

INtem Führungskräfteentwicklungsprogramm

zum Leistungsträger



INtem[®]
Die Stufen zu mehr Vertriebs Erfolg → IntervallSystem

Inhaltsverzeichnis

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Inhaltsverzeichnis	Seite 2
Einführung	Seite 3
Lern- und Entwicklungsziele	Seite 4
Teilnehmer/innen	Seite 6
Aufbau	Seite 7
Ablauf	Seite 8
Phase 1 – Workshop	Seite 9
Phase 2 – Persönlichkeitsanalyse	Seite 10
Phase 3 – Training	Seite 11
Phase 4 – Masterarbeit	Seite 16
Konzept	Seite 17
Methodik	Seite 18
Didaktischer Hintergrund	Seite 19
Investitionsplanung, im Preis enthaltene Leistungen	Seite 21
Allgemeine Bedingungen	Seite 22
Telefonischer Service	Seite 23



2006
Internationaler Deutscher
Trainingspreis in Silber

2000
Weiterbildungs-
Innovations-Preis

1998
Deutscher Trainingspreis
in Silber

1994
Deutscher Trainingspreis
in Gold

2011/2012
Internationaler Deutscher
Trainingspreis in Bronze

2008
Internationaler Deutscher
Trainingspreis in Gold

2007
Internationaler Deutscher
Trainingspreis in Silber

Führungstraining

Entdecken Sie, wieviel Spaß es macht,
Menschen erfolgreich zu führen



**„Wenn meine Leute nur dass tun würden,
was ich ihnen sage!“**

– diesen Stoßseufzer kennt jeder, der als Führungskraft arbeitet.

Vielleicht hatten Sie selbst schon häufiger diesen Gedanken – und dann haben Sie wieder einmal die Ärmel hochgekrempt und die Arbeit getan, die eigentlich Ihre Mitarbeiter erledigen sollten ... Dann ist es höchste Zeit, dass Sie sich das INtem Führungstraining genauer anschauen. Denn:

- Es gibt einfache Methoden, mit denen Sie sicherstellen, dass die Mitarbeiter alle Aufgaben in Ihrem Sinne erledigen – in jeder Situation. 100 % verlässlich.
- Es gibt Führungstechniken, mit denen Sie sich die Zeit für Ihre wirklich wichtigen strategischen Aufgaben verschaffen.
- Diese Methoden sind leicht zu erlernen und überraschend einfach in Ihrem Alltag als Führungskraft umsetzbar.

In Ihrem INtem Führungstraining erleben Sie zuerst, dass die meisten Probleme durch mangelnde Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften entstehen. Im günstigsten

Fall führen diese Fehler „nur“ dazu, dass Sie sich als Führungskraft konstant selbst um alles kümmern müssen und so schnell an den Rand Ihrer Leistungskraft stehen. Im schlimmsten Fall führen die Fehler zu Demotivation und freizeitorientierter Schonhaltung im Team oder gar zum Misserfolg ganzer Abteilungen.

Hier setzt Ihr Führungstraining an:

Sie lernen, wie erfolgs-, motivations- und leistungsfördernde Kommunikation zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern funktioniert. Sie lernen zum Beispiel, wie Sie Ziele vereinbaren, die sicher erreicht werden. Sie lernen zu kritisieren – und zwar so, dass Ihr Mitarbeiter sofort von sich aus den Wunsch hat, besser zu werden. Sie lernen, wie ehrliches Lob funktioniert und ankommt, so dass der Mitarbeiter im wahrsten Sinne des Wortes beflügelt aus dem Gespräch mit Ihnen kommt.

Alle diese Techniken setzen Sie sofort mit Beginn Ihres Trainings in Ihrem Führungsalltag in Ihrem Unternehmen ein. Sie können mögliche Fragen und Probleme sofort mit Ihren Ausbildern besprechen und Ihre neu erlernten Fähigkeiten vertiefen. Dafür sorgt der Aufbau Ihrer Ausbildung in Intervallen.

