



## **Gruppen- und Einzelseminar-Übersicht und Vorträge**

(Stand April 2016)

### **I. Seminare/Workshop/Coaching:**

#### **Bereich Vertrieb:**

**Beziehungszintelligenz im Vertrieb/ in der Führung (2 Tage)**

**Überzeugen durch die Kraft der Persönlichkeit (2 Tage)**

**Überzeugen im Gespräch – Techniken der Gesprächsführung (2 Tage)**

**Präsentieren – aber richtig! (1 - 2 Tage)**

*Alle Seminare mit Videoaufzeichnung und Video-Feedback*

**Felddbegleitung durch einen Coach nach Absprache**

#### **Bereich Team-Führung/ Soziale Kompetenz:**

**Leadership – durch Persönlichkeit führen**

*Alle Seminare mit Videoaufzeichnung und Video-Feedback*

**Konstruktiv und motivierend Führen – kraft Persönlichkeit (2 Tage)**

*Mit Videoaufzeichnung und Video-Feedback*

**Team-Workshop – Optimierung von Kommunikation und Zusammenarbeit im Team  
(1 - 2 Tage)**

**inkl. Insights-Potenzial-Analyse für jeden Teilnehmer**

***Beide Workshops sind auch in einer Kombination aus Indoor-/ Outdoor-Training buchbar,  
unter anderem falls gewünscht auch unterstützt durch Segeln, Hüttenwanderung, Pferde ....***

*Mit Videoaufzeichnung und Video-Feedback*

**Motto-Ziele für Teams – Zürcher Ressourcen-Modell**

**Führen aus der Distanz (1 - 2 Tage)**

**Felddbegleitung durch einen Coach nach Absprache**

#### **Bereich Ressourcen-Management:**

**Selbstmanagement – Ressourcenorientiert: Machen Sie doch – Was sie wollen  
(2 - 3 Tage offenes Seminar)**

**ZRM® Grundkurs für Fach- und Führungskräfte zertifiziert**

**Streß-Prävention und Diagnostik– Wer hat hier welche Verantwortung?**

*In den Seminaren 9 - 10 werden auch diverse Körperübungen wie z. B. Entspannungs- und Atemübungen gelehrt, die die Teilnehmer mühelos in ihren Berufs- und Reisealltag übernehmen können.*



### **Bereich Coaching/ Umsetzungsbegleitung:**

**Konfliktmanagement**

**Einzelcoaching für Fach- und Führungskräfte**

**Professionelle Gesprächsführung**

**Selbstmanagement**

**Begleitung von Führungskräften bei Neueinstellung**

**Personalentwicklung: Assessment-Center**

**Coaching für Teams (1 - 2 Tage)**

**Curriculum für Nachwuchsführungskräfte – vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten  
(Zeitraum 3 – 12 Monate)**

**Rollen- und/ oder Vorgesetztenwechsel**

**Umsetzung der Strategie**

**Einzel-Intensiv-Coaching (auf Anfrage) 2 – 4 Tage**

- Second View – Neuorientierung innerhalb oder außerhalb der Firma
- Wiedereingliederung nach längerer Pause
- An den Arbeitsplatz zurück nach BurnOut

### **Bereich Change-Management:**

**Wie kommen Unternehmen/ Teams in die Umsetzung?**

**Führung in Krisen und Change-Prozessen**

**Consulting im Umfeld von Change Management**

**Wirksamkeit und Wertbeitrag der Strategie**

**Entwicklung und Umsetzung einer Funktionalstrategie**

## **II. Vorträge:**

**Impuls-Vortrag zu NeuroLeadership**

**An Apple a Day - Keeps Burn-Out Away?**

**MOA – Das Gefühl ausgeliefert zu sein!**



## Inhaltsbeschreibungen

### Beziehungszintelligenz im Vertrieb/ in der Führung

- Was für ein Persönlichkeits-/ Führungstyp bin ich? Wie verhalte ich mich, wie kommuniziere ich und an welchen Motiven richten sich meine Handlungen aus?
- Welche Persönlichkeitsstruktur hat mein Kunde/ Mitarbeiter – wer steht mir hier gegenüber?
- Welchen Kommunikationsstil, welche Bedürfnisse und Ziele hat mein Partner und wie passe ich meine persönliche Beratungs-/ Verkaufsstrategie an, um eine optimale Beziehung zu ihm aufzubauen?
- Wie finde ich eine gemeinsame Sprache mit meinem Kunden/ Mitarbeiter?
- Was bedeutet die „Platin-Regel“?
- Wie setze ich im Beratungsprozess meine ganz individuellen Stärken ein und wie gehe ich mit meinen Schwächen um?

