

Präsenz
und/oder
Live-Online


m2m consulting



Ausgezeichnet
mit dem METALOG-
TRAININGSPREIS

77 Doppel-Module
für Inspiration und Agilität

agil | kompakt | flexibel

MiniMax³

Interaktive Impulsvorträge

7 Themenbereiche

77 Doppel-Module

eins

Persönlichkeit



Wer bin ich? Was treibt mich an? Was kann und was will ich?

Gleich zu Beginn stehen große Fragen: Das macht Sinn: Denn auch die allerbesten Entwicklungsprogramme machen aus einem Pinguin keine Giraffe und aus einer Giraffe keinen Adler. Im Grunde gibt es für jeden von uns nur eine einzige Mission: Der/die zu werden, der/die du bist! Hier finden Sie fundierte und wertvolle Orientierungen.

zwei

Kernkompetenz Kommunikation



Kommunikation ist alles, ohne Kommunikation ist alles nichts.

Eine starke Behauptung! Ja, und sie stimmt. Kommunikation ist eine Grundbedingung des Lebens und nur wenn unsere Kommunikation einigermaßen gelingt, kann auch Führung und Zusammenarbeit erfolgreich sein. Deshalb geht es hier darum, Kommunikation zu verstehen und grundlegende Kompetenzen, z.B. in Rhetorik, Präsentation und Schlagfertigkeit, zu erweitern.

drei

Sich selbst führen



Nur wer sich selbst führen kann, kann auch andere führen.

Resilienz, Achtsamkeit und Stressresistenz sind Schlüsselkompetenzen, die in agilen Zeiten ganz besonders bedeutsam sind. Darüber hinaus sind das persönliche Mindset, die Reflexionsfähigkeit sowie die Fähigkeit authentisch, glaubwürdig und überzeugend aufzutreten weitere wichtige Faktoren für den Erfolg.

vier

Menschen führen



Menschen sind keine Maschinen.

Wer Menschen führt, benötigt deshalb nicht so viele Techniken und schon gar keine Gebrauchsanleitungen. Gefragt sind der Wille anderen zu dienen, Vertrauen sowie Dialog- und Kontaktfähigkeit. Das äußert sich übrigens auch in der Sprache: Ist sie wertschätzend, lösungsorientiert und zuversichtlich? Genau das überzeugt Menschen.

fünf

Teams führen



Komplex ist schon jeder Einzelne, Teams umso mehr.

Der Erfolg von Teams entscheidet sich deshalb in erster Linie auf der Ebene der gemeinsamen Werte. Wie gehen Sie mit Unterschiedlichkeiten/Diversity um? Wie sorgen Sie für Feedback und Orientierung? Wie lösen Sie Konflikte? Aktuell entstehen jede Menge neuer, experimenteller Formen der Zusammenarbeit – ein gutes Zeichen! Was ist für Sie und Ihr Team relevant?

sechs

Change & Culture



Veränderungen sind allgegenwärtig. Mal sind sie selbst gewählt, zumeist liegen ihre Ursachen außerhalb.

Und nie laufen sie so, wie man sich das ausgedacht hat. Das ist normal. Damit Veränderungen gelingen, braucht es Bewegung, sehr viel Beteiligung und vor allem Bedeutung und Sinn. Interessante, neue Organisationsformen entstehen derzeit überall – vieles ist möglich. Holen Sie sich Inspiration!

sieben

Im Fokus: Der Kunde



Die neue Kundennähe

Sich ständig verändernde Kundenwünsche und immer kürzere Innovationszyklen setzen Unternehmen mächtig unter Druck. Herkömmliche Abschottung kann diese Herausforderungen kaum bewältigen. Die aktuellen Zaubерwörter heißen Kundennähe und Beziehung. Zuzuhören, zu verstehen und mit dem Kunden gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, wird immer wichtiger. Hier finden Sie dafür wichtige Impulse.

Herzlich willkommen
bei m2m consulting



MiniMax sind interaktive Impulsvorträge

Nach meiner letzten MiniMax-Veranstaltung kam Yvonne, interne Personal- und Führungskräfteentwicklerin und Auftraggeberin und wahrhaft kein enthusiastischer Typ, auf mich zu:

„Noch nie habe ich eine so kurzweilige und lebendige Veranstaltung erlebt! Ich war in jeder Sekunde mit voller Aufmerksamkeit dabei. Ich bin sehr angetan, das Konzept hat mich voll und ganz überzeugt!“

Tom, einer der 10 Teilnehmer, bedankte sich ebenso:

„Die Inhalte haben Sie hervorragend strukturiert und mit anschaulichen Beispielen aus der Praxis erläutert! Da macht es Spaß zuzuhören. Ich setze meine Erkenntnisse sofort um!“

„MiniMax“ – so heißen die interaktiven Impulsvorträge von m2m. Sie beinhalten alle Schlüsselkompetenzen, sie energetisieren, mobilisieren und fördern in Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen eine agile Unternehmenskultur. Das selbstverantwortliche Lernen wird zum Erlebnis. Die praktische Anwendung zeigt sofort Erfolge und macht Spaß. Testen Sie einzelne MiniMax-Veranstaltungen oder wählen Sie gleich ein Doppel-Modul, ein MiniMax².

Oder noch besser:

Schnüren Sie für Ihre Zielgruppen individuelle, maßgeschneiderte MiniMax³-Entwicklungspakete! Die Lernschleifen und Erfahrungen der Praxisphasen schaffen eine zusätzliche dritte Lern-Dimension. So fördern Sie nochmals den Anwendungserfolg.

Die hier beschriebenen 77 Doppel-Module haben wir gemeinsam mit unseren Kunden entwickelt. Sie sind agil, kompakt, flexibel und praxiserprobt. Acht unserer MiniMax³-Kundenprojekte finden Sie auf den Seiten 78 bis 81. Die ausgezeichneten Referenzen sprechen für sich.

Sprechen Sie mit uns über Ihre Herausforderungen und Vorhaben.

Sie erhalten ein maßgeschneidertes Angebot. Das m2m-Team und ich freuen uns auf Sie!

Herzlichst, Ihr



Ulrich Mahr
m2m-Gründer und Geschäftsführer

MiniMax³-Ziele und Einsatzfelder



Ausgewählte Zielgruppen

Mit maßgeschneiderten MiniMax³-Paketen entwickeln Sie ausgewählte Zielgruppen. Kontinuierlich, systematisch und agil.

Begeistern

MiniMax sind ideal, um ein Kick-off-Meeting oder eine Tagung zu eröffnen. Sie öffnen die Teilnehmer und begeistern.

After-Work-Event

Sie wecken Neugierde und regen zum Netzwerken an. Lernen wird attraktiv.

Großveranstaltungen

Ob „Führungs-Werkstatt“, „Lern-Welt“ oder „World-Café“. Mit den MiniMax³ spielen Sie alle Inhalte ein.





Schlüsselkompetenzen

Mit den MiniMax³ stärken Sie die für den Erfolg relevanten Schlüsselkompetenzen. Sie setzen gezielt Impulse und erreichen erlebbar und rasch Verbesserungen.



Agile Unternehmenskultur

Die agilen Inhalte und Formate sind ergebnisorientiert und kompakt. Lernen erfolgt praxisnah, selbstverantwortlich und lebendig.

Sprints

In einem fest definierten Zeitrahmen erarbeiten Sie auslieferbare Ergebnisse.



Ihre Vorteile, Ihr Nutzen

Mindset: Agil

MiniMax³ sind fokussiert, praxisnah und umsetzungsstark. Die Inhalte sind sofort anwendbar und wirksam.

Mentale Energizer

Mit den MiniMax³ schaffen Sie ein agiles Mindset. Die Impulse energetisieren und inspirieren und motivieren und mobilisieren zur sofortigen Umsetzung.

Multimedial und digital

Die MiniMax³ können Sie jederzeit mit digitalen Medien, z.B. mit Lern-/ Transfer-Videos, Webinaren etc., ergänzen.

Maßgeschneiderte Module

Definieren Sie eine Zielgruppe. Wir schneiden maß. So sind Ihre Entwicklungsprogramme ergebnisorientiert, zielgruppengerecht und systematisch.





Mehrsprachig

MiniMax³ sind auch auf Englisch, Französisch, Schwizerdütsch, Italienisch oder Spanisch möglich.

Mobil

Mit den MiniMax³ sind Sie deutschland- und europaweit mobil, schnell und flexibel; kostengünstig am Standort.

Mehrfach ausbaubar

Die MiniMax³ können Sie beliebig kombinieren und ausbauen. Nutzen Sie sie als Bausteine für Ihre Seminare, Workshops und Entwicklungsprogramme, Großveranstaltungen usw.

Persönlichkeit



1	Das Insights Discovery-Modell	1.1	Einführung in Insights Discovery	20
		1.2	Insights Discovery Präferenz-Profil	20
2	Selbst- und Fremdbild	2.1	Anwendungen der Erkenntnisse aus dem Profil	20
		2.2	Insights Discovery Full Circle-Profil	20
3	Insights Transformational Leadership	3.1	Einführung Insights Transform. Leadership	21
		3.2	Führungskräfteentw. mit Insights Transform. Leadership	21
4	Insights Navigator	4.1	Einführung in Insights Navigator	21
		4.2	Insights Navigator	21
5	Myers-Briggs Typenindikator® (MBTI)	5.1	MBTI® Step I	22
		5.2	MBTI® Step II	22
6	persolog® Persönlichkeits-Modell	6.1	Einführung in das persolog®	22
		6.2	Anwendung des persolog®	22
7	16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16 PF-R)	7.1	Einführung in den 16PF-R®	23
		7.2	Auswertung des 16 PF-R-Profiles	23
8	Big Five: Persönlichkeitstest nach NEO-PI-R	8.1	Einführung in den NEO-PI-R	23
		8.2	Auswertung des NEO-PI-R	23
9	Reiss Motivation Profile® (Motive)	9.1	Einführung in das Reiss Motivation Profile®	24
		9.2	Auswertung des Reiss Motivation Profile® (Motive)	24
10	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP®)	10.1	Einführung in das BIP®	24
		10.2	Auswertung der BIP®-Profile	24
11	9 Levels of Value Systems	11.1	Einführung in die 9 Level	25
		11.2	Personal Value System (PVS)	25
		11.3	PVS für Teamentwicklungen und Teamcoachings	25
		11.4	Organisation Value System	25

Kernkompetenz Kommunikation



12	Kernkompetenz Kommunikation	12.1	Kommunikation verstehen und durchschauen	28
		12.2	Erfolgsfaktor Empathie	28
13	Rhetorische Kompetenz	13.1	Freie Rede: Mit Sprache Wirkung erzielen	28
		13.2	Lernen von der Bühne: Körpersprache und Stimme	28
14	Gewaltfreie Kommunikation (GfK)	14.1	Prinzipien und Techniken der GfK	29
		14.2	Kritik äußern, „Nein“ sagen	29
15	Präsentieren und überzeugen	15.1	Mit Sprache, Struktur und Spannung (nach Hitchcock)	29
		15.2	Präsentieren mit dem Pyramidenprinzip	29
16	Argumentieren und durchsetzen	16.1	Argumente entwickeln und zielgenau einsetzen	30
		16.2	Wie Sie sich durchsetzen, wenn Argumente nicht genügen	30
17	Schlagfertigkeit und Humor	17.1	Widerstände und Angriffe souverän überwinden	30
		17.2	Mit Humor zu neuen Perspektiven	30
18	Wirkungsvoll visualisieren	18.1	Effektiv, zielführend und auf den Punkt	31
		18.2	Mind Mapping	31
19	Rollenkompetenz	19.1	Rollen kennen und Rollenkonflikte achtsam wahrnehmen	31
		19.2	Rollenkompetenz entwickeln	31
20	Professionelles Auftreten	20.1	Authentisch mit Persönlichkeit und Stil	32
		20.2	Sicher und souverän: Mehr als Knigge, Small Talk und Etikette	32
21	Selbstmarketing, Präsenz und Charisma	21.1	Die Marke Ich: Mit Profil zum Erfolg	32
		21.2	Präsenz zeigen und Reichweite erhöhen	32
22	Prägnanz trotz komplexer Informationen	22.1	Wie Sie Aufgaben schnell und prägnant umsetzen	33
		22.2	Speed Reading	33

Sich selbst führen



23	Resilienz – Schlüsselkompetenz der Zukunft	23.1	Druck widerstehen – Resilienz stärken	36
		23.2	Selbstregulation - Schlüsselkompetenz für Leader	36
24	Mindful Leadership– Achtsamkeit als Führungskompetenz	24.1	Durch Achtsamkeit zu mehr Gelassenheit	36
		24.2	Gelassenheit: Gesunder Umgang mit Ärger und Kritik	36
25	Selbst- und Stressmanagement für Führungskräfte	25.1	Effektive Stressreduktion mit System	37
		25.2	Mentales Stressmanagement: Die Stärke im Kopf	37
26	Vom Zeitmanagement zur Zeitkompetenz	26.1	Zeitkompetenz: Zeitmanagement, das zu Ihnen passt	37
		26.2	Mit dem VICKTORY™-Prinzip zum Erfolg	37
27	Life-Balance und Flow	27.1	Das Think-balanced-Prinzip™ für gesunden Erfolg	38
		27.2	Flow: Mehr Lebensqualität und Glück	38
28	Burnout, Tinnitus & Co.	28.1	Vom Burn-OUT zum Burn-IN: Sinn finden und Ressourcen nutzen	38
		28.2	Psychosomatische Symptome kennen, verstehen, vorbeugen	38
29	Ziele und Vorsätze umsetzen	29.1	Der innere Schweinehund	39
		29.2	Ziele finden, formulieren und erreichen	39
30	Wie erfolgreiche Menschen denken	30.1	Die Einstellung/Haltung macht's: Zuversicht und Optimismus	39
		30.2	Mentaltechniken aus dem Spitzensport	39
31	Gehirn verstehen und nutzen	31.1	Vom Gehirnbesitzer zum Gehirnbenutzer	40
		31.2	Gedächtnistraining mit mnemotechnischen Mentalfaktoren	40
32	Orientierung für Young Professionals	32.1	Überzeugend bewerben	40
		32.2	Fach- oder Führungskraft?	40
33	Berufs- und Lebensphasen	33.1	30plus und die Jahre nach dem Start	41
		33.2	40plus und die mittleren Jahre	41
		33.3	50plus und die besten Jahre	41
		33.4	60plus und die späten Jahre	41

Menschen führen

vier



34	Führung will gelernt sein	34.1	Führungsdilemmata - Führen in der Sandwichposition	44
		34.2	Führungsmodelle – früher, heute und zukünftig	44
35	Einstieg Führung	35.1	Die ersten 100 Tage	44
		35.2	Vom Kollegen zur Führungskraft	44
36	Feedback geben – Feedback nehmen	36.1	Die Kunst und die Kraft des Feedbacks	45
		36.2	Feedback im beruflichen Alltag umsetzen	45
37	Coaching als Leadership-Tool	37.1	Leader statt Boss – Wie Coaching moderne Führung ermöglicht	45
		37.2	Systemisches Wissen für Führungskräfte	45
38	Führungsstile: analog und/oder agil?	38.1	Situatives Führen: Entwickeln Sie Ihren flexiblen Führungsstil	46
		38.2	Neue Führungsstile in Zeiten des digitalen Wandels	46
39	Motivierend führen	39.1	Wie Motivation funktioniert: echte Arbeit, Ziele, Feedback	46
		39.2	Theorie X – Theorie Y: Wie die Haltung das Verhalten bestimmt	46
40	Führen mit Emotionaler Intelligenz	40.1	Mehr Führungs-Kraft mit Emotionaler Intelligenz	47
		40.2	Beziehungsmanagement in der Führung	47
41	Talente entdecken, fördern und entwickeln	41.1	Einführung: Potenzialanalyse/Development Center	47
		41.2	Vorbereitung auf Potenzialanalyse/Development Center	47
42	Gesund führen	42.1	Sich selbst und andere gesund führen	48
		42.2	Führen auf Augenhöhe	48
43	„Schwierige“ Zeitgenossen	43.1	Umgang mit Nörglern, Querulanten und Pessimisten	48
		43.2	Umgang mit psychisch Erkrankten	48
44	Fürsorgepflicht	44.1	Fürsorgegespräch: Wertschätzung ist Wertschöpfung	49
		44.2	Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	49

Teams führen



45	Starthilfen für neue Teams	45.1	Kick-off für neue Teams	52
		45.2	Team-Canvas	52
		45.3	Strukturierte Führungswechselbegleitung	52
		45.4	Vision und Strategie für Teams	52
46	Diversity für Teams	46.1	Persönlichkeiten im Team: Vorteil durch Vielfalt	53
		46.2	Intercultural Team Training: Global im Team	53
		46.3	Von Babyboomern zu den Generationen X, Y, Z	53
47	Führen auf Distanz	47.1	Virtuelles Führen: Standortübergreifende Teams führen	54
		47.2	Kulturunterschiede in der virtuellen Zusammenarbeit	54
48	Konfliktmanagement	48.1	Konflikte lösen und nutzen	54
		48.2	Mit dem Harvard-Konzept Konflikte als Chance	54
49	Kicks für Teams	49.1	Außergewöhnliches gemeinsam im Team erfahren	55
		49.2	Grenzen erfahren – Grenzen erweitern	55
		49.3	Team Events: Überraschen und begeistern	55
		49.4	Soziales Engagement: Geben und Gewinnen durch Seitenwechsel	55
50	Effektive Meetings	50.1	Mit dem IDEAL ³ -Prinzip zum Ergebnis	56
		50.2	Agile Meetingformate: Von Stand-ups, Lean Coffee u.v.m.	56
51	Moderationskompetenz	51.1	Die klassische Moderationsmethode	56
		51.2	Agile Moderation	56
52	Entscheiden in komplexen Situationen	52.1	Entscheidungsqualität steigern, Entscheidungsfallen entgehen	57
		52.2	Intuition verstehen und richtig einsetzen	57
53	Kreativität – die Zukunftskompetenz	53.1	Gute Ideen sind kein Zufall	57
		53.2	Co-Creation: Grenzen wertschöpfend erweitern	57
54	Die wichtigsten agilen Methoden für Teams	54.1	Design Thinking: Entwickeln, was der Kunden wirklich will	58
		54.2	Lego Serious Play: Probleme im Team kreativ lösen	58
55	Working out loud	55.1	Working out loud: Mindset und Techniken	58
		55.2	Working out loud: Wie ein Working Out Loud Circle funktioniert	58

Change & Culture



56	Die VUCA-Welt verstehen und VUCA-Kompetenzen aufbauen	56.1	Führen in unwegsamem Gelände: Souverän trotz Unsicherheit	62
		56.2	Von Command & Control zur Vertrauenskultur	62
57	Veränderungskompetenz aufbauen	57.1	Phasen und Wirkung von (disruptiven) Veränderungen	62
		57.2	Theorie U: Aus der Zukunft heraus führen	62
58	Kompetenzen für schwierige Herausforderungen von Veränderungen	58.1	Changeability und Disruption	63
		58.2	Konstruktiver Umgang mit Widerständen	63
59	Die Königskompetenz Veränderungsarchitekturen	59.1	Elemente erfolgreicher Veränderungsarchitektur	63
		59.2	Reflexion zu Veränderungsarchitekturen	63
60	Unternehmensentwicklung kommunizieren	60.1	Die „9 Levels of Value Systems“	64
		60.2	Beispielprojekte mit den „9 Levels of Value Systems“	64
61	Business Model Canvas	61.1	Das ganze Unternehmen auf einen Blick	64
		61.2	Business Model Canvas anwenden	64
62	Change-Kommunikation für Führungskräfte	62.1	Kommunizieren trotz/wegen Unsicherheiten	65
		62.2	Veränderungsstory und Sprungbrettrede	65
63	Passende Beteiligungsformate für Veränderungen	63.1	Großgruppenformate kennen und nutzen	65
		63.2	Agile Großformate	65
64	Wie wir Organisationen neu denken können	64.1	Netzwerke aufbauen und nutzen	66
		64.2	Reinventing Organizations (vgl. Frederic Laloux)	66
		64.3	Soziokratie: Organisationen demokratisieren	66
65	Sinn und Werte von Veränderungen	65.1	Werte im Unternehmen analysieren und kommunikabel machen	67
		65.2	Wie Sie den Sinn von Veränderungen vermitteln	67
66	Culture Change im Unternehmen	66.1	Unternehmenskultur analysieren und verändern	67
		66.2	Impulse zur Entwicklung der Unternehmenskultur	67

Im Fokus: Der Kunde



67	Kundenorientierte Sprache	67.1	Die Kunst der kundenorientierten Sprache	70
		67.2	Kundenorientiert, auch wenn's stressig wird	70
68	Telefonieren: Freundlich, professionell, und ergebnisorientiert	68.1	Kompetenz und Freundlichkeit am Telefon	70
		68.2	Der gute Draht zu Ihren Kunden	70
69	Reklamationen	69.1	Konstruktiver Umgang mit Beschwerden und Reklamationen	71
		69.2	So nutzen Sie die Beschwerde als Chance	71
70	Neurodidaktik und Neuromarketing	70.1	Gehirngerecht kommunizieren und verkaufen	71
		70.2	Storytelling und Storylining: Wie Sie mit Geschichten überzeugen	71
71	Die Macht der Bilder	71.1	Die Sprache der Bilder: Mit Analogien und Metaphern überzeugen	72
		71.2	Gehirngerechtes Lernen und Arbeiten	72
72	Professionell verhandeln	72.1	Erfolgreich und zielsicher verhandeln	72
		72.2	Verhandeln an der Grenze	72
73	Erfolgreich verkaufen	73.1	Die Phasen des Verkaufsgesprächs	73
		73.2	Fragen, Vorwände und Einwände richtig nutzen	73
		73.3	Preisverhandlung und Abschlusstechniken einsetzen	73
74	Meine Rolle im Vertrieb, Verkauf oder Einkauf	74.1	Werteorientierung im Vertrieb	74
		74.2	Vertrauen, Beraten und Begeistern – statt nur Verkaufen	74
75	Fehlermanagement und Fehlerkultur	75.1	Fehler und Irrtümer	74
		75.2	FuckUp Night: Scheiter gescheiter heiter	74
76	Kundenservice verbessern	76.1	Kunden begeistern, nicht binden	75
		76.2	Mit Design Thinking vom Kunden her denken	75
77	Die Arbeitswelt und Trends der Kunden verstehen	77.1	Ein Update zur Orientierung	75
		77.2	Ableitungen für den gemeinsamen Berufsalltag	57



Inspiration, die wirkt

oder

Inspiration mit
maximaler Motivation

MiniMax



*»Ob Du glaubst, Du kannst es,
oder ob Du glaubst, Du kannst es nicht –
Du hast auf alle Fälle Recht.«*

Carlos-Enrique Pescador

Persönlichkeit





1

Das Insights Discovery-Modell

1.1

Einführung in Insights Discovery

Ihre volle Power entfalten Sie am einfachsten und am besten, wenn Sie das tun, was zu Ihnen als „Typ“ gut passt! Doch woher wissen Sie, was Sie für ein „Typ“ sind?

