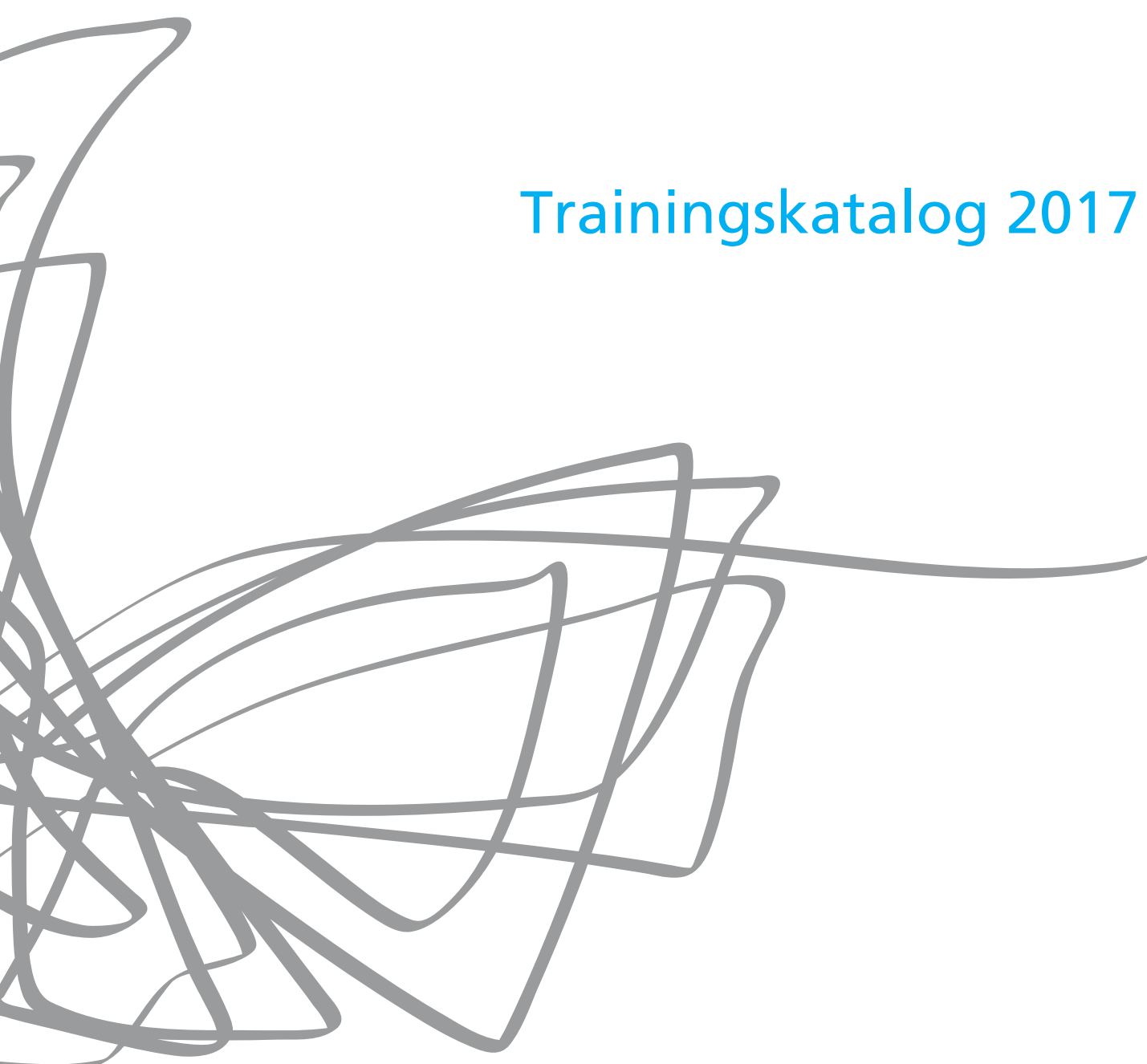


Alle aufgeführten Trainings bieten wir mehrsprachig an

lubbers ist ausgezeichnet mit dem Internationalen Deutschen Trainingspreis 2014

Attraktives Kennenlernangebot für alle Neukunden | +49 2224 989841-0

Trainingskatalog 2017



Inhalt

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| lubbers Einblicke..... | 3 |
| lubbers über das Trainieren von Menschen in Unternehmen..... | 4 |
| TRAINING Basistraining Führung Kompetenzen 1 | 6 |
| TRAINING Basistraining Führung Kompetenzen 2 | 7 |
| TRAINING Erfolge planen, gestalten und kommunizieren..... | 8 |
| TRAINING Veränderungen erkennen, planen, anstoßen..... | 9 |
| TRAINING Netzwerke aufbauen, entwickeln, halten..... | 10 |
| TRAINING Schwierige Führungssituationen..... | 11 |
| TRAINING Gesund führen Modul 1 – „Self Care“ | 12 |
| TRAINING Gesund führen Modul 2 – Mitarbeiter/innen und Organisationen..... | 13 |
| TRAINING Die ersten 100 Tage | 14 |
| TRAINING Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung | 15 |
| TRAINING Grundlagen der wertschätzenden Kommunikation..... | 17 |
| TRAINING Konfliktmanagement | 18 |
| TRAINING Schwierige Mitarbeitergespräche führen | 19 |
| TRAINING Moderation von Meetings (Grundausbildung Moderation)..... | 20 |
| TRAINING Besprechungen erfolgreich leiten..... | 21 |
| TRAINING Klar in der Kommunikation zum Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner | 22 |
| TRAINING Teilprojekte sicher leiten | 24 |
| TRAINING Projekte erfolgreich gestalten | 25 |
| TRAINING Schlüsselqualifikationen für Projektleiter | 26 |
| TRAINING Im Vortrag auf den Punkt kommen..... | 27 |
| Offenes Training AUFTRITT – Das etwas andere Rhetoriktraining | 28 |
| lubbers Digital (Blended Learning) | 29 |
| lubbers Transferkonzept | 29 |
| Informationen zur Zusammenarbeit..... | 30 |
| Kontakt..... | 31 |

Iubbers Einblicke

Seit 1995 bilden wir Menschen in leitenden Positionen und Führungsnachwuchs aus.