Das Seminar baut auf einer persönlichen Potenzial- und Verhaltensanalyse auf und richtet seinen Fokus auf die Beziehungsebene zwischen Verkäufer und Kunde bzw. Führungskraft und Mitarbeiter. Die Teilnehmer werden für die „weichen“ Faktoren sensibilisiert, die sie in die Lage versetzen eine optimale Kunden-/ Mitarbeiter-Beziehung aufzubauen.

Sie erhalten Kenntnis darüber, welchen Persönlichkeits-/ Verkäufer-/ Führungs-Typus sie selbst repräsentieren, welche Persönlichkeit ihnen gegenübersteht, welche Erwartungshaltung diese Person an sie hat und wie sie ihr Kommunikations- und Handlungsrepertoire optimal auf ihr Gegenüber abstimmen.

Die vertieften Kenntnisse aus diesem Seminar sind in jeglicher Art von Beziehung zwischen Menschen im beruflichen oder privaten Kontext einsetzbar.

### Überzeugen durch die Kraft der Persönlichkeit

Praxistraining: min. 4 – 6 Trainingsrunden/ Teilnehmer

- Selbstbewusstes Auftreten ohne Arroganz
- Den Unterschied zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung verstehen
- Verbale und nonverbale Wirkungsmittel: Haltung, Gestik, Mimik, Sprache, Augenkontakt, Stimme, Habitus (= Kleidung und persönlicher Stil)
- Grundregeln der Argumentation
- Wirkungssteigernd Argumentieren
- 9-Punkte-Argumentations-Bauplan (abhängig von Zeit)



## Überzeugen im Gespräch

Praxistraining: Schwierige Gesprächssituationen aus dem Teilnehmeralltag

- Einführung in die Gesprächspsychologie
- Grundregeln im Überzeugungsgespräch
- Aktives und richtiges Zuhören
- Partnerbezogene Argumentation
- Einführung in die vier Botschaftsebenen der Kommunikation
- Die hohe Schule der Gesprächssteuerung durch Verbalisierung: Statement, Spiegel, Klingt-Aussage ....den Gesprächspartner non-direktiv zum gewünschten Verhandlungserfolg begleiten
- Professionelle Gesprächsvor- und -nachbereitung

## Präsentieren – aber richtig!

- Präsentationen richtig aufbauen – weniger ist mehr!
- Welche Technik - wie umgehen? Beamer, Laptop, Flipcharts, Mikro, Spotlights...
- Persönliche Wirkmittel auf verschiedene Bühnen und Bühnengrößen anpassen
- Den Zuhörerraum energetisch einnehmen
- Pleiten, Pech und Pannen – was nun?

### Lernergebnis:

In allen Trainings-Einheiten wird mit Video-Analyse gearbeitet. Das „Live-Erlebnis“ ermöglicht es dem einzelnen Teilnehmer, einen Abgleich von Selbstbild-/ Fremdbild für sich selbst vorzunehmen. Außerdem werden sie verstehen lernen, welche Botschaften sie – oft unbewusst – verbal und non-verbal dem Anderen senden. Wir analysieren und diskutieren schwierige Situationen aus der täglichen Praxis, die von den Teilnehmern vorgegeben werden. Durch diesen Austausch von Praxis-Erfahrungen werden die Teilnehmer mit der Unterstützung des Trainers praxisnahe Lösungs- und Kommunikationsstrategien entwickeln.