Das Insights Discovery-Modell basiert auf der Typologielehre des Schweizer Psychologen C.G. Jung. In diesem MiniMax erhalten Sie anhand erfahrungsorientierter Experimente und humorvoller Kurzipulse ein Verständnis in die Systematik des Modells. Sie verstehen die unterschiedlichen Präferenzen und entwickeln gemeinsam gegenüber unterschiedlichen „Typen“ eine Haltung der Akzeptanz und des Respekts.

1.2

Insights Discovery Präferenz-Profil

In diesem MiniMax erhalten Sie Ihr persönliches Insights Discovery Präferenz-Profil. Auf der Basis dieser „Landkarte“ gewinnen Sie ein tieferes Verständnis Ihrer Präferenzen und Muster und lernen sich mit Ihren Stärken und Schwächen besser kennen.

Sie erfahren, was Ihnen Energie gibt bzw. raubt und wie Sie im Unterschied zu anderen bevorzugt Entscheidungen treffen und Ihr Umfeld wahrnehmen. Unterschiede der Arbeits- und Kommunikationsstile werden deutlich und verstehbar. Für Ihre Entwicklung und ein günstiges Arbeitsumfeld erhalten Sie vielfältige Ansatzpunkte und praktische Hinweise.

2

Selbst- und Fremdbild

2.1

Anwendungen der Erkenntnisse aus dem Discovery Präferenz-Profil

Die Erkenntnisse aus dem persönlichen Insights Discovery Präferenz-Profil bzw. dem Full-Circle können Sie gezielt nutzen.

Im Sinne einer professionellen Zusammenarbeit und Kommunikation liefert es Ihnen wertvolle Anhaltspunkte, um die unterschiedlichen „Typen“ zu erkennen und besser zu verstehen. Es ermöglicht Ihnen, sich gezielt auf andere einzustellen und unnötige Hindernisse zu umgehen.

Auf diese Weise ersparen Sie unnötige Konflikte und Missverständnisse. Zusammenarbeit und Kommunikation werden einfacher.

2.2

Insights Discovery Full Circle-Profil

Insights Discovery Full Circle basiert auf dem gleichen Prinzip wie das Insights Discovery Präferenz-Profil. Es geht jedoch einen Schritt weiter, da es Ihnen einen umfassenden Einblick gibt, wie andere Ihre Präferenzen und Verhaltensmuster mit Blick auf Ihr Arbeitsumfeld wahrnehmen.

Sie laden eine Gruppe von bis zu zwölf Personen ein, erhalten einen systematischen Überblick zu Ihrem Selbst- und Fremdbild und gewinnen vertiefende Erkenntnisse über Ihre Präferenzen. Sie finden heraus, wie andere Sie wahrnehmen und wie dies Ihre Beziehungen beeinflusst.

Insights Transformational Leadership

3

3.1

Einführung in Insights Transformational Leadership

Insights Transformational Leadership betrachtet alle Aspekte von Führung im Zusammenhang mit den Anforderungen Ihres Unternehmens.

In diesem MiniMax werden die acht Dimensionen von Leadership vorgestellt. Sie beschreiben die Führungseffektivität in jedem dieser Bereiche und reflektieren die Präferenzen und Kompetenzen von Führungskräften. Insights Transformational kann im MiniMax bei Bedarf auf die individuellen Unternehmensanforderungen angepasst werden.

3.2

Führungskräfteentwicklung mit Insights Transformational Leadership

Hier erstellen Sie mit Insights Transformational Leadership ein Leadership Entwicklungsprogramm. Dies unterstützt Führungskräfte gezielt, ihren individuellen Ansatz auszubilden, erfolgreich zu führen und Stärken und Herausforderungen zu erkennen und zu steigern.

Auf der Basis von Insights Transformational Leadership erkennen Sie in diesem MiniMax wirksame Ansatzpunkt und erarbeiten Strategien für eine kontinuierliche Führungskräfteentwicklung. So bleibt Ihr Unternehmen auf Erfolgskurs.

Insights Navigator

4

4.1

Einführung in Insights Navigator

Insights Navigator ist ein ausgezeichnetes Instrument, um die vorhandenen Kompetenzen von Führungskräften und Teams und deren Leistungsrelevanz zu messen.

Führungskräfte und/oder Teams erhalten ein verständliches, aussagekräftiges Profil, das Stärken und Entwicklungspotenziale aufzeigt. In diesem MiniMax erhalten Sie die Einführung dazu, bei Bedarf kann der Insights Navigator auf individuelle Unternehmensanforderungen angepasst werden.

4.2

Insights Navigator

Insights Navigator kann regelmäßig eingesetzt werden, um Entwicklungsschritte von Führungskräften oder Teams zu beobachten und zu begleiten. In diesem MiniMax erhalten Sie Ihre Ergebnisse und erarbeiten, wie Sie die Erkenntnisse für Veränderungs-Herausforderungen nutzen können.

Sie konzentrieren sich auf die relevanten Stärken und entwickeln diese weiter. Darüber hinaus erhalten Sie ein Bild, wie andere Ihre Leistungsfähigkeit beurteilen. So erreichen Führungskräfte und Teams effektiv und erfolgreich ihre Ziele.



5

Myers-Briggs Typenindikator® (MBTI)

5.1

MBTI® Step I

Lernen Sie den wichtigsten Menschen Ihres Lebens besser kennen, sich selbst! Der MBTI® hilft, individuelle Präferenzen bei sich selbst und anderen besser zu erkennen und zu verstehen.

Dieses MiniMax stellt Ihnen die vier Dimensionen des MBTI® vor, aus ihnen ergeben sich die individuell unterschiedlichen Präferenzen: Wie gehen Sie mit der Außen-/Innenwelt um? Woher beziehen Sie Ihre Energie? Nehmen Sie Ihre Umwelt eher im Detail oder in Zusammenhängen wahr? Entscheiden Sie eher mit dem Kopf oder dem Herz? Mit interaktiven Kurzübungen erleben Sie, wie sich die unterschiedlichen Präferenzen auswirken. Danach kennen Sie sich – und auch andere – wesentlich besser.

5.2

MBTI® Step II

Um die Einzigartigkeit der Individuen hinter dem Persönlichkeitsprofil zu entdecken, dringt der MBTI Step II noch tiefer und geht über den Rahmen von Step I hinaus. Diese zusätzlichen Unterscheidungen – vergleichbar mit einem einzigartigen Fingerabdruck jeder Persönlichkeit – zeigen, was Sie von den anderen des gleichen Step I Typs unterscheidet.

Sie erkennen präzise, wo Kompatibilitäts- oder Konfliktpunkte liegen. Das Ergebnis ist ein höchst individuelles Profil, das Sie gezielt für die Entwicklungsplanung einsetzen können. So kommen Sie sich selbst noch leichter auf die Spur.

6

persolog® Persönlichkeits-Modell

6.1

Einführung in das persolog®

Das Geheimnis für den persönlichen und beruflichen Erfolg liegt darin, sich und andere besser zu verstehen. Das persolog® Persönlichkeits-Modell ermöglicht eine zuverlässige Analyse des Verhaltens und öffnet die Augen für die unterschiedlichen Verhaltensstile. Das verbessert die Kommunikation, hilft Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden und erlaubt eine gezielte Weiterentwicklung der Persönlichkeit.

In diesem MiniMax lernen Sie die Verhaltensdimensionen „Dominant“ (D), „Initiativ“ (I), „Stetig“ (S) und „Gewissenhaft“ (G) – sowie ihre Mischformen – kennen und erfahren alles zu Geschichte und Theorie des Modells.

6.2

Anwendung des persolog®

Das persolog® Persönlichkeits-Modell besitzt einen breiten Anwendungsbereich: Überall, wo die Entwicklung von Persönlichkeit im Fokus steht, kann das Modell eingesetzt werden. Im Sinne einer professionellen Zusammenarbeit und Kommunikation liefert es Ihnen wertvolle Anhaltspunkte, um Unterschiede zu erkennen und besser zu verstehen.

Es ermöglicht Ihnen, sich gezielt auf andere einzustellen und unnötige Missverständnisse und Konflikte zu umgehen. Sie verstehen die unterschiedlichen Herangehensweisen und entwickeln eine Haltung der Akzeptanz und des Respekts. Zusammenarbeit und Kommunikation werden einfacher.

16-Persönlichkeits-Faktoren-Test rev. Fassung (16 PF-R)

7

7.1

Einführung in den 16PF-R®

Es gibt viele Definitionen von „Persönlichkeit“. Raymond B. Cattell, der Urheber des 16 PF-R®-Fragebogens, definiert Persönlichkeit als „das, was eine Vorhersage darüber erlaubt, was eine Person in einer bestimmten Situation tut“.

Der 16 PF-R®-Fragebogen misst 16 Primärfaktoren oder Merkmale der Persönlichkeit und ergründet die Wurzeln von Verhalten.

Das Besondere: Er umfasst die ganze Persönlichkeit und nicht nur die Elemente, die man am Arbeitsplatz möglicherweise erwartet. In diesem MiniMax lernen Sie die Beschreibung der einzelnen Primärfaktoren kennen und erfahren für welche Einsatzfelder der 16 PF-R® geeignet ist.

7.2

Auswertung des 16 PF-R-Profils

In diesem MiniMax werden – beispielhafte oder auch reale – Ergebnisse des 16 PF-R® besprochen. Sie erhalten grundlegende Einblicke in die Auswertung und können fundierte und kompetente Entscheidungen zur Auswahl und Entwicklung von Menschen treffen.

Je nach Fragestellung, z.B. zu Fragen für das Recruiting, zur persönlichen Entwicklung, zum Coaching oder zur Teamentwicklung, erarbeiten Sie entsprechende Lösungs-ideen und diskutieren sie.

Big Five: Persönlichkeitstest nach NEO-PI-R

8

8.1

Einführung in den NEO-PI-R

Dieser weltweit – auch in der klinischen Praxis – häufig eingesetzte Fragebogen zur Messung des Fünf-Faktoren- Modells der Persönlichkeit basiert auf den Ergebnissen jahrzehntelanger faktorenanalytischer Forschung mit umfangreichen Bevölkerungsstichproben und klinischen Probandengruppen. Das Inventar ermöglicht eine umfassende und zugleich detaillierte Persönlichkeitsbeschreibung.

Im MiniMax lernen Sie die 5 Hauptskalen kennen und erfahren, welche Einsatzfelder innerhalb der Führungskräfte- und Personalentwicklung möglich sind.

8.2

Auswertung des NEO-PI-R

In diesem MiniMax werden Ergebnisse des NEO-PI-R besprochen. Auch für die Erhebung von Fremdbeurteilungen, z.B. durch Kollegen oder Familienangehörige, steht eine entsprechende Version zur Verfügung. Für das Selbstbild werden optional zwei ausführliche Reports zur Interpretation der Ergebnisse angeboten.

Während der „Persönlichkeitsreport“ die Eigenschaften in unterschiedlichen Lebensbereichen beschreibt, wird im „Primary Colours Leadership Report“ die Persönlichkeit speziell in Hinblick auf typische Führungsaufgaben interpretiert. Beide Reports berücksichtigen die Relationen der Facetten zueinander und zeigen Entwicklungsmöglichkeiten auf.



9

Reiss Motivation Profile® (Motive)

9.1

Einführung in das Reiss Motivation Profile®

Das Reiss Motivation Profile® ist ein von Dr. Steven Reiss entwickeltes Verfahren, das die individuellen Motive eines Menschen erfasst. Im Sinne der Selbsterkenntnis gibt es darüber Auskunft, was für einen selbst beruflich und privat leitend bzw. wirklich wichtig ist und zur persönlichen Zufriedenheit beiträgt. Darauf aufbauend zeigt es Ihnen, wie Sie Ihre volle Leistungsstärke entwickeln können und worin Ihre individuellen Herausforderungen liegen (Potenzial).

In diesem MiniMax erhalten Sie einen Überblick zu den im Reiss Motivation Profile® enthaltenen 16 Lebensmotiven. Sie verstehen sich selbst besser und wissen, was Ihnen Energie gibt.

9.2

Auswertung des Reiss Motivation Profile® (Motive)

In diesem MiniMax erhalten Sie Ihr persönliches Reiss Motivation Profile®. Sie gewinnen ein tieferes Verständnis Ihrer Motive und wissen, was Sie ganz persönlich antreibt und was Ihnen Energie und persönliche Zufriedenheit gibt. Parallel dazu erfahren Sie, was Sie von anderen in Hinblick auf die persönlichen Motive unterscheidet.

Sie verstehen sich selbst und andere besser und erhalten vielfältige Ansatzpunkte und praktische Hinweise zur Gestaltung Ihrer persönlichen und beruflichen Umgebung.

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits- beschreibung (BIP®)

10

10.1

Einführung in das BIP®

Das BIP® (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) ist ein psychologisches Testverfahren in Fragebogenform. Es ist speziell für Anwendungen zur Personalauswahl und -platzierung, für Trainings- und Coachingmaßnahmen, für Feedbackprozesse und zur Berufs-, Karriere- und Laufbahnberatung entwickelt worden. Systematisch erfasst es sechs globale berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale.

Dieses MiniMax gibt Ihnen einen fundierten Überblick über die berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung und stellt Ihnen die Systematik des BIP® vor. Sie wissen, wie Sie das Inventar wirksam einsetzen können und wann die zusätzliche Erstellung eines Fremdbildes zu empfehlen ist.

10.2

Auswertung der BIP®-Profile

In diesem MiniMax besprechen Sie konkrete BIP-Ergebnisse. Der Mehrwert zeigt sich zum einen in der Unterstützung der Selbstexploration der Kandidaten, zum anderen in der Strukturierung des Beratungsgesprächs. Hierbei wurde die Erfahrung gemacht, dass bereits die Bearbeitung des Instrumentes selbst von vielen Personen als hilfreich bei der Selbstexploration empfunden wird, da eine Sensibilisierung für Fragen geschaffen wird, die in Hinblick auf berufliche Positionierungen von Bedeutung sind.

Die Diskussion der BIP-Ergebnisse orientiert sich an den vier Bereichen des BIP. Danach können berufliche Zielvorstellungen besser exploriert und der Kreis potenzieller Karrierepfade ausgelotet werden.

11

Modell der 9 Levels of Value Systems

11.1

Einführung in die 9 Level

Die Komplexität der Anforderungen an Führung hat massiv zugenommen und mit ihr der Bedarf an einer neuen Art von Führung – speziell an situations- und mitarbeitergerechter Führung.

In diesem MiniMax lernen Sie die 9 Levels und deren Systematik kennen. Sie erhalten ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Wertesysteme, die sich wie eine psychologische DNA in typischen Denkweisen, Glaubenssätzen und Prinzipien äußern. Durch die 9 Levels werden diese bisher verborgenen Prinzipien ersichtlich und besprechbar. Sie machen klar, aus welcher Vergangenheit man kommt, warum man in manchen Bereichen unzufrieden ist und welche Veränderungen sinnvoll und zielführend sind.

11.2

Personal Value System – für erfolgreiche Persönlichkeitsentwicklung und passgenaues Coaching

Auf der Basis der erstellten Profile besprechen Sie in diesem MiniMax die 9 Levels auf der persönlichen Ebene. Sie verstehen die jeweiligen individuellen Werteorientierungen sowie die Herausforderungen im Markt und die damit verbundenen notwendigen Anpassungen. Ihnen wird klarer, warum Sie mit welchen Werten gut oder eben weniger gut klarkommen. Sie erkennen und haben Verständnis für die Relevanz anderer Werteorientierungen, können aber auch die relevanten Veränderungsinitiativen einleiten. Ableitungen zeigen sich insbesondere für Einzelcoaching, (Out-)Placement, Recruiting, Karriereberatung und Führungskräftecoaching.

11.3

Group Value System – für Teamentwicklungen und Teamcoachings

Auf der Basis der erstellten Profile besprechen Sie in diesem MiniMax die 9 Levels auf der Ebene von Gruppen, Teams oder Abteilungen. Sie verstehen die unterschiedlichen Werteorientierungen sowie die Herausforderungen im Markt und die damit verbundenen notwendigen Anpassungen. Ihnen wird klarer, warum Ihr Team mit welchen Werten gut oder eben weniger gut klarkommt.

Sie erkennen die Anforderungen anderer Teams und Abteilungen und können bei Bedarf relevante Veränderungsinitiativen einleiten. Schlussfolgerungen zeigen sich insbesondere für Teamentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Vertriebs-, Prozess- und Schnittstellenoptimierung.

11.4

Organisation Value System – für die Organisationsentwicklung und Unternehmenskultur

Auf der Basis der erstellten Profile besprechen Sie in diesem MiniMax die 9 Levels auf der Ebene der Unternehmenskultur. Sie verstehen die unterschiedlichen Werteorientierungen sowie die Herausforderungen im Markt und die damit verbundenen notwendigen Anpassungen. Ihnen wird klarer, warum Ihr Unternehmen wo erfolgreich agiert und wo es sich eher schwer tut. Sie erkennen die Anforderungen der Marktes und Ihrer Kunden und können bei Bedarf relevante Veränderungsinitiativen einleiten. Handlungsimpulse erhalten Sie insbesondere für die Entwicklung Ihrer Unternehmenskultur, für die Organisationsentwicklung und das Change Management.

MiniMax



*»Es gehört oft mehr Mut dazu,
seine Meinung zu ändern
als ihr treu zu bleiben.«*

Christian Friedrich Hebbel

Kernkompetenz Kommunikation





Kernkompetenz Kommunikation

12

12.1

Kommunikation verstehen und durchschauen

Kommunikation ist alles! Deshalb ist es von grundlegender Bedeutung, Kommunikation besser zu verstehen und die Erkenntnisse wirksam anzuwenden. Doch Kommunikation ist vielschichtig und vieldeutig. Missverständnisse und Konflikte sind oft die unerwünschten Folgen. Das muss nicht sein. In diesem MiniMax werfen Sie einen Blick in das Innenleben der Kommunikation.