Die Trainings dieses Katalogs sind die Quintessenz aus zahlreichen, individuellen Entwicklungsprogrammen für mittelständische Unternehmen und Konzerne.

Namhafte Unternehmen unterschiedlichster Branchen vertrauen auf unsere Leistungen.

- Führungskräfteentwicklung
- Kulturentwicklung
- Begleitung von Teams
- Coaching von Führungskräften

Das Iubbers Team

Bei uns arbeitet ein interdisziplinäres Team von Beratern, Trainern und Coaches gemeinsam daran, was für Sie als Kunde wichtig ist. Sie kommen aus der Praxis, waren selbst Führungskräfte in internationalen Unternehmen – hauptsächlich in den Branchen Automotive, Finanz, Telekommunikation und IT.

Unterstützt werden unsere Berater, Trainer und Coaches durch das Projektteam im Büro Unkel, das sich um hochwertiges Trainingsmaterial, das Projektmanagement und die Kundenbetreuung kümmert.

Gemeinsame Leitlinien

Als Unternehmen verfolgen wir gemeinsame Leitlinien, pflegen unser gemeinsames Trainingsleitbild sowie ein Werte- und Qualitätsverständnis, das wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Unser Ziel ist es, individuelles Potenzial, Persönlichkeit und das Arbeitsumfeld von Menschen in Unternehmen so zu entwickeln, dass das gesamte Unternehmen gesünder, vitaler, attraktiver, veränderungskompetenter und somit krisensicherer und wettbewerbsfähiger wird.

Auszeichnungen

Einige unserer im Katalog abgebildeten Trainings sind ausgezeichnet mit dem Internationalen Deutschen Trainingspreis 2014.

Unser Unternehmen ist als TOP CONSULTANT jeweils in den Kategorien Personalentwicklung und Managementberatung als eines der wenigen im Benchmark mit der Bestnote A+ ausgezeichnet worden.

Für unsere trainingsunterstützende Software FeedbackRecorder® haben wir im Jahr 2014 den INNOVATIONSPREIS-IT in der Kategorie Human Resources erhalten.

Iubbers kennenlernen

Dieser Trainingskatalog soll Ihnen eine erste Übersicht über unser Angebot im Bereich Training bieten.

Um uns näher kennenzulernen und um zu überprüfen, ob wir zusammenpassen, bieten wir Ihnen zu jedem Thema ein kostenneutrales Training an. Gerne laden wir Sie auch in unser Büro in Unkel ein oder besuchen Sie persönlich in Ihrem Unternehmen.

Alle Kontaktinformationen finden Sie auf der letzten Seite.

In diesem Sinne freuen wir uns auf ein Kennenlernen!

Mit besten Grüßen
das Iubbers-Team

lubbers über das Trainieren von Menschen in Unternehmen

Seit über 20 Jahren trainieren wir Menschen aus unterschiedlichsten Unternehmen und Branchen. In dieser Zeit haben wir einen breiten Fundus an Methoden, Konzepten, Ideen und Erfahrungen zusammengetragen und sukzessive weiterentwickelt.

Einige für uns wesentliche Gedanken in der Arbeit mit Führungskräften und mit unseren Auftraggebern wollen wir folgend beschreiben.

Unsere Trainingsphilosophie

- **Lernen durch Erfahren**
Im Kontext des jeweiligen Themas schaffen wir zuerst eine Situation, in der die Teilnehmer sich in eigenen individuellen Situationen selbst erleben und ihr eigenes Verhalten erkennen und reflektieren können. Erst dann erfolgen Wissensvermittlung und Transfer in den Alltag der Teilnehmer.
- **Dynamik und Fokussierung auf Wesentliches**
Wir minimieren theoretische Einheiten auf das Wesentliche und reservieren möglichst viel Zeit für gruppenspezifische Lernprozesse, Reflexion und Feedback und das aktive Trainieren an eigenen Fällen.
- **Hart aber fair**
In unseren Trainings legen wir auf einige wenige Spielregeln Wert (z. B. Pünktlichkeit, keine alkoholischen Getränke, Handys nur in unvermeidbaren Situationen eingeschaltet). Wir geben aufrichtiges, ehrliches Feedback und kultivieren den wertschätzenden Umgang miteinander.
- **Nachhaltigkeit & Transfer**
Lesen Sie mehr zu unserem Nachhaltigkeitskonzept auf der Seite „lubbers Transferkonzept“.

Anforderungen an unsere Trainer

Unsere Senior-Trainer verfügen über

- Eigene Führungskarriere
- Zertifizierte Trainerausbildung
- Psychologisches Hintergrundwissen
- Selbsterfahrungseinheiten

Weitere Informationen zu unserem Trainerteam, den Anforderungen und der internen Trainerausbildung bei lubbers erhalten Sie gerne auf Anfrage.

Lesen Sie auf unserer Internetseite mehr über unser ganzheitliches Kultur- und Führungskräfteentwicklungsprogramm (ausgezeichnet mit dem Internationalen Deutschen Trainingspreis 2014).

Alle Fragen zu diesem Programm beantworten wir Ihnen gerne in einer Onlinepräsentation oder vor Ort.

Termin finden: +49 2224 989841-0 (Astrid Hofemann)

[Link zur Internetseite \(hier klicken\)](#)



Lernen durch Erfahren

In unseren Trainings setzen wir oft unsere selbstentwickelten Lernspiele bzw. „Realitätssimulationen“ ein. Die Teilnehmenden erleben in diesen Einheiten Gruppendynamik und eigenes Verhalten hautnah und haben anschließend die Chance, dieses zu reflektieren. Die ehrliche und wertschätzende Analyse führt bei vielen Beteiligten zu der gewünschten „Achtsamkeit“.

