

BERATUNG & TRAINING
Heute. Für morgen.

Wünsche sind Vorboten von Fähigkeiten ...

So schaffen Sie es, Menschen für sich zu gewinnen.

Lebensbegleitendes Lernen ist heute ein Erfordernis der modernen Arbeitswelt. Neben den bereits vorhandenen Kompetenzen kommt es stärker darauf an, Fähigkeiten zum selbständigen Wissenserwerb zu vermitteln. Die Lernfähigkeit des Einzelnen wird somit in den Mittelpunkt gestellt.

Erhalten Sie die Einsatz- und Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter. Zeigen Sie die Relevanz von lebensbegleitendem Lernen, Mobilität und Flexibilität auf. Stimmen Sie die Bildungsangebote auf den konkreten Bedarf für sich und Ihre Mitarbeiter ab. Das von mir entwickelte Bausteinsystem beinhaltet Themen wie ...

Zielgruppe ∪ Führungskräfte

Herausforderung Führung

... kommunizieren – motivieren – stärken – bewirken... nachhaltig!

Die Übertragung von Führungsaufgaben basiert häufig auf besonders guten fachlichen Leistungen. Ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen, die nun viel stärker als zuvor in den Mittelpunkt der Tätigkeit für Sie als Führungskraft rücken, werden entweder vorausgesetzt oder spielen bei der Entscheidung eine untergeordnete Rolle. Führungskraft zu sein heißt für Sie, ihre Mitarbeiter und ihr Team erfolgreich zu führen, Ziele zu setzen – gleichzeitig effektiv umzusetzen sowie Veränderungsprozesse im Alltag anzustoßen. Zur Entwicklung eines eigenen Führungsstils bedarf es aber der Auseinandersetzung mit den individuellen Stärken und Entwicklungspotentialen. Rahmenbedingungen wie Unternehmenskultur und Werthaltung spielen dabei eine zentrale Rolle.

Gleichzeitig stellen Sie sich die Frage: Was ist Führung für mich? *und* Was macht meine Führungsstärke aus? Wie kann ich Führungsarbeit auch in einem von Unsicherheit und Veränderungen geprägten Umfeld wirksam und erfolgreich leisten?'

Möchten Sie Ihre Führungsfähigkeiten wirkungsvoll weiter entwickeln? Erfahren Sie in diesem Seminar, wie sie Ihre Persönlichkeit, Ihre Kommunikationsstärke und Ihre Verantwortung als Führungskraft sowie die dabei benötigten Fertigkeiten in Ihrem Unternehmensumfeld ziel- und lösungsorientiert einbringen können.

Zielgruppe ∪ Führungskräfte

Die ersten 100 Tage einer Führungskraft

Investieren Sie als neue Führungskraft Zeit und Energie in die Klärung von Erwartungen. Nur wer die Erwartungen kennt, kann diese gezielt gestalten, erfüllen oder gar übertreffen und Unrealistisches von Anfang an zurückweisen. Stellen Sie hierzu die richtigen Fragen an sich, Ihre Vorgesetzten, Ihr Team, Ihre Kollegen und Ihr Umfeld. Fragen, die Ihnen helfen, die an Sie gerichteten Erwartungen zu klären.

Sie haben nun alle Erwartungen gesammelt und stehen etwas hilflos vor diesem ‚Berg‘? Jetzt gilt es zu sortieren und priorisieren. Was ist wirklich wesentlich oder erfolgskritisch? Womit wollen Sie beginnen? Was wollen Sie als unrealistisch zurückweisen? Denken Sie daran, Menschen können ihre Erwartungen auch ändern – bleiben Sie im aufmerksamen Gespräch mit Ihren Schlüsselpersonen.

Zielgruppe ∪ Berater, Fach- und Führungskräfte

Mein Image als Fach- und Führungskraft

Erkennen Sie Ihre Stärken für Ihr persönliches Wachstum. Mit Stil zu mehr Erfolg.