Sie durchschauen mit den kommunikationspsychologischen Axiomen und Modellen die kommunikativen Prozesse und vermeiden klassische Fettnäpfchen. Sie lernen wirksame Techniken kennen und erweitern Ihr persönliches Repertoire. Kommunikation wird einfacher. Und gelingt.

12.2

Erfolgsfaktor Empathie

Wer Menschen bewegen und begeistern möchte, muss sich in ihr Denken und Fühlen hineinversetzen. Diese Fähigkeit zur Empathie ist keine statische, einmal erworbene Persönlichkeitseigenschaft, sondern kann in jedem Alter und zu jeder Zeit weiterentwickelt werden. In diesem MiniMax erfahren Sie, wie Menschen „gestrickt“ sind.

Sie bekommen ein tieferes Verständnis über sich selbst und andere. Sie lernen sich von Vorurteilen und alten Mustern zu verabschieden und entwickeln für den Führungsalltag neue Herangehensweisen. Damit gewinnen Sie mehr Zeit und verringern Konflikte.

Rhetorische Kompetenz

13

13.1

Freie Rede: Mit Sprache Wirkung erzielen

Im Mittelpunkt dieses MiniMax steht die freie Rede. Mit Hilfe der Wirksprache lernen Sie, Ihre Rede bzw. auch Ihre Diskussionsbeiträge geist- und adressatengerecht zu gestalten. Der interessante Opener sowie der pointierte Abschluss spielen dabei eine genauso wichtige Rolle wie Lebendigmacher. Über eine klare Struktur vermitteln Sie Sicherheit und Souveränität.

In knackigen Kurz-Übungen werden 3 Redetypen erprobt. Sie erfahren, wie Sie Vertrauen und Sympathie aufbauen und Akzeptanz erzielen. Sie nutzen Ihre Chance!

13.2

Lernen von der Bühne: Körpersprache und Stimme

Körpersprache erscheint nebensächlich. Doch das Gegenteil ist der Fall. Wissenschaftliche Untersuchungen sind sich einig: Eine ansprechende Körpersprache überzeugt und erzielt eine höhere Akzeptanz.

In diesem MiniMax bekommen Sie die eigene Körpersprache gespiegelt und erhalten Anregungen zur Optimierung. Ihre Ausstrahlung und Authentizität stehen dabei im Mittelpunkt.

Darüber hinaus lernen Sie, auch die Körpersprache Ihres Gesprächspartners zu beobachten. Wenn Sie in der Lage sind, sie richtig zu deuten, werden Sie sich besser auf ihn einstellen. Ihre Gespräche verlaufen erfolgreicher.

Gewaltfreie Kommunikation (GfK)

14

14.1

Prinzipien und Techniken der GfK

Menschen, die auf eine ganz bestimmte Art kommunizieren ziehen uns an. Wir fühlen uns gewertschätzt, Wohlgefühl und Zuversicht machen sich breit. Daran knüpft das Konzept der gewaltfreien Kommunikation (nach Marshall B. Rosenberg) an.

Ziel ist es, eine wertschätzende Beziehung zum Gesprächspartner aufzubauen und mehr Vertrauen und Kooperation im Miteinander zu ermöglichen. Eine empathische Haltung, aktives Zuhören und Interesse am anderen vermitteln das ebenso wie eine Sprache, die auf Beurteilen und Fordern verzichtet. Mit Hilfe der Prinzipien der „GfK“ entsteht Klarheit und Verständnis. Ihre Kommunikation gelingt und baut auf. Vertrauen und Kooperation sind möglich.

14.2

Kritik äußern, „Nein“ sagen und andere schwierige Mitteilungen

Was tun, wenn ich etwas zu kritisieren habe oder meinem Ärger Luft verschaffen möchte? Wie grenze ich mich ab und sage konstruktiv „Nein“? Gerade auch für schwierige Mitteilungen liefert das Konzept der gewaltfreien Kommunikation (GfK, nach Marshall B. Rosenberg) nützliche Prinzipien und konkrete Formulierungshilfen. Diese zu kennen und anzuwenden ist umso nützlicher und wirksamer, je mehr die Gesprächssituation von Emotionen geprägt ist.

In diesem MiniMax lernen Sie die Prinzipien kennen und erproben sie. Sie erreichen ein neues Level der Kommunikation – gerade auch für schwierige Mitteilungen.

Präsentieren und überzeugen

15

15.1

Mit Sprache, Struktur und Spannung (nach Hitchcock)

Präsentationen werden zu häufig rein sachlich und formal gestaltet. Sie erzeugen Langeweile. Der Hauptgrund dafür liegt in einem Mangel an Spannung. Die Kollegen schweifen ab oder beschäftigen sich mit etwas anderem. Das muss nicht sein!

Wer sich beim Krimi-Altmeister Alfred Hitchcock umschaute, kann viel über Spannung lernen, gerade auch für Präsentationen. Wichtige Techniken lauten beispielsweise „Suspense“ und „Tension“. Erfahren Sie in diesem MiniMax, wie Sie einen interessanten Spannungsbogen aufbauen. Sie fesseln Ihre Zuhörer und ziehen Sie in den Bann.

15.2

Präsentieren mit dem Pyramidenprinzip

Eine Präsentation ist eine große Chance. Oft steht sie am Ende einer Menge Detailarbeit. Von ihr hängt es ab, ob sich Kunden, Kollegen oder Management für oder gegen ein Thema entscheiden. Wer Erfolg haben will, muss sich mit seiner Zielgruppe und ihren Anforderungen auseinandersetzen. Sachkompetenz vermittelt man nicht durch die Menge der Informationen, sondern durch die Qualität der Präsentation.

Mit Hilfe des Pyramidenprinzips erfahren Sie in diesem MiniMax, wie Sie Ihre Präsentationen zielführend strukturieren und zielgruppengerecht „auf den Punkt bringen“.



Argumentieren und durchsetzen

16

16.1

Argumente entwickeln und zielgenau einsetzen

Wer zu viel argumentiert, hat schon verloren. Vergessen Sie die Suche nach noch mehr Argumenten.

Dieses MiniMax ist wie ein Elfmeter-Training: Sie trainieren die wichtigsten 5 Argumentationstypen bis Sie die wichtigsten Varianten spielerisch beherrschen: Mal heben Sie die Kugel mit Eleganz über den Torhüter, mal hämmern Sie das Leder leidenschaftlich unter die Latte.

Ihre zukünftigen Argumentations-Chancen verwerten Sie situativ passend und zielsicher, Ihr Argumentationserfolg folgt. 1:0 für Sie!

16.2

Wie Sie sich durchsetzen, wenn Argumente nicht genügen

Im Berufsleben genügt selten allein die Kraft der Argumente. Ob Sie sich durchsetzen oder nicht, hängt vom Zusammenspiel zahlreicher Faktoren ab: Wie ist die Einstellung zu sich selbst und anderen? Wie positionieren Sie sich? Welche Sprache nutzen Sie? Welche Strategie wenden Sie an?

In diesem MiniMax erfahren Sie, welche Faktoren Sie wie ausbauen können. Jetzt werden Sie von anderen richtig wahrgenommen und anerkannt. Sie steigern Ihre Durchsetzungsfähigkeit und erreichen leichter Ihre Ziele.

Schlagfertigkeit und Humor

17

17.1

Widerstände und Angriffe schlagfertig und souverän überwinden

Wenn einem die Spucke wegbleibt, wäre man gerne schlagfertig. Doch gerade in stressigen Situationen, ist dies gar nicht so einfach! Dass schlagfertige Antworten immer genial oder spontan sein sollten, ist ein Irrtum. Doch weil wir dies denken, hindern wir uns selbst daran, schlagfertig zu reagieren. Dafür gibt es eine Lösung.

In diesem MiniMax lernen Sie 12 erstaunliche Schlagfertigkeitstechniken kennen. Auf dieser Basis erarbeiten Sie business-taugliche Formulierungen. Sie schaffen sich für scheinbar ausweglose Situationen nützliche Hintertüren und gewinnen. Zielsicher, charmant und mit Humor!

17.2

Mit Humor zu neuen Perspektiven

Humor steht für eine heitere und gelassene Weltsicht. Er löst Verkrampfungen und ist ein idealer Puffer gegen Stress. Mit Humor gelingt es, auch über sich selbst und die Probleme zu lachen. Er reduziert Ängste vor Fehlern und lehrt einen anderen Umgang mit Schwächen. In diesem MiniMax lernen Sie Humortechniken kennen. Sie lösen sich von gewohnten Denkmustern. Die überraschenden Perspektivwechsel machen Spaß, fördern das kreative Denken und motivieren. Erleben Sie die positiven Wirkungen des Humors, z.B. für die Führung, für Projekte und für Meetings. Sie sind schlagfertig, schaffen ein angenehmes Klima und eine menschliche Unternehmenskultur. Ihre Zuversicht ist ansteckend, Ihre positive Sicht beflügelt. Schweres wird leicht.

18

Wirkungsvoll visualisieren

18.1**Effektiv, zielführend und auf den Punkt**

Visualisierung ist mehr als nur „Make-up“. Visualisierung ist die graphische oder bildliche Übersetzung von Zahlen, Inhalten und Prozessen. Sie transportiert Wissen, Informationen und Problemkonstellationen effektiv und unabhängig von Kultur und Fachgebieten. Da Bilder direkt im Gehirn Ihres Gesprächspartners landen, sind sie kraftvoll und lenken die Aufmerksamkeit auf das Wesentliche.

Sie behalten den Überblick, haben einen roten Faden und sorgen für Struktur. In diesem MiniMax lernen Sie die Basics der Visualisierung kennen und machen sich mit den klassischen Medien und Visualisierungstechniken vertraut.

18.2**Mind Mapping**

Mind Mapping ist das Schweizer Taschenmesser der Arbeitstechniken. Ob Sie vorbereiten, planen oder durchführen; ob Sie Projekte, Präsentationen oder Besprechungen meistern oder komplexe Zusammenhänge analysieren, strukturieren oder lösen möchten: Mind Mapping ist nahezu universal einsetzbar und hilft Ihnen, einfach und verständlich zu visualisieren.

In diesem MiniMax lernen Sie Mind Mapping kennen und setzen mit Hilfe praktischer Aufgaben die Techniken ein. Sofort sehen Sie Erfolge. Ganz nebenbei erhöht sich auch Ihre Kreativitäts- und Problemlösungsfähigkeit. Ihr Gehirn und Ihre Gesprächspartner werden es Ihnen danken!

19

Rollenkompetenz

19.1**Rollen kennen und Rollenkonflikte achtsam wahrnehmen**

Im Berufsleben haben wir eine Vielzahl an Rollen inne: Nicht selten sind sie widersprüchlich und bringen jede Menge an Konflikten mit sich. Auch das Überbringen schlechter Nachrichten gehört dazu. In diesem MiniMax machen Sie sich die unterschiedlichen Rollen mit den jeweiligen Rollenkonflikten bewusst.

Sie kennen die systemischen Hintergründe und die dahinter liegenden unterschiedlichen Werthaltungen und Einstellungen. Das ermöglicht eine klare Positionierung. Professionelles und konstruktives Handeln werden einfacher, Ihr Auftreten klarer und überzeugender. Sie schaffen eine solide Basis für den Erfolg in Ihrer Tätigkeit.

19.2**Rollenkompetenz entwickeln**

Sie bewegen sich zwischen Sacharbeit und Emotion, Nähe und Distanz, Motivation und Konfrontation? Zu wissen, wann und wo Sie welche Rolle haben und wie Sie professionell switchen, ist eine wichtige Voraussetzung, um erfolgreich zu agieren. In diesem MiniMax erlernen Sie anhand typischer Fallbeispiele eine Vielzahl von Rollenkonflikten gedanklich vorwegzunehmen und entsprechende Situationen aktiv, transparent und konstruktiv zu gestalten.

Praxisorientiert reflektieren Sie Ihre Rollenkonflikte als Führungskraft und erproben die Anregungen in Gesprächssimulationen. Professionelles Feedback erweitert Ihre Rollenkompetenz.



Professionelles Auftreten

20

20.1

Authentisch mit Persönlichkeit und Stil

Beruflicher Erfolg ist nicht allein eine Sache der Fachkompetenz. Genauso entscheidend ist der persönliche Auftritt: Höfliche Umgangsformen, Takt und Stil stärken das Selbstbewusstsein und schaffen Akzeptanz. Wenn Sie die wichtigsten Verhaltensregeln und einen professionellen Kommunikationsstil beherrschen, wirken Sie authentisch, sicher und souverän. Sie kommen an, überzeugen und gewinnen, beruflich und privat.

Ob Small Talk, Kundenkontakt oder das Verhalten in brenzligen Situationen: Der professionelle Auftritt will gelernt und reflektiert sein. Dieses MiniMax unterstützt Sie gezielt dabei.

20.2

Sicher und souverän: Mehr als Knigge, Small Talk und Etikette

Nicht nur das „diplomatische Parkett“ ist glatt – auch das berufliche Leben hält so manch kritische Situation bereit. Damit Sie nicht ausrutschen oder in Fettnäpfchen treten, ist es von Vorteil, die wichtigsten Spielregeln des Berufslebens zu beherzigen. In diesem MiniMax reflektieren Sie die Bedeutung des ersten Eindrucks, des Small Talks und der Körpersprache sowie Fragen der Kleiderordnung und zeitgemäßer Verhaltens- und Kommunikationsformen. Sie besprechen alle Fragestellungen – auch die heiklen. Sie gewinnen an Selbstbewusstsein, Sicherheit und Souveränität. Sie schaffen Akzeptanz und bleiben positiv in Erinnerung. Ihr Auftritt überzeugt.

Selbstmarketing, Präsenz und Charisma

21

21.1

Die Marke Ich: Mit Profil zum Erfolg

Selbstmarketing bedeutet zu wissen, was in einem steckt! Dies authentisch und selbstbewusst zu zeigen, ist Ziel dieses MiniMax. Es geht nicht darum, etwas vorzutäuschen, eine „große Klappe“ zu trainieren oder sich in einem ständigen Wettkampf zu behaupten.

Gutes Selbstmarketing wirkt von innen nach außen: Es geht darum, sein Selbst- und Fremdbild zu kennen, sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein und sich als Person stimmig ins rechte Licht zu rücken. Sie erarbeiten ein positives Verständnis von Selbstmarketing und erhalten „merk“-würdige Impulse.

21.2

Präsenz zeigen und Reichweite erhöhen

Für eine gute Reputation und Reichweite ist es notwendig, seine „Bühnen“ zu kennen und sie wirksam zu nutzen. Welche Bedeutung haben dabei Ihre „Rolle“, „Dramaturgie“ und „Inszenierung“? Wie setzen Sie Ihre Körpersprache und Stimme ein, wie Ihre Gestik und Bewegungen?

In diesem MiniMax erhalten Sie aus der Welt des Theaters wissenswerte und wirksame Impulse: Sie nutzen die visuelle Macht des (ersten) Auftritts und erzeugen aktiv Sympathie und Vertrauen. Mit einer höheren Präsenz ziehen Sie Ihre Gesprächspartner in den Bann. Sie werden sichtbarer und erreichen mehr.

Prägnanz trotz komplexer Informationen

22

22.1

Wie Sie Aufgaben schnell und prägnant analysieren, strukturieren, umsetzen

Sie kennen das: Sie möchten in Projektmeetings, Abteilungsbesprechungen oder vor Kunden komplexe Sachverhalte verständlich darstellen. Ihre Gesprächspartner sollen Ihren Gedankengängen folgen können, denn nur dann können Sie Meinungen und Ideen austauschen und entwickeln. Auch Zustimmung und gemeinsame Entscheidungen werden einfacher. Das ist keine leichte Aufgabe.

In diesem MiniMax erfahren Sie, wie Sie Ihre Erkenntnisse zuhörrergerecht und in verdaulicher Form und Menge vorbereiten können.

22.2

Speed Reading

Wie viel Zeit verbringen Sie täglich mit dem Lesen von E-Mails, Protokollen, Durchläufen, Internetseiten, Fachzeitschriften, Zeitungen, Büchern, ...? Und achten Sie schon darauf, was Ihr Gehirn liebt, und was nicht? In diesem MiniMax lernen Sie Strategien und Methoden eines gehirngerechten Lesemanagements kennen. Sie erproben die wichtigsten und in der Praxis wirksamsten Schnell-Lese-Techniken.

Eine Zeitersparnis von über 30% ist leicht möglich. Sie verbessern erkennbar Ihre Aufwand-Nutzen-Relation beim Lesen und gewinnen Zeit. Sie können sich wieder verstärkt auf Ihre eigentlichen Ziele und Kernaufgaben konzentrieren.

MiniMax



*»Alle sagten ‚Das geht nicht.‘
Dann kam einer, der wusste das nicht,
und hat es getan«*

*Inschrift einer Bergkapelle
in Graubünden*

Sich selbst führen





Resilienz – Schlüsselkompetenz der Zukunft

23

23.1

Druck widerstehen – Resilienz stärken

Resilienz bezeichnet die Toleranz eines Systems gegenüber Störungen. Auf den Menschen bezogen bezeichnet sie die persönliche Fähigkeit, aus widrigen Umständen gestärkt und mit neuen Ressourcen hervorzugehen. Wie dies gelingen kann, ist äußerst aufschlussreich: Wie gehen resiliente Menschen mit Unsicherheiten und Belastungen um? Wie mit der sogenannten Dynaxität (Dynamik und Komplexität) und den immer neuen Veränderungen? Was sind ihre prägenden Haltungen und was zeichnet ihr Verhalten aus?

In diesem MiniMax erfahren Sie, was die 7 tragenden Säulen resilienter Menschen sind und wie auch Sie den Schlüssel zu mehr Energie und innerer Stärke finden.

23.2

Selbstregulation - Schlüsselkompetenz für Leader

Sich selbst gut zu führen, ist eine unverzichtbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Führungspraxis. Über kompakte Impulse lernen Sie Strategien und Techniken kennen, um Ihre Aufmerksamkeit zu lenken und konstruktiv, gelassen und lösungsorientiert zu denken, zu reden und zu handeln. Sie werden mental fit, aktivieren Ihre Kraftquellen und steigern Ihre Selbstmotivation.

Sie lernen, Ihr eigenes Verhalten zu beobachten, Ihre Denkweisen und Handlungen zu reflektieren, sich emotional zu distanzieren und zu strukturieren. Sie sind ein Vorbild und übertragen Ihre Power auf Ihre Mannschaft.

Mindful Leadership – Achtsamkeit als Führungskompetenz

24

24.1

Durch Achtsamkeit zu mehr Gelassenheit

Schnelligkeit, Hektik und Druck nehmen rapide zu. Momente des Innehaltens helfen, den äußeren Anforderungen besser standzuhalten und das „Kopfkino“ auszuschalten.

Über Achtsamkeit gewinnen Sie Abstand zu gewohnten und übereilten Emotions-, Gedanken- und Reaktionsmustern. Sie reduzieren Stress, eröffnen Freiräume und treffen bessere Entscheidungen.

In diesem MiniMax erfahren Sie, was Achtsamkeit Positives bewirken kann. Darüber hinaus erhalten Sie die Möglichkeit, eine geführte Meditation zu erleben. Erfahren Sie, wie wohltuend und gewinnbringend es ist, Achtsamkeit zu praktizieren.

24.2

Gelassenheit: Gesunder Umgang mit Ärger und Kritik

Ob wir es wollen oder nicht: Wir ärgern uns mehr oder weniger oft. Können wir das verhindern?

Im Ansatz ist Ärger nichts Schlechtes, er erinnert uns daran, dass wir etwas ändern möchten. Doch was ist, wenn die Änderung nicht gelingt oder wenn wir keine Macht über die Dinge haben?

Ärger schadet nachweislich der Gesundheit. Im beruflichen Umfeld ist das Ausagieren des Ärgers kontraproduktiv. Lernen Sie in diesem MiniMax Strategien und Techniken kennen, um sich positiv umzuprogrammieren und konstruktiv und gelassen mit Ärger und Kritik umzugehen. Ihre Arbeits- und Lebensqualität gewinnt.