TRAINING | Basistraining Führung Kompetenzen 1

| | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Jemand soll in naher Zukunft eine Führungsaufgabe übernehmen.</p> <p>Eine Führungskraft ist seit geraumer Zeit in der Führungsaufgabe, möchte sich aber individuell verbessern und versteht das Training als „Auffrischung“.</p> <p>Eine Person tut sich aus unterschiedlichen Gründen in ihrer Führungsaufgabe schwer und möchte Anregungen bekommen, um die Aufgabe wirkungsvoller wahrnehmen zu können.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden kennen die Anforderungen, die ihr Unternehmen an die Führungskräfte stellt. Sie sind in der Lage, ihre eigene Rolle als Führungskraft zu bewerten.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Die Führungskompetenzen und ihre Bedeutung• Die Erwartungen der Geschäftsführung an die Führungskräfte• Der Beruf Führungskraft – Menschen führen, aber richtig• Die Verantwortung der Führungskraft im Umgang mit Entscheidungen• Verantwortung übernehmen – Was heißt das für die Führungskraft? |
| Methode | <p>Die Teilnehmenden lernen bei Präsentationen und Gruppenarbeiten. Sie Arbeiten an eigenen Fällen und lernen aus Erfahrungen während des Trainings.</p> |
| Dauer | <p>2 x 2 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Basistraining Führung Kompetenzen 2

| | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Die wirkungsvoll arbeitende Führungskraft ist Konfliktmanager. Ihr soll bewusst werden, dass schnell erkannte und beseitigte Konflikte Energie, Zeit und Geld sparen.</p> <p>Die Führungskraft hat erkannt, dass es Konflikte in ihrem Team gibt, denen sie sich nicht gewachsen fühlt.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden kennen die Grundlagen der wertschätzenden Kommunikation und können diese in ihrer Rolle als Führungskraft einsetzen.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Grundlagen der wertschätzenden Kommunikation• Wie Konflikte entstehen• Die Rolle der Führungskraft als Konfliktmanager• Die Bedeutung von Feedback für die Entwicklung leistungsstarker Teams• Veränderungen erkennen und die Steuerung des Veränderungsprozesses• Kollegiale Beratung |
| Methode | <p>Präsentation, Gruppenarbeit, Arbeit an eigenen Fällen, Lernen durch eigene Erfahrungen im Training</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Erfolge planen, gestalten und kommunizieren

| | |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Oftmals werden Führungskräfte durch besondere Leistungen in ihren jeweiligen Fachgebieten zu Führungskräften ernannt. Sie definieren „Erfolg“ über die fachliche Leistung. So kommt es, dass die fachliche Detailtiefe über die Qualität des Führens von Mitarbeitern gestellt wird.</p> <p>Die Zukunft stellt veränderte Anforderungen an Führungskräfte, was auch ein grundsätzlich verändertes Denk- und Handlungsmodell für Führungskräfte bedingt und an dessen Ende eine neue Erfolgsdefinition steht.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmer kennen ihre eigene Erfolgsdefinition. Sie wissen, wie erfolgreiche Menschen eigene und Teamerfolge planen und umsetzen. Sie wissen, welche Chancen Schwierigkeiten bieten und lernen, solche rechtzeitig zu erkennen.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Erfolg – Was ist das?• Erfolgreich sein mit Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern, Kunden• Erwartungen formulieren• Ziele kommunizieren• Feedback geben, aber wirkungsvoll• Kritisieren und motivieren• Umgehen mit Kritik und mit Anerkennung• Erfolgreich coachen – Mich selbst, mein Team und meine Kollegen• Motiv, Motivierung, Motivation |
| Methode | <p>Die Teilnehmer sammeln durch verschiedene Aufgaben Erfolge und erfahren, wie Erfolge Erfolge generieren können. Videofeedback ermöglicht, persönliches Handeln zu reflektieren und erhöht dadurch die Bereitschaft, zu lernen und eigenes Verhalten zu ändern.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Veränderungen erkennen, planen, anstoßen

| | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Veränderte Markt- und Kundenanforderungen, Übernahme- und Konzentrationsprozesse, die Einführung neuer Technologien, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder oder andere Veränderungsprozesse veranlassen das Unternehmen dazu, auch ihre internen Strukturen, Aufgabenfelder und Werte zu überdenken und zu verändern.</p> <p>Die Leistung und Wirksamkeit des Teams stagniert.</p> <p>Verschiedene Teams wurden zusammengelegt.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmer wissen, wie Veränderungen initiiert werden. Sie kennen die psychologischen Hintergründe für Widerstände in Veränderungsprozessen und haben Mittel zur Verfügung, angemessen mit ihnen umzugehen. Die Teilnehmer kennen die größten Stolpersteine bei Veränderungsprozessen und wissen, wie sie ihnen aus dem Weg gehen können.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Signale für Veränderungen erkennen und deuten• Veränderungen als Vision formulieren• Menschen mitnehmen – aber die richtigen• Veränderung als emotionalen Akt begreifen• Fehler im Veränderungsprozess erkennen und vermeiden• Eigenverantwortlichkeit für Veränderungen steigern |
| Methode | <p>Die Teilnehmer machen anhand von gezielten Plan- und Rollenübungen Erfahrungen mit dem eigenen Führungsverhalten und erhalten die Möglichkeit, es durch Feedback und individuelle Ansprache zu korrigieren und in die Praxis zu überführen. Theoretische Erklärungen ergänzen das eigene Tun.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Netzwerke aufbauen, entwickeln, halten

| | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Die moderne Führungskraft hat es zunehmend mit Menschen und Teams zu tun, die an verschiedenen Orten arbeiten. Die Verständigung ist nur sporadisch persönlich, oft aber über ein elektronisches Medium möglich (Videokonferenz, Telefon, E-Mail).</p> <p>Ein Team besteht aus Personen mit völlig unterschiedlichen Kulturen. Aufgabe der Führungskraft ist es, diese unterschiedlichen Kulturen und Vorstellungen „unter einen Hut“ zu bringen.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden erkennen die Notwendigkeit von Netzwerken für den eigenen Erfolg. Sie kennen Modelle innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Netzwerkbildung. Sie kennen die wesentlichen Aspekte der Dynamik in Gruppen und virtuellen Teams und wissen, wie sie diese zum Vorteil des Unternehmens einsetzen können.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Gruppe, Team, Netzwerk • Die Intelligenz von Schwärmen – und was wir daraus lernen können • Über den Tellerrand hinausschauen und handeln • Verantwortlichkeit für mein Netzwerk und im Netzwerk • Im System denken – schneller und besser werden • Virtuelle Netzwerke versus veritable Netzwerke • Aus Netzwerken Nutzen ziehen – schneller, besser, günstiger |
| Methode | <p>Dauerhafte Coaching-Beziehungen, vernetzte Arbeit an eigenen Fällen, selbst produzierte Realitätssimulationen, begehbare Chatraum, Eigenproduktion Film Unternehmen 2.0, Arbeiten an den konkreten Anliegen der Teilnehmenden</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Schwierige Führungssituationen

| | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | Folgende Ausgangssituationen sind denkbar: Veränderungsprozesse im Unternehmen, Leistungsabfall im Team, wirtschaftliche Krise im Unternehmen, neue Mitarbeiter ins Team integrieren, Überlastung der Mitarbeiter, laterale Führungssituationen |
| Ziele | Die Teilnehmenden nehmen Lösungsansätze und -ideen mit, die sie in der Praxis einsetzen können. |
| Inhalte | Die Teilnehmenden bearbeiten mit Trainern und Kollegen Situationen, die sie im Führungsprozess als schwierig erleben. |
| Methode | Das Training wird als Erfahrungsaustausch zwischen Trainern und Kollegen moderiert. Kollegiale Beratung, Runder Tisch, Theorievertiefung, Video und Feedback Recording helfen, den größtmöglichen Erfolg zu erzielen. |
| Dauer | 2 Tage |
| Sprachen | Deutsch, Englisch |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training
- Videoanalyse mit dem Feedback**Recorder**® (USB-Stick mit Feedbacks für jeden Teilnehmer)

TRAINING / WORKSHOP | Gesund führen

Modul 1 – „Self Care“

Situation Gesunde Führungskräfte sind leistungsfähig und haben eine positive Wirkung auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Häufig jedoch haben sie Schwierigkeiten, den Ausgleich zwischen Beruf und Familie, Erholung und Aktivität, Herausforderung und Belastung und der ständigen Erreichbarkeit zu finden. Dieser Zustand kann dauerhaft zu gesundheitlichen Problemen führen.

Ziel Im Modul 1 der Trainingsreihe „Gesund führen“ beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der eigenen Gesundheit. Sie wissen, welche Bedeutung Dauerstress für den eigenen Körper hat und kennen Maßnahmen, wie sie anhaltender Anspannung entgegenwirken können.

Modul 1 Self Care – eigene Situation und gesunder Umgang mit sich selbst
In diesem Modul geht es darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wo die Teilnehmenden selbst gesundheitlich stehen und wie sie ihre Gesundheit fördern und erhalten können. Sie lernen, wie Stress entsteht und erkennen die frühzeitigen Anzeichen für Überlastungssituationen. Darüber hinaus erfahren sie, wie man mit Stress besser umgeht (Stressmanagement) und erarbeiten sich selbst langfristig wirksame Strategien im Umgang mit Stress.

- Inhalte**
- Erfolgsfaktoren der Gesundheit – Modell der „Salutogenese“
 - Wie und warum entsteht Stress?
 - Körperliche Anzeichen (somatische Marker) und physiologische Hintergründe
 - Auswirkungen von Dauerstress
 - Analysen/Check-ups
 - Ernährung im Beruf – eigener Ernährungsfahrplan
 - Stressgeschehen wahrnehmen und verstehen
 - Wirksame Entspannungs- und Bewegungstechniken, Achtsamkeit
 - Mentale Soforthilfen im Stress – Prinzip Gelassenheit
 - Ärger angemessen ausdrücken
 - Innere Steuerungsmuster
 - Soziales Netz als Stresspuffer
 - Persönlicher Leitfaden für mehr Gelassenheit und Burnout-Prävention

Methode Das Training ist nach dem Prinzip „Lernen durch Erfahrung“ aufgebaut. Theoriesequenzen, praktische Übungen, Gruppen- und Einzelarbeit, Moderationen und Fallbeispiele wechseln einander ab.

Dauer 3 Tage

Sprachen Deutsch, Englisch

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Analyse und Check für jeden Teilnehmenden

TRAINING | Gesund führen Modul 2 – Mitarbeiter/innen und Organisationen

Schwarze Zahlen kommen nicht von Mitarbeiter/innen im roten Bereich!

Situation Die Gesundheit jedes einzelnen Beschäftigten ist die Basis für den Erfolg eines Unternehmens – denn nur wer gesund und fit ist, kann auch die Leistung erbringen, die erforderlich ist.

Wachsender Stress, verbunden mit zu wenig Bewegung und ungesunder Ernährung können zu geringerer Effizienz und zusätzlichen Krankheitstagen führen.

Ziel Die Teilnehmenden wissen, welche Bedeutung das eigene Führungsverhalten auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat und kennen Maßnahmen, wie sie deren Gesundheit fördern können.

Modul 2 Gesund führen – Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Organisationen
In diesem Modul geht es darum, ein Bewusstsein zu schaffen für die Wirkung von Führung auf die Gesundheit der Beschäftigten. Was sind die Kernelemente des gesunden Führens und was bedeutet gesundheitsgerechtes Führungsverhalten?

- Inhalte**
- Gesundes Führen und Leistungsfähigkeit
 - Die vier Ebenen des Stressmanagements (Körper-Gedanken-Gefühle-Verhalten)
 - Einfluss von Führungsverhalten auf die Gesundheit der Beschäftigten
 - Gesundheit als FührungsHALTUNG und UnternehmensKULTUR
 - Was ist ein gesunder Führungsstil?
 - Die sechs Dimensionen gesunder Führung
 - Kennen und rechtzeitiges Erkennen von stressbedingten Symptomen
 - Sensibilisierung und Ansprechen
 - Möglichkeiten und Grenzen der Führungskraft
 - Unterstützungsmöglichkeiten
 - Kollegiale Beratung in Stresssituationen
 - Führung von gesundheitsfördernden Mitarbeitergesprächen
 - Möglichkeiten gesundheitsfördernder Maßnahmen am Arbeitsplatz
 - Ausblick auf weitere Gesundheitsfaktoren: Zeitmanagement, wertschätzende Kommunikation, Zeitfalle Meetings → ergänzende Module

Methode Das Training ist nach dem Prinzip „Lernen durch Erfahrung“ aufgebaut. Theoriesequenzen, praktische Übungen, Gruppen- und Einzelarbeit, Moderationen und Fallbeispiele wechseln einander ab.