Lern-/Entwicklungsziele

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

- **Innere und äußere Kommunikationsmodelle kennen**
Sie erlernen die Grundlagen der relevanten Kommunikationsmodelle im Umgang mit Mitarbeitern
- **Persönliche Ressourcen im Führungsbereich aufbauen**
Lernen Sie, wie Sie Ihre verborgenen Kräfte erkennen, und durch deren Aktivierung effektiver zu führen
- **Verhaltensänderung bei Mitarbeitern initiieren**
Verhaltensmuster herausfinden, analysieren und den Veränderungsprozess einleiten
- **Energie und Motivation selbst aufbauen und verankern**
Selbstmotivation ist der Motor für Ihre täglichen Herausforderungen – damit Sie auch bei zähen Aufgaben top motiviert bleiben!
- **Sich selbst analysieren und andere motivieren**
Aus ihrem Selbstbild werden die notwendigen Motivationsstrukturen für Mitarbeitergespräche abgeleitet.
- **Persönlichkeitsanalysen und Typologien**
Lernen Sie die unterschiedlichen Profile wahrzunehmen und mit ihnen typengerecht zu arbeiten.
- **Widerstände als Führungskraft umsatzfördernd nutzen**
Unterschiedliche Widerstände erkennen, zuordnen und entkräften
- **Wahrnehmungskanäle in der Kommunikation nutzen**
In visuellen, auditiven und kinästhetischen Kanälen präsentieren lernen
- **Verpflichtung/Commitments eingehen**
Sie lernen verbindliche Vereinbarungen zu treffen und durchzusetzen
- **Zielvereinbarungsgespräche führen**
Den Rahmen und die Regeln eines Zielgespräches kennen
- **Mitarbeitercoaching**
Als Führungskraft zum Coach der Mitarbeiter – Leistungssteigerung durch individuelles Coaching.
- **Mitarbeiterentwicklungsgespräche**
Ist und Ziel der Mitarbeiterperformance definieren
- **Teamgespräche**
Erfahren Sie, wie sie Teams motivieren, Besprechungen durchführen und Aktionen installieren
- **Feedback geben**
Installieren einer wirkungsvollen und klar definierten Feedbackkultur

- **Kontrollkreislauf installieren**

Sie lernen Mitarbeiter zu aktivieren, Aufgaben zu delegieren und wirkungsvoll zu kontrollieren

- **Konfliktgespräche führen**

Wie konstruktive Kritikgespräche Leistungssteigerung bringen

- **Umgang mit negativen Nachrichten**

Lernen Sie negative Nachrichten sicher zu übermitteln

- **Zeit- und Zielmanagement**

Lernen Sie Ziel- und Zeitpläne zu erstellen

- **Prioritäten**

Wie Sie Wichtiges und Dringendes unterscheiden und wirkungsvoll handeln

Ziel ist letztlich, dass die Teilnehmer ihre Führungsaufgaben sicher und erfolgreich wahrnehmen und somit maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.



Teilnehmer/innen

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm ist für Führungskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung entwickelt worden. Es eignet sich für alle Führungskräfte, die über ein hohes Maß an Praxiserfahrung verfügen und mit direkten oder indirekten Führungsaufgaben betraut sind.

Ziel ist es, diesen guten Wissensstand aktiv weiterzuentwickeln, um den Führungskraft zum Leistungsträger auszubilden.

Hier ist insbesondere notwendig, dass Wissen, Können und Einstellung im ausreichenden Maße ausgebildet bzw. gefördert werden.

Bei diesem Entwicklungsprogramm wird besonders Wert auf die praxisorientierte Umsetzung gelegt, so dass sich die Führungskraft zum Leistungsträger entwickelt.

Durch dieses gezielte Verhaltenstraining wird eine Persönlichkeitsentwicklung ausgelöst. Die Führungseigenschaften werden dadurch in höchstem Maße gesteigert und bewirken eine bessere Performance.

Natürlich verändern wir nicht den Menschen. Aber jeder Teilnehmer wird automatisch seine entwicklungsfähigen Persönlichkeitsmerkmale entdecken und diese weiterentwickeln und seine Führungspersönlichkeit festigen.

So ist am Ende des Führungskräfteentwicklungsprogramms aus einer guten Führungskraft ein Leistungsträger geworden.



Aufbau

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Zulassungsvoraussetzungen

- Berufsabschluss oder gleichwertig, gute Führungsqualitäten
- Mehrjährige Praxiserfahrung
- Möglichkeit der praktischen Anwendung des Gelernten während der Maßnahme
- Umsetzung und Selbstlernphasen sollten während der Arbeitszeit geleistet werden

Dauer des Führungskräfteentwicklungsprogrammes

Die Maßnahme dauert insgesamt 16 Wochen.

Phase 1 – Workshop:

1 Tag

Phase 2 – Persönlichkeitsanalyse und Besprechung:

Pro Teilnehmer 2 Stunden

Phase 3 – Training:

6 x 1 Tag

Umsetzungs- und Übungszeiten zwischen den Intervallen: 2 - 3 Wochen

Studium des Lehrmaterials: 1 Stunde pro Woche

Praxisanwendung: Mindestens 2 Tage pro Woche

Phase 4 – Masterarbeit:

2 Tage individuelle Ausarbeitung der Masterarbeit

Umsetzungsverpflichtung

Größten Wert legen wir auf den uneingeschränkten Praxisbezug des Erlernten. Alles was Führungskräfte bei uns erfahren, muss sofort konkret umsetzbar sein. Aus diesem Grund müssen sich die Teilnehmer aktiv engagieren. Sie sind laufend gefordert, sich persönlich während des Unterrichts und in der Praxis einzubringen. Das ist der Schlüssel zum handlungsorientierten und ganzheitlichen Lernen.

Dokumentation / Unterlagen

Jeder Teilnehmer erhält die für das Lernziel notwendigen Unterlagen.