## Leadership – durch Persönlichkeit führen

- Was heißt Führen überhaupt ....und was verlangt das von mir?
- Management, Führung, Leadership – gibt es dort Unterschiede und welcher ist meiner?
- Andere führen heißt sich selbst kennen und führen können. Verhalten-, Motive-, und Kompetenzanalyse
- Führungs- und Fachkompetenz – welche Mischung macht´s?
- Die verschiedenen Arten von Führungsgesprächen – Gesprächsleitfäden
- Delegieren und (Jahres-)Ziele vereinbaren unter Nutzung der Motivation und inneren Beteiligung der Mitarbeiter (Gesprächsleitfäden)
- Führen von Kritikgesprächen – ohne Demotivation! (Gesprächsleitfaden)
- Ggfs. Moderation von Besprechungen (falls noch ausreichend Zeit)



Praxistraining: Schwierige Führungsgespräche aus dem Teilnehmeralltag

**Mögliche Variation:**

**Führungskräfte-Seminar als Kombination Indoor-/ Outdoor-Training unter anderem auch mit Pferden**

### **Team-Workshop – Optimierung von Kommunikation und Zusammenarbeit**

- Moderierter Team-Workshop zur optimalen, komplementären Vernetzung des Teams
- Zielbestimmung für das Team
- Erstellung Maßnahmenplan für das Team

**Nutzen:**

- Das gegenseitige Verständnis der einzelnen Teammitglieder füreinander wird deutlich gesteigert - die Kommunikation wird offener, der Austausch intensiver
- Konflikte im Team werden ausgeräumt, Reibungsverluste aufgehoben und in konstruktive Energie umgewandelt
- die Zusammenarbeit im Team wird deutlich effizienter und effektiver
- die Atmosphäre im Team sowie die Feedback-Kultur wird konstruktiv, emotional und einander zugewandter

Die Art und Länge des Team-Workshops wird je nach Bedarf mit der Führungskraft und dem Team abgesprochen und kann zwischen 3 h bis zu einem ganzen Workshop-Tag ausgebaut werden.

**Mögliche Variation:**

**Team-Entwicklung als Kombination Indoor-/ Outdoor-Training unter anderem auch mit Segeln, Hüttenwanderung, Pferde ...**



## **Motto-Ziele für Teams - Wie Ziele mit Kraft, Lust und hoher Wirksamkeit entwickelt werden können**

Motto-Ziele für Gruppen und Teams entwickeln: Das Zürcher Ressourcenmodell Modell (ZRM) ist ein theoretisch fundiertes und wissenschaftlich überprüfbares Selbstmanagement-Training, das an der Universität Zürich von Frank Krause und Maja Storch zur gezielten Förderung unserer Handlungsmöglichkeiten entwickelt wurde. Es hilft, das eigene Fühlen und Verhalten besser zu verstehen und in gewünschter Weise zu verändern. Dadurch gelingt ein souveränes Handeln auch in schwierigen und belastenden Situationen.

In vielen Beratungskonzepten wird mit sogenannten S.M.A.R.T.–Zielen gearbeitet. Entgegen dieser Vorgehensweise verfolgt das ZRM (Zürcher Ressourcenmodell) klar eine andere Strategie. Man geht von der Frage aus, welche Stadien ein Wunsch durchlaufen muss, damit dieser in zielrealisierendes Handeln mündet. Dabei geht man von folgenden Annahmen aus:

- Ohne Ziele sind Handlungen undenkbar
- Ziele haben großen Einfluss auf menschliches Handeln, weil sie ein wesentlicher Verursacher von Motivation sind
- Die sogenannte Zielpsychologie nimmt einen immer größeren Stellenwert im Rahmen motivationspsychologischer Forschung ein
- Interesse der Teams: Gemeinsamkeit, Transparenz, Sinnhaftigkeit .....