7% Inhalt – 38% Stimme – 55% Auftreten entscheiden über den ersten Eindruck bei Begegnungen und nehmen somit großen Einfluss. Innerhalb weniger Sekunden scannen die Gegenüber sich gegenseitig und ziehen daraus ihre Schlüsse. Über Eindruck und Wirkung entscheidet also unser Gegenüber. Dennoch bleiben uns faszinierend viele Möglichkeiten, auf diese Wirkung Einfluss zu nehmen.

Wie entsteht Ihr erster Eindruck? Wie können Sie die Wahrnehmung für sich selbst schärfen? Welche Bedeutung haben für Sie Ihre Werte? Was sind Ihre Stärken? Wie kann Ihr Image über Ihren Erfolg entscheiden? Was sind Ihre persönlichen Imagefaktoren?

Haben Sie berufliche Ziele, die Ihnen Kraft geben, sich weiter zu entwickeln? Persönlichkeit und Begegnung auf Augenhöhe – was heißt das für Sie? In diesem Seminar reflektieren Sie Ihre persönlichen & beruflichen Handlungsmuster sowie Ihre zugrundeliegenden Werte & Einstellungen, um lösungsorientierte Impulse für Ihre erfolgreiche Zukunft zu erhalten. Ihre Persönlichkeit, Ihr Image und Ihre Motivation ist entscheidend für Ihre berufliche Entwicklung. Neben der systematischen Bearbeitung Ihres Persönlichkeitsprofils stehen für die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen lösungsorientierte Bausteine bereit – praxisnah, mit Herz & Verstand.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

LiveNavigation & Beschäftigungsfähigkeit ...

Mit Mut und Kreativität: verändern statt aushalten !?

Entdecken Sie Ihre Potentiale. Schärfen Sie Ihren Blick für Ihre Stärken und Ihre Talente, Ihre Leistungen, Erfolge und Ideen. Was bedeuten Ihnen Ihre Kontakte und Ihre Gesundheit?

Was bedeutet in diesem Zusammenhang Beschäftigungsfähigkeit (Employability) für Sie? Wie definieren Sie für sich Ihre fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenz unter den sich wandelnden Rahmenbedingungen? Wie können Sie diese zielgerichtet und eigenverantwortlich weiter entwickeln und einsetzen, um Ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten.

Wer sind dabei Ihre Energieräuber? Finden Sie alte & neue Energiequellen sowie Ihr persönliches Gleichgewicht zwischen Anspannung und Entspannung. Legen Sie damit Ihre Grundlage für eine professionelle, gesunde und ausgewogene LiveNavigation (Work-Life-Balance).

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

Kommunikation mit Ihren Kunden – intern & extern

... entwickeln Sie Ihren persönlichen Kommunikationsstil zum Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen

Sie legen Wert auf schnellen Service und individuelle Beratung. Fachkompetenz bei der Beratung kombiniert mit Verständnis für die Probleme der Kunden werden oft schmerzlich vermisst.

Wie kommunizieren Sie Ihren Kunden Ihre Ziele und Wünsche? Wie entwickeln Sie gemeinsame Strategien zum Erfolg? Unterschiedliche Meinungen, Standpunkte oder Konfliktlösungen, – wie gehen Sie damit um?

Sie erfahren in diesem Seminar, wie Sie diese Überlegungen für Ihre dauerhafte Kundenbindung nutzen können. Sie werden Ihre Kunden über eine einfühlsame, authentische Kommunikation für sich einnehmen und begeistern. Entwickeln Sie Ihren eigenen Kommunikationsstil damit Sie Ihre Ziele klar erreichen.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

Kommunikation & Konflikt

Man kann nicht nicht kommunizieren ...

immer wieder stehen wir vor schwierigen Gesprächen mit unseren Kunden
mit unseren Vorgesetzten
mit unseren Kollegen
... in unserem persönlichen Leben

Der Arbeitsalltag ist voll mit Aufgaben, die dringend und schnell erledigt werden müssen. Für Beziehungsfragen bleibt da häufig wenig Raum. Auf Dauer wirken sich ungeklärte und als schwierig erlebte Arbeitsbeziehungen belastend auf die Kommunikation der MitarbeiterInnen aus.