Selbst- und Stressmanagement für Führungskräfte

25

25.1

Effektive Stressreduktion mit System

Arbeiten bedeutet häufig, unter Strom zu stehen und Stress zu haben. Nicht selten gilt dies sogar als Indiz für Kompetenz und Unersetzbarkeit. Kurzum: Gestresst zu sein dient auch als Statussymbol und ist durchaus en vogue. Andererseits werden bis zu 80% aller Krankheiten direkt oder indirekt auf Stress zurückgeführt.

Auf intensive und schädigende Anforderungen reagiert der Körper: „Gereiztheit“, „Erschöpfung“ oder gar „Burnout“ können die Folge sein. Anhand des 3-teiligen Stressprozesses zeigt Ihnen dieses MiniMax, wie Sie Stress systematisch begegnen können. Sie lernen, wie Sie Stress effektiv reduzieren. Sie bleiben gelassen und gesund.

25.2

Mentales Stressmanagement: Die Stärke im Kopf

Stress ist auch selbstgemacht: Was wir denken, kann Stress verursachen oder im günstigen Falle auch verhindern. Das mentale Stressmanagement zielt darauf ab, Denkmuster und Einstellungen bewusst zu machen, zu lockern und langfristig flexiblere Bewertungen zu ermöglichen.

In diesem MiniMax erfahren Sie, wie Ihre Wahrnehmungsprozesse funktionieren. Sie lernen u.a. die Vorstellungs-, Einstellungs- und Selbstgesprächsregulation kennen und erfahren, welche Grundhaltungen Stress nachhaltig reduzieren. Sie steuern Ihr Denken, Fühlen und Handeln und gelangen in die gewünschte Richtung. Der Kopf wird frei.

Vom Zeitmanagement zur Zeitkompetenz

26

26.1

Zeitkompetenz: Zeitmanagement, das zu Ihnen passt

Zeitmanagement verspricht durch eine bessere Planung und Organisation, die verfügbare Zeit effektiver zu nutzen und sogar Zeit zu sparen.

Das Zeitmanagement-Buffer zeigt Ihnen systematisch die wichtigsten Tools, Techniken und Tricks dazu: Den richtigen Umgang mit Dringlichkeit und Wichtigkeit, die richtig verstandene Tagesplanung, das Pareto-Prinzip u.v.m. Doch damit das Zeitmanagement nicht in Zeitdruck und Zeitverdichtung ausartet, bedarf es auch der Zeitkompetenz: Sie lernen, unterschiedliche Qualitäten, Formen und Begriffe der Zeit zu differenzieren und zu nutzen. Sie erweitern die Zeitökonomie durch Zeitökologie.

26.2

Mit dem VICKTORY™-Prinzip zum Erfolg

Sie können jetzt aufatmen – es gibt kein Zeitmanagement mehr! In diesem MiniMax lernen Sie das VICKTORY™-Prinzip kennen. Aus Zeitmanagement wird Zeitkompetenz und aus „Time is Money“ wird „Time is Honey“. Sie finden eine neue Lebensqualität und erreichen Ihre Ziele leichter. Sie wenden 10 auf Sie individuell zugeschnittene Praxistools an und wissen ab sofort, was für Sie wirklich wichtig ist.

Sie finden Ihre Lebensvision und verbinden sie mit der täglichen Arbeit. Zahlreiche Beispiele aus namhaften Unternehmen liefern Ihnen praxiserprobte Tools.



27

Life-Balance und Flow

27.1

Das Think-balanced-Prinzip™ für gesunden Erfolg

Die Veränderungen der beschleunigten Arbeitswelt und Multioptionengesellschaft bringen neue Herausforderungen mit sich: „Work Life Balance“ ist die Forderung und signalisiert damit den Handlungsbedarf für Unternehmen und Gesellschaft. In diesem MiniMax reflektieren Sie die blinden Flecken dieses Diskurses: Welche Annahmen über Leben und Arbeit werden implizit getroffen? Welche Verantwortungszuschreibungen für eine gelungene bzw. misslungene Balance werden vorgenommen? Das Think-balanced-Prinzip™ klärt Missverständnisse auf.

Sie entdecken 7 Energieressourcen und erhalten anregende und praxis-taugliche Inputs. Ihre Balance gelingt.

27.2

Flow: Mehr Lebensqualität und Glück

Glück ist eine zentrale Lebensqualität und hat auf magische Weise etwas mit „Fließen“ zu tun. Gemeint ist damit ein mentaler Zustand völliger Vertiefung und restlosen Aufgehens in einer Tätigkeit. Doch ist dies auch erlernbar?

Die gute Nachricht: Zum Glück können Sie die Voraussetzungen und den Rahmen schaffen. Und damit dies nicht dem Zufall überlassen bleibt, stellt Ihnen Dieses MiniMax die Erkenntnisse aus Lebenskunst und Glücksforschung vor. Kompakt und alltagstauglich. Integrieren Sie das 4-stufige Wissen in Ihren (Berufs-)Alltag und erleben Sie Ihre persönlichen Flow-Momente. Sie erreichen ein neues Maß an Zufriedenheit und Wohlbefinden. Zum Glück.

28

Burnout, Tinnitus & Co.

28.1

Vom Burn-OUT zum Burn-IN: Sinn finden und Ressourcen nutzen

Krisenzeiten und BurnOUT sind häufig an Fragen des Sinns gekoppelt. Man kommt sich wie in einem Hamsterrad gefangen vor und Fragen steigen auf: Was ist mir wirklich wichtig? Was macht für mich Sinn? Was liegt mir am Herzen? Was ist der Sinn in meinem Leben? Um sie zu beantworten, reichen keine vorgestanzten Antworten und helfen keine Du-solltest-Tipps. Sinn will selbst gefunden und manchmal errungen werden.

In diesem MiniMax erhalten Sie Impulse aus der Lebensphilosophie. Sie regen an, neue Dimensionen des Sinns zu entdecken und den eigenen Antworten wieder auf die Spur zu kommen. Sie bekommen die Kurve zum BurnIN.

28.2

Psychosomatische Symptome kennen, verstehen, vorbeugen

Menschen, die ihre Leistungsgrenzen dauerhaft mit einem Marathon-Workload überschreiten, drohen psychosomatische Symptome zu entwickeln oder innerlich auszubrennen. Gedanken wie „Ich fühle mich gerädert“, „Ich habe an nichts mehr Spaß“ oder „Mir kommt alles so sinnlos vor“ häufen sich. Und irgendwann ist die Batterie ganz leer! Körper und Geist brauchen eine Verschnaufpause. Warten Sie nicht, bis es zu spät ist. In diesem MiniMax erfahren Sie, welche typischen Symptome es gibt und was Sie – auch in Hinblick auf Ihre Mitarbeitenden – frühzeitig unternehmen können. Sie lernen vorbeugende Maßnahmen kennen und bekommen die Kurve.

Ziele und Vorsätze umsetzen

29

29.1

Der innere Schweinehund

Wer kennt das nicht? Gute Vorsätze werden zu selten umgesetzt. Der Grund: Der innere Schweinehund taucht ausgerechnet jetzt auf, wenn wir etwas verändern oder in Angriff nehmen wollen. Ein ungeliebtes Haustier! In diesem MiniMax erfahren Sie, wie der innere Schweinehund tickt und welche subtilen Tricks er anwendet.

Sie lernen seine positiven Seiten kennen und erfahren, wie Sie ihn mit Hilfe individueller Anti-Schweinehund-Strategien wirksam zähmen können, sodass er brav „bei Fuß“ läuft. Mit neuen Sprach- und Denkmustern werden Sie proaktiver Gestalter Ihrer Vorhaben. Sie erreichen Ihre Ziele mit weniger Anstrengung und mehr Erfolg.

29.2

Ziele finden, formulieren und erreichen

Nicht jedem von uns ist auf Anhieb klar, was er oder sie eigentlich wirklich erreichen will. Vieles scheint verlockend und erstrebenswert. Doch nur wer eine persönliche, klare Vision – ein berufliches und persönliches Leitbild oder Lebensziel – hat, ist in der Lage, seinem Leben Sinn zu geben. Die nötigen Energien werden freigesetzt.

Deshalb lohnt es sich, den persönlichen Zielen auf die Spur zu kommen und nicht den Zielen von Eltern, Freunden oder von sonst wem hinterherzulaufen. Die klar erkannten und formulierten Ziele helfen, dem täglichen Handeln eine Richtung zu geben. Der Weg findet sich. Selbstbestimmt.

Wie erfolgreiche Menschen denken

30

30.1

Die Einstellung/Haltung macht's: Zuversicht und Optimismus

„Ob Du glaubst, Du kannst es, oder ob Du glaubst, Du kannst es nicht, Du hast auf alle Fälle Recht.“ Das Zitat von Carlos-Enrique Pescador deutet an, welche enorme Rolle unser Denken und unsere Einstellung spielen. Ja, es geht um die Sache mit dem Glas, halbvoll oder halbleer?

Ihre Haltung zum Leben und zur Arbeit bildet in Kombination mit Ihren Überzeugungen, Werten, Fähigkeiten und Erfahrungen eine Art Spirale. Sie ist entweder förderlich und öffnend oder sie hemmt undengt ein. In jedem Fall ist sie – so oder so – selbstverstärkend. Sie wirkt wie eine selbsterfüllende Prophezeiung. Sie haben die Wahl!

30.2

Mentaltechniken aus dem Spitzensport

Perfektionismus, Aufschieberitis und Ja-aber-Ausreden sind beispielhafte Klassiker, um die eigenen Ziele zu sabotieren – zumeist unbewusst. Wenn Sie sich selbst nicht immer wieder Knüppel zwischen die Beine werfen möchten, analysieren Sie die zugrunde liegenden Denkmuster und Glaubenssätze.

Dieses MiniMax bietet Raum zur Reflexion: Sie erkennen die Funktion bestimmter Selbstsabotagemuster und erhalten wertvolle Inputs aus der Sportpsychologie und dem Spitzensport. Sie nutzen ausgewählte Mentaltechniken und nehmen das Heft in die Hand. Damit wird der Weg frei: Sie setzen Energien frei und erreichen Ihre Ziele. Spitze!



Gehirn verstehen und nutzen

31

31.1

Vom Gehirnbesitzer zum Gehirnbenutzer

Man behält mehr von dem Inhalt eines Textes, wenn man ihn zweimal in 10 Minuten schnell durchliest als nur einmal langsam in der gleichen Zeit. Daran ist unser Gehirn „schuld“. Denn dort werden alle Informationen in einem sogenannten Wissensnetz gespeichert. Es ist umso dichter, je mehr eine Person etwas über ein bestimmtes, zuvor gehörtes oder gelesenes Thema weiß. So hat man zu jedem Bereich ein eigenes Wissensnetz.

Doch was, wenn das Wissensnetz nicht gebraucht wird? Dies und noch viel mehr vertiefen Sie in diesem MiniMax. Ihr Gehirn wird es Ihnen danken, auf Dauer!

31.2

Gedächtnistraining mit mnemotechnischen Mentalfaktoren

Bereits die Redner der Antike nutzten die mnemotechnischen Mentalfaktoren: Fantasie, Visualisierung, Logik, Emotion, Lokalisation und Assoziation. Je ungewöhnlicher und gewagter Sie Ihre Inhalte damit verknüpfen, desto „merkwürdiger“ sind sie. Sie bleiben haften.

Dieses MiniMax zeigt Ihnen, wie Sie z.B. Listen, Namen oder Zahlen leichter und länger abspeichern können. Lassen Sie sich von Ihrer eigenen Merk-fähigkeit verblüffen: Die Anwendung der richtigen Technik funktioniert sofort. Sie werden beeindruckt sein. Sie sprechen ohne Spickzettel. Wichtige Details und Informationen haben Sie ab sofort und dauerhaft abrufbereit.

Orientierung für Young Professionals

32

32.1

Überzeugend bewerben

Neben dem „Was“ ist für den Bewerbungserfolg besonders das „Wie“ entscheidend. Deshalb lohnt es sich, darauf ein besonderes Augenmerk zu richten.

In diesem MiniMax erhalten Sie einen Überblick zu den wichtigsten Faktoren einer erfolgreichen Bewerbung. Ausführlich werden die Themen „Bewerbungsunterlagen“, „Anschreiben“ und „Vorstellungsgespräch“ besprochen. Optional ist auch der Schwerpunkt „Assessment-Center“ möglich. Am Ende wissen Sie, worauf es ankommt. Sie gewinnen Selbstbewusstsein, Sicherheit und Souveränität. So bleiben Sie positiv in Erinnerung. Ihre Bewerbung überzeugt.

32.2

Fach- oder Führungskraft?

Fragen auch Sie sich, was der nächste Schritt Ihrer beruflichen Weiterentwicklung sein kann? Soll in Ihrer zukünftigen Karriere Ihre fachliche Expertise im Mittelpunkt stehen oder reizt es Sie, Führungsverantwortung zu übernehmen? Im Sinne einer tragfähigen und damit auch langfristig erfolgreichen Berufslaufbahn kommt es vor allem darauf an, dass der eingeschlagene Weg zu Ihnen passt.

Für die richtige Entscheidung gibt Ihnen dieses MiniMax Impulse zur persönlichen Auseinandersetzung und macht die unterschiedlichen Anforderungen bewusst.

33

Berufs- und Lebensphasen

33.1

**30plus und die Jahre nach dem Start:
Durchstarten mit Gefühl**

Nach den ersten erfolgreichen Berufsjahren stößt man nicht selten auf Grenzen. „Wie setze ich mein Wissen, meine Energie und meinen Elan erfolgreich ein?“, „Welche Balance im Leben ist mir wichtig?“, „Was bedeuten Diplomatie und Emotionale Intelligenz für mich und meine Karriere?“, „Bin ich am richtigen Platz angekommen?“, „Wie kann eine weitere sinnvolle Entwicklung aussehen?“

In diesem MiniMax lernen Sie die klassischen Herausforderungen und Fragestellungen dieser Lebensphase kennen. Sie erhalten wertvolle Impulse zur persönlichen Auseinandersetzung und sind orientiert und gestärkt.

33.2

**40plus und die mittleren Jahre:
Karriere, Life-Balance und (Um-)Wertungen**

40 Jahre „alt“ zu werden, bedeutet für die meisten eine wichtige Markierung. Häufig ist das Karriereplateau erreicht und es tauchen Fragen auf wie z.B.: „War das schon alles?“, „Wie geht es weiter?“ oder „Welche beruflichen Perspektiven gibt es noch?“ Im Mittelpunkt dieses MiniMax stehen Erkenntnisse aus Psychologie und Karriereforschung sowie die Frage, wie Sie zu einer individuell passenden und hilfreichen (Neu-)BeWERTung kommen können. Sie überprüfen den Stellenwert des Beruflichen und erreichen eine neue Balance.

Eine gute Basis für Ihren weiteren Erfolg und eine nachhaltige Lebens- und Arbeitszufriedenheit.

33.3

**50plus und die besten Jahre:
Leistungserhaltung, Gesundheit, Zufriedenheit**

Dieses MiniMax liefert Ihnen neue Erkenntnisse aus Psychologie, Karriereforschung und der Philosophie der Lebenskunst.

Sie reflektieren die Berufs- und Lebensphasen mit den damit verbundenen, typischen Herausforderungen, Aufgaben und Rollen. Sie erhalten Inspiration für Ihre Lebens- und Arbeitszufriedenheit und erarbeiten Ideen zur langfristigen Leistungserhaltung und Gesundheit.

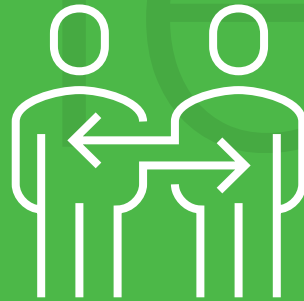
Überraschende Neubewertungen werden möglich, Denk- und Handlungsoptionen entstehen. Eine gute Basis für die persönliche Planung der bevorstehenden (Berufs-)Jahre.

33.4

**60plus und die späten Jahre:
Aussteigen und Einsteigen**

Wenn Sie die vor Ihnen liegenden Jahre sinnvoll und zufrieden gestalten möchten, bereiten Sie sich am besten aktiv auf den „Ruhestand“ vor. Dieses MiniMax stellt Ihnen Forschungsergebnisse zum Thema „Jung bleiben trotz Älterwerden“ vor. Sie erfahren, welche Aspekte des Lebens in der Phase 60plus ganz besonders bedeutsam sind. Zu den Themen „soziale Teilhabe“, „geistig-emotionale Aktivität“, „Ernährung“, „Bewegung“ und „Schlaf“ erhalten Sie anregende Impulse und bemerkenswerte Tipps. Sie nehmen das Heft in die Hand und finden neue Perspektiven und erfüllende Aufgaben. Bevorstehende Übergänge meistern Sie. Sie werden vieles entdecken.

MiniMax



*»Nichts erweitert das eigene
Wissen mehr, als die Meinung
eines Andersdenkenden«*

Christine Harder

Menschen führen





34

Führung will gelernt sein

34.1

Führungsdilemmata - Führen in der Sandwichposition

Ob Sie es wollen oder nicht: Als Führungskraft stehen Sie immer dazwischen. Ihre Mitarbeitenden erwarten fachliche Unterstützung und Einfühlungsvermögen. Die Vorgesetzten, dass Sie Ihre Leute „im Griff haben“ und exzellente Ergebnisse abliefern. Hinzu kommen Erwartungen der Kollegen sowie Ihre eigenen Ansprüche.

In diesem MiniMax machen Sie sich all die klassischen Spannungsfelder der Führung bewusst und erarbeiten, wie Sie mit den Widersprüchlichkeiten optimal umgehen können. Durch eine höhere persönliche Klarheit stärken Sie Ihre Durchsetzungsfähigkeit und Authentizität. Eine gute Basis für Ihren Führungserfolg.

34.2

Führungsmodelle und Führungsinstrumente – früher, heute und zukünftig

Führungsmodelle wollen Orientierung und Sicherheit geben. Wir verstehen Manches besser und erweitern unser Handlungsrepertoire. In diesem MiniMax erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Führungsmodelle und -instrumente. Sie verstehen systemische Modelle, situative Ansätze & Co. besser und wissen worin die jeweiligen Chancen, aber auch Grenzen liegen. Gleichzeitig werden in Hinblick auf die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 die tradierten Modelle und Führungsinstrumente auf den Prüfstand gestellt und ein kritischer Blick auf Mitarbeiter-, Zielvereinbarungsgespräche und Leistungsbeurteilungen geworfen. Sie kommen Ihrem eigenen Führungsstil ein gutes Stück näher.

35

Einstieg Führung

35.1

Die ersten 100 Tage

Zu Beginn einer neuen Führungsaufgabe ist es wichtig, sich zu positionieren und erste eigene Akzente zu setzen. Meistens stehen auch ein paar grundlegende Entscheidungen an. Allerdings warten dabei jede Menge Fettnäpfchen. Deshalb gilt es, zunächst die (neue) Kultur sowie die (neuen) Kommunikationswege kennen zu lernen. Ebenso wichtig ist es, die Balance aus Aktivität und Zurückhaltung zu finden.

Anhand bewährter Fragestellungen erarbeiten Sie in diesem MiniMax einen Leitfaden für die ersten 100 Tage in der neuen Rolle. Damit stehen Sie auf einem soliden Fundament für Ihren Erfolg als Führungskraft.

35.2

Vom Kollegen zur Führungskraft

Eine besondere Herausforderung ist es, wenn Sie ehemalige Kollegen zu führen haben. Denn neben der eigenen Rolle ändert sich u.a. auch das Verhältnis von Nähe und Distanz. Es gilt, sich die mit dem Rollenwechsel verbundene Dynamik bewusst zu machen und zu gestalten.

In diesem MiniMax analysieren Sie Ihre Führungssituation. Sie reflektieren Ihre eigenen Erwartungen und Ziele sowie die Ihres Umfelds. Daraus leiten Sie Aufgaben und den Gesprächsbedarf ab. Sie erzielen eine höhere Rollenklarheit und bereiten die Gesprächsführung vor. Von Beginn an finden Sie den richtigen Ton.

Feedback geben – Feedback nehmen

36

36.1

Die Kunst und die Kraft des Feedbacks

Feedback bedeutet, das Selbst- und Fremdbild miteinander abzugleichen. Und weil es Entwicklung und Veränderung beschleunigt, ist Feedback ein starkes Instrument. Wer weiß, wie er auf andere wirkt, kann seine Stärken gewinnbringend einsetzen, aktiv an seinen Schwächen arbeiten und noch erfolgreicher agieren. Doch im beruflichen Alltag fehlt häufig diese wichtige Rückmeldung.