### **Ziele**

- Phasen des Rubikon-Modelles, resp. des Rubikon-Prozesses beschreiben
- Unterscheidung zwischen Verhaltens-, Ergebnis- und Motto-Zielen (ZRM) benennen
- den Weg als Team erfahren vom unbewussten Bedürfnis zum Motto-Ziel
- Aspekte der PSI-Theorie (Kuhl) bei der Arbeit mit Zielen einbeziehen
- Kriterien kennenlernen, die unterstützen, dass aus einem Wunsch eine Intention wird

### **Teamgröße:**

- 6 – 15 Mitarbeiter mit einem Trainer
- Größer 15 Mitarbeiter mit einem Trainer und 1 -2 Assistenten/innen



## **Feldbegleitung durch einen Coach**

Individuelles Coaching ausgewählter Vertriebsmitarbeiter

- Begleitung zu Kundenterminen
- Vor- und Nachbereitung der Gespräche
- Analyse der Gesprächsführung
- Analyse des Gesamt-Auftritts



## **Selbstmanagement – Ressourcenmanagement: Lustvoll Leben**

### **Stress-Prävention und Diagnostik– Wer hat hier welche Verantwortung?**

*In m Workshop werden auch diverse Körperübungen wie z. B. Entspannungs- und Atemübungen gelehrt, die die Teilnehmer mühelos in ihren Berufs- und Reisealltag übernehmen können.*

#### **Kurzbeschreibung:**

Konsequent an persönlichen Ressourcen orientiert, kann Selbstmanagement ausgesprochen lustvoll sein. Mit der Methode des Züricher Ressourcenmodells (ZRM) wird eine vielfach erprobte wissenschaftliche Methode zur gezielten Entwicklung von Handlungspotenzialen eingesetzt.

#### ***Übersicht aktueller neurowissenschaftlicher und psychologischer Erkenntnis zum Thema Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement***

Sie bilden das Fundament für das «ZRM®»-Training und gewährleisten ein systematisches und jederzeit begründetes Vorgehen. «Selbstkonsequenz», «Somatische Marker» oder «Rubikon-Prozess» benennen Themen, die auch für sich gelesen zu faszinieren vermögen. Fach- und Führungskräften bietet das Seminar zwei Schwerpunkte: einen Theorieteil für die Grundlagen und einen schwerpunktmäßigen Praxis- und Trainingsteil.

Wir alle sind - beruflich wie privat - ständig aufgefordert mit vielen Reizen, Informationen und Anforderungen umzugehen und das erfordert täglich neue kreative Lösungen. Sie erfahren, wie Sie Belastungen konstruktiv nutzen, aus negativem Stress positive kreative Energie generieren und sich damit fit machen und fit bleiben für die Anforderungen der Zukunft.

- **Mañana-Kompetenz – Lösungsorientiertes Handeln**
- **Stress ist eine blockierte Ressource**
  - Stress ist Zukunftsarbeit?
  - Was geschieht in meinem Gehirn, was machen meine Hormone und wie beeinflusst dies meinen Körper?
  - Mein persönliches Stressinventar
  - Persönlichen Stress in positive Energie umwandeln
  - Der Kreativitäts-Prozess – wie kann ich aus Stress Kreativität erzeugen?
  - Negativen Stress umwandeln - Lösungsorientierung
- **Freiheit ohne Verantwortung gibt es nicht – will ich das?**
  - Das kleine Selbstcoaching für alle Fälle

Zielgruppe: alle Mitarbeiter

1 tägiger Workshop





## ZRM® Grundkurs für Fach- und Führungskräfte zertifiziert

### 1. Was bedeutet der ZRM® Grundkurs für Führungskräfte?

Führungskräfte stehen in einer Zeit kontinuierlichen Wandels ständig neuen Herausforderungen gegenüber. Entscheidungen müssen innerhalb kürzester Zeit und bei hohen Risiken getroffen werden. Selbstmanagement mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM ist eine Methode zur gezielten Entwicklung von Handlungspotenzialen. Die Kursteilnehmenden entdecken und nutzen ihre eigenen Ressourcen, entwickeln neue Handlungsmuster, die in schwierigen Situationen abgerufen und optimal angewandt werden können, und trainieren ihre Handlungskompetenz.

### 2. Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements aller Branchen.

### 3. Zielsetzung

Selbstmanagement nach dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM® ist eine Methode zur gezielten Entwicklung von Handlungspotenzialen. Mit dem ZRM-Training lernen Sie, bewusst zu entscheiden, wohin Sie Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Energien lenken wollen. Sie vergrössern Ihren Entscheidungsspielraum und erweitern Ihr persönliches Handlungs-repertoire. Dabei entwickeln Sie Handlungsmuster, die Sie auch in belastenden Situationen abrufen und anwenden können.