Phase 1: Workshop-Auswertung

Phase 2: Persönlichkeitsanalyse

Phase 3: Trainings- und Übungsordner, Checklisten und Umsetzungsverpflichtungsblätter,
Bücher zum Thema Führung

Phase 4: Konkrete Aufgabenstellung zum Masterarbeitsthema

Ablauf

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Phase 1

Workshop

Phase 2

Persönlichkeits-
analyse

Phase 3

Training

Phase 4

Master-
Arbeit

Phase 1 Workshop

Entdecken Sie, wo Ihre Chancen liegen

Haben auch Sie das Gefühl, dass Ihre Mitarbeiter noch zielgerichteter arbeiten könnten? Dann ist hier die gute Nachricht: Dieses Gefühl stimmt! In jedem Unternehmen schlummern ungenutzte Chancen, Potenziale, Möglichkeiten – die Gold wert sind. Alles, was zu tun ist: Diese ungenutzten Potenziale anzupapfen.

So schnell haben Sie Ihre Strategie für bessere Mitarbeiterführung

INtem hat mit der Führungs-Potenzial-Analyse ein System entwickelt, mit dem Sie innerhalb kürzester Zeit die Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens und Ihres Führungsteams herausarbeiten. Lernen Sie, wie Sie anhand eines Katalogs von Fragen, Kennzahlen, Soll- und Ist-Werte, Maßnahmen einleiten, die in Ihrem Unternehmen über den Erfolg entscheiden.

Sie wissen wo Ihre Führungsmannschaft steht. Sie wissen, wo Sie hinwollen. Und endlich wissen Sie auch ganz genau, wie Sie dahin kommen.

Denn die Auswertung der Führungs-Potenzial-Analyse zeigt glasklar:

- Wo Sie bei Mitarbeiterführung wertvolle Zeit verschwenken
- Ob in Ihrem Führungsteam Schwächen vorhanden sind
- Wo Ihre Potenziale zur Kompetenzsteigerung
- Wo Chancen ungenutzt sind und Stärken noch nicht optimal ausgenutzt werden
- Was Führungskräfte tun müssen, um mehr Erfolg zu erzielen
- Was Sie tun können, um Ihre Unternehmensziele sicher zu erreichen.

Wissen, was zu tun ist: Anstatt nebulöser Zukunftspläne gibt die INtem Führungs-Potenzial-Analyse einfache und sofort einsetzbare Maßnahmen an die Hand, die schnell zu mehr Führungsqualität und Erfolg führen. Damit wird eine individuelle und ganz konkrete Strategie ermöglicht, mit der sich Ziele sicher erreichen lassen. Jetzt gilt es, messbare Verbesserungen zu erzielen.

Phase 2

Persönlichkeitsanalyse

Tatsache ist:

Rund 80 %* der Mitarbeiter setzen ihr Potenzial am Arbeitsplatz nicht ein!

* Quelle: Discover your strengths Buckingham 2000

Ein alarmierendes Ergebnis! Denn gerade in Zeiten wachsender Kunden- und Qualitätsansprüche ist die richtige Person am richtigen Platz zunehmend ausschlaggebend für den Unternehmenserfolg. Aber gerade hier kommt es immer wieder zu teuren Fehlinvestitionen. Der Grund: Nach wie vor werden Mitarbeiter zu stark nach fachlicher Qualifikation, Zeugnissen, Referenzen ausgewählt. Unberücksichtigt bleiben die wichtigen Softskills Verhalten, Motive, Antriebe und Wertvorstellungen. Deshalb...

... machen Sie Potenziale sichtbar!

Denn nur mit einem exakten Wissen um die Stärken und Talente können Sie ein Umfeld schaffen, in dem Ihre Mitarbeiter die volle Leistungsfähigkeit ausschöpfen können und auf dieser Basis entwickelt und gecoacht werden.

Identifizieren und stärken Sie die Talente und Fähigkeiten neuer und vorhandener Mitarbeiter und erzielen Sie so einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Sie wissen, wo Ihre Mitarbeiter stehen. Sie wissen, wo diese hinsollen. Und endlich wissen Sie auch ganz genau, wie Sie Ihre Mitarbeiter dahin bekommen.

Die umfassenden Analyse-Tools von INSIGHTS MDI® oder ©Limbic Personality Check ermöglichen Ihnen, die Menschen individuell zu fördern und weiter zu entwickeln, sie bestens zu trainieren, ihnen adäquate Karrieren zu ermöglichen und ein optimales Teamumfeld zu bieten – die beste Basis für Ihren Unternehmenserfolg.