Wie erhalte ich am besten Feedback und wie gebe ich hilfreiches Feedback? Sollte es formell oder informell sein? Was sollte ich dabei beachten? Was, wenn mir die Rückmeldungen, die ich bekomme, nicht gefallen? Diese und auch Ihre Fragen beantwortet dieses MiniMax.

36.2

Feedback im beruflichen Alltag umsetzen

Im beruflichen Alltag ist es oft schwierig, Feedback zu geben und Feedback zu erhalten. Doch nur wer weiß, wie er auf andere wirkt, kann seine Stärken gewinnbringend einsetzen, aktiv an seinen Schwächen arbeiten und auf diese Weise erfolgreicher agieren. Dieses MiniMax gibt Ihnen einen strukturierten Rahmen, um im Team gemeinsam Selbst- und Fremdbild abzugleichen. Das Besondere: Jeder entscheidet selbst über Form und Fokus des Feedbacks. Selbstverantwortlichkeit und Eigensteuerung sind entscheidend.

Sie erhalten wertvolle Anregungen, wie Sie zukünftig am besten Ihre Feedbackkultur in den beruflichen Alltag integrieren. Ein Quantensprung!

Coaching als Leadership-Tool

37

37.1

Leader statt Boss – Wie Coaching moderne Führung ermöglicht

Klassisches Coaching kann nur von einem externen Coach durchgeführt werden. Unabhängig von Ausbildungen hat das in erster Linie mit der Rolle und der Distanz im beruflichen Alltag zu tun. Nichtsdestotrotz können Sie als Führungskraft Tools aus dem Coaching gezielt nutzen.

Auf Augenhöhe unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden darin, selbst Entwicklungs- und Lösungsoptionen zu erkennen und zu nutzen. In Hinblick auf die immer agiler werdende Arbeitswelt ist dies genau der richtige Ansatz: Denn auf diese Weise stärken Sie ihre Eigenverantwortlichkeit, Autonomie und Verantwortung. Gleichzeitig verändert sich Ihre Rolle mehr in Richtung Moderator und Netzwerker. Das könnte ein wichtiger Schritt sein.

37.2

Systemisches Wissen für Führungskräfte

Als Führungskraft haben Sie die Aufgabe zu führen. Klingt banal, ist es aber nicht! Denn anders als in einfachen Systemen ist Führung von Menschen, Teams und Unternehmen nicht berechenbar. Denn das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Die systemische Perspektive betrachtet nicht nur den Einzelnen, sondern auch das Umfeld und die Wechselwirkungen. Sie führt uns vor Augen, dass sich jeder seine eigene Wirklichkeit erschafft. Diese Konstruktionen steuern unser Denken und Handeln, gerade auch in der Führung. In diesem MiniMax lernen Sie 7 Thesen der systemischen Führung kennen. Praxis-Experimente eröffnen eine neue Sicht auf die „Wirklichkeit“. Sie verstehen Ihre Führungsaufgaben neu und besser.



Führungsstile: analog und/oder agil?

38

38.1

Situatives Führen:

Entwickeln Sie Ihren flexiblen Führungsstil

Sie steigern Ihren Führungserfolg, wenn Sie die Stärken Ihrer Mitarbeitenden gezielt ansprechen und ihren jeweiligen Reifegrad (nach Paul Hersey und Ken Blanchard) kennen. In diesem MiniMax lernen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeitenden einzuschätzen. Mit Hilfe eines strukturierten Vorgehens erfahren Sie, mit welchem Führungsstil Sie wen und wann am besten unterstützen.

Sie fördern einen vertrauensvollen und wertschätzenden Dialog und entwickeln Ihren persönlichen flexiblen Führungsstil. Ihre Mitarbeitenden fühlen sich gestützt und nicht bevormundet. Sie erzielen bessere Ergebnisse.

38.2

Neue Führungsstile in Zeiten des digitalen Wandels

Die Digitalisierung wandelt Gesellschaft und die Arbeitswelt. Komplexität, Dynamik und Geschwindigkeit nehmen zu. Führungskräfte und Mitarbeitende müssen sich in immer kürzerer Zeit auf Veränderungen einstellen. Schnelle Entscheidungen und Innovationen stehen dabei im Mittelpunkt.

In diesem MiniMax lernen Sie, wie Sie als Führungskräfte Ihre Rolle neu definieren und einen zeitgerechten Führungsstil nutzen. Sie kommunizieren auf Augenhöhe und bringen die Mitarbeitenden aller Generationen zum Mitdenken und profitieren von ihren Ideen! So erzielen Sie mit- und füreinander die beste Leistung.

Motivierend führen

39

39.1

Wie Motivation funktioniert: Echte Arbeit, echte Ziele, echtes Feedback

Sie kennen diese Klagen: Mitarbeitende seien nicht motiviert, sie würden nicht mitdenken und wollten ständig nur mehr Geld. „Ich will doch nur motivierte Mitarbeiter. Ist das denn zu viel verlangt?“ Nein, ist es natürlich nicht. Schließlich ist es eine Binsenweisheit: Langfristig erfolgreich sind Sie nur mit motivierten Mitarbeitenden. Als Führungskraft prägen Sie die Motivation Ihrer Mitarbeitenden – doch möglicherweise anders als Sie denken.

In diesem MiniMax erfahren Sie die großen Irrtümer zum Thema Motivation. Sie wissen, wie Sie Demotivation verhindern und wie Sie wirksam und nachhaltig für Motivation sorgen können.

39.2

Theorie X – Theorie Y: Wie die Haltung das Verhalten bestimmt

Führungskräfte sind – häufig unbewusst – in ihrem Handeln von ihrem persönlichen Menschenbild geprägt. Sind Menschen nun eher arbeitsscheu und müssen deshalb angetrieben und kontrolliert werden? Oder sind sie eher mit der Arbeit identifiziert und bereit, Verantwortung zu übernehmen und tragen deshalb auch Freiheit und Vertrauen?

Anreizsysteme und Kontrollen wären hier eher kontraproduktiv. In diesem MiniMax erfahren Sie, wie sich die sogenannten Theorien X und Y (nach Douglas McGregor) die auf das Führungsverhalten niederschlagen und welche Rolle die „Selbsterfüllende Prophezeiung“ spielt. Gewinnen Sie wertvolle Aha-Momente.

Führen mit Emotionaler Intelligenz

40

40.1

Mehr Führungs-Kraft mit Emotionaler Intelligenz

Sie wollen kraftvoll und wirksam führen, ohne sich selbst vereinnahmen zu lassen? Sie wollen Emotionale Intelligenz in Ihrem Führungsalltag erfolgreich nutzen? Dann ist dieses MiniMax für Sie genau richtig. Führung bedeutet, zahlreiche und vielschichtige Herausforderungen zu meistern. Sehr häufig spielen auch Emotionen dabei eine wichtige Rolle.

Mit einer geübten Selbstwahrnehmung, Selbstreflexionskompetenz und Selbstregulation gelingt es Ihnen leichter, empathisch Kontakt zu halten. So begeistern Sie Ihre Mitarbeitenden und bringen das Beste zum Vorschein. In diesem MiniMax erweitern Sie Ihren eigenen „EQ“ und werden auch emotional schlau!

40.2

Beziehungsmanagement in der Führung

In einer Unternehmens- und Teamkultur, die von Wertschätzung und Vertrauen geprägt ist, entfalten die Menschen ihr volles Potenzial. Sie übernehmen Verantwortung und können selbstständig arbeiten. Die Emotionale Intelligenz und ein darauf aufbauendes Beziehungsmanagement schaffen Klarheit, Unterstützung und Orientierung – auch in schwierigen Situationen.

Sie coachen Ihre Mitarbeitenden und stärken deren Selbstverantwortung. Sie befähigen Ihre Mitarbeitenden ihr volles Potenzial einzubringen. Mit weniger Anstrengung werden Sie insgesamt leistungsfähiger.

Talente entdecken, fördern und entwickeln

41

41.1

Einführung: Potenzialanalyse/Development Center

Eine Potenzialanalyse bzw. ein Development Center ermittelt mittels strukturierter Testverfahren und Fremdbeobachtungen bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten. Über ein valides Stärken- und Schwächenprofil erhält der Kandidat einen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild. In Hinblick auf die weitere Entwicklung werden die Ergebnisse in einem persönlichen Feedbackgespräch ausführlich besprochen.

In diesem MiniMax werden sowohl die einzelnen Schritte als auch die vielschichtigen Methoden des Verfahrens praktisch erläutert und reflektiert. Danach wissen Sie, worauf es ankommt und welches Verfahren für Ihre Ziele geeignet ist.

41.2

Vorbereitung auf Potenzialanalyse/Development Center

Dieses MiniMax bereitet Sie auf eine Potenzialanalyse bzw. ein Development Center vor. Sie lernen typische Verfahren kennen und wissen, welche Prinzipien und Auswahlkriterien zugrunde liegen. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, praktische Einheiten entsprechender Verfahren zu erproben. Das Feedback aus dem MiniMax gibt Ihnen eine Einschätzung und Sie wissen worauf es ankommt.

Auf dieser Basis können Sie eine fundierte Entscheidung treffen, ob bzw. welche Verfahren für Ihre Entwicklung und Ihre Ziele geeignet sind.



42

Gesund führen

42.1

Sich selbst und andere gesund führen

Die Arbeitswelt ist gekennzeichnet durch permanent steigende Kundenanforderungen, einen extrem hohen Wettbewerbsdruck sowie eine starke Arbeitsverdichtung u.v.m.

Für die Belegschaft bedeutet dies eine potenziell hohe Stressbelastung und ein erhöhtes Gesundheitsrisiko. Nicht selten zeigt sich dies auch in erhöhten Fehlzeiten. In diesem MiniMax lernen Sie, gesundheitsgefährdende Strukturen und Warnsignale rechtzeitig zu erkennen. Sie wissen, wie Sie einen gesundheitsförderlichen Führungsstil voranbringen und welche alltagstauglichen Maßnahmen die Gesundheit erhalten.

42.2

Führen auf Augenhöhe

Selbstbestimmung, Partizipation, Potenzialentfaltung – die Trends der neuen Arbeitswelt werden schon länger diskutiert. Alles Theorie oder Traum? Nein, der Film AUGENHÖHE zeigt Unternehmen, in denen viele dieser Trends bereits gelebt werden – und die Menschen, die diese Unternehmen gestalten.

Mit Hilfe des Films gewinnen Sie in diesem MiniMax Inspiration und Impulse für Ihr persönliches Führungsverhalten und ein gesundes Arbeitsumfeld. AUGENHÖHE wird von einer aktiven Community getragen.

Die m2m consulting GmbH & Co. KG ist eines der Unternehmen, die das Projekt von Beginn an unterstützen.

43

„Schwierige“ Zeitgenossen

43.1

Umgang mit Nörglern, Querulanten und Pessimisten

Kennen Sie sie auch? Die Nörgler, Querulanten und Pessimisten? Sparen Sie ab sofort Zeit und unnötigen Stress! Erfahren Sie, wann es überhaupt Sinn macht, das Gespräch fortzuführen. Und lernen Sie, wie Sie in 30 Sekunden das Wesentliche auf den Punkt bringen und Ihre Argumentation so aufbauen, dass Sie auch im kritischen Umfeld überzeugen. Sie lernen, trotz emotionaler Anspannung ruhig und sachlich zu reagieren.

Sie durchschauen unfaire Taktiken und Manipulationsversuche und nutzen bei Einwänden oder Angriffen schlagfertige Antworten. So knacken Sie auch schwierige Zeitgenossen und erreichen Ihre Ziele.

43.2

Umgang mit psychisch Erkrankten

Burnout, Depressionen, Angststörungen und Suchterkrankungen nehmen zu. Laut einer Studie des Bundesarbeitsministeriums haben sich die entsprechenden Ausfallzeiten in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt. Es kann gut sein, dass auch Sie als Führungskraft zunehmend mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden zu tun haben werden.

Dieses MiniMax liefert einen Überblick zu den häufigsten psychischen Erkrankungen. Techniken unterstützen Sie, den richtigen Ton zu treffen. Sie wissen, wie Sie die Betroffenen einbinden und fordern, ohne sie zu überfordern. Eine gute Grundlage, um gemeinsam konstruktive und zielführende Lösungen zu finden.

44

Fürsorgepflicht

44.1

Fürsorgegespräch: Wertschätzung ist Wertschöpfung

Als Führungskraft haben Sie es mit Menschen zu tun. Das klingt einfach, ist es aber nicht. Denn gerade auch zur Arbeit bringt jeder seine ganz persönliche Lebenssituation mit.

In diesem MiniMax entwickeln Sie eine höhere Sensibilität für Ihre Mitarbeitenden. Sie erfahren, welchen Einfluss die persönliche Ebene auf den Erfolg hat und wie Sie diese besprechbar machen können.

Sie lernen, genauer hinzuhören und im individuellen Fall gemeinsam kreative Lösungen zu finden. Sie erzielen Vertrauen, Identifikation und Zusammengehörigkeit.

Ein echter Gewinn – für alle.

44.2

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Über das Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Beschäftigte vorgesehen. Das betrifft eine Führungskraft immer dann, wenn sie Mitarbeitende hat, die innerhalb eines Jahres mehr als 6 Wochen erkrankt sind, egal ob unterbrochen oder am Stück. Das BEM trägt durch die mögliche Vereinbarung geeigneter Integrations-, Rehabilitations- und Präventionsmaßnahmen zur Gesundung der erkrankten Mitarbeitenden bei. Außerdem beugt es Kündigungen und dauerhafte, krankheitsbedingte Ausfälle vor. Die Führungskraft hat – auch im informellen Rahmen – eine wichtige Funktion inne, wenn es um die Frage geht, ob sich Mitarbeitende für ein betriebliches Eingliederungsgespräch entscheidet, und ob das Verfahren lösungsorientiert verläuft.

MiniMax



*»Alle unsere Streitigkeiten entstehen daraus,
dass einer dem anderen
seine Ansicht aufzwingen will.«*

Mahatma Gandhi

Teams führen





Starthilfen für neue Teams

45.1

Kick-off für neue Teams

Dieses MiniMax als Kick-off-Teamworkshop wirkt für ein neues Team wie ein Katalysator: Die Teammitglieder gewinnen Vertrauen und Sicherheit und kommen rasch ins Laufen. Durch erfahrungsorientiertes Lernen erleben sich die Teammitglieder in unterschiedlichen Rollen.

Sie bewältigen gemeinsam Herausforderungen, haben miteinander Spaß und entdecken ihre Power und ihre Potenziale. Das entstandene Wir-Gefühl stärkt die gemeinsame Teamidentität. Die Teammitglieder lernen von Anfang an, auftretende Schwierigkeiten zu besprechen, Feedback zu geben und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Ein erfolgreicher Kick zum Start!

45.2

Team-Canvas

Business Model Canvas wird als Impulsgeber und als Visualisierungstool verwendet. Sehr spannend, wenn Führungskräfte und Teams überlegen: Wie sieht unser – interner oder externer – Kundennutzen aus, wo entsteht durch uns Wertschöpfung? Wer sind unsere Schlüsselpartner und wie kommunizieren wir mit ihnen? Welche Ressourcen gibt es bereits, was brauchen wir noch, was können wir weiterentwickeln? Wovon möchten wir uns verabschieden?

Die agile Methode Business Canvas führt die Teilnehmenden strukturiert durch diesen kreativen Prozess.

45.3

Strukturierte Führungswechselbegleitung

Für jedes Team ist der Führungswechsel ein markantes Ereignis. Er birgt gleichermaßen Chancen und Gefahren. Das Angebot einer systematischen Führungswechselbegleitung unterstützt die neue Führungskraft und das Team darin, den Wechsel gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Eine strukturierte Führungswechselbegleitung, die klassischerweise aus drei Bausteinen besteht, wirkt wie ein Katalysator.

Ziele, Erwartungen und alle relevanten Fragestellungen werden gesammelt und gemeinsam konstruktiv besprochen. Klarheit und Orientierung entstehen – einfach und schnell.

45.4

Vision und Strategie für Teams

Immer häufigere Veränderungen und ein ständig komplexer werdender Wettbewerb erfordern von Teams ständige Anpassungen und ein hohes Maß an Flexibilität. Unter diesen Bedingungen ist es notwendig, die eigene Position zu kennen und sich ggf. neu auszurichten. Visionen wirken dabei wie ein Kompass. Sie schaffen Orientierung und geben eine Richtung an. Und damit wirken sie komplexitätsreduzierend, denn bereits auf der unbewussten Ebene richtet sich das Denken und Handeln Ihres Teams entsprechend aus.

Deshalb sind sie wichtig. Dieses MiniMax bietet Ihnen und Ihrem Team einen strukturierten Rahmen, um gemeinsam Ihre Vision zu entdecken.

46

Diversity für Teams

46.1

Persönlichkeiten im Team: Vorteil durch Vielfalt

Die Welt wird immer bunter. Wer da nur Schwarz-Weiß denkt, verpasst schnell den Anschluss. Für Teams bedeutet dies vor allem, die sogenannten „Diversity-Kompetenzen“ zu stärken. Genau darum geht es in diesem MiniMax.

Unterschiedlich waren die Menschen zwar schon immer, in Unternehmen und Organisationen hat sich das aber kaum bemerkbar gemacht. Durch Globalisierung, demografischen Wandel, die Veränderung der Geschlechterrollen u.a. hat sich dies völlig gewandelt – übrigens auch auf Seiten unserer Kunden. Das schafft Herausforderungen und beinhaltet gleichzeitig riesige Chancen. Nutzen Sie sie!

46.2

Intercultural Team Training: Global im Team

Die Internationalisierung bzw. Globalisierung vieler Unternehmen erfordern die Zusammenarbeit global aufgestellter Teams. Doch die damit verbundenen interkulturellen Herausforderungen erweisen sich häufig auch als Hürden, der Erfolg steht auf dem Spiel.

Mit diesem MiniMax stärken Sie den entscheidenden Erfolgsfaktor, die interkulturelle Kompetenz. Sie machen sich die eigenen kulturellen Erfahrungen und die der jeweiligen Fremdkultur bewusst und berücksichtigen die unterschiedlichen Konzepte der Wahrnehmung und des Handelns. Die interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit gelingt.

46.3

Zusammenarbeit der Generationen: Von Babyboomern zu den Generationen X, Y, Z

Jede Generation hat ihre Prägung. Doch was charakterisiert eigentlich die Babyboomer, die Generationen X, Y und Z?

Dieses MiniMax reflektiert die typischen Mindsets der einzelnen Generationen und zeigt, dass die Herausforderungen einer bestimmten Ära immer auch bestimmte Ideen und Lebensmodelle hervorbringen.

Welche Werte sind in Ihrem Team prägend?

Dies zu verstehen ist wichtig, denn immer mehr Unternehmen und Führungskräfte erkennen, dass die jüngeren Generationen auch Antworten auf die drängenden Probleme parat haben. Darin liegt eine riesige Chance.



47

Führen auf Distanz

47.1

Virtuelles Führen: Standortübergreifende Teams erfolgreich führen

Wenn Ihre Mitarbeitenden im Home Office, an unterschiedlichen Standorten und/oder im Ausland arbeiten, stehen Sie vor ganz speziellen Herausforderungen und benötigen Kompetenzen in virtueller Führung. Anstelle einer Präsenzkultur herrscht eine Ergebniskultur vor und an Stelle einer Verhaltenskultur eine Wertekultur.

Sie haben einen erhöhten Kommunikationsbedarf und benötigen einen kompetenten Umgang mit modernen Medien. Was diese Erfolgsfaktoren konkret bedeuten, erfahren Sie in diesem MiniMax. Sie wissen, wie Sie Vertrauen und Motivation fördern, klare und adäquate Kommunikationsregeln entwickeln und Ihr Team auf Distanz erfolgreich koordinieren.

47.2

Kulturunterschiede in der virtuellen Zusammenarbeit

Die Herausforderung virtueller Zusammenarbeit ist häufig auch mit kulturellen Unterschieden verbunden. Dies bedeutet nicht selten eine zusätzliche Quelle für Missverständnisse, Frustrationen oder Konflikte. In diesem MiniMax erfahren Sie, welche Auswirkungen die kulturellen Unterschiede auf die Kommunikation und die Arbeitsprozesse haben können.