- Lernen, eigene Ressourcen zu entdecken und zu nutzen.
- Entwickeln neuer Handlungsmuster, die in schwierigen Situationen abgerufen und optimal angewandt werden können.
- Trainieren der eigenen Handlungskompetenz.

### 4. Methode

Durch eine abwechslungsreiche Folge von systematischen Analysen und Übungen, Coaching, theoretischen Kurzreferaten und interaktiven Selbsthilfetechniken erweitern Sie Ihre Selbstmanagementkompetenzen.

### 5. Warum ist ZRM® Grundkurs einzigartig?

- Das Training basiert auf wissenschaftlicher Theoriebildung und ist auf seine Wirksamkeit hin überprüft.
- Sie erarbeiten Ihr Thema individuell, Sie trainieren keine vorgegebenen Anweisungen.
- Sie planen Ihre Ziele realistisch und formulieren diese handlungswirksam.
- Sie schaffen eine nachhaltige Motivationsgrundlage für Ihre Zielumsetzung.
  
- Der Praxis-Transfer bezieht sich auf bewusste und unbewusste Handlungssteuerung.



**Seminargröße:**

8 – 15 mit Dirk Frowein  
Ab 15 mit einem zusätzlicher Assistenz

**Durchführung:**

2-/3-tägiges Seminar Inhouse oder offenes Seminar in Kloster Holzen (Beispielablauf in beiliegender Powerpoint-Präsentation)

## **Intensiv-Coaching**

**Inhalte**

- 2 – 4 Tage maßgeschneiderte Betreuung für Fach- und Führungskräfte, die spezielle Themen/ Anliegen klären wollen oder hoch im Stress stehen, in der kontemplativen Umgebung eines Kloster-Seminarhotels

- *Auf Anfrage* -

## **Konfliktmanagement**

**Kurzbeschreibung:**

Im Themenkomplex „Konfliktmanagement“ werden Methoden vermittelt, die den Umgang mit Konflikten erleichtern und die die Konfliktfähigkeit Ihrer Teilnehmer oder Mitarbeiter stärken.

Die acht Bausteine des Themenkomplexes „Konfliktmanagment“ im Überblick:

**Baustein: Vom Konflikt zur Lösung**

Wenn Menschen miteinander in Kontakt treten, zusammen arbeiten oder zusammen leben, können Spannungen und Auseinandersetzungen entstehen, die sich zu handfesten Konflikten entwickeln können. Viele Menschen versuchen diese aktiv zu vermeiden oder sie zu unterdrücken. Dabei können Auseinandersetzungen unter bestimmten Voraussetzungen auch positive Wirkungen haben. Dieser Baustein soll Ihren Teilnehmern Wege aufzeigen, aufkommende Konflikte zu erkennen und gewinnbringend zu lösen.

**Baustein: Das persönliche Erleben von Konflikten**

Im ersten Schritt geht es darum, Konflikte wahrzunehmen und zu beschreiben. Ziel ist, sich die eigenen Konfliktsignale bewusst zu machen, die Situationen und Eigenschaften wahrzunehmen, die Ärger und Missmut in Ihnen auslösen und sich mit persönlichen Reaktionen auf Konflikte zu beschäftigen. Damit wird eine Grundlage erarbeitet, Situationen und das eigene Verhalten bewusst zu steuern und Handlungsalternativen zu entwickeln.



### **Baustein: Konfliktstile**

Es gibt Reaktionsweisen auf Konflikte – auch Konfliktstile genannt – die individuell sehr unterschiedlich sind und mit dem persönlichen Temperament und dem eigenen Charakter zusammenhängen. Konfliktstile zu erkennen, zu unterscheiden und sich den eigenen Stil bewusst zu machen, ist Ziel des Bausteins „Konfliktstile“. Die Teilnehmer werden dabei unterstützt, sowohl ihren eigenen Stil zu erkennen, als auch in Konfliktsituationen den Stil der Anderen wahrzunehmen und ihr Verhalten gezielt darauf abzustimmen. Das schafft die Voraussetzung für gemeinsame Ziele.

