



## 2 **Wir sind Wirtschaftspsychologen**

## 2 **Leistungen**

- 3 Konzeption
- 4 Executive Assessment
- 5 Management Assessment
- 5 Professional Assessment
- 5 Management Audit
- 6 Assessment Center
- 7 Coaching und Training
- 8 Organisationsentwicklung / Change Management
- 10 Restrukturierung Personalwesen

## 11 **Ausgewählte Projekte**

- 12 Automobilzulieferer
- 14 Maschinenbau-Unternehmen
- 15 Automobihersteller
- 17 Private Equity-Gesellschaft
- 18 Maschinenbau-Konzern

## 20 **Mandanten**

## 24 **Team**

- 24 Partner und Berater
- 27 Office Management
- 27 Associate Partners

## 33 **SLP International**

## 33 **Forschung**

## 34 **So finden Sie uns ...**

**Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner**  
Beratende Wirtschaftspsychologen

Rheinstraße 40-42, D-64283 Darmstadt  
Telefon: 06151/39136-0, Fax: 06151/39136-29  
E-Mail: [info@slp-wirtschaftspsychologen.de](mailto:info@slp-wirtschaftspsychologen.de)  
Amtsgericht Frankfurt am Main Partnerschaftsregister Nr. 1010



## **Wir sind Wirtschaftspsychologen.**

»Welche Menschen, welche Führungskräfte brauche ich, um mein Unternehmen auf Erfolgskurs zu halten? Wie wähle ich diese Top-Leute aus? Wie setze ich die vorhandenen Mitarbeiter richtig ein? Und wie entwickle ich Umfeld und Organisation?«

Die Betriebswirtschaft kann hier wenig helfen, die Psychologie dagegen umso mehr. Diese Erkenntnis war es, die uns zur Gründung von Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner zusammengeführt hat.

Wir sind Wirtschaftspsychologen. Wir unterstützen Sie und Ihr Unternehmen mit dem Wissen um das menschliche Verhalten – in unterschiedlichsten Situationen.

Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner ist ein hoch spezialisiertes, wirtschaftspsychologisches Beratungsunternehmen mit Hauptsitz in Darmstadt und einem weiteren Büro in London. Als Beratende Wirtschaftspsychologen befassen wir uns mit der Entwicklung der wichtigsten Ressourcen eines Unternehmens: Führungskräfte, Mitarbeiter, Arbeitsumfeld und Organisation. Unsere Leistungen erbringen wir in enger Zusammenarbeit mit unseren Mandanten.

## **Leistungen für Ihren unternehmerischen Erfolg**

Erfolgreiches unternehmerisches Verhalten – und damit der Erfolg Ihres Unternehmens – ist aus der Sicht des Wirtschaftspsychologen eine Funktion aus Menschen und Umfeld. Demzufolge umfasst unser Angebot zwei Beratungsfelder:

### **Leistungen, die sich auf den Menschen im Unternehmen beziehen:**

Wir sorgen dafür, dass die richtigen Menschen am richtigen Platz sind – insbesondere mit Blick auf die Top-Positionen Ihres Unternehmens.

- Executive Assessment
- Management Assessment
- Professional Assessment
- Management Audit
- Assessment Center
- Coaching und Training



### Leistungen, die sich auf das Umfeld der Menschen beziehen:

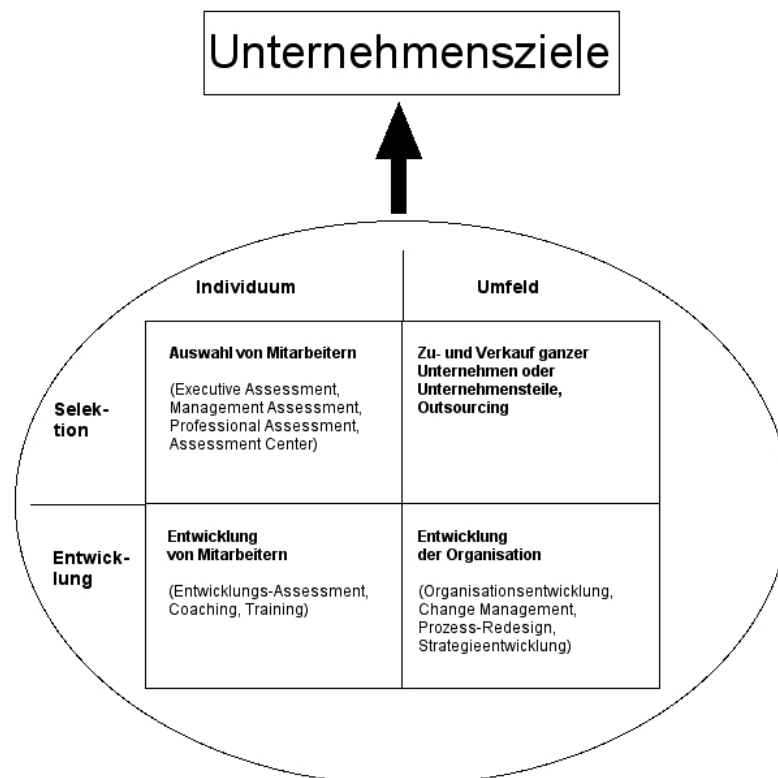
Wir entwickeln Strukturen, Prozesse und Abläufe, damit die Menschen ihre Fähigkeiten im Sinne der Unternehmensziele entfalten und einsetzen.

- Organisationsentwicklung / Change Management
- Restrukturierung Personalwesen

Wir konzentrieren uns zunächst darauf, Ihre Strategie zu verstehen. Erst dann setzen wir unser wirtschaftspsychologisches Instrumentarium ein – mit dem Ziel, die Führungsstärke Ihres Unternehmens dauerhaft zu stärken. Je nach Ausgangslage und Zielsetzung kann es auch sinnvoll sein, unsere Einzelleistungen zu kombinieren.

### Leitidee unseres Leistungsportfolios: Unsere Vierfeldermatrix

Ein Psychologe versteht sich auf die Strategien der »Selektion« und der »Entwicklung«. Diese Strategien kann er entweder auf das Individuum oder das Umfeld anwenden. Hieraus ergeben sich vier grundlegende Handlungsfelder, in denen wir – als Wirtschaftspsychologen – zu Hause sind. Unser Leistungsportfolio lässt sich in diese vier Felder einordnen (siehe Abbildung).





Ausgangspunkt sind Ihre Unternehmensziele und Ihre Strategie. Um Ihnen dabei zu helfen, diese Ziele zu erreichen, stehen uns »Stellschrauben« in allen vier Handlungsfeldern zur Verfügung. Viele Probleme lassen sich bereits lösen, indem wir an einer dieser Stellschrauben drehen. Um für eine Top-Position den richtigen Bewerber auszuwählen, bieten wir zum Beispiel das Executive Assessment an (Handlungsfeld links oben: Selektieren / Individuum). Soll bei einer Führungskraft eine Verhaltensveränderung erzielt werden, kann dies durch Coaching geschehen (Handlungsfeld links unten: Entwicklung / Individuum).

Mit Blick auf Ihre strategischen Ziele kann es aber auch sinnvoll sein, in verschiedenen Feldern gleichzeitig an mehreren Stellschrauben zu drehen. Eine unserer Stärken liegt darin, Einzelleistungen unseres Angebots mit Blick auf Ihre Unternehmensziele wirkungsvoll zu kombinieren.

## **Executive Assessment**

Das Executive Assessment gibt Ihnen Sicherheit bei bedeutsamen Personalentscheidungen. Ziel ist es, das vorhandene Wissen über einen Kandidaten durch objektive Daten und die neutrale Sichtweise des Beratenden Wirtschaftspsychologen systematisch zu ergänzen.

### **Varianten**

Möchten Sie eine Position mit einem externen Kandidaten besetzen? Oder denken Sie eher an eine Führungskraft aus Ihrem Hause? Je nach Ausgangslage passen wir das Verfahren an, wobei vor allem zwei Varianten zum Einsatz kommen:

- Das **Selection Assessment** unterstützt Sie dabei, für eine Führungsposition einen geeigneten Kandidaten auszuwählen.
- Das **Development Assessment** richtet sich an eine Führungskraft, die Sie für eine bestimmte Aufgabe weiterentwickeln möchten. Wir stellen das Potenzial dieser Führungskraft fest und schlagen Entwicklungsmaßnahmen vor.

### **Vorgehensweise**

Wie gut stimmen die persönlichen Merkmale einer Führungskraft mit den Anforderungen einer Position überein? Wird der Kandidat der Führungsrolle gerecht, die ihn in der aktuellen Situation des Unternehmens erwartet? Um auf diese Fragen antworten zu können, müssen wir zunächst das konkrete Arbeitsumfeld kennen. Dazu gehört auch, das Unternehmen, seine Vision und strategischen Ziele zu verstehen. Hierzu führen wir mit Ihnen ein ausführliches Gespräch.



