowie IT Prozesse wurde der Schwerpunkt **Human Resources Management** neu hinzugenommen.
- Die so entstandene Organisationsgesamtstruktur ist in zwei Gesellschaften aufgestellt: **SYNERGY CONSULTANTS People for Growth GmbH** und die **SYNERGY CONSULTANTS CRM + Prozesse GmbH.**
- Die Dienstleistungen der SYNERGY CONSULTANTS People for Growth GmbH richten sich insbesondere an die Unternehmensfunktionen **Marketing & Vertrieb sowie Personal.**
- Die Organisation SYNERGY CONSULTANTS umfasst heute **14 festangestellte Mitarbeiter** sowie 10 freie Mitarbeiter in regelmäßigen Projekteinsätzen.
- Darüber hinaus besteht ein **aktiv gepflegtes Netzwerk** zu mehreren Partnerfirmen, die sich in Einzelthemen des Beratungsportfolios besonders spezialisiert haben (z.B. „Management Partner Training“ für eignungsdiagnostische Verfahren und Prozesse etc.).

Übersicht Leistungsfelder

People

- Demografiefeste Personalstrukturplanung
- Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung und „-pflege“
- Personalbeschaffungsmanagement
- HR Prozesseffizienz
- Menschenführung
- Teamentwicklung
- Konfliktmanagement, Mediation

Growth

- Aufbau neuer Geschäftsfelder, Wachstumsstrategien
- Effiziente Strukturen und Prozesse
- Change Management Projekte
- Sales-Performance
- CRM-Strategien
- Preisstrategien

People for Growth

S Y N E R G Y C O N S U L T A N T S

CRM

- IT-Fachkonzepte
- Customizing, Implementierung
- Technischer Support

CRM + Prozesse

Unser Arbeitsverständnis

- Wir arbeiten grundsätzlich in **gemischten Teams**. Der Kunde arbeitet aktiv mit.
- Wir verstehen „Beratungs-Betroffene“ als inhaltlich **Projektbeteiligte**. Hier liegt schließlich das Know-How im Unternehmen.
- Wir arbeiten **umsetzungsorientiert** und pragmatisch.
- Wir begleiten unsere Kunden bei der praktischen Umsetzung unserer Lösungen bis zu dem Zeitpunkt, ab dem die **Lösung im Regelbetrieb funktioniert** (sofern gewünscht).
- Wir befähigen unsere Kunden, mit unseren Methoden **eigenständig** im Tagesgeschäft weiter zu arbeiten.
- Wir konzipieren in kurzer Zeit maßgeschneiderte Systeme und Programme, oft auf der Basis **praxiserprobter Projektmodelle (best practices)**.
- Wir sind nicht „Jugend forscht“. Sie profitieren von **gestandenen Praktikern** mit Führungserfahrungen aus verschiedenen Unternehmen.
- Wir verknüpfen inhaltliche **Fachberatung** mit methodischer **Organisationsentwicklung**. Damit gewährleisten wir die „1:1 Umsetzung“ der Lösung.

People for Growth

Referenzen (Auszug)

People



Growth



People for Growth

SYNERGY CONSULTANTS

CRM



CRM + Prozesse

Unsere Beratungsthemen

- I. **Demografiefeste Personalstrukturplanung**
- II. **Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung und „-pflege“**
- III. **Personalbeschaffungsmanagement**
- IV. **HR Prozesseffizienz**
- V. **Menschenführung**
- VI. **Konfliktmanagement, Mediation**
- VII. **Teamentwicklung, Coaching**



People for Growth

I. Demografiefeste Personalstrukturplanung

Kennen Sie die mittelfristigen demografischen Bedingungen für Ihr Unternehmen? Mildern Sie negative Effekte durch die Optimierung Ihres internen Arbeitsmarktes ab.

- Funktionsspezifische Schwachstellenanalysen
- Frühwarnsysteme für kritische betriebliche Altersstrukturentwicklungen
- Demografische Analysen regionaler Rekrutierungspotenziale
- Simulationsmodelle zur demografischen Mittelfrist-Entwicklung für Ihr Unternehmen
- Definition mittelfristiger unternehmensspezifischer Schlüsselkompetenzen
- Konzeption von Qualifizierungsprogrammen zur präventiven Kompetenzentwicklung
- Entwicklung/ Optimierung strategischer Personalplanungen
- Aufbau/ Optimierung von Wissensmanagement-Systemen. Ziel: Know How-/ Transfersicherung.

Ergebnis: Früherkennung und Reduzierung von Risiken hinsichtlich Altersstruktur sowie Reduzierung der Personalbeschaffungskosten.

II. Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung und „-pflege“

Ist in Ihrem Unternehmen der betriebliche Personaleinsatz auf die individuellen Lebens- und Bildungsplanungen abgestimmt, insbesondere bei Potenzial- und Leistungsträgern?

- Analyse: Situation der Potenzial- und Leistungsträger und deren Bedürfnisse
 - Unterstützung beim Auf-/Ausbau der HR-Funktion „Personalpflege“
 - Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen (inkl. Executive Education)
 - Konzeption lebenszyklusspezifischer Personalentwicklungsprogramme, u.a.:
 - Trainée Programme / Führungskräftenachwuchs- Programme
 - Wiedereinstiegsprogramme / Outplacements
 - Programme für Fach- und Projektkarrieren / Weiterbildung 55 plus
 - Executive Education / Management-Entwicklungsprogramme (international)
- Förderung
des internen
Arbeitsmarktes**
- Entwicklung und Einführung von Systemen zur Leistungs- und Potenzialbewertung
 - Entwicklung einer umfassenden Work-Life-Balance-Konzeption.

Ergebnis: Gezielte Bindung und Förderung von Leistungs- und Potenzialträgern entlang individueller Lebens- und Entwicklungsphasen.

III. Personalbeschaffungsmanagement

Bisherige Ansätze der Personalbeschaffung werden immer weniger funktionieren. Kreativität abseits ausgetretener Pfade ist angesagt. Wir fangen an, wo die meisten „Headhunter“ aufhören.

- Konzeption und Installierung wirksamer Personalmarketing-Programme
- Aufbau und Integration von Employer Brands
- Definition von Anforderungsprofilen/ Funktionsanforderungen für einzelne Führungsaufgaben/ Arbeitsplätze/ Rollen etc. (Berufseinsteiger/ Manager/ Spezialisten)
- Ableitung von kompetenzorientierten Profilen für Personalsuche
- Entwicklung der relevanten Beschaffungskanäle
- Sichtung und Vorselektion schriftlicher Bewerbungen/ Durchführung strukturierter Auswahlverfahren
- Erstellen von Kurzgutachten zur Auswahl von Präsentationskandidaten
- Kontaktpflege zu einzelnen (Fach-)Hochschulen, Business Schools, Lehrstühlen etc.
- Zusammenarbeit mit renommierten Personalberatern im Rahmen von Suchaufträgen.

Ergebnis: Kürzere Vakanzzeiten, passgenauere Qualifikationsprofile, messbar höhere Besetzungsqualität, effiziente Ausschöpfung relevanter Beschaffungskanäle.

People for Growth

IV. HR Prozesseffizienz

Sie wollen Ihre Unternehmensfunktion „Personal“ bzw. „Human Resources“ auf den Prüfstand stellen? Und möglicherweise neu aufstellen? Wir zeigen Ihnen wie.

- HR-Management-Audits zur Messung von Effizienz und Effektivität der HR-Prozesse
- Darstellung des aktuellen HR-Wertbeitrages zum Unternehmenserfolg
- Prozessmodellierungen als interaktiver Prozess zw. HR-Management und der operativen Ebene
- Prozessoptimierungen anhand markt- bzw. branchenspezifischer Benchmarks
- Anpassung der HR-Organisationsstruktur
- Konzeption und Rollout personalwirtschaftlicher Systeme (Vergütung, Leistungsbewertung, Vertrauensarbeitszeit, Karrieremodelle etc.)
- Anpassung des HR-Rollenmanagement/ Karrieresystems
- Rückanbindung von optimierten bzw. neuen Kerngeschäftsprozessen an die Unternehmensstrategie.

Ergebnis: Kompetenz- und Akzeptanzgewinn in der Rolle als Business Partner gegenüber den Fachbereichen und der Geschäftsführung.

V. Menschenführung

Engagierte und vorbildhafte Führung sind notwendig für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Wir vermitteln erprobte Führungstechniken und moderieren Rollenfindungsprozesse.

- Überprüfung der aktuellen Führungskultur (Leitbild, Menschenbild, Grundhaltungen im Managementteam etc.)
- Unterstützung von Führungsnachwuchskräften bei der Übernahme von Führungsrollen (Techniken, Instrumente etc.)
- Entwicklung und Durchführung von Führungsfeedback-Verfahren
- Durchführung von „Management-Audits“
- Durchführung diagnostischer Persönlichkeitstests zur Überprüfung/ Analyse des individuellen Führungsstils
- Individuelles und kollektives Führungskräfte-Coaching
- Durchführung erlebnisorientierter Teambildungsveranstaltungen
- Unterstützung von Führungskräften hinsichtlich der Förderung interkultureller Kompetenz.