Wenn Menschen eng zusammenarbeiten ist Wertschätzung, Toleranz und ein hohes Maß an Transparenz des Informationsflusses wichtig. Hier bewährt sich gute Kommunikation. Dabei stellen Sie sich die folgenden Fragen:

1. Wie gehe ich mit schwierigen Gesprächssituationen um?
2. Wie kann ich Themen so kommunizieren, dass der Gesprächspartner (m)ein Anliegen hören und wahrnehmen kann?
3. Wie finde ich konstruktive & positive Möglichkeiten um ein Gesprächsergebnis nachhaltig zu sichern?

Auch wenn die Ausgangssituationen sich oft gleichen - Patentrezepte gibt es keine. Die Lösungen sind immer wieder neu und unterschiedlich, den Menschen und Situationen angepasst. Jeder Einzelne muss sich einbringen, bereit sein, sich mitzuteilen und Konflikte zu bereinigen. Nur so kann eine gute, befriedigende Kommunikation und Umgangsformen untereinander gefunden werden.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte ...

Mediation & Konfliktgespräche

Mediation heißt, Vermittlung in Konflikten. Ein guter Streit endet mit einer Einigung, nicht mit einem Sieg. Eine Mediation hilft Ihnen, Lösungen zu finden, die von beiden Seiten als Gewinn gesehen werden. Eine Mediation ist strukturiert, fair, freiwillig, persönlich und allparteilich, d.h. alle am Konflikt Beteiligten unterstützend.

Ein Konflikt ist immer mit vielen Gefühlen besetzt. Diese einfach zu ignorieren, erschwert nur die Lösung. In der Mediation dürfen und sollen diese Gefühle ausgedrückt werden, ohne jedoch andere zu verletzen. Das verschafft ‚Luft‘ und verhilft der Gegenseite zu einem vertieften Verständnis des Streits.

Im destruktiven Streit leiden Kommunikation und Kommunikationsfähigkeit. Im ‚Eifer des Gefechtes‘ werden Informationen ungenau und mit Vorwürfen angereichert mitgeteilt. Der Kommunikationsfluss kommt unter Umständen zum Erliegen. Die Mediation sorgt deshalb dafür, dass alle Konfliktparteien ihre Sicht der Dinge vorwurfsfrei und ausführlich darlegen können. So entsteht für alle Beteiligten ein genaues und umfassendes Gesamtbild.

Kreative neue Lösungen, die allen nutzen, werden eher durch Kooperation als durch Konkurrenz gefunden. Dazu wird der Konflikt in positiver Weise neu definiert, so dass er als ‚gemeinsames Problem‘ begriffen wird. Im Verlauf des Prozesses wird die Sach- und Beziehungsebene der Kommunikation deutlich und kann voneinander getrennt werden. Mit Hilfe geeigneter, lösungsorientierter Methoden befähigt Mediation die Konfliktparteien auf kooperative und kreative Weise nachhaltige Lösungen zu finden.

Lernen Sie das Verfahren und den Nutzen von Mediation kennen. Erleben Sie deren positive Auswirkungen in Ihren Konfliktgesprächen

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

Teams entwickeln – Teamgeist wecken – Teams aktivieren ...

Erkennen Sie die Potentiale in Ihrem Team. Nutzen Sie die Stärken und machen Sie diese sichtbar.

Im Team geht es darum, gemeinsame und attraktive Ziele zu finden und zu vereinbaren. Dabei ist es wichtig, Spielregeln, Entscheidungsfreiräume und Kompetenzen zu entwickeln und festzulegen. Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Kooperation der Mitarbeiter werden gefördert in einem Klima der gegenseitigen Akzeptanz und offenen Kommunikation. Motivation und Leistung sind maßgeblich für den betrieblichen Erfolg.