Dauer 3 Tage

Sprachen Deutsch, Englisch

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Analyse und Check für jeden Teilnehmenden
- Audiodateien mit Entspannungstechniken

„Refresher“ Zur Festigung der Trainings und zum besseren Transfer in den Berufsalltag empfehlen wir Maßnahmen wie Einzelcoaching und Online-Refresher-Einheiten etwa 8 Wochen nach den Präsenztrainings. Dabei finden Erfahrungsaustausch und Vertiefung der speziellen, individuellen Themen statt. Die Teilnehmenden bringen eigene Fälle mit, die in Coaching-Sitzungen und im VC (Virtual Classroom) behandelt und bearbeitet werden.

TRAINING | Die ersten 100 Tage

| | |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | Folgende Ausgangssituation ist denkbar: Die Führungskraft hat eine neue Aufgabe übernommen. Es gilt nun, die ersten 100 Tage erfolgreich zu gestalten. |
| Ziel | Die ersten 100 Tage sind oft die entscheidenden Tage für eine Führungskraft. Die Teilnehmer wissen, welche Fehler sie vermeiden sollten, welche Aktionen unbedingt erforderlich sind und wie sie das Vertrauen ihrer Mitarbeiter schnell und nachhaltig gewinnen können. |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Die neue Aufgabe – meine Erwartungen und Ziele• Marketing in eigener Sache – Wie präsentiere ich mich meinen neuen Mitarbeitern?• Lehrling sein, Experte werden – und das so schnell wie möglich• Mein Team kennenlernen• Frühe Erfolge schaffen und feiern• Meine Werte und die Regeln der Zusammenarbeit• Das Team (neu) ausrichten |
| Methode | Arbeiten an den konkreten Anliegen der Teilnehmenden, Feedback, Coaching-Beziehungen |
| Dauer | 3,5 Tage |
| Sprachen | Deutsch, Englisch |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training



Komplexe Zusammenhänge erleben

Führungskräfte sind Kommunikationsmanager, die in komplexen Systemen richtige Entscheidungen treffen müssen. Bei der hier dargestellten Realitätssimulation vermitteln wir – in analoger Form – das wichtige Führungsthema „Netzwerke in Unternehmen“ und gehen in diesem Kontext auf Themen wie „Kommunikations- und Feedbackkultur“, „Arbeiten in Netzwerken“ und „Unternehmen 2.0“ ein.

TRAINING | Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung

| | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Es kommt für den Erfolg eines Teams nicht auf die individuellen Fähigkeiten und Machtpositionen der einzelnen Mitglieder an, sondern vor allem darauf, wie gut die einzelnen Mitglieder koordiniert sind und zusammenarbeiten, ob sie sich gegenseitig befähigen und unterstützen. Klare Entscheidungen helfen vor allem dann, wenn knifflige Aufgaben ein besonderes Maß an Motivation und Zusammenarbeit erfordern.</p> <p>Ein Team arbeitet seit einiger Zeit zusammen. Jetzt steht eine grundsätzliche Veränderung an, mit der das Team zurechtkommen muss.</p> <p>Zwei oder mehrere Teams werden verschmolzen zu einem. Es stehen Entscheidungen darüber an, wie das Team künftig zusammenarbeiten wird.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden kennen unterschiedliche Methoden der Entscheidungsfindung und wissen, welchen Einfluss diese auf Zusammenarbeit und Motivation haben können. Zudem kennen sie ihre Verantwortung in Entscheidungsprozessen.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Vier Methoden der Entscheidungsfindung und welche Methoden wann eingesetzt werden sollten • Gute Entscheidungen – Schlechte Entscheidungen • Wichtigkeit versus Dringlichkeit • Entscheidungsbefugnis • Mut zur Entscheidung • Moderation von Entscheidungsprozessen |
| Methode | <p>Das Training ist nach dem Prinzip „Lernen durch Erfahrung“ aufgebaut. Theoriesequenzen, Moderation und Fallbeispiele wechseln einander ab.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Grundlagen der wertschätzenden Kommunikation

| | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituation ist denkbar:</p> <p>Konflikte belasten das Betriebsklima und kosten eine Menge Geld, sofern sie nicht gelöst werden. Sie treten immer dann auf, wenn es unterschiedliche Vorstellungen gibt und Menschen nicht bereit sind, die eigenen Standpunkte zu überprüfen.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden lernen den Unterschied zwischen „alltäglicher“ und wertschätzender Kommunikation kennen. Sie kennen die Bausteine, die Kommunikation wertschätzend machen, und haben sie erprobt.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Was versteht man unter „wertschätzender Kommunikation“?• Geht nicht bei uns! – Geht doch!• Wahrnehmen – Bewerten – Fühlen – Handeln• Fakten – Bedürfnisse – Gefühle – Bitten• Verständnis statt Urteil• Alles über Schuld• Meinung oder Recht haben |
| Methode | <p>Das Training ist für das Mitmachen geschaffen worden. Es fordert die Teilnehmenden zu steter Aktivität im Umgang mit bekannten und neuen Sprachmustern.</p> <p>Feedback, kollegiale Beratung, Theorie und Videoelemente unterstützen bei den verschiedenen Erfahrungseinheiten.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Konfliktmanagement

| | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Veränderungsprozesse, Spannungen in Teams, Rivalität und Konkurrenz, Konflikte im privaten Umfeld und betrieblichen Alltag</p> <p>Konflikte belasten das Betriebsklima und kosten eine Menge Geld, sofern sie nicht gelöst werden. Sie treten immer dann auf, wenn es unterschiedliche Vorstellungen gibt und Menschen nicht bereit sind, die eigenen Standpunkte zu überprüfen.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden nehmen einen geschärften Blick auf Konflikte mit. Sie wissen um die Möglichkeiten, Konflikte zu erkennen und verfügen über methodische Ansätze, Konflikte zu lösen.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Konflikte – Versuch einer Definition• Von der Störung zur Zerstörung – ein Prozess• Fakt oder Hypothese – kaum zu unterscheiden• Konflikte – heiß oder kalt serviert• Schuld und Sühne – vom verzweifelten Versuch, Recht zu haben• Mein Recht, mein Eigentum, mein Konflikt• Was Bedürfnisse und Gefühle anrichten• Einmal anders zuhören• Verstehen wollen bedeutet nicht, einverstanden zu sein• Bekommen, was ich mir wünsche• Wege aus dem Dilemma• Was tun, wenn es keine Lösung gibt? |
| Methode | <p>Das Training ist eine humorvolle Einführung in die Welt unserer Konflikte. Es beschreibt, wie Konflikte als Störungen entstehen, was sie (ungelöst) anrichten können und welche Kraft entsteht, wenn sie gelöst werden. Das Training besteht aus einer eng verzahnten Abfolge von Theorie, Feedback, persönlichen Gesprächen und Praxis. Die Durchführung von Konfliktgesprächen und deren Videoaufnahmen dienen dazu, Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihr eigenes bevorzugtes Konfliktverhalten zu verdeutlichen.</p> <p>Theorie, Filmmaterial, Gruppenarbeit, Einzelarbeit und die Arbeit mit Video wechseln ab.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Schwierige Mitarbeitergespräche führen

| | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Die strukturierten Mitarbeitergespräche stehen vor der Tür: eine wiederkehrende Verpflichtung der Führungskraft.</p> <p>Aus besonderem Anlass muss die Führungskraft ein oder mehrere Feedback- oder Kritikgespräche führen.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden wissen, was schwierige Gespräche schwierig macht und wie sie die als schwierig empfundenen Gesprächssituationen entschärfen können.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Was ist „schwierig“ in Gesprächen?• Die eigenen Befürchtungen erkennen• Sich gründlich vorbereiten• Einfühlen und klar bleiben• Aufrichtigkeit hilft• Das Wesentliche in wenigen Worten sagen |
| Methode | <p>Das Training hat Workshopcharakter. Es führt die Teilnehmenden an ihre eigenen Urteile und hilft, diese nachhaltig bewusst zu machen.</p> <p>Theorie, kollegiale Beratungen und Videoelemente unterstützen beim Lernen.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Moderation von Meetings (Grundausbildung Moderation)

| | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Gruppen kommen zusammen, um über Wege und Methoden zur Verbesserung von Produkten oder Prozessen zu beraten. Die Ergebnisse des Gesprächs sind im Ausgang offen.</p> <p>Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, eine Veranstaltung vorzubereiten und zu moderieren.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden kennen die Methodik der Moderation. Sie wissen, wie sie den Ablauf einer Moderation planen und den Moderationsprozess im Sinne der Aufgabenstellung gestalten können.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Moderation ist eine Sache der Haltung – Die Rolle des Moderators• Die Moderation will geplant sein – Die Kernelemente des Moderationsprozesses• Fragen, die führen – Fragen, die weiterführen• Damit die Sache weitergeht – Techniken der Prozessbeschleunigung• Damit jeder zu Wort kommt und keine Idee verloren geht• Wenn es durcheinandergeht – Intervention zur rechten Zeit• Damit alle die Ergebnisse kennen – Protokolltechnik der Moderation |
| Methode | <p>Das Training ist eine Moderation, anhand derer die Teilnehmenden die wichtigsten Moderationselemente selbst erleben und im Verlauf erproben können.</p> <p>Theorie-, Diskussions- und Videoelemente runden das Training ab.</p> |
| Dauer | <p>5 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmer mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen
- Videosequenzen der Trainingseinheiten

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training
- Videoanalyse mit dem FeedbackRecorder® (USB-Stick mit Feedbacks für jeden Teilnehmer)

TRAINING | Besprechungen erfolgreich leiten

| | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | Folgende Ausgangssituation ist denkbar: Sitzungen von Projektgruppen oder Abteilungen, die schneller zu tragbaren Ergebnissen kommen sollen. |
| Ziele | Die Teilnehmenden wissen, wie sie Besprechungen vorbereiten und so führen, dass Ergebnisse und Vereinbarungen dabei herauskommen. |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Ziele sind der halbe Erfolg – Besprechungsziele definieren und kommunizieren• Wissen ist Macht: Wer nichts weiß, macht nichts – Einladungen richtig formulieren• Jeder Schritt ist wichtig – Besprechungen strukturieren, Teilergebnisse sichern• Etwas Material kann helfen – Mit Besprechungsunterlagen richtig umgehen• Nach der Besprechung ist vor der Besprechung – Protokolle verfassen, Ergebnisse nachfassen |
| Methode | Das Training simuliert im Grundkonzept eine Besprechungssituation, anhand derer die Teilnehmenden die entscheidenden Eckpunkte einer Besprechung selbst erleben können. Für dieses Training ist etwas Vorarbeit erforderlich. Theorie-, Diskussions- und Videoelemente helfen den Teilnehmenden, das Training erfolgreich gestalten zu können. |
| Dauer | 3 Tage |
| Sprachen | Deutsch, Englisch |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Klar in der Kommunikation zum Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner

| | |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Zwei Parteien sitzen am Verhandlungstisch. Jede Partei hat ihre eigenen Ideen und Ziele, die sie durchsetzen möchte. Die Verhandlung zieht sich – das müsste nicht sein!</p> <p>Diskussionsrunden im Kundenkontakt</p> <p>Besprechungen in Projektgruppen und Abteilungen</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden lernen, dem Gesprächspartner gegenüber die eigene Position klar und doch wertschätzend zu formulieren und zu vertreten.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Auf Augenhöhe reden – Das höhere Ziel• Was wir anstreben, was der Kunde will – Nicht immer ein Widerspruch• Die Bedürfnisse des Kunden hören und sie verstehen• Mehr fordern, wenn der Kunde weniger zahlen will• Vorbereitet sein – Vor allem aber mental• Die wichtigen Dinge eindeutig und kurz formulieren• Das Repertoire der einfachen Erwiderung• Gegenargumente hören und nutzen• Vereinbarungen treffen und formulieren |
| Methode | <p>Das Training ist interaktiv entwickelt. Im Mittelpunkt stehen die von den Teilnehmenden mitgebrachten Fragestellungen, die in immer wieder unterschiedlichen Formen bearbeitet werden.</p> <p>Rollenübung, kollegiale Beratung und Video sind die methodischen Mittel.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training



Arbeiten an den Anliegen der Teilnehmer

In vielen unserer Trainings arbeiten wir konkret an den eingebrachten Anliegen unserer Teilnehmer. Das erhöht die Bedeutsamkeit, fördert aktive Beteiligung und bringt einen Mehrwert, der direkt bei den Beteiligten und im Unternehmen spürbar wird.