Ergebnis: Erhöhte Leistungsmotivation sowie umfassende Nutzung vorhandener Führungs- und Leistungspotenziale.

VI. Konfliktmanagement, Mediation

Bei Organisationsveränderungen sind kollektive und interpersonelle Konflikte unvermeidbar. Hier braucht es ein aktives und professionelles Konfliktmanagement bzw. Mediation.

- Externe Prozessmoderation unter besonders zeitkritischen Bedingungen und/ oder bei besonderes konfliktären Interessenausgleichen (Reorganisationen, Outsourcings, Schlichtungsverfahren, Tarifverhandlungen etc.)
- Außergerichtliche Mediation allgemeiner Einigungsprozessen zwischen 2 Parteien (Einzelpersonen oder Unternehmensvertreter)
- Unterstützung bei „festgefahrenen“ (internen) Gremienprozessen (Vorstandsgremium, Betriebsrat etc.)
- Interpersonelles Konfliktmanagement zwischen Führungskräften und Mitarbeitern*
- Einzel- und Gruppentrainings zur Verbesserung des individuellen Konfliktverhaltens (nach den Prinzipien der Mediation bzw. des Harvard Konzepts).

Ergebnis: Erhaltung bzw. Sicherstellung wichtiger Arbeits- und Kooperationsbeziehungen durch professionelle Konfliktbereinigung bzw. außergerichtliche Einigung.

*= aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir bewusst auf die Nennung der weiblichen Formen (z.B. Mitarbeiterinnen).

VII. Teamentwicklung / Coaching

Neue Teams müssen in kürzester Zeit anspruchsvolle Ergebnisse erreichen. Teamentwicklung und ergänzendes Führungskräfte-Coaching unterstützen dieses Ziel enorm.

- Gezielte Förderung der formalen und der informellen Arbeitsbeziehungen in Gruppen, insbesondere in neugegründeten Unternehmen(einheiten)
- Unterstützung von aktiven Veränderungen der Unternehmenskultur durch kaskadenförmige Teamworkshops durch die Gesamtorganisation, z.B. im Rahmen von M&A-Projekten
- Unterstützung internationaler, multikultureller Projektteams
- Förderung der allgemeinen Leistungsmotivation
- Anlassbezogene Unterstützung von Organisationseinheiten bei der Umsetzung neuer inhaltlicher Zielvorgaben (z.B. Strategieworkshops)
- Unterstützung von Führungskräften, insbesondere mit partizipativem Führungsstil bei der Übernahme neuer Führungsrollen
- Einzel- und Gruppencoaching.

Ergebnis: Verbesserte, motiviertere Zusammenarbeit, sachorientiertere Entscheidungen in kürzerer Zeit.

People for Growth

Unsere Beratungsthemen

- I. **Aufbau neuer Geschäftsfelder, Wachstumsstrategien**
- II. **Effiziente Prozesse und Strukturen**
- III. **Change Management**
- IV. **Sales-Performance**
- V. **CRM-Strategien**
- VI. **Preisstrategien**



People for Growth

I. Aufbau neuer Geschäftsfelder, Wachstumsstrategien

Neue Marktpotenziale sind nur mit hoch differenzierten Zugängen oder Innovationen zu realisieren. Erprobte Vorgehensstrategien und Markterkundungen sichern hier solides Wachstum.

- Erarbeitung von Wachstumsstrategien
- Marktanalysen
- Markteintrittskonzeptionen
- Businesspläne (inkl. Plan-Bilanz, - GuV, -CashFlow)
- Kandidatensuche/ Screening potentieller Kandidaten
- Erstellen von Unternehmens-Exposés
- Moderation von Kooperations- und Fusions-Verhandlungen
- Steuerung von Integrationsprozessen
- Kundenbetreuungskonzept (Stellen, Organisation, Marketing-Mix, Daten, Logistik)
- Interims-Management: Aktive Unterstützung des Geschäftsaufbaus.

Ergebnis: Deutlich höhere Entscheidungs- und Investitions-Sicherheit durch aktives Chancen- und Risikenmanagement.

II. Effiziente Prozesse und Strukturen

Cost Cutting-Programme sind „durch“. Effizienzgewinne entstehen dort, wo wertgenerierende Geschäftsprozesse Kundenanforderungen bestmöglich treffen. Wie zeigen Ihnen wie!