Erst dann laden wir die Führungskraft zum ganztägigen Executive Assessment ein. Wir führen mit ihr mehrstündige Interviews und setzen – flankierend hierzu – psychologische Testverfahren ein. Die Ergebnisse dokumentieren wir in einem Assessment Report. Der etwa 14seitige Bericht schließt mit klaren Empfehlungen, im Falle eines Development Assessment auch mit dem Vorschlag möglicher Entwicklungsmaßnahmen.

### **Management Assessment**

Das Management Assessment unterstützt Sie – ähnlich wie das Executive Assessment – bei wichtigen Personalentscheidungen. Ziel ist es auch hier, vorhandenes Wissen über eine Führungskraft zu ergänzen und Empfehlungen zu geben. Während jedoch das Executive Assessment bei der Besetzung von Top-Positionen (erste und zweite Ebene) zum Einsatz kommt, wendet sich das Management Assessment an Führungskräfte der dritten und vierten Managementebene.

Im Vergleich zum Executive Assessment ist das Verfahren vereinfacht: Die Interviews und Tests sind nicht ganz so umfangreich, der Ergebnisbericht weniger ausführlich. Ansonsten entsprechen Einsatzmöglichkeiten (Selection Assessment, Development Assessment) und Vorgehensweise denen des Executive Assessment

### **Professional Assessment**

Das Professional Assessment unterstützt Sie bei wichtigen Personalentscheidungen. Im Unterschied zum Executive Assessment und Management Assessment wendet es sich nicht an Führungskräfte, sondern an Experten ohne Führungsverantwortung oder auch Mitarbeiter, die ihre ersten Führungsaufgaben übernehmen sollen. Das Professional Assessment kommt zum Beispiel zum Einsatz, wenn Sie den geeigneten Mitarbeiter für eine Stabsstelle suchen.

Im Vergleich zum Executive Assessment ist das Verfahren deutlich einfacher. Das Interview eines Kandidaten und die Tests dauern nur etwa einen halben Tag.

### **Management Audit**

Das Management Audit richtet sich an ein komplettes Führungsteam. Anders als beim Executive Assessment oder Management Assessment beurteilen wir hier nicht die Führungsfähigkeiten eines einzelnen Menschen, sondern die Funktionsweise einer gesamten FührungscREW. Es werden also die »kollektiven« Stärken und Defizite analysiert, um auf dieser



Grundlage die Führungsstärke des Unternehmens insgesamt weiterentwickeln zu können.

Oft sind es Ausnahmesituationen, in denen wir zu einem Management-Audit gerufen werden – Situationen, in denen es auf die Führungsfähigkeiten des Managements in besonderem Maße ankommt: zum Beispiel ein Strategiewechsel, ein Turnaround, ein großes Change-Management-Projekt, die Übernahme eines Unternehmens oder der Einstieg einer Private Equity-Gesellschaft.

### **Vorgehensweise**

Im Vorfeld des Management Audit halten wir einen Workshop ab, um mit Blick auf die aktuelle Situation und die Ziele des Unternehmens das Soll-Profil des Führungsteams festzustellen. Wir identifizieren in diesem Workshop die »strategiekritischen Merkmale«, die in dem Team vorhanden sein sollten.

Das Audit selbst besteht dann aus einer Folge von Einzel-Assessments, mit denen wir feststellen, inwieweit das Führungsteam die definierten Merkmale tatsächlich erfüllt. Bewusst arbeiten wir hierbei die Defizite heraus: Ein nicht vorhandenes strategiekritisches Merkmal ist ein wichtiger Hinweis für weitere Maßnahmen. Fehlt zum Beispiel dem Team die notwendige »positive Aggressivität«, um das Unternehmen voranzubringen, lässt sich bei der Rekrutierung einer weiteren Führungskraft auf eben dieses Merkmal besonders achten.

### **Assessment Center**

Das Assessment Center unterstützt Sie bei der Auswahl und Entwicklung von Führungsnachwuchskräften. Im Unterschied zum Einzel-Assessment (Executive Assessment, Management Assessment, Professional Assessment) handelt es sich um ein Gruppenauswahlverfahren, an dem bis zu acht Kandidaten teilnehmen können.

Je nach Zielsetzung unterscheiden wir zwei Varianten:

- Das **Selection Assessment Center** gibt Ihnen die notwendige Entscheidungshilfe, um für den Führungsnachwuchs die richtigen Bewerber auszuwählen.
- Das **Development Assessment Center** wendet sich an den Führungsnachwuchs in Ihrem Hause: Mit Hilfe einer Potenzialanalyse beurteilen wir mehrere zur Weiterentwicklung vorgesehener Mitarbeiter und schlagen eventuell erforderliche Entwicklungsmaßnahmen vor.



## **Vorgehensweise**

Das Assessment Center kann ein bis zwei Tage dauern. Die Bewerber müssen in dieser Zeit verschiedene Aufgaben lösen, zum Beispiel in Form von Rollenübungen, Fallbeispielen, Gruppendiskussionen und Vorträgen. In einer Art »Arbeitsprobe« stellen die Teilnehmer ihre Fähigkeiten unter Beweis. Hierbei werden sie von einem gut vorbereiteten »Berurteiler-Team« nach genau festgelegten Kriterien beobachtet.

## **Coaching und Training**

Coaching und Training sind Entwicklungsmaßnahmen, die an der Situation und an den Fähigkeiten einer einzelnen Führungskraft ansetzen. Ziel ist es, mit Blick auf die bevorstehenden Aufgaben wertvolle Fertigkeiten zu vermitteln und notwendige Verhaltensänderungen zu erreichen. Coaching unterscheidet sich vom Training vor allem dadurch, dass ein konkretes Anliegen des Teilnehmers im Vordergrund steht und bearbeitet wird.

Im Bereich Coaching und Training bieten wir verschiedene Maßnahmen an:

- Executive Coaching (für Einzelpersonen)
- Supervision Coaching (mit mehreren Teilnehmern aus vergleichbaren Funktionen)
- Teamcoaching (für ein bestehendes Team)
- Training.

## **Executive Coaching – der Weg zur schnellen Verhaltensänderung**

Fall eins: Wegbrechende Märkte, Personalabbau, Turnaround – für den Geschäftsführer eine neue Situation, die ihn überfordert. Ein begleitendes Coaching hilft ihm dabei, die Krise zu bewältigen und das Unternehmen neu auszurichten. Fall zwei: Ein IT-Spezialist steigt in eine Führungsposition auf – doch aufgrund fehlender Management-Erfahrungen fühlt er sich dem neuen Job nicht gewachsen. Mit Hilfe des Coachings gelingt es ihm, innerhalb weniger Monate die fehlenden Fähigkeiten zu erwerben.

Diese Beispiele sind typisch für den Einsatz des Executive Coaching. Oft geht es darum, dass eine neue Situation verändertes Verhalten abverlangt. Das Coaching zielt daher vor allem auf eine schnelle Verhaltensänderung ab, die in aller Regel in etwa 12 bis 14 Sitzungen erreichbar sind. Um eine effektive Vorgehensweise sicherzustellen, vereinbaren wir zu Beginn der Maßnahme klare Coaching-Ziele.



### **Supervision Coaching – gemeinsam Lösungen finden**

Als sehr effektive Beratungs- und Trainingsmethode hat sich das Supervision Coaching bewährt. Im Unterschied zum Executive Coaching richtet sich die Methode an eine Gruppe aus fünf bis sieben Teilnehmern, die alle aus vergleichbaren Funktionen kommen. Die Gruppe kann zum Beispiel auch aus Mitarbeitern bestehen, die alle neu zu Führungskräften benannt wurden.

Das Supervision Coaching beruht auf dem Prinzip nach dem die Teilnehmer voneinander lernen und – unter professioneller Anleitung – gemeinsam Lösungen finden. Auf die Tagesordnung kommen konkrete Fälle: Ein Teilnehmer berichtet zum Beispiel über eine knifflige Situation aus seinem Führungsalltag. Über spezielle Techniken gelingt es dem Supervisor, neue Sichtweisen und Handlungsoptionen ins Spiel zu bringen. Gemeinsam erarbeitet die Gruppe eine tragfähige Lösung.

### **Teamcoaching – das Miteinander verbessern**

Das Teamcoaching zielt darauf ab, Arbeitsweise und Leistungsfähigkeit eines bestehenden Teams – beispielsweise eines Geschäftsleitungsteams – zu verbessern. Anlass für ein Teamcoaching kann auch ein akutes Problem sein, das den Zusammenhalt und das Miteinander der Gruppe gefährdet.

### **Training – neue Verhaltensweisen einüben**

Training verstehen wir hauptsächlich als Verhaltenstraining. Inhaltlich ist es auf ein spezielles Verhaltensthema ausgerichtet, wobei wir immer auch die aktuellen Fragestellungen der Teilnehmer bearbeiten.