TRAINING | Teilprojekte sicher leiten

| | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Der Teilprojektleiter vermittelt den Mitgliedern seines Teilprojekts, welche Aufgaben und Herausforderungen auf alle zukommen und wie diese Herausforderungen angegangen werden können.</p> <p>Im Teilprojekt tun sich Konflikte mit den Projektmitgliedern und den jeweiligen Vorgesetzten auf, die den Erfolg des Projektes gefährden können. Diese Konflikte gilt es zu lösen.</p> <p>Die Mitglieder des Teilprojekts stehen unter Druck, da sie zwischen verschiedenen Anforderungen die Übersicht über die Prioritäten verlieren. Für den Teilprojektleiter geht es darum, Klarheit zu schaffen.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden verfügen über ein geschärftes Verständnis darüber, wie sie als Teilprojektleiter zum Gelingen eines Projekts beitragen können.</p> <p>Sie kennen die kommunikativen Herausforderungen an ihre Aufgabe und sind in der Lage, diesen mit der größtmöglichen Souveränität zu begegnen.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarungen treffen, Vereinbarungen prüfen, Vereinbarungen einhalten • Sprechen/Reden – Hören/Zuhören • Konflikte erkennen, ansprechen, lösen • Von Grüppchen, Gruppen und Teams |
| Methode | <p>Das Training ist nach dem Prinzip „Lernen durch Erfahrung“ aufgebaut und setzt eine besondere Bereitschaft zur Mitarbeit voraus.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Projekte erfolgreich gestalten

| | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Die konstituierende Sitzung der Projektgruppe ist einberufen. Alle Projektmitglieder werden über die Ziele des Projekts informiert und Spielregeln und Form der Zusammenarbeit werden vereinbart.</p> <p>In einem Projekt läuft nicht alles nach Plan. Gemeinsam suchen die Projektmitarbeiter nach Lösungsmöglichkeiten für die aufgetretenen Schwierigkeiten.</p> <p>Ein Meilenstein ist erreicht. Die Projektmitglieder überprüfen bei dieser Gelegenheit, wo die Zusammenarbeit erfolgreich war und wie sie eventuell verbessert werden könnte.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden wissen, welchen Beitrag sie zum Erfolg eines Projekts beisteuern können. Sie haben ein klares Verständnis, welche Rolle sie als Projektmitarbeiter haben und wissen, wie sie Rollenkonflikte zeitnah klären können.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Von Charakteren, Typen und Rollen• Von Störungen, Konflikten und Krisen• Von Verantwortung, Verantwortlichkeit und Vorbildern• Von Entscheidungen, Strategien und Vereinbarungen |
| Methode | <p>Das Training ist nach dem Prinzip „Lernen durch Erfahrung“ aufgebaut.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Schlüsselqualifikationen für Projektleiter

| | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituationen sind denkbar:</p> <p>Das Ziel eines Projekts ist ungenau formuliert und nicht alle Antworten auf dringende Fragen sind gefunden. Es geht darum, vor Projektbeginn die richtigen Fragen zu finden und sie den richtigen Personen und Institutionen zu stellen.</p> <p>Ein Konflikt zwischen Auftraggeber und Projektleiter tritt auf. Was ist zu tun, dass aus dem Konflikt keine Krise wird, die das ganze Projekt gefährdet?</p> <p>Führen ohne Macht, und das in einem virtuellen Umfeld: eine Herausforderung, für die es gangbare Lösungen zu finden gilt. Die Projektgruppe findet sich in einem virtuellen Raum zusammen.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden verfügen über ein geschärftes Verständnis ihrer Rolle als Projektleiter. Sie kennen die besonderen kommunikativen Herausforderungen an ihre Aufgabe und sind in der Lage, diesen mit der größtmöglichen Souveränität zu begegnen.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Führen durch Vereinbarungen – auch im virtuellen Umfeld• Kommunikation in der Projektleitung• Von der Auftragsklärung zur Auftragsabwicklung• Wie sich Teams entwickeln• Von der Zusammensetzung bis zur Auflösung |
| Methode | <p>Das Training ist nach dem Projektprinzip aufgebaut. Die Teilnehmenden durchlaufen während des Trainings ein Projekt, anhand dessen sie durch eigene Erfahrungen und Rückmeldungen des Trainerteams die Ziele und Inhalte des Trainings erlernen können.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training

TRAINING | Im Vortrag auf den Punkt kommen

| | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | <p>Folgende Ausgangssituation ist denkbar:</p> <p>Vorträge oder Präsentationen sind alltägliches Geschäft vieler Menschen. Es geht darum, Arbeitsergebnisse einem kleinen oder großen Kreis von Menschen so zu vermitteln, dass die Zuhörer auf Basis des Gehörten zu einer Entscheidung, einer Unterstützung oder einer Meinungsänderung kommen können.</p> |
| Ziele | <p>Die Teilnehmenden kennen unterschiedliche Vortragsformen, kennen die Grundlagen der angewandten Rhetorik. Sie wissen, wie ein „roter Faden“ aufgebaut wird und wie sie mit kritischen Situationen souverän umgehen können.</p> |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none">• Eine Story hilft – Die Dramaturgie eines Vortrags• Gedanken brauchen Argumente, um gehört zu werden – Argumentieren und präsentieren• Zuhörer bei der Sache halten – Den „roten Faden“ finden und halten• Damit alles glatt läuft – Störungen vermeiden und mit Störungen umgehen• Die Sache mit dem Repertoirekasten |
| Methode | <p>Dieses Training ist ein aktives Redetraining. Die Teilnehmenden arbeiten an mitgebrachten Präsentationsmaterialien und verbessern diese musterhaft.</p> <p>Gemeinsam mit dem Trainerteam und unterstützt von Videoaufnahmen sowie Feedback entwickeln die Teilnehmenden ihren eigenen Redestil.</p> <p>Theorie, Praxisarbeit, Videofeedback mit FeedbackRecorder® ergänzen sich.</p> |
| Dauer | <p>3 Tage</p> |
| Sprachen | <p>Deutsch, Englisch</p> |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training
- Videoanalyse mit dem FeedbackRecorder® (USB-Stick mit Feedbacks für jeden Teilnehmenden)