Im Seminar erleben und reflektieren Sie, was echte Teamarbeit ausmacht. Wie kann eine Gruppe zum Team entwickelt werden? Was können wir tun, um den Teamgeist zu wecken und bestehende Teams zu aktivieren? Dabei stehen die unterschiedlichen Charaktere im Team, deren Zusammenarbeit, deren Muster und Erfolgsstrategien im Mittelpunkt.

- Wodurch zeichnet sich ein arbeitsfähiges Team aus?
Was ist überhaupt ein ‚Team‘? & Klar, ins Team passe ich gut rein!
- Wie kann ich unterschiedliche Charaktere in einem Team nutzen?
Individuelle Stärken als Team-Nutzen *oder* als Team nutzen
- Wo liegen die Stärken, wo liegen die Schwachpunkte im Team?
- Wie gehe ich mit Unterschieden, Dynamiken und Widerstand im Team um?
- Wie belebe ich den Teamgeist?

Aus theoretischen Inputs, durch exemplarisches Erleben im Seminar und der persönlichen Berufserfahrung entwerfen wir Lösungsstrategien für die eigene Teamentwicklung.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte * Gender

Kollegiale Beratung

Ziel innerhalb der Kollegialen Beratung ist es, eine unternehmensübergreifende, in Selbstorganisation ziel- und lösungsorientiert, wirkungsvoll arbeitende MitarbeiterGruppe zu etablieren. Diese beraten sich in eigenen Anliegen und Fragestellungen, geben Feedback, erfahren Unterstützung und gleichzeitig erweitern sie ihre Beratungskompetenz. Ebenso wird hierdurch der Aufbau eines OE-übergreifenden, selbstorganisierten Netzwerkes gestärkt.

Der Auftrag, Kollegiale Beratungsgruppen punktuell zu begleiten, beinhaltet die Einführung in die Methode der Kollegialen Beratung * das Nachhalten der Basisregeln für die Zusammenarbeit in der Kollegialen Beratungsgruppe und Unterstützung bei der Aufnahme neuer TeilnehmerInnen * das Nachhalten von Prinzipien ziel- und lösungsorientierter Beratung * die Förderung der Entwicklung von Grundhaltungen für eine Beratungsarbeit * die Vermittlung bzw. Erweiterung des Repertoires an Beratungstechniken (z.B. Fragetechniken, wertschätzendes Feedback, Prozessreflektion) * sowie die Förderung der Selbststeuerungsfähigkeit der Kollegialen Beratungsgruppe.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

Überzeugend Präsentieren

Besprechungen erfolgreich moderieren & gestalten

Entwickeln Sie Spaß an Struktur und am Reden. Das ist Ihr Rüstzeug für gelungene Auftritte.

- Besprechungsregeln und Besprechungsstandards entwickeln und etablieren
- Funktion und Rolle des Moderators
- Umgang mit Konflikten in Besprechungen
- Kennen Sie ‚schwierige‘ Teilnehmer?

Vorbereitung, Einladung, Durchführung, Checklisten für die Durchführung und Nachbereitung

- Medieneinsatz in Besprechungen
- Nach der Besprechung:
Schön, dass wir uns getroffen haben *oder* Wie sieht die Entscheidung aus? Ergebnis- und aktionsorientierte Protokollführung, Aufgabenverteilung und nachhaltige Umsetzung.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

Selbst- & Zeitmanagement

Erkennen Sie Ihre Zeitfresser. Wenden Sie Ihre Planungsinstrumente erfolgreich an.

Wirkungsvoller mit der Zeit umgehen – das beginnt damit, Zeitfallen & Zeitdiebe zu erkennen und das eigene Arbeitsverhalten zu optimieren. Definieren Sie Ihre Ziele, setzen Prioritäten und gewinnen damit Zeit und Lebensfreude.