### **Baustein: Rollenkonflikte**

Gerade in immer häufiger stattfindenden Veränderungsprozessen und Umstrukturierungen in Organisationen und Unternehmen werden die Rollen, die wir im Arbeitsleben innehaben, zunehmend vielfältiger. Daraus erwachsen selbstverständlich auch Konflikte. Diese zu erkennen ist eine wichtige Voraussetzung für die Konfliktbewältigung.

Den Teilnehmern wird ein gangbarer Weg aufgezeigt, einen erkannten Rollenkonflikt zu analysieren, Reaktionsmöglichkeiten zu differenzieren und einen Klärungsprozess zu initiieren.

### **Baustein: Persönlich kommunizieren**

Die Teilnehmer lernen ein Modell kennen, welches sie erkennen lässt, wie ihre Persönlichkeit ihr Kommunikationsverhalten bestimmt. Sie lernen, Interaktionen und Gespräche so zu entschlüsseln, dass die darin sichtbare Dynamik verständlich wird. Das Modell zu kennen hilft den Teilnehmern, Konflikte besser zu verstehen, ihre Kommunikation gezielt zu steuern und ihr Konfliktlöseverhalten zu verbessern.

### **Baustein: Ein Konfliktgespräch vorbereiten**

In diesem Baustein werden die Vorbereitung, die positive Haltung gegenüber der Maßnahme und einige Kommunikationsregeln behandelt. Die sorgfältige Vorbereitung eines Konfliktgespräches ebnet den Weg für ein gelungenes Konfliktgespräch. Aktiv soll die eigene Wahrnehmung der Situation geschärft, das Problem sachlich analysiert und Bedürfnisse beider Seiten erkannt werden. Der Teilnehmer soll Kenntnisse erlangen, seinen persönlichen Kommunikationsstil an die Situation anzupassen und unter Beachtung der Kommunikationsregeln eine positive Einstellung zum Konflikt erlangen.

### **Baustein: Ein Konfliktgespräch führen**

Viele Konflikte lassen sich durch ein persönliches Konfliktgespräch klären und damit erfolgreich lösen. Unterschiedliche Sichtweisen auszutauschen und durch Perspektivwechsel das Verständnis für die andere Partei zu entwickeln sind dabei essentielle Fähigkeiten. Dieser Baustein vermittelt Ihnen die notwendigen Kompetenzen, um Lösungen zu entwickeln, die für beide Teile einen Gewinn darstellen. Vorformulierte Beispieläußerungen erleichtern den Einstieg und am Ende steht eine Vereinbarung.



### **Baustein: Konfliktmoderation**

Manche Konflikte lassen sich nicht direkt zwischen den Konfliktpartnern klären. Wenn die Fronten zu verhärtet sind, ist ein konstruktives Gespräch miteinander nicht möglich. In solchen prekären Situationen empfiehlt sich die Konfliktmoderation. Damit ist ein Konfliktgespräch mit einer neutralen, dritten Person gemeint. Dieser Baustein nennt Anlässe für eine Konfliktmoderation, geht auf die Rolle des Moderators ein und beschreibt ein konstruktives Vorgehen. Dies hat zum Ziel, Gewinner-Gewinner-Lösungen zu entwickeln und Umsetzungswege aufzuzeigen.

#### **Seminargröße:**

8 – 15 mit Dirk Frowein  
Ab 15 mit einem zusätzlicher Assistenz

#### **Durchführung:**

2-3-tägiges Seminar Inhouse oder offenes Seminar in Kloster Holzen  
Mit Video-Aufzeichnungen

## **Durchstarten mit dem neuen Team**

Hallo Team, ich bin euer neuer Chef!“ Und wie findet man jetzt schnell zu einer effizienten Teamarbeit zusammen? Diese Frage stellen sich nicht nur angehende Chefs, sondern auch die Teams, die diesen vor die Nase gesetzt bekommen. Die Führungsforschung hat die unbewussten, emotionalen Anteile bei der Teambildung lange ungeschätzt.