Unsere Trainingsthemen sind:

- Interkulturelles Management
- Konfliktmanagement
- Professionelles Verhandeln
- Teamentwicklung
- Mitarbeiterführung
- Auswahl und Beurteilung von Mitarbeitern
- Externe und interne Kundenorientierung

### **Organisationsentwicklung / Change Management**

Nicht immer reicht es aus, wenn Sie die richtigen Personalentscheidungen treffen oder Ihre Führungskräfte durch Entwicklungsmaßnahmen auf neue Herausforderungen vorbereiten. Manchmal ist es auch erforderlich, die Organisation zu verändern und an neue Erfordernisse anzupassen – auch



Strukturen, Prozesse und Abläufe müssen auf die Unternehmensziele hin neu ausgerichtet werden.

Das notwendige Wissen hierfür – davon sind wir überzeugt – ist in Ihrem Unternehmen vorhanden. Es geht darum, dieses Wissen zu erschließen und für die Optimierung der Prozesse und Abläufe zu nutzen. Die eigentliche Kunst des Change Managements liegt also darin, Führungskräfte und Mitarbeiter in das Projekt einzubeziehen sowie das in ihren Köpfen vorhandene Know-how zu mobilisieren, zu strukturieren und einzusetzen.

Unser Ansatz ist es deshalb, Veränderungen gemeinsam mit den Menschen im Unternehmen zu erarbeiten. Hierzu haben wir ein umfassendes Instrumentarium entwickelt, das sich auf bewährte wirtschaftspsychologische Methoden stützt. Zu unseren Leistungen zählen eine Organisationsdiagnose zu Projektbeginn, moderierte Workshops, aber auch Großgruppeninterventionen – Methoden, die es ermöglichen, mit bis zu 300 Personen gleichzeitig effizient zu arbeiten – wie Dialogkonferenz, Zukunftskonferenz und Open Space Technology.

### **Organisationsdiagnose – ein Luftbild Ihres Unternehmens**

Die Organisationsdiagnose verfolgt das Ziel, mit Blick auf ein Veränderungsprojekt die Ausgangssituation systematisch zu erfassen und zu beschreiben. Das Verfahren ermöglicht es, einen zuverlässigen Überblick über den Zustand des Unternehmens zu bekommen – vergleichbar dem Luftbild einer Stadt. Ineffiziente Strukturen und Brennpunkte fallen sofort ins Auge, weitere Diagnoseschritte und Verbesserungsmaßnahmen lassen sich systematisch ableiten.

### **Dialogkonferenz – Konsens schaffen**

Der Erfolg von Change Management hängt davon ab, dass Führungskräfte und Mitarbeiter die Ziele des Projekts verstehen und akzeptieren. Hierzu berufen wir eine »Dialogkonferenz« ein, bei der sich alle Führungskräfte in einem Raum versammeln. Aufgabe der Konferenz ist es, nicht nur über das Projekt zu informieren, sondern gemeinsam die Change Management-Ziele festzulegen – getreu dem Credo, dass Menschen nur dann wirklich an Zielen arbeiten, wenn sie an deren Etablierung beteiligt waren.

### **Zukunftskonferenz – eine Vision erarbeiten**

Auf einer Zukunftskonferenz arbeitet eine große Gruppe, die von ihrer Zusammensetzung her das gesamte Unternehmen spiegelt, an einer gemeinsamen Zukunftsvision. Besonderes Merkmal dieser Methode ist, dass vor allem an den bestehenden Gemeinsamkeiten gearbeitet wird, die meist in größerem Umfang vorhanden sind als gemeinhin angenommen. Das Ergebnis einer Zukunftskonferenz ist dann für alle handlungsleitend.



## **Open Space Technology – Selbstorganisation nutzen**

Die »Open Space Technology« eignet sich vor allem für Situationen, bei denen nahezu alle Mitarbeiter betroffen sind – zum Beispiel bei der Suche nach einem neuen Firmenkonzept oder bei der Fusion zweier Firmen. Gerade als Auftaktkonferenz vor Veränderungsprozessen hat sich die Open Space Technology bewährt. Die Methode baut auf die kreative Kraft der Selbstorganisation der Teilnehmenden, auf deren Gespür für die wirklich wichtigen und interessanten Themen und auf ihre Fähigkeit, Eigenerantwortung zu übernehmen. Obwohl das Verfahren mit sehr wenig Struktur startet, wird ein überraschend strukturiertes Ergebnis erzielt.

## **Restrukturierung des Personalwesens**

Ein modernes Human Resources (HR) umfasst weit mehr als die administrative Betreuung des Personals. Indem es Potenzial und Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter identifiziert, die geeigneten Mitarbeiter rekrutiert und die richtigen Rahmenbedingungen – sprich: passende Vergütungs- und Belohnungssysteme, leistungsgerechte Beurteilung und systematische Mitarbeiterkommunikation – setzt, bekommt das Personalwesen eine strategische Funktion. In Zusammenarbeit mit den Fachbereichen kann es maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Es lohnt sich also, den Personalprozess eingehender zu betrachten. Durch seine Restrukturierung lassen sich in aller Regel Kosten reduzieren, Produktivität und Qualität verbessern und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Mit unserem Instrumentarium im Bereich der Potenzialanalyse und der Rekrutierung unterstützen wir Sie dabei, in Ihrem Unternehmen den Prozess der Human Resources zu optimieren.

## **Potenzialanalyse – die wichtigsten Mitarbeiter identifizieren**

Mit verschiedenen Instrumenten helfen wir Ihnen dabei, Ihre wichtigsten Mitarbeiter zu identifizieren und gezielt weiter zu entwickeln. Einzel-Assessment, Gruppen-Assessment, teilnehmende Beobachtung, Simulationen, Fallstudien, Tests sind nur einige Beispiele aus dem Spektrum der Möglichkeiten. Zudem schulen wir die Vorgesetzten, um sie selbst in die Lage zu versetzen, Mitarbeiter auf professionelle Weise zu beurteilen. So stellen wir sicher, dass sich der Personalentwicklungs-Prozess Ihres Unternehmens dauerhaft verbessert.

## **Recruiting-Prozesse – entscheidend für die Qualität der Mitarbeiter**

Die Qualität Ihrer Mitarbeiter entscheidet sich weitgehend schon bei der Rekrutierung. Fehler bei der Einstellung kann auch eine aufwändige Personalentwicklung nur bedingt korrigieren. Wir helfen ihnen dabei, den



Recruiting-Prozess zu optimieren – von der Erarbeitung präziser Anforderungsprofile über geeignete Personalmarketing-Strategien, treffsichere Auswahlverfahren bis hin zu maßgeschneiderten Integrationsmaßnahmen.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass in fast jedem Rekrutierungsprozess Kostensenkungspotenzial von mindestens 20 bis 30 Prozent stecken – und das ohne jeden Qualitätsverlust. Hinzu kommen qualitative Verbesserungen: schnellere Durchlaufzeiten, bewerberorientierte Prozesse und Auswahlverfahren. Mit Hilfe eines Recruiting Audit analysieren wir Ihren Recruiting-Prozess und zeigen konkretes und umsetzbares Verbesserungspotenzial auf. Der Return on Investment beträgt in der Regel ein Vielfaches des Aufwandes.

### **HR-Strategie – abgeleitet von Ihren Unternehmenszielen**

Nicht nur Produktion und Vertrieb, auch der HR-Bereich kommt zunehmend auf den Prüfstand, muss seine Daseinsberechtigung und messbare Erfolge nachweisen. Wie ist die HR-Strategie mit der Unternehmensstrategie verzahnt? Welche Rolle – als Service Center, Verwalter, Gestalter, etc. – soll HR im Unternehmen spielen? Wie sehen optimale Struktur und Organisation des HR-Bereiches aus, wie erfolgt Kommunikation der eigenen Leistungen im Unternehmen? Das alles sind Fragestellungen, zu denen wir mit Ihnen zusammen Antworten und Maßnahmen erarbeiten – zum Wohl des Unternehmens, der Mitarbeiter und nicht zuletzt des HR-Bereichs.