Aus kleinen theoretischen Inputs, durch exemplarisches Erleben im Seminar oder vor Ort an Ihrem Schreibtisch sowie Ihrer persönlichen Berufserfahrung entwerfen wir Lösungsstrategien für Ihr eigenes Selbst- und Zeitmanagement.

Zielgruppe ∪ Führungskräfte

Demografie-Beratung

Phasen und deren Inhalte in Ihrem Unternehmen

Der Demografische Wandel ist in vollem Gange und verändert unsere Gesellschaft grundlegend. Wir werden weniger, bunter und älter. Auf dem Arbeitsmarkt, in den Betrieben und ganz individuell mehrten sich deutliche Anzeichen: Fachkräftemangel, eine längere Lebensarbeitszeit und ältere Belegschaften, Wanderungsbewegungen und die Vereinbarkeit von Mensch, Familie und Beruf sind die Themen, die wir seit einigen Jahren diskutieren.

Welche Strategien und Konzepte zur Gestaltung der Arbeitswelt können Unternehmen und Beschäftigte nutzen, um die Herausforderungen dieses gesellschaftlichen Wandels positiv zu bewältigen? Wie können die Chancen optimal genutzt werden, die zweifellos auch mit der demografischen Entwicklung verbunden sind? Was muss heute getan werden, damit auch morgen gut qualifizierte Beschäftigte in ausreichender Zahl die Wettbewerbsfähigkeit sichern? Schlüsselbegriffe für die Handlungsfelder der Demografie und ihre Fragen sind Unternehmens- Kultur & Führung, Personalentwicklung und – rekrutierung, Arbeitsgestaltung und -organisation, Prävention und Gesundheitsmanagement sowie die Förderung des lebenslangen Lernens Ihrer MitarbeiterInnen.

Es gibt bereits erste gute Antworten auf die Fragen, die durch die älter werdenden Belegschaften entstehen. Antworten, die so unterschiedlich sein können wie die Unternehmen, die sie nutzen. Die Reaktionen besonders in kleineren und mittelgroßen Unternehmen auf den steigenden Altersdurchschnitt sind noch verhalten – was nicht wirklich verwundert, da hier die Strukturen und Ressourcen fehlen, über die Großbetriebe verfügen. Aktuelle Beispiele zeigen, dass es auch für kleinere Belegschaften gute und günstige Möglichkeiten gibt, der Alterungs-Falle zu entgehen.

Lernen Sie in diesem Seminar den Rahmen, die Phasen und deren Inhalte von Demografie-Beratung kennen – von **A** wie AltersStrukturAnalyse über **D** wie Demografie-Check für Ihr Unternehmen bis **Z** wie Ziele für Ihre Zukunft. Füllen Sie diesen Rahmen mit den für Sie relevanten Themen und Fragestellungen – lebendig, kreativ und nachhaltig.

Menschen im Unternehmen – Ihr Erfolgsfaktor

... den GenerationenWechsel gemeinsam gestalten

Ihr Unternehmen von morgen wird anders aussehen als gestern und heute: alleine die sich verändernde Altersstruktur innerhalb unserer Gesellschaft zwingt zum Umdenken. So birgt der demografische Wandel für Unternehmen viele Chancen, aber auch Risiken. Nur wenn Sie und ihre Führungskräfte auf die unterschiedlichen Stärken junger & älterer Mitarbeiter eingehen, können sie von den Unterschieden profitieren.

Zielgruppe ∪ Führungskräfte

I. Erfahrung schätzen. Potentiale fördern.

Meine Mitarbeiter & Ich werden älter

Je mehr die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter von Ihrer Gesundheit, ihrem körperlichen und geistigen Wohlbefinden abhängt, umso wichtiger wird auch der Faktor Führung. Statt anzuordnen besteht die Aufgabe dieser Führung darin, Ressourcen und Informationsflüsse zu moderieren, Menschen stärkenorientiert einzusetzen, viel nachzufragen und kontinuierlich Rückmeldung ins Unternehmen zu geben.