- Organisationsanalysen (Strukturen, Abläufe, Systeme, Kundenbefragungen)
- Definition der Basis-Prozesse und Bildung von best-practices
- Überarbeitung von Strukturen, inkl. Aufgabenverteilung, Reportinglinien, Führungsspannen
- Aufbau von Business Cases zur Bewertung der Folgen organisatorischer Veränderungen auf den wirtschaftlichen Erfolg
- Entwicklung von Pflichtenheften zur Optimierung der IT-Systeme
- Entwicklung prozessorientierter Service-Level-Agreements.

Ergebnis: Strukturen und Prozesse 1:1 aus Unternehmensstrategie sowie Kundenanforderungen hergeleitet. Vorhandenes Personal wird skillbezogen optimal eingesetzt.

III. Change Management Projekte

Keine Veränderung ohne Anpassungsdruck bei Mitarbeitern und Führungskräften. Change Management heißt Strategie, Organisation und Verhalten gleichzeitig aktiv managen.

- Identifikation erforderlicher Veränderungsbedarfe
- Top Management Unterstützung bei der Entwicklung eines Zielbildes der neuen Organisation
- Entwicklung einer Change Management Architektur für Reorganisationen, Umstrukturierungen, Fusionen etc.
- Ausbildung von Change Management Teams/ Change Agents
- Konzeption und Umsetzung einer Kommunikationsstrategie
- Kaskadenförmige Workshops zur Umsetzung der neuen Strukturen und Abläufe
- Einbezug der Arbeitnehmervertretungen/ Gewerkschaften
- Planung, Durchführung von Betriebsübergängen (inkl. Sozialpläne und Interessenausgleiche)
- Anpassung tarifrechtlicher Regelungen und personalwirtschaftlicher Systeme.

Ergebnis: Hohe Akzeptanz, 1:1-Umsetzung der Maßnahmen unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Strategie, Organisationsstrukturen sowie Kultur.

IV. Sales-Performance

Jedes Unternehmen hat seine eigene „Genetik“ des vertrieblichen Erfolgs. Diese gilt es zu finden, zu schärfen, in CRM abzubilden, zu schulen und entsprechend aktiv zu führen.

- Herausarbeiten der individuellen „Genetik“ des Erfolgs von Vertriebs-Organisationen
- Ableitung der kritischen Leistungsparameter im Vertrieb der „Genetik“ bzw. Strategie
- Entwicklung von Kennzahlen für Vertriebsbereiche (KPIs)
- Entwicklung von Kennzahlensystemen
- Abgleich mit Benchmarks, Interpretation möglicher Leistungs-Unterschiede
- Begleitung der Umsetzung von Kennzahlensystemen, Balanced Scorecards (Integration in die Zielvereinbarungssysteme, Coaching etc. (→ *Change Management*)).

Ergebnis: Leistungsreserven sind erkannt und ausgeschöpft. Der Vertrieb kennt seinen Rahmen, innerhalb dessen er erfolgreich und „teilstandardisiert“ agieren kann.

V. CRM-Strategien

CRM ist primär: Strategie, effiziente Prozesse, Change Management, konsequente Führung und - zu guter letzt - die optimale Software.

- Entwicklung von CRM-Leitbildern und -Strategien
- Optimierung aller operativen Vertriebs-Instrumente
- Entwicklung von CRM-Konzeptionen unter Abbildung der relevanten KPIs
- Ableitung eines Führungskonzepts für die CRM-Nutzung
- Durchführung herstellerneutraler Ausschreibungen für CRM-Software
- Beschreibung der technischen Rahmenbedingungen
- Beschreibung der organisatorischen Voraussetzungen zur Durchführung des Projektes
- Auditierung von CRM-Projekten.

Ergebnis: Klarer Handlungsrahmen für die Mitarbeiter zur systematischen Arbeit, optimale IT Unterstützung. Hohe Akzeptanz auf Nutzerebene.

VI. Preisstrategien

Der Preis ist der Werttreiber Nummer 1 im Unternehmen. Alle Spielräume sind konsequent auszuloten, um den Deckungsbeitrag (DB) nachhaltig zu sichern.

- Überprüfung und Neuausrichtung von Pricing-Strategie
- Ist-Analyse sowie Neuentwicklung von Preis- und Konditionensystemen
- Optimierung von Preisprozessen inkl. Umsetzung in IT-Systemen
- Aufbau detaillierter Kalkulations-/Simulationsschemata
- Simulation, Finetuning neuer Systeme
- Planung von Akzeptanztests im Handel
- Entwicklung Konditionenhandbücher mit Vergaberichtlinien
- Risikobewertungen und Maßnahmen
- Entwicklung Argumentationsunterlagen für die Key Accounts
- Einarbeitung, Schulung und Coaching der Mitarbeiter, Umsetzungsbegleitung.