### **Ausgewählte Projekte**

Die folgenden Projektbeschreibungen geben Ihnen einen Einblick in unsere Tätigkeit:

- Mittelständischer Automobilzulieferer: Führungskreis neu besetzt – Einzel-Assessments für alle internen und externen Kandidaten
- Maschinenbau-Unternehmen: Matrixorganisation stellte neue Anforderungen – Topleute strategierelevant ausgewählt
- Automobilhersteller: Probleme im Management-Team – Performance verbessert
- Private Equity-Gesellschaft: Management-Neubesetzung bei Maschinenbauer begleitet
- Maschinenbau-Konzern: Top-Manager von übermorgen identifiziert



Wir sind für Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen tätig – wie die folgende Auswahl weiterer Projekte deutlich macht:

- Deutsche US-Töchter Luftfahrtindustrie: Komplettes Führungsteam beurteilt – Management-Audit mit allen Geschäftsleitungsmitgliedern und Führungskräften der zweiten Ebene
- Krankenhaus: Chefarzt mit Marketing-Ambitionen gesucht – Einzel-Assessments zur strategisch ausgerichteten Besetzung von Chefarzt-positionen
- Pharmahersteller: Strategieumsetzung begleitet – Unterstützung in allen Unternehmensbereichen
- Automobilhersteller: Aufbau eines neuen Forschungsbereichs unterstützt
- Chemiekonzern: Einführungsberatung für ein neues Beurteilungssystem
- Mittelständisches Chemieunternehmen: Neue Arbeitsformen in der Produktion – Einführung unterstützt
- Pharmahersteller: Fit für neue Märkte – Verhandlungstraining und Coaching für Marktentwickler
- Chemiekonzern: Krisenintervention – Konzeption und Moderation eines Konfliktworkshops

## **Automobilzulieferer**

### **Nach Strategiewechsel und Akquisition: Führungskreis neu besetzt**

Nach der Übernahme eines Wettbewerbers stand ein namhafter Automobilzulieferer vor der Aufgabe, seine Strategie neu auszurichten und die Chancen der Akquisition zu nutzen. Das Unternehmen beschäftigt heute rund 60.000 Mitarbeiter und ist ein anerkannter Partner nahezu aller Automobilhersteller.

### **Zielsetzung**

Ziel des Projektes war es, die Führungspositionen des Unternehmens mit Persönlichkeiten zu besetzen, die in der Lage sein würden, die neue Strategie zu verstehen und zu realisieren. Mit unserem wirtschaftspsychologischen Know-how sollten wir diesen Auswahlprozess unterstützen.



## Vorgehensweise

In enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung identifizierten wir die geeigneten Führungskräfte für alle wichtigen Positionen sowohl auf der Ebene der Geschäftsführung als auch für die beiden darunter liegenden Ebenen. Die Umsetzung des Projektes erfolgte in drei Schritten:

- Strategiesitzung mit der Unternehmensleitung. Das Topmanagement legte uns die künftige Strategie des Unternehmens dar. Im Kern ging es darum, zum einen die Potenziale der Akquisition zu nutzen und zum anderen die Präsenz in Asien und Osteuropa massiv auszubauen.
- Anforderungen definieren. Abgeleitet aus der Strategie des Unternehmens definierten wir die Anforderungen an die Führungskräfte. Im Vordergrund standen dabei die strategiekritischen Kompetenzen. Klar war: Um die angestrebten Synergien zu realisieren und zugleich das Gesamtunternehmen international auszurichten, würde es weit mehr als bisher auf die Integrationsfähigkeiten und interkulturellen Kompetenzen der Führungskräfte ankommen. Wir erarbeiten die Anforderungsprofile und stimmten diese mit der Unternehmensleitung ab.
- Unternehmen trifft die Vorauswahl. Für jede Position schlug uns das Unternehmen ein oder zwei Kandidaten vor, die es im eigenen Hause entdeckt oder über Headhunter rekrutiert hatte und nach Vorgesprächen für geeignet hielt.
- Prüfung und Auswahl der Kandidaten. In umfassenden Einzel-Assessments – Executive Assessments (siehe dort) und Management Assessments (siehe dort) – prüften wir die vorgeschlagenen Kandidaten. Die zuvor erarbeitete Liste der strategiekritischen Führungskompetenzen, ergänzt durch funktionsbezogene Aspekte, diente uns hierbei als Beobachtungs- und Beurteilungsraster.

## Ergebnis

Fusion und Strategiewechsel sind der neuen FührungscREW gelungen, das Unternehmen agiert heute sehr erfolgreich. Zugleich haben wir das Unternehmen als langfristigen Mandanten gewonnen, für den wir jährlich etwa 50 bis 70 Einzel-Assessments durchführen. Dies geschieht weiterhin in enger Abstimmung mit der Unternehmensleitung, die uns im Falle einer Strategieänderung sofort einbezieht. Kommentar des Geschäftsführers: »Die beste Strategie taugt nichts, wenn wir keine Menschen haben, die sie verstehen und leben können«.



## **Maschinenbau-Unternehmen**

### **Matrixorganisation stellte neue Anforderungen: Topleute strategierelevant ausgewählt**

Im Zuge der Internationalisierung führte ein weltweit tätiges Maschinenbau-Unternehmen eine Matrixorganisation ein. Der Erfolg dieser sehr anspruchsvollen Organisationsform hing davon ab, an den Schaltstellen die richtigen Manager einzusetzen. Ganz neue Anforderungen rückten plötzlich in den Mittelpunkt.

### **Zielsetzung**

Ziel des Projektes war es, die neue Matrixorganisation zum Leben zu bringen – sprich: die entscheidenden Positionen mit Führungspersönlichkeiten zu besetzen, die in der Lage sein würden, nicht nur mit den Anforderungen der neuen Organisationsform zurecht zu kommen, sondern die darin liegenden Spielräume und Chancen für das Unternehmen zu nutzen. Mit unserem wirtschaftspsychologischen Know-how sollten wir diesen Auswahlprozess unterstützen.

### **Vorgehensweise**

Wie sich schnell herausstellte, stand das Unternehmen vor einer großen Herausforderung. Die Matrixorganisation erwies sich als höchst anspruchsvoll: Erstes Ordnungsschema sollte die Region (Europa, Asien, Nord-Amerika, Süd-Amerika) sein, zweites Ordnungsschema die Produktlinien (bei denen jeweils ein Produktlinienleiter über alle Funktionen hinweg agiert) und das dritte Ordnungsschema waren Querschnittsfunktionen wie F&E oder Finanzen. Eine Führungskraft in einer solchen Organisation muss in der Lage sein, sich in drei Richtungen abzustimmen – mit dem regionalen Manager, dem Produktlinien-Manager und den Mitarbeitern aus den Querschnittsfunktionen.

Damit war klar, dass die neue Organisation Menschen mit besonderen Fähigkeiten erforderte. Ein »Matrix-Manager« muss konfliktfähig und mutig sein, denn nur so wird es ihm gelingen, seine Spielräume zu nutzen und die Grenzen der dreidimensionalen Matrix auszuloten. Und er muss Ambiguität aushalten können: Anders als in einer klassischen hierarchischen Organisation hat er keinen eindeutigen Vorgesetzten, sondern agiert unter unsicheren Vorgaben und im Spannungsfeld der unterschiedlichen Interessen seiner Matrix-Kollegen. Da ihm diese nicht disziplinarisch unterstellt sind, muss er seine Ziele durch Verhandlungen erreichen – wofür er eine weitere wesentliche Kompetenz benötigt: persönliche Autorität.

In enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung identifizierten wir die geeigneten Führungskräfte für alle wichtigen Positionen.



Die Umsetzung des Projektes erfolgte in drei Schritten:

- Strategiesitzung mit der Unternehmensleitung. Das Topmanagement legte uns die künftige Strategie des Unternehmens und die daraus abgeleitete neue Matrix-Organisation dar.
- Anforderungen definieren. Anhand der Ergebnisse definierten wir die Anforderungen an die Führungskräfte, insbesondere legten wir die erfolgskritischen Kompetenzen fest. Die Anforderungsprofile stimmten wir mit der Unternehmensleitung ab.
- Unternehmen trifft die Vorauswahl. Für jede Position schlug uns das Unternehmen ein oder zwei Kandidaten vor, die teilweise aus dem eigenen Hause, teilweise von außen kamen.
- Prüfung und Auswahl der Kandidaten. In Executive Assessments (siehe dort) prüften wir die vorgeschlagenen Kandidaten. Die zuvor erarbeitete Liste der erfolgskritischen Führungskompetenzen, ergänzt durch funktionsbezogene Aspekte, diente uns hierbei als Beobachtungs- und Beurteilungsraster.

### **Ergebnis**

Im Zuge der Einzel-Assessments stellte sich heraus, dass einige bewährte Führungskräfte, die eigentlich im Hause hätten bleiben sollen, den neuen Anforderungen nicht gewachsen waren. Um den Erfolg der neuen Matrix-Organisation nicht zu gefährden, hat das Unternehmen daher mehrere Top-Positionen neu besetzt.

## **Automobilhersteller**

### **Probleme im Management-Team: Performance verbessert**

Im Führungsteam eines Automobilherstellers ließ die Zusammenarbeit zu wünschen übrig. Gegenseitiges Misstrauen beherrschte die Atmosphäre und drohte den Erfolg des Unternehmens zu gefährden.

### **Zielsetzung**

Ziel des Projektes war es, die Performance des Management-Teams zu verbessern.



## **Vorgehensweise**

Der Erfolg eines Management-Teams hängt vor allem von zwei Einflussfaktoren ab:

- der Kompetenz des einzelnen Teammitglieds sowie
- der Interaktion der einzelnen Teammitglieder untereinander.

In beiden Fällen kann das Know-how des Wirtschaftspsychologen einen wesentlichen Beitrag leisten, um den Managementterfolg zu verbessern oder sicherzustellen. In einem einleitenden Workshop mit dem Führungsteam des Automobilherstellers erarbeiteten wir diese grundlegenden Zusammenhänge und zeigten die Möglichkeiten auf, die Teamsituation zu verbessern.