Für Sie und Ihr Unternehmen könnten sich die folgenden Fragen stellen:

- Welche Personalstrategie verspricht in meinem Unternehmen Erfolg?
- Wie gestalte ich aktiv eine Bindung meiner Mitarbeiter an mein Unternehmen?
- Welche organisatorischen Anpassungsmaßnahmen sind erforderlich, um mein Unternehmen langfristig am Markt zu halten?

Erfahren Sie, wie sie ...

- eine Unternehmenskultur der gegenseitigen Transparenz & Wertschätzung aktiv und nachhaltig gestalten.
- die Einsatz- und Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter erhalten. Den individuellen Schatz an Berufs- und Lebenserfahrung Ihrer MitarbeiterInnen nutzen, um leistungs- und konkurrenzfähig zu bleiben.
- gemeinsam mit Ihrer Belegschaft tragfähige, individuelle Konzepte entwickeln können in den Bereichen: Personalrekrutierung & -bindung – Kompetenzen & Lebenslanges Lernen – Arbeitsorganisation und Gesundheit ...
- eine offene, wertschätzende Gesprächskultur in ihrem Unternehmen etablieren.
- ihre Führung zur Zusammenarbeit zwischen Jung *bis* Älter sensibilisieren.

Zielgruppe ∪ Fachkräfte ab 50-plus

II. Mit neuen Impulsen in die letzten Berufsjahre & den Ruhestand ...

Mit Menschen aus unterschiedlichen Generationen treffen am Arbeitsplatz vielfältige Lebensentwürfe, Arbeitseinstellungen und Ziele aufeinander. Je älter wir werden, desto deutlicher wird dies für uns und unsere Umgebung spürbar. Das eigene Älterwerden bringt Veränderungen körperlicher und seelischer Art mit sich.

Werfen Sie einen frischen Blick auf die Phase des Übergangs in Ihren nächsten Lebensabschnitt. Sie möchten die letzten Berufsjahre positiv und wertgeschätzt verbringen und sich mit gutem Gefühl aus dem Arbeitsleben verabschieden. Gut informiert und neugierig erreichen Sie eine neue Lebensqualität für Ihre nachberufliche Zeit. Heute, für morgen entwerfen Sie für sich motivierende Ziele.

Mit abwechslungsreichen Methoden und im anregenden Austausch mit Gleichgesinnten entdecken Sie

- wie Sie Ihre Stärken, Ihre Erfahrung und Visionen wahrnehmen und positiv an Ihrem Arbeitsplatz einbringen.
- wie Sie eine offene, wertschätzende Gesprächskultur mit Ihren Kolleginnen und Kollegen fördern und pflegen.
- wie Sie die Zusammenarbeit von Jung & Alt gemeinsam gestalten.
- welche Werte für Sie wichtig und wegweisend sind.
- wie Sie Ihr eigenes Bild vom Älterwerden entwickeln können.
- wie Sie Ihre Kompetenzen stärken und Bewährtes wie Neues in die Zukunft mitnehmen.

Fragen nach familiären und freundschaftlichen Beziehungen, Interessen, Wünschen und der Sinnhaftigkeit kommen in den Blick. Wie Sie Ihr Berufsleben beenden, das sagt Ihnen keiner... Wege entstehen beim Gehen. Die ersten Schritte tun Sie jetzt!

Zielgruppe ∪ Führungskräfte

Veränderungsprozesse gestalten und begleiten ...