Die Fähigkeiten, die eigenen Stärken und die Potenziale Ihrer Mitarbeiter sowie die Bedürfnisse Ihrer Kunden systematisch zu erkennen und optimal zu nutzen, werden immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Mit diesen Diagnoseinstrumenten erhalten Sie nicht nur eine sichere Entscheidungsbasis, mit Kunden, Partnern und Dienstleistern typgerechter und damit erfolgreicher zu kommunizieren. Vielmehr bilden die Tools eine wirkungsvolle Grundlage für die effiziente Mitarbeiterentwicklung und Integration von Teammitgliedern. Die Profile geben Ihnen einen ganzheitlichen Einblick in die Komplexität menschlicher Entwicklungschancen. Sie zeigen auf, wie wir uns in bestimmten Arbeits- und Stresssituationen verhalten, wie wir im Team agieren und welche Rolle wir meinen, spielen zu müssen. Sie geben einen Einblick in unsere Wertestruktur, beleuchten unsere ganz persönlichen Antriebssysteme und erklären, warum wir uns in einer ganz bestimmten Art und Weise verhalten.

Phase 3

Training

Tag 1	Entwicklungsziele	Methoden
Vorstellungsrunde	Kennenlernen der Teilnehmer	Mnemotechnik Präsentation
Strategie des erfolgreichen Führens	Die 3 wichtigsten Führungsfaktoren kennen	Diskussion Lehrgespräch
Wovon Mitarbeitererfolg abhängt	Grundkenntnisse der Motivation	Lehrgespräch
Warum Kunden wechseln	Grundkenntnisse der Motivation	Lehrgespräch
Definieren der Führungsaufgaben	Konkrete praxisorientiertes Arbeiten an der persönlichen Führungsrolle	Einzelarbeit
Was wir von Mitarbeitern erwarten können	Erwartungen von Mitarbeitern kennen lernen	Brainstorming Diskussion
4 Erfolgsfaktoren des Zustandsmanagements	Ganzheitlicher Ansatz der persönlichen Motivation	Demonstration Lehrgespräch Gruppenübung
Positiv- und Negativspirale der Motivation	Negative Situationen positiv nutzen	Lehrgespräch Demonstration
Führungskräfteanforderungen	Wissen was von Führungskräften erwartet wird	Brainstorming Austauschrunde
Effizienz und Effektivität	Unterscheiden zwischen Aufgaben richtig tun und richte Aufgabe tun	Präsentation und Lehrgespräch
Pareto-Prinzip	Wichtigkeit der Aufgaben zuordnen können	Ausarbeitung
Prioritäten setzen	Wichtig von Dringend unterscheiden	Lehrgespräch Visualisierung
To-Do-Liste	Konkrete Aktivitätenliste erstellen	Einzelarbeit
Grundregeln des Zeitmanagements für Führungskräfte	Wichtigste Parameter des erfolgreichen Zeitmanagements kennen	Austauschrunde
Identität und Vision	Logische Ebenen der Identität aufbauen	Demonstration Einzelarbeit
Visionsleitsatz entwickeln	Motivation der Führungsmannschaft	Gruppenarbeit Visualisierung
Zusammenfassung und Umsetzungsaufgaben	Konkrete Aufgaben in der Praxis ausprobieren	Umsetzungsaufgaben
Umgang mit möglichen Hindernissen	Mögliche Hindernisse im Vorfeld lösen	Gruppengespräch

Tag 2	Entwicklungsziele	Methoden
Präsentations-Skills	Wirkungsvoll vor Mitarbeitern, Teams und Gruppen frei sprechen können	Lehrgespräch Einzelübung
Beziehungsmanagement	Beziehungsorientiert mit Mitarbeitern umgehen	Lehrgespräch Gruppenübung Einzelübung
Rapport	Nonverbale Verhaltensmuster erkennen und im Gespräch einsetzen	Demonstration Gruppenübung
Interesse	Mitarbeiter für Aufgaben interessieren	Lehrgespräch Brainstorming
Werte- und Motivfragen	Motive der Mitarbeiter erkennen und den Arbeitseinsatz und die Leistungsbereitschaft dadurch fördern	Demonstration Einzelarbeit Mnemotechnik
Überzeugende Menschenführung	Nutzenorientierte Führungsstil erlernen	Lehrgespräch Einzelarbeit Gruppenübung
Argumentation	Widerstände in Aktivitäten umwandeln	Demonstration Brainstorming
Metamodell der Sprache	Spezifisches Sprachmodell für Kommunikation kennenlernen	Präsentation Lehrgespräch
Commitment	Vereinbarungen treffen und umsetzen	Ausarbeitung
Wirkungsvolle Entscheidungen treffen	Entscheidungsprozess kennen lernen	Einzelarbeit
Persönlichkeitsanalyse	Vier Grundtypen erarbeiten und den typgerechten Umgang mit diesen erlernen.	Einzelarbeit Analyse Gruppen-Brainstorming
Zusammenfassung und Umsetzungsaufgaben	Konkrete Aufgaben in der Praxis ausprobieren	Umsetzungsaufgaben
Umgang mit möglichen Hindernissen	Mögliche Hindernisse im Vorfeld lösen	Gruppengespräch