Sie erhalten Tipps, wie Sie Ihr Team auf Kulturunterschiede einstellen sowie Vertrauen und Kooperation stärken können. Sie klären Konflikte und sorgen für ein neues, gemeinsames Verständnis füreinander. So schaffen Sie im virtuellen Raum eine „dritte Kultur“.

48

Konfliktmanagement

48.1

Konflikte lösen und nutzen

Konfliktsituationen sind normal und gehören zum Berufsalltag. Allerdings erleben sie viele als Gefahr und weichen ihnen aus. Damit verschenken sie das Potenzial für eine produktive Auseinandersetzung und zahlreiche Chancen für positive Weiterentwicklungen. Durch nicht gelöste Konflikte verhärten sich die Fronten und die Möglichkeiten, konstruktiv zu agieren, verschwinden immer mehr. Ungewollte Eskalationen sind die Folge. In diesem MiniMax geht es darum, Konfliktarten zu differenzieren und Konfliktsignale frühzeitig zu erkennen und Lösungsstrategien sowie zielführende Interventionen zu kennen und zu nutzen. Ihre Arbeitsbeziehungen erreichen eine neue Qualität.

48.2

Mit dem Harvard-Konzept Konflikte als Chance

Bevor Konflikte überhaupt entstehen, spielen Wahrnehmungen eine entscheidende Rolle: Wir nehmen immer selektiv wahr und sehen nur Ausschnitte. Daraus ziehen wir aber endgültige Schlüsse – vorschnell. Und genau hier spielen unsere Einstellungen und innere Haltungen eine wichtige Rolle. In diesem MiniMax geht es darum, die Rolle von Wahrnehmungen und vorschnellen Schlussfolgerungen hautnah zu erfahren.

Mit Hilfe des Harvard-Konzeptes lernen Sie die vier Bedingungen kennen und zu berücksichtigen, die Ihnen helfen, auch in schwierigen hitzigen Debatten einen kühlen Kopf zu bewahren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

49

Kicks für Teams

49.1**Außergewöhnliches gemeinsam im Team erfahren**

Die Entwicklung von Teams muss nicht immer gezielt und auf direktem Wege geschehen. Häufig geschehen besonders wertvolle Entwicklungsschritte ungeplant und auf „Umwegen“. Ausgezeichnete Möglichkeiten für Teams liegen in der Natur, im Sport oder in einer Kombination aus beidem. Wege, Berge und Gipfel, Flüsse und Brücken, Höhlen, Schätze und Feuer und vieles mehr besitzen eine starke Symbolkraft und sind phantastische Räume für gemeinsame neue Erfahrungen. Das ergreift Ihr Team auf einer unbewussten Ebene.

Nachhaltige Ergebnisse mit Tiefenwirkung sind garantiert. Diese MiniMax-Einheiten können Sie prima auch in andere Formate integrieren.

49.2**Grenzen erfahren – Grenzen erweitern**

Teams stoßen immer wieder auch an Grenzen. Was lösen Grenzen aus? Wie geht das Team mit Grenzen oder mit den Grenzen Einzelner um? Wie können Sie Grenzen erweitern? Ebenso geht es um die Erfahrung, wie sich Ihr Team auf neue Gegebenheiten einstellt und mit Unwägbarkeiten und Risiken umgeht. Wer übernimmt Verantwortung? Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie Konflikte gelöst?

All das und noch viel mehr erlebt das Team hautnah und real in einem nichtfachlichen Kontext. Das entstresst und macht Spaß. Diese MiniMax-Einheiten können Sie prima auch in andere Formate integrieren.

49.3**Team Events: Überraschen und begeistern**

Wann haben Sie zum letzten Mal etwas zum ersten Mal getan? Nichts prägt sich in die Köpfe und Herzen Ihrer Mitarbeitenden stärker ein als ein überraschendes Erlebnis.

Um gezielt ein Zeichen zu setzen, für bestimmte Inhalte zu begeistern oder für anstehende Veränderungen zu mobilisieren, braucht es manchmal einen ganz besonderen Kick: Einen Event, der begeistert und unter die Haut geht. Sich selbst in überraschendem Rahmen neu zu erleben, zusammen als Team eine außergewöhnliche Herausforderung zu meistern oder ein Abenteuer zu bestehen: Das ist es, womit Sie langfristig eine emotionale Verankerung erzielen.

49.4**Soziales Engagement: Geben und Gewinnen durch Seitenwechsel**

Das Engagement in realen sozialen Projekten bietet sich besonders dann an, wenn es darum geht, eingefahrene Gewohnheiten aufzubrechen und neue Einblicke zu bekommen. Der Sinn erschließt sich unmittelbar. Wahrnehmungen verändern sich und die Sozialkompetenz des Teams verbessert sich spürbar. Zahlreiche Projekte können auch innerhalb des Unternehmens realisiert werden.

Auch diese MiniMax-Einheiten können Sie prima in andere Kontexte integrieren.



50

Effektive Meetings

50.1

Mit dem IDEAL³-Prinzip zum Ergebnis

Sie wollen mit Ihren Meetings Ihr Ziel erreichen? Sie wollen die Kollegen motivieren, beteiligen und ins Boot holen? Und Sie wollen eine zuverlässige und termingerechte Umsetzung? Dieses MiniMax zeigt Ihnen das Geheimnis: Das IDEAL³-Prinzip gibt Ihnen dafür klare Strukturen und Regeln an die Hand und differenziert die unterschiedlichen Meetingtypen.

Sie erstellen zukünftig eine Agenda, die diesen Namen auch verdient. Sie differenzieren zielführende Rollen und etablieren eine Metaebene. Ihre Meetings passen zu den Anforderungen. Sie sind effizienter, effektiver und lebendiger.

50.2

Agile Meetingformate: Von Stand-ups, Lean Coffee u.v.m.

Immer häufiger bringen die klassisch strukturierten Meetings nicht die gewünschten Ergebnisse. Hier braucht es neue Ideen. In diesem MiniMax lernen Sie die gängigsten Formate kennen, wie z.B. das Daily Stand-up-Meeting, Lean Coffee Meeting, Kanban Board, Planning Meeting,

Review Meeting und Retrospektive Meeting. Sie erstellen Ihre persönliche Meeting-Map und wissen, in welchen Kontexten welche Meeting-Formate angemessen sind. Darüber hinaus werfen Sie auch einen Blick auf gängige Großgruppen-Formate wie Open Space und World Café.

51

Moderationskompetenz

51.1

Die klassische Moderationsmethode

Erfolgreich zu moderieren bedeutet, alle „ins Boot zu holen“ und gemeinsam ein Ziel zu erreichen. Eine optimale Moderation führt zu hoher Identifikation mit den Ergebnissen. In diesem MiniMax erarbeiten Sie die Rolle und Aufgaben des Moderators. Sie erhalten eine Übersicht zu den Einsatzmöglichkeiten der unterschiedlichen Medien und trainieren in kurzen Sequenzen die wichtigsten Moderationstechniken.

Überraschende Interventionsmöglichkeiten rüsten Sie – auch für herausfordernde Situationen. Sie sind fit für Ihre nächste Moderation.

51.2

Agile Moderation

Moderation ist eine Schlüsselkompetenz geworden. Denn Moderatoren verstehen es, die Komplexität einer interdisziplinären Gruppe in schwierigen Situationen angemessen zu leiten und effizient zu Ergebnissen zu führen. Sie machen Entscheidungsprozesse transparent und nachvollziehbar und tragen so unmittelbar zur Leistungssteigerung und gegenseitigen Akzeptanz im Team bei.

In diesem MiniMax erlernen Sie das Handwerkszeug, um agile Meetings, Workshops und Projektgruppen erfolgreich zu moderieren und tragfähige Ergebnisse zu erzielen und zu sichern.

Entscheiden in komplexen Situationen

52

52.1

Entscheidungsqualität steigern, Entscheidungsfallen entgehen

Entscheidungen zu treffen, ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Doch die Anforderungen steigen: immer komplexer und immer schneller, mit immer größeren Auswirkungen.

Zudem haben wir es vermehrt mit Widersprüchlichkeiten, missverständlichen Statistiken oder gar mit Fake News zu tun. Dennoch müssen Sie entscheiden. Da bleiben Fehlentscheidungen nicht aus. Was also tun?

Dieses MiniMax liefert Ihnen Methoden, Techniken und Checklisten, um fundiert auch schwierige Entscheidungen zu treffen. Sie gewinnen neue Ideen, mehr Handlungssicherheit und erleichtern sich und Ihren Kollegen den Entscheidungsprozess.

52.2

Intuition verstehen und richtig einsetzen

Echte Expertise basiert auf Intuition. Sie geht über das rein rationale Denken hinaus. Intuition ist der Schlüssel zu einer tieferen Weisheit. Von ihr können Sie in allen Lebensbereichen profitieren. In diesem MiniMax erfahren Sie mehr über die Intuition. Sie lernen, was Intuition ist und was sie nicht ist. Sie lernen, wo und wie sich das intuitive Wissen zeigt und wie Sie die Quelle der Intuition finden. Ob für Gespräche, für Führungsaufgaben oder für strategische Entscheidungen: Ihre Intuition ist für Sie da. Verbunden mit Ihrer Intuition agieren Sie im Alltag und im Beruf klarer, leichter und freier.

Wenn Sie Neugierde mitbringen, lernen Sie das Leben aus einer anderen Perspektive kennen.

Kreativität – die Zukunftskompetenz

53

53.1

Gute Ideen sind kein Zufall

Mehr denn je sind innovative und kreative Ideen gefragt. Verlassen Sie eingefahrene Denkbahnen und lösen Sie Probleme über ganz neue Wege. Aktivieren Sie Ihr Kreativitätspotenzial mit gezielten, kreativen Methoden zur Lösungsfindung. In diesem MiniMax reflektieren Sie das Wissen um den Ablauf innovativer und kreativer Prozesse.

Praxisnah experimentieren Sie mit unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten und lernen ausgewählte Kreativitätstechniken kennen. Kommen Sie mit Ihren persönlichen Kreativitätsförderern in Kontakt und steigern Sie Ihre Innovationsfähigkeit. Und obendrein macht das auch noch Spaß.

53.2

Co-Creation: Grenzen wertschöpfend erweitern

Agile Teams denken vernetzt. Grenzen – z.B. die des eigenen Teams – werden überschritten und Rollen erweitert: Kunden bzw. Nutzer sind nicht mehr nur passive Empfänger, sondern wichtige Wertschöpfungspartner. Sie gestalten Produkte oder Dienstleistungen mit und bestimmen oder übernehmen sogar deren Entwicklung und Herstellung. In diesem MiniMax lernen Sie Erfolgsbeispiele kennen.

Sie sehen, wie Unternehmen die Macht und Kreativität von externen Akteuren nutzen können. Sie erfahren, welche Grenzen Co-Creation hat – und wie Unternehmen die Balance zwischen offener und geschlossener Innovation schaffen.



Die wichtigsten agilen Methoden für Teams

54

54.1

Design Thinking: Entwickeln, was der Kunden wirklich will

Design Thinking (DT) ist ein iteratives und interdisziplinäres Vorgehen, um kreativ und teambasiert Lösungen mit und für den Kunden zu entwickeln. Darüber hinaus geht es auch darum, im Team langfristig ein innovationsfreundliches und kundenorientiertes Arbeiten zu verankern. In diesem MiniMax erfahren Sie praxisnah, was sich hinter der Innovations-Methode verbirgt und wie Sie diese mit Ihrem Team nutzen können.

Nach einer theoretischen Einführung durchlaufen Sie anhand eines imaginären Projektes den gesamten DT-Prozess. Sie verankern die DT-Prinzipien und können am Ende einschätzen, welche Möglichkeiten DT für Sie und Ihr Team bietet.

54.2

Lego Serious Play: Probleme im Team kreativ lösen

LSP ist ein moderierter Prozess, der die Vorzüge des Spiels und des Modellierens mit Legosteinen mit den Belangen des Business verbindet. Ein großer Vorteil dieser agilen Methode besteht in der sogenannten Hand-Hirn-Verbindung: Beim Arbeiten mit den Händen werden besonders viele Hirnregionen aktiviert, so dass intuitiv überraschende Ergebnisse erzielt werden können. Weitere Vorzüge sind die emotionale Motivation und der beim Spielen entstehende Flow.

Außerdem kann sich bei dieser Problemlösungsmethode jeder einbringen. Wie genau es funktioniert und wofür sich LSP besonders eignet erfahren Sie in diesem MiniMax.

Working out loud

55

55.1

Working out loud: Mindset und Techniken

Ja, wir brauchen ein neues Verständnis von Effizienz: Allerdings hat das zukünftig weniger mit „Lean“, sondern eher mit „Transparenz“ und „Networking“ zu tun. Und genau hier setzt der von John Stepper entwickelte Ansatz „Working out Loud“ (WOL) an. WOL beschreibt sowohl ein Set aus praktischen Techniken als auch das zugehörige Mindset.

Entscheidend ist z.B. die Haltung, durch das Teilen der eigenen Arbeit einen Beitrag für andere zu leisten und sinnerefüllte Beziehungen zu diesen Menschen aufzubauen. Was sonst noch wichtig ist, erfahren Sie in diesem MiniMax.

55.2

Working out loud: Wie ein Working Out Loud Circle funktioniert

In diesem MiniMax erfahren Sie, wie ein Working Out Loud Circle funktioniert. In der Regel treffen sich darin 4 – 6 Personen und arbeiten über 12 Wochen lang jeweils eine Stunde pro Woche anhand sogenannter Circle Guides. Dies sind Checklisten, in denen das Prozedere der jeweiligen Woche beschrieben und mit Beispielen und ergänzendem Material angereichert wird.

Zu Beginn definiert man sein Ziel und erstellt eine Liste mit möglichen Kontakten, die einem beim Erreichen des Ziels helfen könnten. Alles weitere erfahren Sie in diesem MiniMax.

MiniMax



*»Alles, was sich digitalisieren lässt, wird digitalisiert.
Alles, was sich vernetzen lässt, wird vernetzt.
Und das verändert alles!«*

Tim Cole, Internet-Publizist

Change & Culture





Die VUCA-Welt verstehen und VUCA-Kompetenzen aufbauen

56

56.1

Führen in unwegsamem Gelände: Souverän trotz Unsicherheit

Gerade auch in Zeiten der Veränderung haben Sie als Führungskraft die Aufgabe zu führen. Klingt banal, ist es aber nicht! Denn anders als bei einfachen Systemen ist Führung von Menschen, Teams und Unternehmen nicht vorhersehbar und nur beschränkt gestaltbar. Gerade in Zeiten der Veränderung spielen auch irrationale Anteile, Ängste und Widerstände eine bedeutende Rolle. In diesem MiniMax lernen Sie, mit komplexen Situationen umzugehen.

Sie entwickeln im Umgang mit Komplexität, Unplanbarkeit und (scheinbaren) Fehlern ein gesundes Maß an Gelassenheit.

56.2

Von Command & Control zur Vertrauenskultur

Detaillierte Planungen und Kontrollen sind in komplexen Umfeldern nicht möglich. Es gibt einfach zu viele unbekannte Faktoren, Dynamiken und Wechselwirkungen. Zum anderen sind sie auch nicht nützlich, denn sie verhindern Selbstorganisation und Handlungsfähigkeit.

Was wir brauchen ist Vertrauen. Eine Vertrauenskultur, die Unschärfen und Spielräume zulässt sowie Dezentralisierung und autonome Teams fördert. Doch leichter gesagt als getan! Denn eine Vertrauenskultur kann nicht einfach eingeführt und schon gar nicht verordnet werden. Dies würde eher das Gegenteil bewirken. Wie also dann? Diese Fragestellungen stehen im Mittelpunkt dieses MiniMax.

Veränderungskompetenz aufbauen

57

57.1

Phasen und Wirkung von (disruptiven) Veränderungen

Veränderungsprozesse verlangen einem Vieles ab: Altes gilt nicht mehr, das Neue klappt noch nicht – man befindet sich im Niemandsland. Ungewissheit und Unberechenbarkeit sind die einzigen verlässlichen Größen. Wer sich hier zurechtfinden will, benötigt professionelles Wissen über Veränderungsprozesse.

In diesem MiniMax erhalten Sie anhand knackiger Kurzübungen Einblicke in die Phasen der Veränderung. Sie erleben die Auswirkungen von Veränderungen und können sie besser einordnen und verstehen. Die praktischen Ableitungen geben Ihnen ein solides Rüstzeug für Ihren Veränderungserfolg.

57.2

Theorie U: Aus der Zukunft heraus führen

„Um die tieferen Schichten des Lernens und der kollektiven Intelligenz zugänglich zu machen, benötigen Führungskräfte eine neue soziale Technologie, durch die drei Instrumente bewegt und gestimmt werden können: der offene Verstand, das offene Herz und der offene Wille,“ sagt Claus Otto Scharmer. Der bekannte Soziologe fand heraus, was erfolgreiche Führung ausmacht. Daraus hat er die „Theorie U“ entwickelt.

Sie betrachtet die aktuellen Veränderungen aus der Zukunft heraus und erkennt Potenziale für zukunftsfähige Konzepte. Die „Theorie U“ ist ein unschätzbares Werkzeug.

Kompetenzen für schwierige Herausforderungen von Veränderungen

58.1

Changeability und Disruption

Agile Unternehmen verstehen es, sich rasch auf veränderte Anforderungen einzustellen. Ein Blick auf die derzeit erfolgreichsten Unternehmen bzw. auf inzwischen gescheiterte Unternehmen beweist das. Der disruptive Wandel zwingt Unternehmen heute, sich grundlegend neu aufzustellen, das herkömmliche Change Management ist ungeeignet.

Vielmehr geht es um agile Ansätze, die es erlauben, mehr Ideen zu erzeugen und schneller auf Disruption zu reagieren. Dieses MiniMax macht disruptive Veränderungen erlebbar. Sie lernen interaktiv, welche Erfolgsfaktoren heute entscheidend sind und wie Führung zukünftig ticken muss.

58.2

Konstruktiver Umgang mit Widerständen

Veränderungen sind normal und sind sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben unausweichlich. Doch Veränderungen sind ambivalent: Was die einen durchaus positiv betrachten, löst bei anderen Unsicherheit und Widerstand aus. In diesem MiniMax erfahren Sie, wie und warum Veränderungen unterschiedlich wirken.

Wie können Sie Zweifel, Widerstände und Blockaden überwinden? Wie bekommen Sie alle ins Boot? In praktischen, kurzen, aber erstaunlichen Lernprojekten testen Sie typische Reaktionen auf Veränderungen und gewinnen neue, hilfreiche Perspektiven.

Die Königskompetenz Veränderungsarchitekturen

59.1

Elemente erfolgreicher Veränderungsarchitektur

Die „Königskompetenz“ im Veränderungsmanagement ist das Thema „Veränderungsarchitekturen entwerfen“: Das bedeutet, die Entwicklung und/oder Implementierung des Neuen so zu gestalten, dass es zu tragfähigen, nachhaltigen und gleichzeitig ausbaubaren Ergebnissen kommt. Und zwar so, dass die Betroffenen das Neue sinnvoll finden, es leben und aktiv weiterentwickeln.

In diesem MiniMax machen Sie sich sowohl mit den grundlegenden, vor allem den dynamischen und dialogischen, Elementen einer erfolgreichen Veränderungsarchitektur vertraut als auch mit der Frage, wie Sie zu einer stimmigen Gesamtarchitektur gelangen.

59.2

Reflexion zu Veränderungsarchitekturen

Voraussetzung dieses MiniMax ist es, dass Sie die einzelnen Elemente für Veränderungsarchitekturen kennen und ein Grundverständnis des systemischen Ansatzes besitzen. Denn in diesem MiniMax analysieren Sie am Beispiel, auch Ihrer eigenen Veränderungsarchitekturen, die Stärken und Schwächen.

Zu Ihren Fragestellungen erhalten Sie mit Hilfe der Methode der kollegialen Fallberatung Impulse für die nächsten Interventionen. Sie gewinnen Klarheit und Inspiration zur Gestaltung Ihrer eigenen Veränderungsprozesse und erweitern Ihre Handlungsmöglichkeiten.



Unternehmensentwicklung kommunizieren

60

60.1

Die „9 Levels of Value Systems“

Jedes Unternehmen besitzt seine eigene Kultur. Diese oft unbewusste, aber äußerst wichtige, psychologische DNA zeigt sich in typischen Denkweisen, Glaubenssätzen und Organisationsprinzipien. In diesem MiniMax lernen Sie die 9 Levels kennen. Das Modell spiegelt die Wertesysteme von Personen, Gruppen und Unternehmen.