Lernen Sie Ihre persönlichen Stärken einzubringen

Ihre ... Strategie & Ziele – Wirklichkeit – Handlungsoptionen – Lösungen mit Nachhaltigkeit

Welche Gefühle durchleben ihre Mitarbeiter wenn das Unternehmen ‚umstrukturiert‘ wird? Führungskräfte können sich das oft nicht vorstellen – also können sie sich auch nicht darauf einstellen. Sie und Ihre Mitarbeiter erhalten mittels einfacher kreativer Techniken das erforderliche Gespür für ihren Veränderungsprozess. Wie holt man betroffene Mitarbeiter ins Boot und wie motiviert man sie, Veränderungen mitzutragen?

Sie lernen Widerstände und Befürchtungen der Beteiligten zu erkennen, anzusprechen und einen lösungsorientierten Umgang zur Überwindung zu finden. Darüber hinaus erarbeiten wir kreativ, wie Sie das unternehmensspezifische Kräftefeld sensibel managen und ein tragfähiges Kommunikationskonzept entwickeln. Sie erfahren, wie Sie Entscheidungen und deren Konsequenzen motivierend kommunizieren. Erkennen Sie menschliche Motive, Einstellungen und Reaktionsmuster in Veränderungsprozessen.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

ArbeitsBewältigungsCoaching – ab-c®

Das ArbeitsBewältigungsCoaching (ab-c) ist ein Werkzeug zur Prozessberatung. Personen und Organisationen werden ermutigt, für sich und im Betrieb aktiv zu werden und gestaltend zu wirken. Das ab-c besteht aus zwei Kernbausteinen.

1. Das persönlich-vertrauliche Arbeitsbewältigungs-Gespräch ist ein Angebot an alle Beschäftigten. Zuerst wird mit dem Work Ability Index die aktuelle Arbeitsbewältigungs-situation erhoben und erläutert. Darauf aufbauend wird die GesprächspartnerIn angeleitet, persönliche und betriebliche Ziele zu benennen, Maßnahmen zur Förderung der Arbeits-Bewältigungsfähigkeit zu finden und erste Umsetzungsschritte zu planen.

2. Auf Grundlage des Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft sowie der anonymisierten und aggregierten Resultate aller persönlichen Gespräche wird ein betrieblicher ArbeitsBewältigungsWorkshop durchgeführt. Ziel ist es, den Bedarf und die Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit für den Betrieb / die Abteilung wahrzunehmen und konkrete betriebliche Entwicklungs- und Gestaltungsmaßnahmen zu vereinbaren. Das ab-c wurde in mehreren hundert Betrieben in Deutschland und Österreich erfolgreich angewandt.

Zielgruppe ∪ Fach- und Führungskräfte

Erfolg ist kein Zufall – wie zukunftsfähig ist Ihr Unternehmen?

Mittelständler sind engagiert und kümmern sich um gute Rahmenbedingungen im Unternehmen. Die Offensive Mittelstand (INQA) unterstützt Sie dabei durch eine Reihe von Informationen, Instrumenten und Aktivitäten. Die Analyse-Instrumente sind der MittelstandsCHECK ‚Erfolg ist kein Zufall‘, der PersonalCHECK ‚Gute Personalführung‘, der CHECK ‚Innovation sichert Erfolg‘ der CHECK ‚Wissen und Kompetenz‘ sowie der CHECK ‚Gesundheit‘ – insgesamt, die Potentialanalyse für mittelständische Unternehmen. Diese beschreiben kurz und prägnant einen Standard, wie erfolgreiche Unternehmen ihre Organisation und Arbeit gestalten. Dabei werden praxisnah Themen behandelt, die Sie als Führungskraft und Personalverantwortliche fast jeden Tag beschäftigen. Erkennen Sie selbst durch diese Analyse-Instrumente schnell und einfach Ihre Verbesserungspotentiale.

Aufbauend auf einer vertiefenden Analyse der Stärken & Schwächen Ihres Unternehmens in den genannten Handlungsfeldern werden gemeinsam mit der Führungsebene, den Beschäftigten und der Personalvertretung die spezifischen Ziele Ihres Unternehmens festgelegt. Verschiedene individuelle, konkrete Maßnahmen helfen Ihnen, den veränderten Bedingungen am Markt erfolgreich zu begegnen. Ein zentraler Punkt hierbei ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um eine breite Akzeptanz der Veränderungen zu ermöglichen.