Im zweiten Schritt führten wir mit jedem einzelnen Mitglied des Teams – insgesamt 14 Personen, bestehend aus Vorstand und Bereichsleitern – ein Executive Assessment (siehe dort) durch. Ziel war es, die Stärken und Schwächen der einzelnen Teammitglieder festzustellen, auch vor dem Hintergrund der Unternehmensstrategie. Damit war jedem Mitglied klar, wo sein Entwicklungsbedarf lag und wo es Ansätze gab, den Teambeitrag zu verbessern.

Im dritten Schritt untersuchten wir – nun wieder in der Gruppe – die Interaktionsmechanismen zwischen den einzelnen Teammitgliedern: Welche Mechanismen tragen zum Unternehmenserfolg bei, welche sind dagegen schädlich? Auf diese Weise entstand eine Liste von funktionalen und dysfunktionalen Aspekten, die das Team damals prägten. Aus den vorausgegangenen Einzel-Assessments kannten wir die Eigenarten der Teammitglieder, was uns jetzt dabei half, die kritischen Aspekte im Zusammenspiel des Teams schnell zu erkennen.

Vor allem ein kritisches Problem galt es zu lösen: Die Teammitglieder hatten das Gefühl, einander nicht vertrauen zu können. Vordringlich war deshalb eine Maßnahme, um Vertrauen zu schaffen. Wir wählten folgendes Verfahren: Jedes Teammitglied erhielt den Auftrag, vor der Gruppe offen über die eigenen Stärken und Schwächen zu sprechen – so wie es sie vorher in den Einzelcoachings erfahren und auch als richtig empfunden hatte. Das offene Aussprechen der Schwächen und gegenseitige Kennenlernen der Stärken führten dazu, dass die Gruppenmitglieder einander akzeptierten, von den Stärken der jeweils anderen lernen wollten – und zueinander Vertrauen fassten.

## **Ergebnis**

Das Konzept war erfolgreich, wie uns die Firma bestätigte. Sicher: Die Mitglieder des Management-Teams haben nach wie vor ihre Schwächen, doch sie kennen diese und arbeiten daran. Vor allem aber verbesserte sich



das Zusammenspiel der Teammitglieder. Die Kombination beider Faktoren – verbesserte Qualität des einzelnen Teammitglieds, verbesserte Interaktion zwischen den Mitgliedern – hat die Leistung des Management-Teams und damit den Unternehmenserfolg deutlich erhöht.

## **Private Equity-Gesellschaft**

### **Im Auftrag einer Private Equity-Gesellschaft : Management-Neubesetzung begleitet**

Bei einem mittelständisches Maschinenbau-Unternehmen – Größenordnung rund 10.000 Mitarbeiter – stand die gesamte Geschäftsführung auf dem Prüfstand. Der Grund: Eine Beteiligungsgesellschaft war in das Unternehmen eingestiegen und wollte sicherstellen, dass das Management in der Lage war, die geplanten Renditeziele zu erreichen.

### **Zielsetzung**

Ziel des Projektes war es, bei dem Maschinenbau-Unternehmen ein Management zu bilden, das die Gewinnerwartungen der Beteiligungsgesellschaft würde erfüllen können. Im Auftrag dieser Private Equity-Gesellschaft begleiteten wir die Auswahl der Geschäftsführungs-Mitglieder.

### **Vorgehensweise**

Der Einstieg einer Private Equity-Gesellschaft führt häufig zu einem grundsätzlichen Konflikt mit dem alten Management:

- Der Investor hat Interesse an einem schnellen unternehmerischen Erfolg. Er verfolgt das Ziel, seine Beteiligung in wenigen Jahren mit einer hohen Rendite wieder zu verkaufen.
- Der Unternehmer, der seit vielen Jahren für seinen Betrieb arbeitet, denkt in langfristigen Kategorien. Er möchte sein Unternehmen auf Dauer erhalten und ist nicht bereit, seine Strategie um kurzfristiger Erfolge willen aufzugeben.

Oft ist dieser Konflikt nicht lösbar, weil der Investor von der bisherigen Geschäftsführung verlangt, dass sie gegen ihre langfristigen strategischen Interessen handelt.

In dieser konflikträchtigen Situation erhielten wir den Auftrag, mit den drei Geschäftsführern des Maschinenbau-Unternehmens Einzel-Assessments (Executive Assessment) durchzuführen. Wir sollten feststellen, ob die Manager in der Lage waren, die Ziele der Beteiligungsgesellschaft umzu-



setzen. Die Ergebnisse der Einzel-Assessments waren sehr unterschiedlich:

- Der Vorsitzende der Geschäftsführung, so stellte sich heraus, war in der Lage, sich den neuen Anforderungen anzupassen. Er war erst vor einem halben Jahr in das Unternehmen gekommen und besaß genug Flexibilität, auf die Ziele der Private Equity-Gesellschaft umzuschwenken.
- Ein weiteres Mitglied der Geschäftsführung wollte gerne im Unternehmen bleiben, wir empfahlen jedoch dessen Ablösung. Im Assessment hatte der Manager entschieden gegen die geplanten Maßnahmen des Investors argumentiert, weil sie dem Unternehmen langfristig schaden würden. Seine Ausführungen waren brillant und absolut stichhaltig, vermutlich hatte er mit seinen Befürchtungen Recht. Was jedoch jetzt zählte und den Ausschlag gab: Der Geschäftsführer machte deutlich, dass er sich der Räson des Private Equity-Investors nicht würde unterwerfen können.
- Ganz anders der dritte Geschäftsführer: Während des Assessments wurde ihm klar, dass seine Philosophie mit der des Investors nicht vereinbar war. Von sich aus zog er die Konsequenz, das Unternehmen zu verlassen.

### **Ergebnis**

In der Folge unserer Beratung verließen zwei der drei Geschäftsführer das Unternehmen und wurden durch externe Manager ersetzt (deren Auswahl wir ebenfalls durch Executive Assessments absicherten). Es handelte sich dabei um zwei erfahrene Sanierer. Für den Investor ist damit sichergestellt, dass die Geschäftsführung des Maschinenbau-Unternehmens die angepeilten Renditeziele konsequent verfolgt und den Exit-Termin im Auge behält.

## **Maschinenbau-Konzern**

### **Nach konzernweiter Suche: Top-Manager von übermorgen identifiziert**

Ein weltweit tätiger Maschinenbau-Konzern suchte in den eigenen Reihen nach den Top-Managern von übermorgen. Wir unterstützten das Unternehmen, die geeigneten Nachwuchskräfte zu finden – mit überraschendem Ergebnis.

### **Zielsetzung**

Ziel des Projektes war es, unter den rund 20.000 Mitarbeitern die Potenzialträger zu identifizieren, die in der Lage sein würden, die Vision und langfristige Strategie des Konzerns zu realisieren.



## Vorgehensweise

Bei der Vorauswahl setzte das Unternehmen auf eine Selbstselektion, indem es ein sehr anspruchsvolles Trainingsprogramm konzipierte. Jedem Interessenten war klar, dass dieses Programm neben der Tagesarbeit viel Zeit und Engagement abverlangen würde. Wer sich meldet – so die Idee – nimmt an einem Assessment Center teil, in welchem das eigene Potential kritisch überprüft wird. Nur wer diese Hürde schafft, wird für das zweijährige Programm zugelassen.

In enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung planten wir die Vorgehensweise. Die Umsetzung des Projektes erfolgte in folgenden Schritten:

- Strategiesitzung mit der Unternehmensleitung. Das Topmanagement vermittelte uns Vision und Strategie des Konzerns.
- Anforderungen definieren. Anhand der Ergebnisse definierten wir die Anforderungen an die Führungskräfte. Insbesondere legten wir die Kompetenzen fest, die notwendig sind, um die Strategie des Unternehmens zu realisieren.
- Vorauswahl der Kandidaten. Nach dem Motto »Wir suchen die Leute, die das Unternehmen in die Zukunft führen« präsentierten Geschäftsführer und Personalleiter das Projekt in den einzelnen Business Units und stellten das geplante Trainingsprogramm inklusiv Anforderungskatalog vor.
- Prüfung und Auswahl der Kandidaten. Die Anwärter des Trainingsprogramms durchliefen ein Gruppen-Auswahlverfahren (Assessment Center), mit dem wir feststellten, ob sie tatsächlich über das Potenzial verfügen, um die Vision des Unternehmens zu realisieren. Als Beobachter nahmen am Assessment Center – neben zwei Beratenden Wirtschaftspsychologen – auch der Personalleiter und die Geschäftsführer des Konzerns teil.