Tag 3	Entwicklungsziele	Methoden
Weitere Präsentations-Skills	Wirkungsvoll vor Mitarbeitern, Teams und Gruppen frei sprechen können	Lehrgespräch Einzelübung
Wirkungsvolle Gesprächsführung	Die Wirkung als Führungskraft erkennen	Brainstorming Austauschrunde
Lob und Anerkennung	Mitarbeiter motivieren	Lehrgespräch Partnerübung
Selbst- und Fremdbild	Unterschiedliche Wirkungsweise erkennen	Gruppenübung
Grundregeln für Feedback	Professionelle Rückmeldung geben	Lehrgespräch
Veränderungsfeedback	Mitarbeiterverhalten ändern	Demonstration 3er-Übung
Kritikgespräche	Durch wirkungsvolle Kritik Mitarbeiterverhalten ändern	Demonstration Partnerübung
Teambesprechung	Grundregeln im Umgang mit Teams kennenlernen	Präsentation Austauschrunde
Gehirngerechte Informationen	Einsatz der 5 Sinneskanäle	Demonstration Visualisierung
Sprachmuster	An der Sprache die Sinneskanäle erkennen	Demonstration Lehrgespräch
How not to get shot	Negative Botschaften professionell übermitteln	Ausarbeitung Diskussion
Innere Einstellung	Die Wertung einer Aussagen kennen lernen	Einzelarbeit Lehrgespräch
Erfolge nutzen	Erfolge und persönliche Stärken als Motivationsfaktor einsetzen	Einzelarbeit Präsentation
Persönliche Motivationsrede	Eigene Motivationsfaktoren aktivieren	Demonstration Präsentation Umsetzungsaufgabe
Zusammenfassung und Umsetzungsaufgaben	Konkrete Aufgaben in der Praxis ausprobieren	Umsetzungsaufgaben
Umgang mit möglichen Hindernissen	Mögliche Hindernisse im Vorfeld lösen	Gruppengespräch

Tag 4	Entwicklungsziele	Methoden
Weitere Präsentations-Skills	Wirkungsvoll vor Mitarbeitern, Teams und Gruppen frei sprechen können	Lehrgespräch Einzelübung
Entwicklung der Gruppenidentität	Die Vision auf die Gruppe übertragen	Demonstration Großes Brainstorming Gruppenübung
Metaphern für Zielvision	Vision in Bildern beschreiben	Diskussion Gruppenübung
Unterbewußtsein	Unbewußte Entscheidungen bewerten lernen	Demonstration Einzelgespräch
Flow-Kanal	Mitarbeiter nicht über- bzw unterfordern	Präsentation Lehrgespräch
Motivierende Ziele installieren	Zielgespräch mit Mitarbeiter führen	Demonstration Partnerübung
Eigenes Zielbild entwickeln	Den Erfolg vorstellen können	Visualisierungsübung
Gesetz von Ursache und Wirkung	Maßnahmen zur Veränderung erkennen	Lehrgespräch Einzelarbeit
Misserfolg oder Chance	Welche Chance birgt ein Misserfolg?	Lehrgespräch Einzelarbeit
Grundregeln für Zielgespräche	Wirkungsvolle Commitments zur Zielerreichung vereinbaren	Lehrgespräch
Zielbandbreite	Stress bei der Zielsetzung vermeiden	Demonstration Austauschrunde
Wunsch oder Ziel	Aus unspezifischen Wünschen konkrete Ziele formulieren	Einzelarbeit Einzelübung
Zusammenfassung und Umsetzungsaufgaben	Konkrete Aufgaben in der Praxis ausprobieren	Umsetzungsaufgaben
Umgang mit möglichen Hindernissen	Mögliche Hindernisse im Vorfeld lösen	Gruppengespräch

Tag 5	Entwicklungsziele	Methoden
Persönlicher Zielplan	Eigene Ziele definieren	Einzelarbeit
Team-Zielplan	Team-Ziele definieren	Einzelarbeit Feedback
Zielprozess	Prozess zur Zielerreichung definieren	Ausarbeitung
Grundregeln des Einzelcoachings	Coachingprozess mit Mitarbeitern installieren	Lehrgespräch Demonstration
Ergebniskontrolle	Kontrollmechanismen installieren	Lehrgespräch Austauschrunde
Mitarbeiterbeurteilung	Beurteilungsbogen entwickeln	Austauschrunde Präsentation

Tag 5	Entwicklungsziele	Methoden
Zusammenfassung und Übung der Führungsfähigkeiten	Nachfolgende Skills zusammenfassen und in Gruppen üben	Austauschrunde Gruppenübungen
Zustandsmanagement	Sich selbst und Mitarbeiter positiv motivieren	Austauschrunde Gruppenübung
Beziehungsorientierte Menschenführung	Zu Mitarbeitern wirkungsvoll Beziehung aufbauen	Austauschrunde Gruppenübung
Motivierende Zielvereinbarungen	Zielvereinbarungsgespräche mit klaren Vereinbarungen führen	Austauschrunde Gruppenübung
Konkretes Feedback	Beurteilungsgespräche führen und Feedbacks konkret und zielgerichtet geben	Austauschrunde Gruppenübung
Controlling	Kontrollmaßnahmen entwickeln und in die Praxis integrieren	Austauschrunde Gruppenübung
Zusammenfassung und Umsetzungsaufgaben	Konkrete Aufgaben in der Praxis ausprobieren	Umsetzungsaufgaben
Umgang mit möglichen Hindernissen	Mögliche Hindernisse im Vorfeld lösen	Gruppengespräch