Ziel ist es, die Zusammenarbeit zwischen dem neuen Vorgesetzten und dem Team zu erleichtern und die individuellen Bedürfnisse aller Beteiligten durch den Einsatz von ZRM® Vorgehensweisen ressourcenorientiert zur Sprache zu bringen. So entsteht ein inspirierender Teamgeist, der sich für die konkrete Planung der Maßnahmen an übergeordneten Zielen orientiert.

#### **Das lernen Sie**

- welche verschiedenen Arten von Chefwechseln es gibt
  - welche Rolle das Unbewusste in der Teamarbeit spielt
  - wie sich ein Teambildungsprozess durch einen Workshop unterstützen lässt
- 
- Was heißt Führen überhaupt ....und was verlangt das von mir?
  - Interaktion zwischen dem neuen Vorgesetzten und dem Team
  - Das Unbewusste in der Führung
  - Sechs Typen von Vorgesetztenwechseln
  - Phasen der Führungsübernahme
  - New-Manager-Assimilation-Prozess



## Vorträge:

### Impuls-Vortrag zu NeuroLeadership

Impuls-Vortrag für das Thema nachhaltige und leistungsfähige Führung im 21. Jahrhundert.

Der Schwerpunkt im Vortrag liegt auf:

- Neueste Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft in humorvoller Atmosphäre
- Praxisbezogene, bildliche und nachvollziehbare Darstellung
- Aktivierende Wirkung

#### These:

#### **Nachhaltiges erfolgreiches Selbstmanagement - Führen von Performance Teams oder warum die Eseltreiber und Karottenangler vom Aussterben bedroht sind?**

Der Leistungsdruck „von außen“ erhöht sich aufgrund stetig steigender Anforderungen. „Innen“ wirken berufliche sowie private Bedürfnisse gegen einer stetig verändernd werdenden unternehmerischen Ausrichtung. Diese Veränderungen und Anforderungen stellen nicht zuletzt besondere Anforderungen an die Führungsarbeit im Unternehmen.

Führung sollte im Wesentlichen darauf ausgerichtet sein, dass die Mitarbeiter ihre optimale Arbeitsleistung abrufen können und zugleich gesund und leistungsfähig bleiben.

Der Vortrag zeigt mit einem manchmal nicht ganz ernst gemeinten Abstecher in die moderne Hirnforschung, welche Rolle die Führungskraft bei der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter spielt. Wir schauen auf die neurobiologischen Wirkmechanismen, wie sie sich zeigen und welche Verhaltensanpassungen möglich/nötig sind damit Mitarbeiter in ihre Kraft kommen können.



Dauer: 30 - 60 Minuten

Technik: Beamer

Raum: Platz für Teamarbeit

Inhalt des Vortrages:

- Intro
- Wozu und Warum sich mit Neuroleadership beschäftigen?
- Neurowissenschaftliche Grundlagen
- Einflussgrößen und Bedürfnisse
  - Das SCARF – Modell für Führungskräfte
  - Die Konsistenztheorie
- Neuroleadership im Unternehmen
  - Ressourcenorientiertes Selbstmanagement für Führungskräfte
  - 10 Anwendungsfelder für die Führung
  - Gehirngerechtes Führen und umsetzen
  - Befehrerung vom Belohnungssystem
- Gehirngerechte Organisationen
- Nutzenpotentiale & Marketinggag
- Abschlussdiskussion



## An Apple a Day - Keeps Burn-Out Away?

Selbstmanagement statt fremdbestimmt – das Grundprinzip der Burn-Out Prophylaxe spielt die zentrale Rolle in diesem Vortrag.

Ist Stress **per se** negativ, oder hat er eine positive Seite? Was geschieht bei Stress in meinem Körper..., in welchen Stufen läuft Stress ab..., ab wann kann ich von einer Burn-Out Gefährdung sprechen und was können wir jetzt tun?