## Ergebnis

Das Ergebnis überraschte alle Beteiligten. Für das Programm hatten sich lediglich zwanzig mögliche Potenzialträger gemeldet – bei 20.000 Mitarbeitern erstaunlich wenige. Und nur einige wenige schafften es, die Hürde des Assessment Center zur Aufnahme in das Trainingsprogramm zu nehmen. Während der Personalchef das Ergebnis als niederschmetternd empfand, sah die Konzernleitung darin eine Aufforderung, schnell zu handeln: »Wir wissen jetzt, dass wir in einer sehr gefährlichen Lage sind«, konstatierte der Vorsitzende der Geschäftsführung. »Wir benötigen dringend frische Top-Kräfte für den Führungsnachwuchs«.



## **Mandanten**

Abbott GmbH & Co.KG  
Accenture GmbH  
Ahrens & Bimboese GmbH  
apetito Catering GmbH  
Arabella Hospitality Group  
ArabellaStarwood Hotels & Resorts GmbH  
Arcor AG & Co.KG  
Areva NP GmbH  
Argillon GmbH  
Avis Autovermietung GmbH & Co. KG  
AXA Service AG  
BASF IT Service GmbH  
BASF SE  
Bavaria International Aircraft Leasing  
Bayerische Hausbau GmbH  
Bayerische Immobilien Gruppe  
BBT Thermotechnik GmbH  
Berge & Meer Touristik GmbH  
Blickle Räder+Rollen GmbH u. Co.KG  
Böhringer Ingelheim Pharma GmbH & Co.KG  
Brockhaus Private Equity GmbH  
Clariant Verwaltungsgesellschaft mbH  
comdirekt Bank AG  
consell Werbeagentur GmbH  
Continental AG  
Continental Teves AG & Co. oHG  
ContiTech AG  
Covidien AG  
Creaton AG  
Damp Holding AG  
Delton AG  
DEMAG Cranes & Components GmbH  
Deutsche Telekom AG  
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt  
DFS Deutsche Flugsicherung GmbH  
Dr. Ing. h.c.f. Porsche AG  
Dynamit Nobel GmbH  
easycash Holding GmbH  
Eaton Fluid Power GmbH  
Elementerra GmbH



EMAG Holding GmbH  
Emitec Gesellschaft für Emmissionstechnologie mbH  
Ernst Klett Verlag GmbH  
Esser, Franke & Partner GmbH  
Eternit AG  
EVO Energieversorgung Offenbach AG  
Ferrero Deutschland GmbH  
Ferrero MCS GmbH & Co. KG  
Flowserve Essen GmbH  
Fuhrmann & Schütz Healthcare Public Relations GmbH & Co. KG  
Fürst-Gruppe  
Fürstlich Fürstenbergische Brauerei GmbH & Co.KG  
Gauselmann AG  
GDV Gütegemeinschaft Diät und Vollkost e.V.  
Graf Hardenberg-Gruppe  
Heraeus Holding GmbH  
Hessisches Landesamt für Straßen- und Verkehrswesen  
Hexal AG  
Hochschule Ravensburg-Weingarten  
Hochtief AG  
Institut Straumann AG  
ITT Corporation  
KAEFER Isoliertechnik GmbH & Co. KG  
Kaiserswerther Diakonie  
Kamps-Gruppe  
Karlsberg Brauerei GmbH  
KBV Kassenärztliche Bundesvereinigung  
Keiper GmbH & Co.KG  
Keiper Recaro Group  
KfW Bankengruppe  
Kulmbacher Brauerei AG  
Külpp & Partner  
LuK GmbH & Co.  
Lukaskrankenhaus GmbH  
Lurgi GmbH  
Mahle GmbH  
MAN AG  
Marconi Communications GmbH  
Maria Soell GmbH  
Marquardt GmbH  
Mazda Motor Europe GmbH



MB-technology GmbH  
Merckle GmbH  
Metro Group  
Mettler-Toledo GmbH  
Monier Braas GmbH  
MSD Sharp & Dohme GmbH  
MTU Aero Engines GmbH  
Neue Dorint GmbH  
Obermark GmbH  
Oerlikon Neumag  
Oerlikon Textile GmbH & Co.KG  
Organon GmbH  
Paulaner Brauerei GmbH & Co.KG  
Pearson GmbH  
Peri GmbH  
Pit-Stop Auto Service GmbH  
Porsche AG  
Porsche Deutschland GmbH  
Porsche Lizenz- und Handelsgesellschaft mbH & Co. KG  
Privat-Brauerei Schmucker GmbH & Co.KG  
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG  
Rational AG  
Recaro Aircraft Seating GmbH & Co.KG  
Recaro GmbH & Co.KG  
Repower Systems AG  
Richter Chemie-Technik GmbH  
Sandoz Pharmaceuticals GmbH  
Sanofi Pasteur MSD GmbH  
Schaeffler KG  
Schenck Process GmbH  
Schöck Bauteile GmbH  
Schörghuber Akademie und Personalservice GmbH  
Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG  
Schörghuber Unternehmensgruppe  
Silgan White Cap Deutschland GmbH  
Sirona Dental Systems GmbH  
Smart GmbH  
Sparkassenversicherung Lebensversicherung AG  
Stadtbauplan GmbH  
Starwood Hotels & Resorts Worldwide Inc.  
SW-Schwäbische Werkzeugmaschinen GmbH



Tenneco Automotive Deutschland GmbH  
Tenovis GmbH & Co.KG  
TEVA Pharmaceuticals Germany GmbH  
Twintec Technologie GmbH  
Utz Gruppe  
Valeo Schalter und Sensoren GmbH  
Wabco Fahrzeugsysteme GmbH  
WestLB AG  
Wilma Bau- und Entwicklungsgesellschaft mbH  
Wörwag Pharma GmbH & Co.KG  
Zoom Deutschland GmbH



## **SLP Team**

Wir sind langjährig erfahrene Wirtschaftspsychologen. Lernen Sie hier unsere Partner und Berater sowie Associate Partner kennen, die uns im internationalen Umfeld unterstützen. Unser Office Management ist darüber hinaus bei allen Fragen gerne als erster Ansprechpartner für sie da.

## **Partner und Berater**

### **Dr. Andreas Sourisseaux, Gründungspartner**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner steht Dr. Andreas Sourisseaux für die Bereiche Executive Assessments, Management Diagnostik und Unternehmensdiagnostik. Vor der Gründung von Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner im Jahr 1996 und nach seinem Studium der Psychologie und der Wirtschaftswissenschaften war Dr. Andreas Sourisseaux Hochschulassistent am Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie der Technischen Universität Darmstadt und als Wirtschaftspsychologe bei der BP AG, SCS GmbH und KfW tätig.

### **Martin Lüdemann, Gründungspartner**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann und Partner ist Martin Lüdemann verantwortlich für die Themen Organisationsentwicklung, Coaching und Training. Die Hauptfelder seiner Tätigkeit sind Team-, Gruppen- und Einzelcoachings, Großgruppeninterventionen und Moderation von Workshops. Vor der Gründung der Partnerschaft war Martin Lüdemann mehrere Jahre Berater bei Lufthansa Consulting in Köln und danach freiberuflich als Berater tätig. Martin Lüdemann nutzt Interventionstechniken aus den Bereichen Gruppendynamik und Großgruppenmethodik. Er absolvierte ein Studium der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie und Marketing an der TU Darmstadt.

### **Jörg Polenz, Partner seit 1996**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner ist Jörg Polenz schwerpunktmäßig in den Bereichen Executive Assessments, Management Diagnostik und Coaching tätig. Nach dem Studium der Psychologie und Sprechwissenschaften war Jörg Polenz Dozent bei einem privaten Weiterbildungsinstitut und als Wirtschaftspsychologe bei der Lufthansa Technik AG in den Aufgabenfeldern der Eignungsdiagnostik und der Führungskräfteentwicklung tätig.



### **Roderic Macmillan, Assoziierter Partner seit 1996**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner ist Roderic Macmillan seit Gründungsbeginn assoziierter Partner. Als unabhängiger Berater mit heute 25 Jahren Erfahrung ist er in den Bereichen Management Diagnostik und Entwicklung von Führungskräften für internationale Unternehmen der Branchen Telekommunikation, Elektronik, Chemie und Tourismus tätig. Vor seiner Beratertätigkeit und nach seinem Studium der Wirtschaftspsychologie war Roderic Macmillan als Wirtschaftspsychologe bei ITT Europe und bei Urwick Orr & Partners tätig. Roderic Macmillan ist ein »Chartered Psychologist« in Großbritannien sowie ein »Certified Management Consultant, Fellowship grade«. Darüber hinaus ist er mit Berufsorganisationen in Belgien und USA verbunden.

### **Christof Fertsch-Röver, Partner seit 2003**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner steht Christof Fertsch-Röver für die Bereiche Management Diagnostik, Entwicklung und Umsetzung von HR-Strategien und -Prozessen sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen im Rahmen von Reorganisationen oder Mergers & Acquisitions. Vor seinem Eintritt als Partner bei Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner war er bereits 17 Jahre bei anderen namhaften Beratungsgesellschaften als Partner und Berater aktiv, national und international. Neben seinem Studium der Psychologie hat er verschiedene Zusatzausbildungen im Bereich Management (u.a. Harvard Business School, Columbia Business School) absolviert.