Tag 6	Entwicklungsziele	Methoden
Weitere Präsentations-Skills	Wirkungsvoll vor Mitarbeitern, Teams und Gruppen frei sprechen können	Lehrgespräch Einzelübung
Zeit-/Geldeinsatz	Was Zeit kostet	Präsentation Diskussion
Zeitdiebe	Wo Zeit verloren geht	Einzelübung Austauschrunde
Zeit- und Zielplanung	Zusammenhang zwischen Zeit- und Zielplanung erkennen	Demonstration Lehrgespräch
Tagesplanung	Tagesplan erstellen	Einzelarbeit
Ein Tag wie jeder andere	Arbeitsabläufe richtig gestalten	Fallbeispiel Analyse Feedbackgespräch
Delegieren	Wirkungsvoll Arbeiten übertragen	Lehrgespräch Einzelarbeit Partnerübungen
Besprechungsplan	Entwickeln eines Besprechungsplans beim Delegieren von Aufgaben	Demonstration Einzelarbeit
Besprechungsprotokoll	Protokollstruktur entwickeln	Einzelarbeit
Meta-Programme	Tiefenstruktur menschlichen Verhaltens kennen	Demonstration Partnerübung
Werte ermitteln	Beweggründe des Menschen erkennen	Demonstration Analyse Partnerübung
Zertifikat	Auszeichnung des Teilnehmers	Präsentation
Zusammenfassung und Umsetzungsaufgaben	Konkrete Aufgaben in der Praxis ausprobieren	Umsetzungsaufgaben

Phase 4

Masterarbeit

Nach erfolgreicher Masterarbeit erhalten Sie



Das INtem-Master-Zertifikat

Nach Beendigung des Führungskräfteentwicklungsprogramms zum Leistungsträger erhalten Sie Ihr INtem-Zertifikat, das Ihre Leistungen mit folgenden Schwerpunkten bescheinigt:

- Mitarbeiterführung
- Ressourcen-Management
- Anerkennungs- und Kritikgespräche
- Zielvereinbarung
- Einzel- und Teamvision
- Delegieren von Bereichen
- Ergebnis- und Zielerreichungsgespräche
- Feedbackgespräche
- Teamführung
- Präsentation vor Gruppen
- Zeitmanagement
- Commitmentkultur

Konzept

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

■ Teilnehmerorientiertes Erlebnis-Training

Ca. 70 % sind Gruppen- / Einzelarbeiten, Rollenspiele und Brainstorming.

Ca. 30 % sind Demos, Erläuterungen und Lehrgespräche.

■ Ganzheitlich aufgebautes Training

Bei der Entwicklung wurde speziell auf langfristiges Behalten und unkompliziertes (d. h. gehirngerechtes) Erlernen Wert gelegt. So werden beim Training regelmäßig die rechte und linke Hirnhemisphäre gemeinsam aktiviert:



Beide Hirnhemisphären werden ganzheitlich in den Lernprozess mit eingebunden.

■ Praxistrainings mit Umsetzungsphasen

Die Lernziele werden nicht schematisch in vorgegebener Reihenfolge „durchgezogen“, sondern sind didaktisch und methodisch miteinander verknüpft. Die Führungs- und Trainings-schwerpunkte liegen auf Können und Einstellung und nicht nur auf reiner Wissensvermittlung von Beratungstechniken. Durch das in sich geschlossene, auf 6 Intervall-Tage abgestimmte Trainingskonzept wird bei den Teilnehmern der gewünschte Lernerfolg erzielt.

■ Training zur Verhaltensänderung

Verhaltensänderung benötigt Zeit! Deshalb trainieren wir in kleinen Schritten mit vielen dazwischenliegenden Umsetzungsphasen. Die Merkfähigkeit des Menschen beträgt durch selbstständiges Ausführen ca. 90 %. Die Teilnehmer beherrschen am Ende die Trainingsinhalte, es ist kein zusätzliches Nacharbeiten des Trainingsordners erforderlich.

■ Prozessbegleitendes und messbares Training

Das Training kann in einen firmeninternen Unternehmens-Prozess mit einbezogen werden. Firmenphilosophie (CI) und neue Unternehmensziele werden mit eingebunden. Dies fördert das praxis-/unternehmensbezogene Denken der Mitarbeiter. Ebenfalls wird an diesen Unternehmenszielen konkret gearbeitet. Eine messbare Investition, die mehr bringt als sie kostet.