Die Kultur mit ihren – förderlichen oder auch hinderlichen – Kräften wird verstehbar, besprechbar und bei Bedarf veränderbar. Das Faszinierende: Wenn Sie Ihre Kultur und die damit verbundenen Wertesysteme kennen, wissen Sie was Ihr Unternehmen benötigt, um den passenden Level zu erreichen.

60.2

Beispielprojekte mit den „9 Levels of Value Systems“

Auf der Basis der 9 Levels lernen Sie in diesem MiniMax Veränderungsprojekte kennen. Sie sehen, welche konkreten Schritte welche Ergebnisse hervorgebracht haben. Darüber hinaus reflektieren Sie selbst konkrete Veränderungs-Herausforderungen. Sie analysieren Unternehmenskulturen und treffen eine Einschätzung, ob die Kultur zu den aktuellen Anforderungen des Marktes passt.

Falls Veränderungen nötig sein sollten, erarbeiten Sie konkrete Schritte für die Führung, das Personal und den Vertrieb. Sie führen das Unternehmen auf den angestrebten Level.

Business Model Canvas

61

61.1

Das ganze Unternehmen auf einen Blick

Veränderungen gelingen, wenn Mitarbeitende sich für das gesamte Unternehmen engagieren statt nur für ihre Abteilung. Doch wie viele Ihrer Mitarbeitenden haben das Ganze im Blick und denken ganzheitlich mit? Ab heute alle. In diesem MiniMax lernen Sie ein Modell kennen, das allen ermöglicht, ein gemeinsames Bild des Unternehmens und seiner wesentlichen Aspekte und Zusammenhänge zu erstellen und auf nur einem Blatt Papier gemeinschaftlich weiterzuentwickeln: Business Model Canvas.

Sie reflektieren in kürzester Zeit sachkundig und auf Augenhöhe die Wertschöpfung Ihres Unternehmens. Sie identifizieren Stärken und Schwächen und entdecken Verbesserungsmöglichkeiten.

61.2

Business Model Canvas anwenden

Business Model Canvas wird als Impulsgeber und als Visualisierungstool für Veränderungen genutzt. Basis ist das bestehende Geschäftsmodell, und zwar nicht nur vom Unternehmen selbst, sondern auch von Produkten, Bereichen bis hin zu einzelnen Teams oder Projekten. Sehr spannend, wenn Führungskräfte und Teams überlegen: Wie sieht unser (interner oder externer) Kundennutzen aus, wo entsteht durch uns Wertschöpfung? Durch welche Kanäle kommunizieren wir mit unseren Schlüsselpartnern? Welche Ressourcen gibt es und was können wir weiterentwickeln? Wovon möchten wir uns verabschieden? Die agile Methode Business Model Canvas führt strukturiert durch diesen kreativen Prozess.

Change-Kommunikation für Führungskräfte

62

62.1

Kommunizieren trotz/wegen Unsicherheiten

Veränderungen fordern die Kommunikationskompetenz von Führungskräften in ganz besonderer Weise: Sie sollen informieren, zuhören, fragen, sich beteiligen, Ideen generieren u.v.m. Mal formell, mal informell, nicht zu viel und nicht zu wenig, nicht zu früh und nicht zu spät.

In diesem MiniMax erhalten Sie einen Überblick, wann welche Kommunikationsformate möglich und sinnvoll sind und wo Grenzen liegen.

Wichtige Fragen sind auch: Was sagen Sie, wenn Sie nichts wissen? Was, wenn Sie gegen bestimmte Entscheidungen sind? Lernen Sie Ihre Rolle zu finden und den richtigen Ton zu treffen. Ihre Kommunikation wird gelingen.

62.2

Veränderungsstory und Sprungbrettrede

Das Gelingen von Veränderungsprozessen hängt stark davon ab, inwieweit es gelingt die Notwendigkeit und den Sinn der Veränderung zu kommunizieren. Besonders günstig ist hierfür eine Veränderungsstory. Sie vermittelt die Vision, die Ziele wie auch die Chancen und den Nutzen der Veränderung.

Bilder entstehen und das Neue gelangt in die Köpfe der Gesprächspartner. In diesem MiniMax erfahren Sie, wie Sie zu einer Veränderungsstory gelangen. Sie gewinnen Inspiration für Ihre eigene Kommunikationsstrategie und -umsetzung. Ein guter Ausgangspunkt für eine erfolgreiche Sprungbrett-Rede.

Passende Beteiligungsformate für Veränderungen

63

63.1

Großgruppenformate kennen und nutzen

Veränderungen brauchen besondere Formate. Information, Interaktion oder kreative Erarbeitung komplexer Themen: All das ist auch hautnah und live mit dem gesamten Unternehmen möglich.

Lernen Sie in diesem MiniMax interaktive Großgruppenformate und deren spezifische Einsatzmöglichkeiten kennen. Formate, mit denen Sie das ganze Unternehmen erreichen und das schlummernde Wissen heben.

Sie wissen, welche Methoden zur Verfügung stehen und welche sich für Ihre Veränderungs-Projekte und Ziele eignen. Sie wissen, wie Sie die Betroffenen aktivieren und beteiligen können.

63.2

Agile Großformate

In diesem MiniMax erproben Sie exemplarisch und ganz praktisch einzelne Methoden für Großgruppen. Sie gehen in die Rolle der Teilnehmenden und erfahren, wie welche Intervention auf Sie selbst wirkt.

Sie erleben die Stärken und Schwächen der einzelnen Methoden und wissen, welche Fallen sich auftun. Darüber hinaus lernen Sie im Ansatz die besonderen Herausforderungen einer Großgruppen-Moderation. Sie wissen, welche Methoden Sie selbst anwenden können und welche nicht.



Wie wir Organisationen neu denken können

64.1

Netzwerke aufbauen und nutzen: Liquid statt starre Organisationen und Strukturen

Hinter dem „Arbeitsplatz der Zukunft“ verbirgt sich die Forderung nach mehr Flexibilität. Arbeitsplätze sind nicht mehr an eine eindeutige organisationale Zugehörigkeit gebunden. Wann, wo, wie und mit wem gearbeitet wird, will jeder selbst entscheiden. Auch die Unternehmensgrenzen verschwimmen hinter den Kulissen immer mehr. Die Netzwerke sind für die Wertschöpfung immer bedeutsamer.

Kurzum: Die Grenzen werden immer flüid. Im MiniMax gehen Sie u.a. der Frage nach, wie Sie einerseits Networking fördern, andererseits aber auch einen Rahmen definieren können.

64.2

Reinventing Organizations (vgl. Frederic Laloux)

Die Art und Weise, wie wir Organisationen führen, funktioniert an vielen Stellen nicht mehr. Daher entstehen neue Formen, es wird experimentiert und gestaltet. Was haben mutige Unternehmen verändert und wie haben Sie zu neuen Formen der Zusammenarbeit gefunden? Im Zentrum steht der Sinn der Tätigkeiten. Die einzelnen Menschen werden akzeptiert, wie sie sind. Sie bringen sich ein und übernehmen Verantwortung. Dies mündet in einen intensiven Wissens- und Kommunikationsaustausch zwischen den Teams und in eine gelebte Vertrauenskultur („Empowerment“). Die Strukturen und Organigramme sind flüide. Herkömmlichen Privilegien und Statussymbole entfallen. Mehr erfahren Sie in diesem MiniMax.

64.3

Soziokratie: Organisationen demokratisieren

In diesem MiniMax erhalten Sie Impulse über die in den siebziger Jahren entwickelte Organisationsform der Soziokratie. Sie lernen deren Prinzipien kennen und erfahren, wie dabei mit Vorschlägen für Entscheidungen und mit Einwänden umgegangen wird und was der Grundsatz: “Good enough for now! Save enough to try!” bedeutet.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Fragen des Wissensaustausches, des strukturierten Perspektivenwechsels und der Delegation von Rechten und Pflichten. Eine großartige Quelle der Inspiration!

Sinn und Werte von Veränderungen

65

65.1

Werte im Unternehmen analysieren und kommunikabel machen

Für jede Unternehmenskultur sind Werte konstitutiv. Sie definieren Sinn und Bedeutung, dienen als Richtlinie zum Verständnis und werden infolgedessen für das eigene Planen und Handeln zur Prämisse. Innerhalb des eigenen Unternehmens nimmt man sie allerdings kaum wahr, sie gelten ja als das „Normale“. Erst wenn sie auf andere Wertesysteme prallen, z.B. von Kunden, neuen Mitarbeitenden oder bei einem Merger, wird das deutlich.

Das Modell der 9 Levels erfasst die Werte und die damit verbundenen Denk- und Verhaltensweisen. In diesem MiniMax lernen Sie die 9 Levels kennen. Sie können die bisher nicht greifbare Wertewelt beschreiben und sich besser austauschen. Verständigung entsteht.

65.2

Wie Sie den Sinn von Veränderungen vermitteln

Auf der Basis der Analyse der Werte zeigen sich rasch die Stärken und Schwächen eines Unternehmens. Ob Ihr Unternehmen erfolgsversprechend aufgestellt ist oder ob Veränderungen nötig sind, zeigt der Blick auf die Kunden und den Markt. Dieser Abgleich der Wertesysteme gibt Aufschluss darüber, ob bzw. welche Veränderungen nötig sind. Und genau darin, in der Anpassung zu Kunden und Markt, muss der Sinn von Veränderungen liegen.

Wenn Sie diese Dimension – die Dimension des Sinns klar herausgearbeitet und allen im Unternehmen vermittelt haben, besitzen die Veränderungen eine gute Chance nachhaltig und erfolgreich zu sein.

Culture Change im Unternehmen

66

66.1

Unternehmenskultur analysieren und verändern

Zweifelsfrei ist Unternehmenskultur ein wichtiger Erfolgsfaktor. Doch was ist Unternehmenskultur eigentlich? Sie ist die Summe aller – bewussten und unbewussten – Werte, Normen und Einstellungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte beschreiben. Diese äußern sich im alltäglich gelebten und erlebten Verhalten. Und immer wieder besteht – z.B. aufgrund eines Mergers oder radikaler Marktveränderungen und Restrukturierungen – die Notwendigkeit zur Veränderung der Kultur. Doch lassen sich Unternehmenskulturen überhaupt gezielt verändern?

Und dürfen oder sollen sich Teamkulturen von denen des Unternehmens unterscheiden? Dieses MiniMax zeigt, wie es geht und wo Fallstricke lauern.

66.2

Impulse zur Entwicklung der Unternehmenskultur

Wenn Sie aufgrund Ihrer Analyse sowie der Herausforderungen wissen, wie Sie Ihre zukünftige Unternehmenskultur ausrichten wollen, erhalten Sie in diesem MiniMax wertvolle Hinweise. Es stellen sich klassische Fragen wie beispielsweise „Welche neuen Mitarbeitenden und Führungskräfte benötigen wir?“, „Wie sollen unsere Führungskräfte führen?“ und „Wie agil wollen wir werden?“ etc. In diesem MiniMax erhalten Sie keine Best-Practice-Beispiele im Sinne einer Vorgaben oder „Kopiervorlagen“.

Dies würde beim Thema „Kultur“ auch gar nicht gelingen. Die präsentierten Beispiele anderer Unternehmen können aber wertvolle Impulse für Ihr Unternehmen liefern. Lassen Sie sich inspirieren!

MiniMax



*»Menschen mit einer neuen Idee
gelten so lange als Spinner, bis sich
die Sache durchgesetzt hat.«*

Mark Twain

Im Fokus: Der Kunde





67

Kundenorientierte Sprache

67.1

Die Kunst der kundenorientierten Sprache

Die Sprache ist die Visitenkarte Ihres Unternehmens. Allein schon über E-Mails und Telefonate vermitteln Sie einen ersten Eindruck zu Ihrer Person, Ihrer Kompetenz und Ihrer Rolle. Damit können Sie viel gewinnen oder – im negativen Fall – auch viel verlieren.

In diesem MiniMax lernen Sie, die Macht der Sprache gezielt zu nutzen. Anhand der Power-Talk-Prinzipien erlernen Sie, positiv, kunden- und lösungsorientiert zu kommunizieren. Sie lernen professionelle Formulierungen kennen und vermitteln gleichermaßen Freundlichkeit, Sicherheit und Kompetenz.

Der Grundstein für einen gewinnenden Eindruck ist gelegt.

67.2

Kundenorientiert, auch wenn's stressig wird

Eine entscheidende Rolle spielt die Sprache auch für die Lösung schwieriger Kommunikationssituationen. Denken Sie nur an die Anforderungen im Support, an Reklamationen oder an gestresste Kunden. Wie können Sie dem emotional aufgeladenen Gesprächspartner Verständnis signalisieren? Wie gelingt Ihnen der Perspektivwechsel? Welche Signalförderer und lösungsorientierte Formulierungen sind wirksam?

In diesem MiniMax lernen Sie, wie Sie auch in stressigen Situationen Ruhe bewahren und souverän kommunizieren. Sie zeigen angemessenes Verständnis, vermitteln Verbindlichkeit und setzen – da wo es erforderlich ist – auch Grenzen. Konstruktiv und lösungsorientiert.

68

Telefonieren: Freundlich, professionell, und ergebnisorientiert

68.1

Kompetenz und Freundlichkeit am Telefon

Die Mitarbeitenden am Telefon sind die Visitenkarte Ihres Unternehmens. Dabei steht die Vermittlung von Kompetenz und Freundlichkeit an erster Stelle.

Doch wie erzielen Sie schon in der Gesprächsannahme einen ersten positiven Eindruck? Wie filtern Sie und leiten kompetent weiter? Welche ungünstigen Formulierungen können Sie durch lösungsorientierte Formulierungen ersetzen? Wie strukturieren Sie das Gespräch und wie sieht ein positiver Abschluss aus?

All diese Fragen beantwortet Ihnen dieses MiniMax.

68.2

Der gute Draht zu Ihren Kunden

Beim verkaufsorientierten Telefonat zählen besondere Faktoren. In diesem MiniMax erfahren Sie, worauf es ankommt, um souverän, überzeugend und erfolgreich verkaufsorientierte Telefonate mit Kunden zu führen.

Sie trainieren Stimme und Sprache an die Besonderheiten des telefonischen Kundenkontakts anzupassen, verbindlich, aber zielgerichtet am Telefon zu beraten und zu verkaufen, durch professionelle Gesprächstechnik Ihre Kunden zu überzeugen.

Sie erhöhen spürbar Ihre (Verkaufs-)Erfolge.

69

Reklamationen

69.1

Konstruktiver Umgang mit Beschwerden und Reklamationen

Ist Ihr Gesprächspartner gestresst oder emotional aufgeladen, legt er – ob Sie dies beabsichtigen oder nicht – jedes Ihrer Worte auf die Goldwaage. Formulierungen wie „Da müssen Sie aber erst mal ...“, „Da haben Sie mich falsch verstanden“ oder „Das stimmt nicht, das kann nicht sein“ helfen nicht weiter und führen nicht selten sogar zu Eskalationen.

Das ist vermeidbar. Dieses MiniMax sensibilisiert Ihr Sprachgefühl und gibt Ihnen – gerade auch für schwierige Nachrichten – einen hilfreichen Wortschatz, konstruktive Formulierungen und Deeskalationsstrategien an die Hand.

Davon profitieren alle.

69.2

So nutzen Sie die Beschwerde als Chance

Der Umgang mit Reklamationen – vor allem im direkten Kundengespräch – ist nicht ganz einfach. Emotionalität auf beiden Seiten verstellt den Zugang zu einem gemeinsamen Ergebnis. Doch gerade in der geschickten und effizienten Bearbeitung von Reklamationen stecken ungeheure Chancen.

Nehmen Sie mit diesem MiniMax einen Perspektivwechsel vor und lernen Sie, Beschwerden nicht als Misserfolg, sondern als positive Herausforderung zu betrachten und zu managen. Beschwerden werden zur Vorlage für Verbesserungen.

70

Neurodidaktik und Neuromarketing

70.1

Gehirngerecht kommunizieren und verkaufen

Kundenbeziehungen und Kaufentscheidungen werden wesentlich von Emotionen geprägt. Wie Marketingbotschaften wirken und welche Erkenntnisse Sie aus den Neurowissenschaften gewinnbringend nutzen können, erfahren Sie in diesem MiniMax.

Sie verstehen Ihre Kunden noch besser und richten Ihre Marketing- und Verkaufsaktivitäten noch gezielter aus. So sprechen Sie Ihre Zielgruppe besser an, steigern den Vermarktungserfolg und tragen zur Kundengewinnung und -bindung bei.

70.2

Storytelling und Storylining: Wie Sie mit Geschichten überzeugen

Überall – ob im Beruf oder im Privatleben – werden Geschichten erzählt. Seit Jahrtausenden werden Wissen, Werte und Sinn z.B. über Märchen, Mythen und Träume weitergegeben.

Es verwundert nicht, dass Storytelling in Gesprächen oder Vorträgen ein kraftvolles und imposantes Werkzeug ist, zweifellos das Salz in der Suppe.

In diesem MiniMax erfahren Sie, was Geschichten bewirken und welches die relevanten Muster für passende Geschichten sind. Womit können Sie Spannung erzeugen? Bei welchen Anliegen nutzen Sie welche Story? Wie und wo finden Sie die passenden Geschichten?



71

Die Macht der Bilder

71.1

Die Sprache der Bilder: Mit Analogien und Metaphern überzeugen

1. Bilder sind emotional verankert und wirken auf das Unterbewusste.
2. Bilder helfen, sich Meinungen und Sachverhalte zu merken.
3. Bilder übersetzen Abstraktes und Komplexes.
Die Inhalte werden leichter verstehbar und besprechbar.

Drei starke Argumente, um eine bildhafte Sprache zu lernen und zu nutzen.

Dieses MiniMax zeigt Ihnen, wie Sie komplexe Sachverhalte mit Hilfe von Bildern veranschaulichen und sie als Analogien oder Metaphern einsetzen können. Sie lernen, welche Quellen Sie für verständliche Bilder nutzen können.

71.2

Gehirngerechtes Lernen und Arbeiten

Die Aufgaben im Beruf werden immer umfangreicher und anspruchsvoller. Immer mehr Informationen müssen wir aufnehmen und uns in immer kürzerer Zeit neues Fach- und Spezialwissen aneignen.

Was bin ich für ein Lerntyp? Was motiviert mich zum Lernen? Wie funktioniert nachhaltiges Lernen? Welche Visualisierungs- und Wiederholungstechniken sind sinnvoll? Wie kann ich mir Dinge besser merken? Wie unterstütze ich den Transfer? Mit Hilfe knackiger Lern-Experimente sowie neuer und bewährter Erkenntnisse der Lernforschung erhalten Sie in diesem MiniMax Antworten auf all diese Fragen. Lernen wird leichter und gewinnbringender!

72

Professionell verhandeln

72.1

Erfolgreich und zielsicher verhandeln

Verhandlungen sind sowohl im Berufs- als auch im Privatleben allgegenwärtig: Mal geht es nur um Details, mal geht es ums große Ganze. Mal betrifft es nur Zahlen-Daten-Fakten, mal stehen Strategien oder Budgets auf dem Spiel.

Die richtige Verhandlungstechnik ermöglicht Ihnen den Perspektivenwechsel. Sie erreichen Ihr Verhandlungsziel, ohne Ihren Verhandlungs-„Gegner“ zu „besiegen“. Damit schaffen Sie beste Voraussetzungen für ein gutes Ergebnis, auch im Sinne einer langfristig erfolgreichen Zusammenarbeit.

In diesem MiniMax lernen Sie Techniken und Haltungen, um bestmögliche Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Sie gewinnen Sicherheit und Klarheit und stärken Ihre Verhandlungskompetenz.

72.2

Verhandeln an der Grenze

In herausfordernden Verhandlungssituationen geht es vor allem darum, richtig und variabel zu argumentieren und die einzelnen Phasen der Verhandlung geschickt zu nutzen. Widerstände, Druck oder unangenehme Verhandlungspartner stehen scheinbar oft im Weg und wollen überwunden werden.

In diesem MiniMax erhalten Sie dafür geeignete Techniken und erweitern die eigenen Grenzen. Sie erlernen die wichtigsten Techniken, um auch unfaire Taktiken abzuwehren.

Sie erhöhen Ihre Souveränität und „knacken“ auch harte Verhandlungspartner. Eine sichtbare Grenzerweiterung.