### **Sina Stübig, Beraterin**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner ist Sina Stübig als Beraterin vorwiegend im Bereich der Management Diagnostik tätig. Executive Assessments sowie Assessment Center bilden ihre Beratungsschwerpunkte. Ein weiterer Gegenstand ihrer Aufgabe ist die Entwicklung von Instrumenten zur Management-Diagnostik. Sina Stübig absolvierte das Studium der Psychologie bis zum Vordiplom an der Technischen Universität in Darmstadt, wechselte dann an die RWTH Aachen mit dem Schwerpunkt der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Nach dem Studium der Psychologie war Sina Stübig als Projektleiterin für die CareerVenture Recruitingveranstaltungen tätig und konzentrierte sich hier schwerpunktmäßig auf die Rekrutierung und Vorauswahl von Hochschulabsolventen und Young Professionals. Seit September 2006 verstärkt Sina Stübig das Team von Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner.



### **Nadja Wienand, Beraterin**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner ist Nadja Wienand schwerpunktmäßig in den Bereichen Management und Professional Assessments, Management Diagnostik und Coaching tätig. Bereits während des Studiums der Betriebswirtschaft in Mannheim und auch im anschließenden Studium der Psychologie in Darmstadt war Nadja Wienand als freie Trainerin tätig und betreute anschließend als Wirtschaftspsychologin die Aufgabenfelder Personalentwicklung und Training mit dem Schwerpunkt Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung in der Business Unit ID der Continental Automotive GmbH.

### **Harald Schmidt, freier Berater**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann und Partner ist Harald Schmidt seit 2006 im Bereich Managementdiagnostik, Coaching und Führungskräfte- und Training tätig. Darüber hinaus arbeitet er als Wirtschaftspsychologe für die Deutsche Lufthansa AG. Nach seinem Studium der Psychologie an der Universität Frankfurt absolvierte er eine Ausbildung in systemischer Organisationsentwicklung und Change Management. Betriebswirtschaftliche Erfahrungen konnte Harald Schmidt sowohl während einer zehnjährigen Tätigkeit im Bereich Media/Marketing sammeln als auch als Geschäftsführer einer Handelsorganisation. Während dieser Zeit lebte und arbeitete er teilweise in Großbritannien und konnte so auch internationale Erfahrung sammeln.

### **Dr. Katja Stilz, freie Beraterin**

Innerhalb der Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner ist Dr. Katja Stilz seit 2006 im Bereich der Management Diagnostik beratend tätig. Dr. Katja Stilz studierte an der Universität Bonn Psychologie mit dem Schwerpunkt Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie und promovierte später im Bereich der Unternehmerpsychologie. Nach dem Studium war sie rund 10 Jahre in der Deutsche Telekom AG zunächst als Spezialistin, wenig später in verschiedenen Führungspositionen im Bereich der Managementauswahl und -entwicklung aktiv. Seit 1999 berät sie selbstständig in Fragen der Managementdiagnostik sowie Personal- und Unternehmensführung. Daneben konnte sie eigene unternehmerische Erfahrung gewinnen und lehrt im Rahmen einer Professur im Studiengang Wirtschaftspsychologie.



## **Office Management**

### **Nicole Steier**

Assistant and Assessment Support

Telefon: +49 61 51/ 39 13 6-0

Fax: +49 61 51/ 39 13 6-29

Email: nicole@slp-wirtschaftspsychologen.de

### **Shirin Göbel**

Auszubildende zur Kauffrau für Bürokommunikation

Telefon: +49 61 51/ 39 13 6-0

Fax: +49 61 51/ 39 13 6-29

Email: shirin@slp-wirtschaftspsychologen.de

### **Antje Marquard**

Accounting and Back Office Support

Telefon: +49 61 51/ 39 13 6-0

Fax: +49 61 51/ 39 13 6-29

Email: antje@slp-wirtschaftspsychologen.de

## **Associate Partners: Europe**

### **Charles Marchant, Psychologist, Germany/France**

Charles Marchant is of French nationality and studied industrial and organizational psychology and Business Administration at the Free University Brussels. He began his career working as researcher in the heavy industries, then as HR-manager in Congo for a Belgium industrial group, in Belgium and Luxemburg for a Swiss based international trade company, and in Germany as CEO for an import and trade company. In 1992 he returned to his first vocation of human resources and established Marchant Human Resources in Frankfurt with an emphasis on executive search and assessment in the German French area. He also acquired a specific expertise in post-merge multicultural team integration. For this purpose he developed a genuine method to acquire effective behaviours in any intercultural situation.



### **Rosanna Gallo, Psychologist, Italy**

She is a psychologist, specialised in work and organization and in well-being in the workplace and professor of promoting organizational well-being at university of Parma. She has worked for international consultant firms such as Hay Management Consultants and Watson Wyatt, Towers Watson. She holds a master in personnel development and a master in training trainers and attended the 3-year Paris conference of leadership authority and changing (International Federation of Social Innovation) and the 2 years adaptive leadership course (Cambridge Leadership Association) in New York. She attended the Kennedy School of Harvard on the art and practices leadership program. She is being certified by Annie McKee on emotional intelligence with Teleos Leadership Institute. She works on HR development, competency models, international assessment, executive coaching, managerial skills, performance management and experimental laboratories in management of emotions, relationship skills, leadership and teambuilding. She has written books on assessment centres, team building, quality of life and wellbeing in organisations, emotional intelligence, organizational development, as well as articles on development centres, organizational wellbeing and depression, leadership, collusion in training, etc.

### **Dr Krystyna Balawajder, Psychologist, Poland/Belgium**

Dr Krystyna Balawajder is specialized in work and organization psychology as well as in social psychology. Dr Krystyna Balawajder is a lecturer at the Warsaw School of Social Sciences and Humanities in Poland and she runs the enterprise 'Balawajder Consulting' in Belgium, specialized in rendering services on the European market in the following activities: consultation for HRM specialists (assessment of managers, conflict resolution, business negotiations, improving organizational changes, developing employees skills), training for managers concerning: cooperation, effective communication, strategies of negotiation, effective and strategic management, organizational change management. She has published two books and 25 articles regarding this subject.

### **Dr Frantisek Belohlavek, Psychologist, Slovakia/Czech Republic**

Dr Frantisek Belohlavek studied industrial psychology at the Olomouc University (CZ) and data analysis at the Charles University in Prague. He worked as a psychologist and HR manager in a big civil engineering com-



pany. Later, he taught HRM at the Olomouc University and worked as an executive director of a private school for managers. He has been a co-owner and a senior consultant of the company Traicon (Transform) for 18 years. He co-operates with automotive companies (Skoda, Hyundai, Continental, INA, TRW) as an assessor and management trainer. He has written eight books about leadership and human resources.

### **Stefan Lindstam, Psychologist, Sweden**

Stefan Lindstam works as consultant specialising in management diagnostics. Mr Lindstam studied psychology with emphasis on work and organisation psychology at the university of Freiburg and the university of Mannheim. From 1999 to 2002, he worked as business psychologist at the HR-consultancy Assessio in Stockholm, Sweden, primary with management and professional assessments. Since 2002 he is owner of Psytest AB in Malmö, Sweden.

### **Indrani Choudhury, Psychologist, United Kingdom**

Indrani Choudhury initially trained as a teacher and then as a child psychologist and family therapist. As a senior manager in the public sector she undertook a diploma in business management. She then developed an interest in organizations and harnessing the potential of individuals within organizations and trained as an organizational / business psychologist. Since becoming an independent consultant she has worked in a range of public and private sector organizations in the United Kingdom and abroad as a business and coaching psychologist. The combination of skills as a family therapist and organizational psychologist help her to analyze the context and determine the 'fit' between the individual and the clients' organization. She is interested in the cross cultural and global context and has published in this area.

### **Roderic Macmillan, Psychologist, United Kingdom**

Roderic has been an associate partner at SLP since its foundation. An independent consultant with more than 25 years experience, he is involved in management diagnostics and the assessment and development of executives for international companies. After completing his education in psychology, Roderic worked as a consultant at Urwick Orr & Partners and at ITT Europe in Brussels. He is a chartered psychologist in Britain and a certified management consultant, fellowship grade, and is affiliated to profes-



sional bodies in Belgium and the USA.

### **Lucas Monzani, Psychologist, Spain/Portugal**

Lic. Lucas Monzani is both an Erasmus Mundus Master in Work, Organizational and Personal Psychology, and a Clinical psychologist. He has worked in both the private and public sector in the fields of Leadership & Coaching, Recruitment, E-learning and Training. He contributed to several leadership projects within the Department of Peacekeeping Operations (DPKO) of the United Nations. Currently Lic. Lucas Monzani is a researcher at the Institute for Organizational Development and Quality of Work Life, (IDOCAL) of the University of Valencia (Spain), where he combines his psychological research activities with his professional practice. His research and practitioner interest are focused in advanced concepts in Organizational Behavior, such as new forms of Leadership, Distributed Adaptive Teams, and bridging Neuropsychology with Organizational Behavior.