Methodik

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Die nachfolgende Methode hat sich besonders bei Trainingsprogrammen bewährt, die eine nachhaltige Verhaltensänderung der Teilnehmer zum Ziel haben sollen. Innerhalb jeder Intervallstufe kommen die folgenden Elemente zur Anwendung:

- **Vorführen (sehen):** Jeder Lernschritt wird vom Trainer bzw. den Teamleitern demonstriert.
- **Erläutern (hören):** Sinn und Inhalt jedes einzelnen Schrittes werden durch Erklärung und Diskussion dem Teilnehmer verständlich gemacht.
- **Ausprobieren (selbst sprechen):** Jeder Teilnehmer wird in einer entspannten und positiven Lernatmosphäre die neu erworbenen Kenntnisse wiederholt einsetzen und dabei immer mehr festigen.
- **Umsetzen (selbst ausführen):** In dieser wichtigen Phase wendet der Teilnehmer das Erlernte in der täglichen Praxis an.
- **Berichten (selbst sprechen):** Der Teilnehmer berichtet im folgenden Trainings-Intervall über seine erlebten Praxiserfahrungen vor der Gruppe. Durch die Berichte anderer Trainingsteilnehmer wird er motiviert, sein Verhalten zu überdenken, um die daraus gewonnen Erkenntnisse erneut in die Praxis umzusetzen.
- **Feedback (hören):** Jeder Teilnehmer erhält von der Gruppe und individuell durch den Trainer konstruktive Rückmeldung bezüglich seiner im Laufe der Woche angewendeten Umsetzungsergebnisse.
- **Lesen und hören (hören oder sehen):** Ergänzend zur Umsetzung des Trainings in die Praxis liest der Teilnehmer abschnittsweise das begleitende Buch zum Thema Führung, um sein Wissen zu vertiefen.
- **Wichtig:** Jeder Teilnehmer trainiert an seiner eigenen Führungssituation. Unter Anleitung des Trainers sowie unter Anwendung aktiver Lernmethoden wird das eigene produkt- und kundenbezogene Führungsgespräch erarbeitet und sofort in die tägliche Praxis übernommen.

Didaktischer Hintergrund

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

■ **Kleine, in sich abgeschlossene Lernschritte**

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm umfasst 6 praxisbezogene Intervall-Einheiten sowie einen Workshop und die Persönlichkeitsanalyse jedes Teilnehmers. Die Teilnehmer wenden nach jeder Intervall-Einheit zwei bis drei Wochen lang das bis dahin Erlernte in ihrem persönlichen Arbeitsbereich an. Damit sind sie in der Lage, Erkenntnisse aus dem Training sofort praxisgerecht und erlössteigernd einzusetzen. Am Ende der Trainingsmaßnahme dokumentiert jeder Teilnehmer in seiner Master-Arbeit die gelernten Erkenntnisse.

Das bedeutet für die Teilnehmer:

- schnellere Erfolgserlebnisse in der Praxis
- kein demotivierender Lernstress
- keine liegengebliebenen Arbeiten, da die jeweils kurzen Intervall-Trainingsphasen einen nahezu reibungslosen Ablauf der täglichen Praxis gewährleisten.

■ **Jeder Teilnehmer arbeitet an seiner individuellen Zielsetzung**

Da dies zusätzlich zu den Trainingsinhalten geschieht, erlangen die Teilnehmer eine größere Sicherheit im gesamten Entwicklungsprozess und somit persönlich messbare Erfolge.

■ **Kein Lehrer-Schüler-Prinzip**

Partnerschaftliches, aktives Lernen und praxisbezogenes Handeln erhöhen den Lernerfolg um ein Vielfaches. Durch individuelles Coaching der Teilnehmer wird eine positive Verhaltensänderung nachhaltig gefördert und verankert.

■ **Stärken erkennen und verstärken**

Die Teilnehmer werden vom Trainer ermutigt, in vorgegebenen und praxisbezogenen Situationen ihre gewohnte Sicherheitszone zu verlassen. Durch eine positive und ungezwungene Lernatmosphäre wird es den Teilnehmer ermöglicht, seine oft verborgenen Fähigkeiten besser zu erkennen und auszuprobieren. Diese neu erfahrenen Stärken werden vom Trainer kommentiert und intensiviert. Das ist die Grundlage für besondere Aktivitäten und erfolgreiche Umsetzung.

Dadurch werden Eigenschaften wie Mut, Kreativität und Selbstvertrauen gefördert, Arbeits- und Einsatzfreude positiv beeinflusst und somit die Persönlichkeit gestärkt.

■ **Konkrete Aufgaben zur Umsetzung in die Praxis**

Jeder Teilnehmer verpflichtet sich ganz konkret, seine Trainingserfahrungen auf die persönliche Situation zu übertragen und in der täglichen Praxis anzuwenden. Über das Ergebnis wird er in der jeweils folgenden Intervall-Einheit berichten. Die sofortige praxisbezogene Anwendung ist der erste Schritt zu einer nachhaltigen Verhaltensänderung.