Offenes Training | AUFTRITT – Das etwas andere Rhetoriktraining

| | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situation | Folgende Ausgangssituationen sind denkbar: Präsentation, Fachvortrag, persönliche Stellungnahme, Kommentar, Tischrede, Vorstellungrede |
| Ziele | Souveräner und gelassener vor anderen Menschen reden, um authentisch zu begeistern und eigene Ideen zu transportieren. |
| Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Diagnose des Redestils • Videoanalyse und Feedback • Verschiedene Redeformen und ihre Eigenarten • Technik der Redegestaltung – Dramaturgie • Argumente setzen und überzeugen • Einwände, Zwischenrufe und Killerphrasen entschärfen • Stress und Druck aushalten • Spontaneität • Sprechtraining |
| Methode | <p>Wir haben das Training auf verschiedenen ineinander verwobenen Ebenen konzipiert. Auf der sachlich/rhetorischen Ebene befasst es sich mit den Methoden der angewandten Rhetorik. Auf der Ebene von Ausstrahlung und Stimme gibt es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine umfassende Auskunft darüber, wie ihre Wirkung auf andere Menschen ist und wie sie diese Wirkung vorteilhaft einsetzen können. Individuelles Coaching und intensive Einzelgespräche mit den Trainern runden dieses intensive Training ab.</p> <p>Das Training fordert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ungewöhnliche Weise. Praxis und Theorie wechseln in schneller Folge. Elemente aus der Sprecherziehung von Schauspielern, aus Debattierclubs und der klassischen Rhetorik kommen vor und werden durch intensives persönliches Feedback für jeden Teilnehmer am Ende zu einem verständlichen Ganzen.</p> |
| Dauer | 6 Tage |
| Sprachen | Deutsch |
| Weblink | http://lubbers.de/auftritt-rhetorik-training.html |

Das nehmen die Teilnehmenden mit

- Zertifikat
- Hochwertige Trainingsunterlagen
- Zugang zum Development Office
- USB-Stick mit Video

Besonderheiten

- Lernzielanalyse vor dem Training
- Videoanalyse mit dem FeedbackRecorder® (USB-Stick mit Feedbacks für jeden Teilnehmenden)

lubbers Digital (Blended Learning)

Einleitung

Wir sind überzeugt davon, dass wir über den persönlichen Kontakt zu unseren Teilnehmern den größten Lerneffekt erzeugen können.

Genauso überzeugt sind wir auch davon, dass der gezielte Einsatz von Technik/digitalen Trainingsinhalten den gewünschten Lerneffekt maßgeblich unterstützen kann. Sowohl in der Vorbereitung, während einer Maßnahme, als auch – und hier ist der Effekt wohl am deutlichsten – in der Nachbereitung und Übertragung in den Arbeitsalltag.

Um unsere Trainings zu unterstützen bieten wir an:

| Zugriff auf unsere trainingsbegleitenden Tools (Digitaler Trainingsordner, App) | Übertragung unserer digitalen Trainingsinhalte in das bestehende Lern Management System |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Sollten Sie noch kein eigenes LMS (Lern Management System) verwenden und trotzdem Wert auf ein konsistentes Blended-Learning-Konzept legen, können wir Ihnen unsere Trainingsinhalte als digitalen Service bereitstellen. Neben der Bereitstellung von digitalen Inhalten (PDF) bieten wir eine Handvoll erprobter Tools an, die Führungskräfte bei der täglichen Arbeit unterstützen. Ein Beispiel sind unsere digitalen Lernkarten.</p> | <p>Sollten Sie bereits ein eigenes LMS für Ihr Unternehmen verwenden, kümmern wir uns auf Wunsch darum, dass alle Lerninhalte in Ihrem Unternehmen langfristig zur Verfügung stehen.</p> <p>Wir beraten Sie zudem bei dem Aufbau von internen eLearning-Plattformen und Akademien.</p> |

lubbers Transferkonzept

| Strategisches Lerntransferkonzept | Integriertes System |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Ein wesentlicher Bestandteil unserer Trainingsmaßnahmen ist das mit der Strategie des Unternehmens abgestimmte Transferkonzept. Dieses Konzept erhöht die Wirkung unserer Maßnahmen und ermöglicht die Evaluation.</p> | <p>Was wäre, wenn Sie den Unternehmensklimaindex Ihres Unternehmens ermitteln könnten? Oder die Qualität der Meetings spielerisch verbessern? Oder jedem neuen Mitarbeiter eine Plattform bieten, sich mit der Führungskultur vertraut zu machen?</p> |

Sie brauchen mehr Informationen? Wir beraten Sie gerne.

Informationen zur Zusammenarbeit

Zusammenarbeit

Wir legen viel Wert auf eine gemeinsame Abstimmung der Trainingsinhalte. Für jedes der genannten Trainings liegt ein „Drehbuch“ vor, das wir gerne mit Ihnen durchgehen und individuell anpassen. Grundsätzlich sind wir an einer längerfristigen und gemeinsam zu entwickelnden Kundenbeziehung interessiert.

Sofern dies gewünscht ist, schulen wir auch Ihre Inhouse-Trainer.

Rücktrittsbedingungen

Rahmenbedingungen zu unseren Rücktrittsbedingungen, zu Absage und Terminverschiebung klären wir mit Ihnen gerne in einem persönlichen Termin.

Preise, Konditionen und Preisstaffeln

Unsere Preise kalkulieren wir je nach Art des Engagements.

Kontakt

Ihre Ansprechpartner in unserm Unternehmen

Astrid Hofemann, Organisation
+49 2224 9898 412

astrid.hofemann@lubbers.de

Angelika Reusch, Organisation
+49 2224 9898 416

angelika.reusch@lubbers.de

Angelika Lubbers, Kundenbetreuung
+49 2224 9898 411

angelika.lubbers@lubbers.de

Sie finden den aktuellen Katalog im Internet: www.lubbers.de/trainingskatalog.html

lubbers GmbH
Siebengebirgsstraße 2 b
53572 Unkel am Rhein
T: +49 2224 98984-0
F: +49 2224 98984-20
kontakt@lubbers.de
www.lubbers.de

Geschäftsführer: Patrick Lubbers, Gerd Jurczyk