Unternehmen, die sich rechtzeitig auf diese Herausforderung einstellen, werden die Gewinner von Morgen sein.

Zielgruppe ∪ Geschäftsführung, Familie und Führungskräfte

Macht, Verantwortung, Vertrauen und Verständigung in emotionalen NACHFOLGE*Prozessen

das Thema UnternehmensNachfolge hat für die deutsche, stark mittelständisch geprägte Wirtschaft eine herausragende Bedeutung. Hier gilt es sowohl die wirtschaftlichen als auch die emotionalen Faktoren zu berücksichtigen.

Die Offensive Mittelstand hat mit dem INQA UnternehmensCheck ein wichtiges Instrument entwickelt, um die Stärken und Schwächen kleiner, mittelständischer Unternehmen zu verifizieren. Der Check fasst die Erfahrungen guter und erfolgreicher Unternehmen sowie die Erkenntnisse wissenschaftlicher Forschung zusammen. Damit stellt er gerade auch im Zusammenhang mit der UnternehmensNachfolge ein gutes Werkzeug dar; für UnternehmensInhaber zur Überprüfung ob das Unternehmen gut aufgestellt ist, wo ggf. noch Handlungsbedarf besteht und damit nicht zuletzt wie der Kaufpreis noch

gesteigert werden kann. Gleichzeitig kann der UnternehmensNachfolger die aktuellen Stärken und Schwächen z.B. bei der Innovationskraft, der Qualität der Produkte und Leistungen sowie die Zufriedenheit von Kunden und Beschäftigten überprüfen.

Der Aspekt der ‚emotionalen‘ Faktoren im Rahmen der UnternehmensNachfolge wird vordergründig häufig ausgespart. Doch haben diese einen starken Einfluss auf den ÜbergabeProzess. Nicht oder schlecht und zu spät bearbeitete emotionale Faktoren korrelieren direkt und indirekt mit dem Unternehmenswert und der Kreditwürdigkeit.

Unternehmer, Nachfolger, Familie sowie Mitarbeiter, Kunden und Kreditgeber machen sich gleichzeitig die unterschiedlichsten Gedanken bzgl. des Weiterbestehens des Unternehmens – jeder aus seiner Perspektive. Emotionen haben wir alle und diese gehören auch in einen gelingenden Veränderungs-Prozess. Der richtige Umgang mit Angst, Wut & Co. spielt eine entscheidende Rolle, wenn die Nachfolge gelingen soll.

Daher gilt es die ‚emotionalen‘ gleichzeitig mit den ‚wirtschaftlichen‘ Faktoren wertschätzend, transparent und lösungsorientiert zu klären, gemeinsame Perspektiven zu entwickeln und achtsam umzusetzen.

Mein Methodenkoffer

Die MethodenVielfalt und –Auswahl orientiert sich an der jeweiligen TeilnehmerGruppe und den Trainingsinhalten ...

- theoretische Impulse
- Fallbeispiele & Rollenspiele aus Ihrer Praxis
- aktivierende Einzel- und PartnerInnen-Übungen
- Arbeit im Plenum und Kleingruppen
- Anleitung zur Selbstreflexion
- Feedback-Gespräche ‚geben & nehmen‘
- und mehr ...

Meine Arbeitsweise

- gemeinsam kreativ sein ... neue Ideen entwickeln – eine lernbare Fähigkeit ?
- bequeme, ausgetretene Pfade verlassen – neue Potentiale entdecken ...
- gedankliche Experimente wagen und dabei praxistaugliche Wege gestalten ...

wertschätzend – vertraulich – transparent – zeitlich klar & angemessen
prozess- * ressourcen- * lösungsorientiert * praxisnah