Didaktischer Hintergrund

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

■ **Eigenmotivation und Begeisterung**

Motivation und Begeisterung sind oft unterschätzte Erfolgsfaktoren. Manch einer behauptet sogar, dass dies die Erfolgsfaktoren „Nummer 1“ sind. Bei diesem Thema werden selbst erfahrene TrainingsteilnehmerInnen wieder wach:

- Power tanken!
- Motivation mitnehmen, aber solche, die von innen kommt!
- Begeisterung wieder spüren und übertragen können!

Motivation und Begeisterung sind die Antriebsfeder für mehr Einsatz und Leistung.

Nur was über einen längeren Zeitraum gemeinsam in der Gruppe aufgebaut wird, kann nachhaltig zu wirksamen Ergebnissen führen. Deshalb veranstalten wir keine 3-Tages-Kompaktseminare, sondern trainieren und üben mit unseren Teilnehmern über mehrere Monate.

Investitionsplanung

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind immer eine Investition in den Erfolg Ihrer Mitarbeiter und dienen langfristig der Praxissicherung.

Ihre finanzielle Investition beträgt:

Pro Teilnehmer

3.450,-- EUR zzgl. 19 % MwSt. (655,50 EUR)

4.105,50 EUR inkl. MwSt.

Im Preis enthaltene Leistungen

- Durchführung des Führungskräfteentwicklungsprogramms zum Leistungsträger
- Ausführliche Teilnehmerunterlagen für das gesamte Entwicklungsprogramm einschließlich Arbeits- und Verpflichtungsblätter zur Umsetzung der Ziele sowie persönliche Checklisten zur Selbstkontrolle.
- Das Buch „Als Führungskraft erfolgreich coachen“ als begleitende Lektüre für jeden Teilnehmer.
- Ausarbeitungen der Ergebnisse aus den Workshops und Gruppenarbeiten.
- Persönlichkeitsanalyse und Besprechung der Auswertung
- Eine individuelle Betreuung der Teilnehmer während des gesamten Entwicklungsprozesses. Auch zwischen den Intervallen haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Fragen, die sich bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte ergeben, in einem persönlichen Telefonat mit dem Trainer zu besprechen.
- Aufgabenstellung und Beurteilung der Masterarbeit
- Ein Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme an dem Entwicklungsprogramm
- Eine schriftliche Befragung zur Beurteilung von Trainer und Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger nach Abschluss.



Allgemeine Bedingungen

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Jeder Teilnehmer erhält nach Eingang der Anmeldung eine Anmeldebestätigung sowie die Rechnung, welche bis 8 Tage vor Beginn des Entwicklungsprogramms zu begleichen ist. Im Falle einer Absage des kompletten Programms durch den Veranstalter wird die Gebühr in vollem Umfang zurückerstattet. Weitere Ansprüche gegen den Veranstalter sind ausgeschlossen. Für den Fall einer Absage durch den Teilnehmer bis spätestens 8 Wochen vor Beginn werden bereits gezahlte Teilnehmergebühren voll zurückerstattet. Bei einer Absage durch den Teilnehmer vier bis acht Wochen vor Beginn wird die Hälfte der Teilnahmegebühr fällig. Bei späteren Absagen bzw. bei Nichterscheinen ist die volle Teilnahmegebühr zu bezahlen. Ein Ersatzteilnehmer kann selbstverständlich gestellt werden oder es kann die Teilnahme zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Sollten einmal festgelegte Termine – höhere Gewalt ausgenommen – durch Verhinderung des Trainingsleiters nicht wahrgenommen werden können, behalten wir uns das Recht vor, einen kompetenten Vertreter zu stellen bzw. einen Ersatztermin zu vereinbaren. Der Veranstalter behält sich Programmänderungen vor.



Telefonischer Service

Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger

Natürlich ist eine Broschüre nur aus Papier und kann nicht reden. Selbstverständlich freuen wir uns über Ihren Anruf. Wenn Sie gezielte oder weiterführende Angaben benötigen, informieren wir Sie gerne ausführlich und individuell.

Unser Team steht Ihnen gerne unter der Telefonnummer: 04171 781211 zur Verfügung.



Ganz gleich, ob Sie eine Anmeldung zum Führungskräfteentwicklungsprogramm zum Leistungsträger planen und dabei ein paar kleinere Fragen haben oder weiterführende Informationen wünschen: Wir wollen Sie aufmerksam betreuen und Ihnen zuverlässig zur Seite stehen. Selbstverständlich sind wir für Sie da, wenn es darum geht, Details vor, während und nach Ihrer Ausbildung zu klären und das Wissenswerte mit Ihnen zu besprechen.



SalesProjects*

...messbar mehr und besser verkaufen

Rolf Konrad
Akkreditierter INtem-Trainer

Europaring 14 a
21423 Winsen
Telefon: 04171 781211
Telefax: 04171 781212
E-Mail: rolf.konrad@sales-projects.de
Web: www.konrad.intem.de



Die Stufen zu mehr Vertriebserfolg → **IntervallSystem**