**Ergebnis: Geringerer Anstieg von Erlösschmälerungen und damit höherer DB.
Revisionssichere Preisprozesse.**

Unsere Beratungsthemen

- I. IT-Fachkonzepte
- II. Implementierung, Customizing
- III. Technischer Support

Geschäftsfeld „CRM + Prozesse“

I. IT-Fachkonzepte

Die Qualität des Fachkonzepts entscheidet, wie professionell ein CRM-Projekt umgesetzt wird. Dazu sind Business-Logik mit genauer Prozesskenntnis erforderlich.

- Beschreibung der CRM-Ziele sowie der Einführungsphasen und Detailschritte
- Beschreibung des Unternehmens (Strategie, Organisation, Nutzerstruktur)
- Fieldmapping-Workshops
- Schnittstellen-Konzepte
- Beschreibung der Systemumgebung, in die das CRM-System einzubinden ist.

Ergebnis: Präzise Beschreibung der Anforderungen, genauer Fahrplan für die Realisierung, kalkulierbare Risiken, optimale Basis für die Implementierung.

CRM + Prozesse

II. Implementierung, Customizing

Intensives Branchen Know-how, langjährige und intensive Kenntnis der Software sowie eine optimale technische Einbettung führen CRM-Projekte zum Umsetzungserfolg.

- Projektmanagement
- Aufbau und Installation von Datenbanken (Oracle, SQL etc.)
- Softwareinstallation
- Customizing und Programmierung
- Anpassung von Schnittstellen
- Pilotierung und Feinjustierung
- Schulung und Rollout
- Umsetzungsbegleitung.

Ergebnis: Schlüsselfertige Realisierung, optimal umgesetzte Business-Logik, genaue Kosten- und Erfolgskontrolle, bestmögliche Akzeptanz durch die Nutzer.

III. Technischer Support

Maßgeschneiderte Betreuung ist angesagt. Die Bandbreite reicht vom kompletten Outsourcing bis zur punktueller Unterstützung bei größeren Änderungen (z.B. Major-Releases).

- Umfassende System- und Projekt-Betreuung
- Erstellen strukturierter und vollständiger Dokumentationen
- Durchführung von Migrationen und Release-Wechsel
- Datenbereinigung und Anreicherung von Daten
- Realisierung neuer Funktionen
- Technischer Support im Betrieb bei personellen Engpässen.

Ergebnis: Erhöhte Ausfallsicherheit, langfristige Zusammenarbeit mit bewährtem Team, bessere Datenqualität, hohe Akzeptanz der Nutzer.

CRM + Prozesse

Die Entscheidung liegt bei Ihnen

Warum eine externe Begleitung sinnvoll sein kann?

- Externer „Antreiber“ bei komplexen und politischen Themen
- Umfangreiche Erfahrung aus einer Vielzahl ähnlicher Projekte
- Einblick in zahlreiche andere Branchen
- Vergleichsweise hoher Druck, eine gute Lösung zu liefern



Warum SYNERGY CONSULTANTS für Ihr Projekt?

- Wir ersparen Ihnen teure „Irrwege“
- In vergleichbaren Projekten konnten unsere Kunden durch unsere Arbeit Kosten ein Mehrfaches unseres Projekthonorars einsparen
- Breites Kundenspektrum: Marktführende Konzerne, mittelständische Nischenanbieter
- Kenntnis aus verschiedensten Branchen und Projektanforderungen
- Praxis pur: Erfolgreiche Umsetzung unserer Projekte/ aktive Begleitung der Umsetzung.

Haben Sie ein aktuelles Projektthema? Gerne diskutieren wir unverbindlich in Ihrem Hause mögliche Lösungsansätze...

People for Growth

CRM + Prozesse

Ihr Kontakt

Stefan Fomm

Geschäftsführer
SYNERGY CONSULTANTS
People for Growth GmbH
Büro Bad Homburg
Ferdinandstraße 3
D-61348 Bad Homburg v.d.H.

Phone +49 6172 95.87.22
Fax +49 6172 744.65
Mobile +49 172 104.58.34
Mail fomm@synergyconsultants.de



People for Growth

www.synergyconsultants.de

Klaus M. Eichhorn

Geschäftsführer
SYNERGY CONSULTANTS
CRM + Prozesse GmbH
Otto-Volger-Straße 5a
D-65843 Sulzbach / Taunus

Phone +49 6196 76.430.50
Fax +49 6196.76.430.59
Mobile +49 0172 451.87. 30
Mail eichhorn@synergyconsultants.de

CRM + Prozesse