Die Zuhörer lernen und verstehen im 1. Teil des Vortrages wie sich Stress, ausgehend von einer einzelnen Person, auf ganze Teams und Organisationen überträgt, welche Auswirkungen er auf Berufliche/Private-Beziehungen hat und ab wann eine Organisation „heiß“ läuft. Das es eben nicht ausreichend ist „nur Äpfel zu essen“, sondern ressourcen- und sinnorientiert sich u.a. mit seiner beruflichen Tätigkeit auseinanderzusetzen

Im 2. Teil des Vortrags werden Lösungsmöglichkeiten vorgestellt, um die aktuelle Stressbelastung einer Person oder Organisation über einen Belastungstest zu messen, sowie das Stressthema zu lösen und wieder in die volle Leistungsfähigkeit der Person, bzw. der Organisation zurück zu kommen.

### Inhalt des Vortrages:

- **Kloß im Kopf:** Wie sich Emotionen im Stressspeicher stauen
- **Traumarbeit:** Wie die Methode Neuroimagination die Regenerationskraft des Schlafes ersetzt
- **Ermüdet und entmündigt:** Weshalb gerade für Führungskräfte, sowie für Vertriebs- und Service-Organisationen eine stationäre Therapie oft der falsche Weg ist
- **Gefährdung:** Welcher Zieltyp und welche Funktionen bieten häufig den besten Nährboden?
- **Selbsthilfe mit Hilfe:** Die Rolle des Coach im Heilungsprozess und weitere Präventionen
- **Stresskompetenz schulen:** Der Faktor Selbstmanagement
- **Was lernen wir daraus:** Müssen Mitarbeiter mehr Äpfel essen???



## **Vortrag:** **Kultur isst Strategie zum Frühstück**

Impuls-Vortrag für das Thema „Kultur kann den wirtschaftlichen Erfolg maßgeblich positiv beeinflussen“

Der Schwerpunkt im Vortrag liegt auf:

- Neueste Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft in humorvoller Atmosphäre
- Praxisbezogene, bildliche und nachvollziehbare Darstellung
- Aktivierende Wirkung

Jedes Unternehmen verfügt über eine eigene und für das Unternehmen typische Kultur. Diese wirkt in alle Bereiche eines Unternehmens. Die spezifische Kultur in einem Unternehmen kann den wirtschaftlichen Erfolg positiv maßgeblich beeinflussen. Dies belegen inzwischen viele Studien. Besonders für Personaler spielt das Thema der Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Denn mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und das damit verbundene Mitarbeiterengagement sind bedeutende Erfolgsfaktoren in Unternehmen. Daneben ist die systematische Gewinnung von Informationen über die eigene Unternehmenskultur eine wichtige Voraussetzung für eine entsprechende Steuerung.

**Dauer:** 30 - 60 - Minuten

**Technik:** Beamer

**Raum:** Platz für Teamarbeit

**Inhalt des Vortrages:**

- Intro
- Kultur wirkt in unterschiedlichste Bereiche
- Alle tragen zur Entstehung der Kultur bei
- Die Kultur und die Zwiebel
- Neue Mitarbeiter passen sich an
- 13 Dimensionen und Bestandteile der Unternehmenskultur
- So bekommen Sie einen Eindruck von der Kultur Ihres Unternehmens
- Wie Sie Ihre Unternehmenskultur beeinflussen können
- Abschlussdiskussion







**Zielgruppe:** Fach- und Führungskräfte

Alle weiteren Inhalte der oben genannten Themen erhalten Sie gerne auf Nachfrage.

Sehr gerne stehe ich für alle Ihre Fragen zur Verfügung!

Viele Grüße aus Wertingen!

Ihr

**Dirk Frowein**

**Perspektive, Sinn & Wandel**

**Coach, Trainer und Berater**

**Fichtenweg 5**

**86637 Wertingen**

**Tel.: +49 8272 60 98 091 /-92**

**Fax: +49 8272 60 98 093**

**Mobil: +49 171 79 58 983**

**email: [frowein@perspektive-sinn-wandel.de](mailto:frowein@perspektive-sinn-wandel.de)**

**[www.psw-institut.de](http://www.psw-institut.de)**



**Aktivieren Sie Ihre Ressourcen und Ihr Potenzial mit ZRM®**