

Modulares Training zur Führungskräfteentwicklung für leitende Pflegekräfte (ZL, PDL, WBL)

► **Zielsetzung:** Erwerb von **Führungskompetenzen zur Mitarbeitermotivation**, zum Führen situativer Mitarbeitergespräche sowie zur Entwicklung eines nachhaltigen und motivierenden Führungsstils

▷ **Prozess:**

- **Bedarfsanalyse vorab:** Entwicklung eines **3-moduligen Führungskräfte-seminars** für leitende Führungskräfte eines Pflegeunternehmens entsprechend der identifizierten Themen und Bedürfnissen
- **Aufbau:** Modul I Mitarbeitermotivation, Modul II Führungsstile, Modul III Mitarbeitergespräch
- **Seminar:** Praxisnahe Umsetzung aller Module mit Workshops, Fallstudien, kollegiale Fallberatung, Rollenspielen und konkreter Zielvereinbarung von Umsetzungszielen durch die Teilnehmer; protokollarische Aufarbeitung der Trainingsinhalte

Training für Führungskräfteentwicklung eines internationalen Pharmaunternehmens (mit einer weiteren Trainerin):

► **Zielsetzung:** Erweiterung der Führungskompetenzen der beiden Instrumente Feedback und Delegation entsprechend einer Bedarfsanalyse im Führungskräfteforum; Integration beider Instrumente als Elemente einer wertschätzenden Führungskultur.

▷ **Prozess:**

- **Umsetzung** des Trainings mit kurzen Impulsvorträgen, gefolgt von Plenumsdiskussion, Paararbeit und Workshops
- Anschließend Definition von „**Quick Wins**“ zur unmittelbaren Umsetzung;
- Benennung von **Verantwortlichen für die zeitnahe Umsetzung** der Trainingsergebnisse in Projektteams
- **Protokollarische Aufarbeitung** der Ergebnisse

Kontinuierliches Führungskräfte-Training in einem Familienunternehmen

► **Zielsetzung:** Entwicklung von Kompetenzen zur Selbst- und Mitarbeiterführung für die mittlere Führungsebene

▷ **Prozess:**

- Erstellung eines **Anforderungsprofils** der gewünschten Führungskompetenzen im Unternehmen
- **Konkretion** der Seminarschwerpunkte auf die erarbeiteten Kompetenzen
- **Themen:** Rolle als Führungskraft, Führen in der Sandwich-Position, Führungsstile und –Kommunikation, (schwierige) Mitarbeitergespräche, Analyse eigener Führungskompetenzen + Definition von Veränderungszielen
- **Umsetzung des Trainings** durch Kurzimpulse, Workshops, Rollenspiele (mit Video-Analyse), Präsentationen
- **Protokollarische Aufarbeitung** der Ergebnisse

Konfliktcoaching einer Leitenden Führungskraft im Vertrieb

► **Zielsetzung:** Analyse des eigenen Konfliktverhaltens und das des Konfliktpartners; konstruktive Wege zur Konfliktkommunikation sowie zur weiteren Karriereentwicklung; Ausbau des eigenen Gestaltungsspielraums

▷ **Prozess:**

- **Vorgehen:** Analyse der Problemstellung und der Beteiligten, Visualisierung mithilfe einer Systemaufstellung
- **Ergebnis:** Identifikation unterschiedlicher Rollenverständnisse und nicht zielförderlicher Verhaltensmuster
- Entwicklung von Ansätzen zur Konfliktlösung: Klare Sprache entsprechend der Persönlichkeitsstruktur des Konfliktpartners, mit klaren Vorschlägen zur Konfliktlösung
- Identifikation und konkrete Planung von Möglichkeiten zum Aufbau des eigenen Gestaltungsspielraums.
- Aufbrechen alter Verhaltensmuster durch „sogenannte Musterbrecher“ mit sofortigem Erfolg bei der Umsetzung

Modulares Vertriebst raining für technische Aussendienstmitarbeiter:innen einer Firma für Wärmepumpen

► **Zielsetzung:** Verbesserung der kundenorientierten Kommunikation und Ausbau der aktuellen Sales Kompetenz

▷ **Prozess:**

- Auswahl der Themen und Grobkonzept in Abstimmung mit der Personalabteilung
- Auswahlangebot der 3 Module je nach persönlicher Thematik und Vorlieben
- Modul I: Grundlagen Vertrieb, Verkäuferpersönlichkeit, Selbst- und Fremdbild, Wahrnehmung, Gesprächsziele, Eigenschaften und Produktbenefit
- Modul II: Umgang mit unterschiedlichen Kundentypen; angepasste Informationsgespräche und Argumentation
- Modul III: Kompetenter Umgang mit schwierigen Situationen und Gesprächspartnern, Einwandbehandlung, Konfliktkommunikation
- Umsetzung in Plenums-, Paar-Gruppenarbeit, Workshops, Szenarien, Gruppenarbeiten, Rollenspielen