### **Associate Partners: India**

#### **Cynthia D'Souza, Psychologist, India**

Prior partnering with SLP India Cynthia D'Souza worked in very senior managerial positions in Coca-Cola India Inc., Warner Lambert - India, Eureka Forbes Ltd, Procter & Gamble and TATA Consultancy Services (the largest software company in India) and worked as an independent consultant. Cynthia D'Souza completed her graduation in psychology from Mumbai University in 1974 and her masters program in Human Resources (Including Industrial Psychology) from a premier Institute in India in 1976 (TATA Institute of Social Sciences).

#### **Binaifer Khanna, Psychologist, India**

Binaifer brings over 20 years of work experience, both as a senior executive and as a consultant. She has worked with the Tata Group before joining Synthesis Management Consultants Pvt. Ltd. In 2000. As a consultant she specializes in the area of human resources management and leadership development. Binaifer has a PG degree in human resources management of the NMIMS in Mumbai. She is a certified assessor for assessment centers and possesses expertise relevant for coaching. Binaifer gained experience in organization diagnosis, designing and conducting assessment cen-



ters, 360 degree feedback surveys, management development and training, etc.

### **Associate Partners: Asia-Pacific**

#### **Tak Chan, Psychologist, China**

Tak Chan has extensive experience in executive coaching, leadership development, talent assessment, executive integration, succession planning and development, stress management, team effectiveness and process coaching. He is a registered psychologist in Hong Kong, and a member of Hong Kong Psychological Society, and American Psychological Association. Prior partnering with SLP, he practiced clinical psychology at New York City Health & Hospitals Corporation, and received his Ph.D. in clinical psychology from The Graduate Faculty, New School for Social Research. He grew up in Hong Kong and subsequently educated and lived in New York City for 15 years.

#### **Takashi Tanaka, Psychologist, Japan**

Takashi Tanaka is a business-coach specialising in integrated development solutions. He coaches executives and business leaders who need to boost their performance and business results in managing global responsibilities and transitioning to new rules. He speaks English fluently due to more than 15 years of work experience for U.S.-based pharmaceutical and human resource consulting firms. Takashi Tanaka received his M.A. in organizational psychology from Columbia University and his MBA in human resource management from Long Island University, New York. He is a candidate for Ph.D. in organizational behaviour at Keio University, Graduate School for Business Administration.

### **Associate Partners: USA**

#### **Roderic Macmillan, Psychologist, USA**

Roderic has been an associate partner at SLP since its foundation. An independent consultant with more than 25 years experience, he is involved in management diagnostics and the assessment and development of executives for international companies. After completing his education in psychology, Roderic worked as a consultant at Urwick Orr & Partners and at ITT Europe in Brussels. He is a chartered psychologist in Britain and a cer-



tified management consultant, fellowship grade, and is affiliated to professional bodies in Belgium and the USA.

### **Associate Partners: Latin-America**

#### **Lucas Monzani, Psychologist, Latin America**

Lic. Lucas Monzani is both an Erasmus Mundus Master in Work, Organizational and Personal Psychology, and a Clinical psychologist. He has worked in both the private and public sector in the fields of Leadership & Coaching, Recruitment, E-learning and Training. He contributed to several leadership projects within the Department of Peacekeeping Operations (DPKO) of the United Nations. Currently Lic. Lucas Monzani is a researcher at the Institute for Organizational Development and Quality of Work Life, (IDOCAL) of the University of Valencia (Spain), where he combines his psychological research activities with his professional practice. His research and practitioner interest are focused in advanced concepts in Organizational Behavior, such as new forms of Leadership, Distributed Adaptive Teams, and bridging Neuropsychology with Organizational Behavior.



## **SLP International**

### **Internationale Kooperationen**

Wir denken global!

Unser wirtschaftspsychologisches Beratungsunternehmen ist international vernetzt und bietet Ihnen auch im interkulturellen Umfeld professionelle Beratung zu wirtschaftspsychologischen Fragestellungen.

Unsere Berater sind international tätige Psychologen mit langjähriger Erfahrung, die im Sinne unseres besonderen Beratungsansatzes arbeiten. Sie sind mit unserer Methodik vollständig vertraut und werden auch im interkulturellen Umfeld unseren hohen Qualitätsanforderungen gerecht. Gemeinsam mit unseren Mandanten erarbeiten wir adäquate Lösungen.

Erfahren Sie mehr über unsere Kooperationspartner:

SLP India  
SLP Asia Pacific  
SLP Europe

Bei Interesse kontaktieren Sie gerne unser Büro in Darmstadt:

Dr. Sourisseaux, Lüdemann & Partner  
Rheinstrasse 40-42  
D-64283 Darmstadt  
Telefon: +49 61 51/ 39 13 6-0  
Fax: +49 61 51/ 39 13 6-29

### **Forschung**

Wir verstehen uns als Berater mit wissenschaftlichem Hintergrund. Zu unserem Selbstverständnis gehört es deshalb, eigene Forschungsarbeit zu leisten – auch in Zusammenarbeit mit Hochschulen. Unsere Forschungsvorhaben, die zum Teil durch Dritte finanziert werden, beziehen sich auf aktuelle Fragestellungen der Organisationspsychologie (psychologisches Modell der Dienstleistung, Anforderungskriterien an internationale Manager, Formen selbstgesteuerten Lernens von Unternehmen).



## So finden Sie uns...

### ... mit dem Auto:

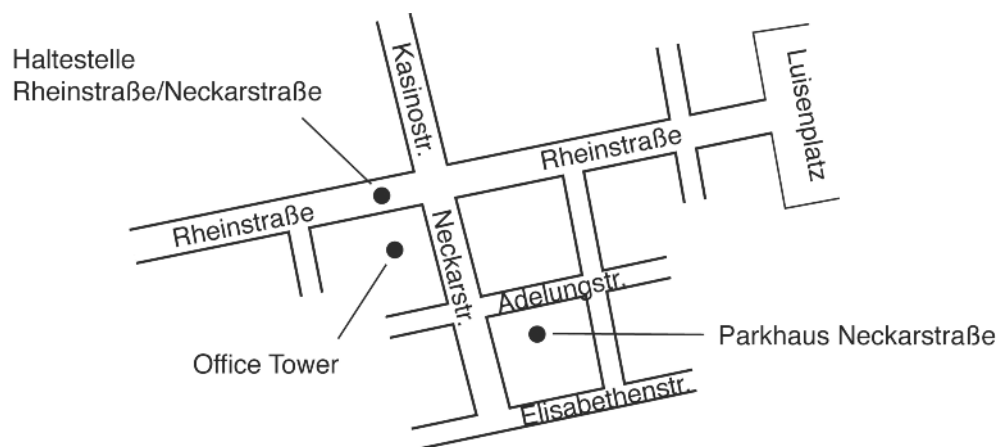
Wenn Sie von der A67 oder von der A5 kommen, nehmen Sie die Abfahrt »Darmstadt« bzw. »Darmstadt/Griesheim« und fahren Sie in Richtung »City/Tunnel«. Dabei gelangen Sie automatisch auf die Rheinstraße. An der 4. großen Kreuzung Rheinstraße/Neckarstraße befindet sich rechts das Hochhaus, in dem unsere Büroräume sind. Es empfiehlt sich, das Auto im Parkhaus »Neckarstraße« abzustellen. Biegen Sie von der Rheinstraße rechts in die Neckarstraße in Richtung Heidelberg, Aschaffenburg, Höchst ein und folgen Sie der Beschilderung »Parkhaus Neckarstraße« indem Sie nach einigen Metern links abbiegen. Dort befindet sich die Einfahrt ins Parkhaus. Vom Ausgang aus sehen Sie auf der gegenüberliegenden Straßenseite rechts das Hochhaus, in dem sich unser Büro befindet. Unsere Räume sind im 11. Stock.

### ... mit öffentlichen Verkehrsmitteln:

Vom **Hauptbahnhof** aus fahren die Buslinie F und H und die Straßenbahnlinie 1, 2, 5 zur Haltestelle »Rheinstraße/Neckarstraße«. Die Haltestelle ist direkt vor dem Hochhaus, in dem sich unsere Räumlichkeiten befinden

Vom **Flughafen Frankfurt** aus verkehrt ca. alle 30 Minuten ab Terminal 1, Ebene B, Bussteig 14, ein Airliner nach Darmstadt, Hauptbahnhof. Fahrzeit: ca. 25 min. Vom Hauptbahnhof aus fahren die o.g. Bus- oder Straßenbahnlinien.

Wir wünschen Ihnen eine gute Anreise und freuen uns auf Ihren Besuch.



Rheinstraße 40-42, D-64283 Darmstadt  
Telefon: 06151/39136-0, Fax: 06151/39136-29