73

Erfolgreich
verkaufen**73.1****Die Phasen des Verkaufsgesprächs**

Struktur schafft Sicherheit. Deshalb ist es wichtig, die Phasen des Verkaufsgesprächs zu kennen und zu nutzen. Das allein genügt allerdings nicht. Sie sind auch als Persönlichkeit gefragt.

In diesem MiniMax lernen Sie wirksame Werkzeuge und Techniken kennen. Sie wissen, wie Sie Ihre Verkaufsgespräche strukturieren und die Beziehung zu den unterschiedlichen Kundentypen individuell

gestalten. Sie vermitteln Klarheit, Authentizität und Prägnanz.

Sympathie und Vertrauen entstehen. Ihr Verkaufsgespräch kommt zu einem erfolgreichen Abschluss – mit Sicherheit.

73.2**Fragen, Vorwände und Einwände richtig nutzen**

Was, wenn der Kunde kritische Fragen stellt oder „Nein“ sagt? In diesem MiniMax erfahren Sie, wie Sie mit Bedenken, Widerständen und Einwänden zielführend umgehen. Sie lernen Techniken kennen, wie Sie sie entkräften, umformen oder sogar aktiv für sich selbst nutzen.

Darüber hinaus stellen Sie die richtigen Fragen zum richtigen Zeitpunkt. Sie erfahren die Kaufmotive Ihrer Kunden und landen mit der passenden Argumentation. Am Ende steht der Auftrag. Ein voller Erfolg.

73.3**Preisverhandlung und Abschlusstechniken
wirkungsvoll einsetzen**

Häufig hängt der Erfolg eines Verkaufsgesprächs vom Ausgang der Preisverhandlung ab. Deshalb ist sie elementar. Gleichzeitig ist es wichtig, nicht zu stark und einseitig auf den Preis fixiert zu sein.

Das MiniMax vermittelt Ihnen dazu wichtige Erfolgsfaktoren und erprobte Strategien. Sie erkennen die Kaufmotive Ihrer Kunden und lernen, z.B. den Kundennutzen oder den Service stärker in den Vordergrund zu stellen. Statt über Preise sprechen Sie über Leistungspakete. In Hinblick auf die wichtigsten Einwände entwickeln Sie überzeugende Antworten. Sie erkennen die Kaufsignale und wissen, wann und wie Sie erfolgreich zum Abschluss kommen und den Sack zumachen. Ein unbezahlbarer Gewinn.



74

Meine Rolle im Vertrieb, Verkauf oder Einkauf

74.1

Werteorientierung im Vertrieb, Verkauf oder Einkauf

Der Wind im Vertrieb weht rau: Digitalisierung, Verdrängung und immer größere Organisationen erzwingen ein Umdenken. Strategien, die bisher funktioniert haben, laufen jetzt ins Leere. Ein Grund dafür ist, dass sich die Werteorientierung von Kunde und Vertrieb auseinanderentwickelt hat.

Kunden sind heute informierter und mündig. Sie wissen, was sie möchten und fordern dies auch ein. In diesem MiniMax erfahren Sie, wie Sie das Wertesystem Ihres Kunden identifizieren und erkennen, welche Konsequenzen es hat. Für den Vertrieb sind diese Erkenntnisse essentiell. Sie entwickeln ein tieferes Verständnis für das Denken und Handeln Ihrer Kunden, eine partnerschaftliche Beziehung ist möglich. Und das ist die Chance.

74.2

Vertrauen, Beraten und Begeistern – statt nur Verkaufen

Selten ist es das Produkt oder die Dienstleistung alleine, womit Sie den Kunden überzeugen. Immer wirken auch Sie selbst – als Persönlichkeit: Wie gewinnen Sie Vertrauen? Wie vermitteln Sie den Nutzen für den Kunden? Und wie stehen Sie ganz persönlich zu Ihrem Produkt? Lieben Sie es? Es geht also nicht so sehr um eine seelenlose Methodik. Begeisterung, Leidenschaft und Ihre glaubwürdige und authentische Haltung ist gefragt.

In diesem MiniMax beleuchten Sie diese Erfolgsfaktoren, so bleiben Sie nachhaltig auf Erfolgskurs.

75

Fehlermanagement und Fehlerkultur

75.1

Fehler und Irrtümer

Fehler ist nicht gleich Fehler. Denn „Fehler“ – im eigentlichen Sinn des Wortes – kann es logischerweise nur dann geben, wenn es auch ein „Richtig“ gibt. Und ein „Richtig“ kann es nur in einem einfachen oder komplizierten System geben. Folglich macht es im Hinblick auf komplexe Systeme keinen Sinn, von „Fehler“ zu sprechen. Hier sprechen wir von Irrtum.

In diesem MiniMax gehen Sie dem Phänomen „Fehler“ auf den Grund und reflektieren Ihre Unternehmenskultur. Sie differenzieren die unterschiedlichen Formen von Fehlern. Sie erreichen eine neue Haltung gegenüber Fehlern und nutzen sie als einmalige Chance.

75.2

FuckUp Night: Scheiter gescheiter heiter

In manchen Unternehmen gibt es scheinbar gar keine Fehler – oder täuscht dieser Eindruck? Liegt es etwa daran, dass Fehler eher vertuscht werden – vielleicht sogar aus Angst vor Sanktionen? Oder ist es bei Ihnen möglich, Fehler anzusprechen? In manchen Unternehmen gibt es sogar die aus der Start-up-Szene stammenden „Fuck Up Nights“. Andernorts werden sogar die besten, mutigsten „Irrtümer“ ausgezeichnet – ganz ernsthaft.

In diesem MiniMax erproben Sie einen heiteren, spielerischen Zugang: Scheitern ist erwünscht! Zahlreiche Impulse helfen Ihnen zu einem agilen und zeitgemäßen Umgang mit Fehlern – eine einzigartige Lernchance. Für alle.

Kundenservice verbessern

76

76.1

Kunden begeistern, nicht binden

Nach 150 Jahren geht die „Push Economy“ zu Ende: Das laute Schreien um die Aufmerksamkeit potenzieller Käufer stößt auf immer mehr taube Ohren – oder wird gar nicht mehr wahrgenommen. In der „Pull Economy“ verläuft der Prozess umgekehrt. Der Kunde äußert seine Bedürfnisse, und die Unternehmen reagieren darauf.

Die Zauberworte „zuhören“, „verstehen“ und „testen“ spielen eine zentrale Rolle. Transparenz statt Kleingedrucktes, Interaktion statt Transaktion und Kundenfokus statt Innensicht sind Prinzipien, anhand derer Sie in diesem MiniMax Ihren Kundenservice verbessern.

76.2

Mit Design Thinking vom Kunden her denken

Der Design-Thinking-Prozess hilft, die Bedürfnisse der Kunden besser zu verstehen. Durch Empathie – die magische Zutat für Design Thinking – entdecken Sie neue Chancen. Aus all den gewonnenen Informationen definieren Sie gemeinsam Ziele und konzipieren innovative Lösungen. Im letzten Schritt des Design Thinkings, dem Prototyping, werden diese Lösungen im Detail geprüft. Durch das Feedback der späteren Nutzer wird der Prototyp einem kontinuierlichen Lernprozess unterzogen, bis die Lösung umsetzbar wird.

In diesem MiniMax erfahren Sie anhand einer praktischen Aufgabe, wie Design Thinking funktioniert und weshalb es so gefragt ist.

Die Arbeitswelt und Trends der Kunden verstehen

77

77.1

Ein Update zur Orientierung

Täglich hören wir von unseren Kunden neue Begrifflichkeiten: Sie klagen z.B. über die vielen Veränderungen, über die Digitalisierung und die „VUCA“-Welt. Ebenso erzählen sie Workshops mit „Design Thinking“, „Kanban“ und anderen agilen und kreativen Methoden. Und ganz ehrlich: Wieviel verstehen wir wirklich? Und welche Bedeutungen, Zusammenhänge und Implikationen schwingen jeweils mit? Und wie würden wir all das unseren Kollegen erklären oder vielleicht sogar nutzbar machen?

In diesem MiniMax erhalten Sie und Ihr Team ein gemeinsames Update. Sie verstehen, was Ihre Kunden umtreibt und können im Kundengespräch besser andocken. Möglicherweise erhalten Sie sogar Ideen für neue Lösungen und Dienstleistungen!

77.2

Ableitungen für den gemeinsamen Berufsalltag

Auf der Basis der zahlreichen Begrifflichkeiten aus der Arbeitswelt 4.0 geht es in diesem MiniMax darum, das neue Wissen mit den Erfahrungen und Herausforderungen Ihrer Kunden zusammenzubringen. Sie reflektieren und finden gemeinsam heraus, welche Trends für Ihre Kunden relevant sind und wo für Sie besonders wertvolles, innovatives Potenzial schlummert.

In diesem MiniMax erhalten Sie Impulse, die Sie für Ihre Kunden nutzen und realisieren. Sie gehen gemeinsam wichtige Schritte in Richtung neue Arbeitswelt. Herzlich willkommen!



Lassen Sie sich von unseren
Kundenprojekten inspirieren

Nutzen Sie die einzelnen MiniMax-Module
und stellen Sie ein maßgeschneidertes
Konzept zusammen.

So erreichen Sie Ihre Zielgruppen.

Erfolg garantiert.
Begeisterung inklusive!

Acht Musterpakete

MiniMax³-Kundenprojekte



KUNDENPROJEKT 1:

Professionell kommunizieren

im Support, Service und IT

Kernkompetenz Kommunikation	Kernkompetenz Kommunikation
Kommunikation verstehen und durchschauen	Erfolgsfaktor Empathie
Argumentieren und durchsetzen	Argumentieren und durchsetzen
Argumente entwickeln und zielgenau einsetzen	Wie Sie sich durchsetzen, wenn Argumente nicht genügen
Kundenorientierte Sprache	Kundenorientierte Sprache
Die Kunst der kundenorientierten Sprache	Kundenorientiert, auch wenn's stressig wird
Professionell Verhandeln	Professionell Verhandeln
Erfolgreich und zielsicher verhandeln	Verhandeln an der Grenze

KUNDENPROJEKT 2:

Einstieg Führung

für neue/junge Führungskräfte

Führung will gelernt sein	Führung will gelernt sein
Führungsdilemmata – Führen in der Sandwichposition	Führungsmodelle und Führungsinstrumente
Führungsstile: analog und/oder agil?	Führungsstile: analog und/oder agil?
Situatives Führen: Entwickeln Sie Ihren flexiblen Führungsstil	Neue Führungsstile in Zeiten des digitalen Wandels
Motivierend führen	Motivierend führen
Wie Motivation funktioniert: Echte Arbeit, echte Ziele, echtes Feedback	Theorie X – Theorie Y: Wie die Haltung das Verhalten bestimmt
Gesund führen	Gesund führen
Sich selbst und andere gesund führen	Führen auf Augenhöhe

KUNDENPROJEKT 3:

Überzeugen und Verkaufen

für Beratung und Vertrieb

Neurodidaktik und Neuromarketing	Erfolgreich verkaufen
Storytelling und Storylining: Wie Sie mit Geschichten überzeugen	Preisverhandlung und Abschlusstechniken wirkungsvoll einsetzen
Kundenorientierte Sprache	Kundenorientierte Sprache
Die Kunst der kundenorientierten Sprache	Kundenorientiert, auch wenn's stressig wird
Ziele und Vorsätze umsetzen	Ziele und Vorsätze umsetzen
Der innere Schweinehund	Ziele finden, formulieren und erreichen
Prägnanz trotz komplexer Information	Prägnanz trotz komplexer Information
Wie Sie Aufgaben schnell und prägnant umsetzen	Speed Reading

KUNDENPROJEKT 4:

Agiles Projektmanagement

für Projektleiter und laterale Führung

Moderationskompetenz	Moderationskompetenz
Die klassische Moderationsmethode	Agile Moderation
Führungsstile: analog und/oder agil?	Führungsstile: analog und/oder agil?
Situatives Führen: Entwickeln Sie Ihren flexiblen Führungsstil	Neue Führungsstile in Zeiten des digitalen Wandels
Fehlermanagement und Fehlerkultur	Fehlermanagement und Fehlerkultur
Fehler und Irrtümer	FuckUp Night: Scheiter gescheiter heiter
Entscheiden in komplexen Situationen	Entscheiden in komplexen Situationen
Entscheidungsqualität steigern, Entscheidungsfallen entgehen	Intuition verstehen und richtig einsetzen

KUNDENPROJEKT 5:

Filialeitertag

Großveranstaltung für Discounter

Motivierend führen	Motivierend führen
Wie Motivation funktioniert: Echte Arbeit, echte Ziele, echtes Feedback	Theorie X – Theorie Y: Wie Haltung das Verhalten bestimmt
Konfliktmanagement	Kompetenzen für schwierige Herausforderungen von Veränderungen
Konflikte lösen und nutzen	Konstruktiver Umgang mit Widerständen
Gesund führen	Die VUCA-Welt verstehen
Führen auf Augenhöhe	Führen in unwegsamem Gelände: Souverän trotz Unsicherheit
Führungsstile analog und/oder agil?	Führungsstile analog und/oder agil?
Situatives Führen: Entwickeln Sie Ihren flexiblen Führungsstil	Neue Führungsstile in Zeiten des digitalen Wandels

KUNDENPROJEKT 6:

Powertrainings 4.0

Impulse für mehr Agilität

Führungsstile analog und/oder agil?	Kreativität – die Zukunftskompetenz
Neue Führungsstile in Zeiten des digitalen Wandels	Gute Ideen sind kein Zufall
Kompetenzen für schwierige Herausforderungen von Veränderungen	Change-Kommunikation für Führungskräfte
Changeability & Disruption	Kommunizieren trotz/ wegen Unsicherheiten
Effektive Meetings	Die wichtigsten agilen Methoden für Teams
Mit dem IDEAL ³ -Prinzip zum Ergebnis	Design Thinking: Entwickeln, was der Kunde wirklich will
Die VUCA-Welt verstehen	Die VUCA-Welt verstehen
Führen in unwegsamem Gelände: Souverän trotz Unsicherheit	Von Command & Control zur Vertrauenskultur

KUNDENPROJEKT 7:

Selbstmanagement/Gesundheit

für weniger Stress am Arbeitsplatz

Selbst- und Stressmanagement für Führungskräfte	Selbst- und Stressmanagement für Führungskräfte
Effektive Stressreduktion mit System	Mentales Stressmanagement: Die Stärke im Kopf
Life-Balance und Flow	Life-Balance und Flow
Das Think-balanced-Prinzip für gesunden Erfolg	Flow: Mehr Lebensqualität und Glück
Resilienz – Schlüsselkompetenz der Zukunft	Berufs- und Lebensphasen
Druck widerstehen – Resilienz stärken	40plus 50plus 60plus
Ziele und Vorsätze umsetzen	Ziele und Vorsätze umsetzen
Der innere Schweinehund	Ziele finden, formulieren, erreichen

KUNDENPROJEKT 8:

Einführungsprogramm

für neue Mitarbeiter

Kernkompetenz Kommunikation	Kernkompetenz Kommunikation
Kommunikation verstehen und durchschauen	Erfolgsfaktor Empathie
Starthilfe für neue Teams	Starthilfe für neue Teams
Kick-off für neue Teams	Team-Canvas
Vom Zeitmanagement zur Zeitkompetenz	Vom Zeitmanagement zur Zeitkompetenz
Zeitkompetenz: Zeitmanagement, das zu ihnen passt	Mit dem VICKTORY-Prinzip zum Erfolg
Rollenkompetenz	Rollenkompetenz
Rollen kennen und Rollenkonflikte achtsam wahrnehmen	Rollenkompetenz entwickeln



Kundenstimmen

„Ein komplexes Thema wird durch interaktive Methoden, Geschichten und Bilder toll näher gebracht. Viele Impulse, die ich mitnehmen kann. Hätte gerne noch einen Tag mehr gehabt, um das ein oder andere zu vertiefen.“

**Lena Lechelt, Personalentwicklung,
DAK-Gesundheit Zentrale**

„Als Führungskraft und auch als Coach meines Teams war ich neugierig, ob und wie ich mich mit neuen Methodiken und Prozessen dem stetigen Wandel im Unternehmen professionell aufstellen kann. Das Seminar hat mir viele Methodiken an die Hand gegeben. Herr Mahr hat uns die nötigen Freiräume für ein kreatives Seminar – im wahrsten Sinne des Wortes – geschenkt. Danke!“

**Franziska Methling, Teamleiterin Personal,
Coca-Cola Erfrischungsgetränke GmbH**

„m2m consulting hat es vorbildlich verstanden, im Dialog mit uns das Training auf unsere individuellen inhaltlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen abzustimmen. Das Training wurde professionell durchgeführt und erzielte eine nachhaltige und messbare Effektivitätssteigerung des trainierten Unternehmensprozesses.“

**Markus Edel, Head of Quality Management/Product Surveillance
Department, VdS Schadenverhütung GmbH**

„Die Firma m2m zeigt, wie Seminare zu kontrovers diskutierten Themen die Kolleginnen und Kollegen einbinden und mitnehmen können. So entsteht Mehrwert für das Unternehmen. Vielen Dank dafür.“

**Dr. Christoph Mockenhaupt, Director Customer Affairs & Access,
Global Health & Value, Pfizer Deutschland GmbH**

„Ein stets freundliches, lösungsorientiertes und kompetentes Seminarmanagement-Team. Als Kunde ist man hier in guten Händen.“

**Varvara Herbst, HR Manager, Human Resources,
Allergopharma GmbH & Co. KG**

„Die Zusammenarbeit mit m2m consulting ist sehr angenehm, produktiv und verläuft völlig unkompliziert. Die Teilnehmer sind sehr zufrieden mit den Seminaren: Die Inhalte sind praxisbezogen, es herrscht eine lockere, offene und konstruktive Atmosphäre, die m2m-Trainer gehen auf die Wünsche der Teilnehmer ein und überzeugen durchweg. Vielen Dank für die gute Zusammenarbeit und die ausgezeichneten Seminare!“

**Magdalena Winkler, Stabsbereich Personalentwicklung,
gkv informatik GbR**

„m2m begleitet uns nun schon lange Jahre mit Trainerinnen und Trainern, die ausgesprochen professionell unsere Ansprüche bei der Entwicklung der Führungskräfte umsetzen. Sie schaffen eine Vertrauensbasis, in der auf kurzweilige Art viel gelernt wird und auch Raum für offene Gespräche ist. Wir hören begeisterte Teilnehmerstimmen und sehen mit Freude, wie eine echte Auseinandersetzung mit Führungsthemen und eine zusätzliche Motivierung unserer Führungskräfte stattfindet.“

**Christine Simeon, Human Resources Manager –
Training and Development, A. Raymond GmbH & Co. KG**

„Vielen Dank! Es war ein sehr abwechslungsreiches Seminar, in dem ich viel lernen konnte, sowohl inhaltlich als auch methodisch. Das Seminar kam genau zur richtigen Zeit und hat mich in meiner Entscheidung bestärkt, meinen persönlichen Change durchzuführen. Sie sind ein toller Trainer! Ihre offene und lockere Art trifft meinen Nerv – Dankeschön!“

**Katrin Lasch, Personalentwicklung,
Metro Logistics Germany GmbH**

Eine tolle Reise durch das Thema Komplexität und wie man damit umgehen kann; viele kreative Ideen, wie mit Changesituationen umgegangen werden kann; viele selbst ausprobieren können/am eigenen Leib erfahren können.

**Eva Gottschewski, Personal- und Organisationsentwicklung,
ETH Zürich**



Unsere Kunden



Persönlichkeit trifft Kompetenz – m2m Senior Consultants



Dieter Barth



Dr. Marion Benson



Claudia Buzzelli



Rafaela Echle



Dr. Martina Gamp



Barbara Lehmann



Véronique Lemire-Marzahl



Ulrich Mahr



Michael Martinek



Margit Müller



Christin Nierlich



Dr. Nina Paulic



Dinje Plathner



Kirstin Röper-Gurzawski



Bettina Städter



Ulrike Stahl



Julia Streuber



Sabine Voltz



Karin Wurth



Jessica H. Zeimer

FÜR MEINE NOTIZEN



m2m consulting



KONTAKT



m2m consulting GmbH & Co. KG

📍 Taunusstr. 7 | D - 76275 Ettlingen

☎ +49 7243 766 77 - 0 | 📠 - 19

✉ info@m2m-consulting.de

🏠 www.m2m-consulting.de