

Referentenprofil und Arbeitskonzept Robert Berkemeyer

Referentenprofil und Arbeitskonzept Robert Berkemeyer

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Interesse an meinem Referentenprofil. Gerne biete ich Ihnen an, Ihre Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen eines Projektes durch mein Angebot zu unterstützen und damit in eine erfolgreiche Umsetzung führen zu dürfen.

Mit diesem Dokument erhalten Sie ein detailliertes Personalentwicklungskonzept für eine mögliche Zusammenarbeit.

Nutzen meiner Trainingsmaßnahmen wird sein, den bisher bestehenden Erfolg und die Arbeitszufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte zu festigen, bisher ungenutzte Potenziale aufzudecken und damit die Motivation und Effizienz Ihrer Teams für die Lösung künftiger Aufgaben zu steigern – dies unter Berücksichtigung einer maximalen Kundenorientierung.

Hierbei werden die Ergebnisse für alle Projektbereiche in Form von Analysen und Projektberichten sichtbar und messbar gemacht.

Nachfolgend erhalten Sie nähere Angaben zu Zielen, Inhalten und Methoden meiner Arbeit.

Ich freue mich auf ein Gespräch mit Ihnen und verbleibe

mit freundlichem Gruß


Robert Berkemeyer
BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung

Referentenprofil

► Robert Berkemeyer

Betriebswirt (VWA), Schwerpunkt Marketing
Groß- und Außenhandelskaufmann
Jahrgang 1962



► Beschreibung des Referenten Robert Berkemeyer

Robert Berkemeyer (1962) studierte Betriebswirtschaft in Münster/Westf. und war danach langjährig als Vertriebsmitarbeiter und Führungskraft eines global operierenden Produzenten, einer führenden Wirtschaftsberatung sowie als Geschäftsführer eines Handelshauses tätig. Hierbei arbeitete er sowohl im Verkauf von hochwertigen Wirtschaftsgütern als auch in der Funktion eines Unternehmensberaters.

Durch diese Beratungstätigkeit wuchs sein Interesse an der Weiterentwicklung von Menschen in Unternehmen und öffentlichen Organisationen. Nach einer zusätzlichen Ausbildung zum Trainer und Coach für Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation bei seinem Mentor Dipl.-Psych. Wolfgang Kühl ist er seit 2002 als selbstständiger Personalentwickler tätig. Schwerpunkt seiner Arbeit sind die Themen Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Kundenorientierung sowie die weitere Begleitung von Menschen durch Coaching.

Seit dem Jahr 2012 widmet er sich der Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmensbegeisterung und Teamentfaltung bei seinen Kunden, zu denen sowohl Unternehmen als auch Behörden und Institutionen zählen.

Referentenprofil

► Meilensteine der beruflichen Entwicklung

- 1983 Groß- und Außenhandelskaufmann
- 1984 Betriebswirt (VWA), Schwerpunkt Marketing/Vertrieb
- 1985 Vertriebsaußendienst, Marketing, Key Account Management, Führungsverantwortung bei Vitra, Weil am Rhein
- 1992 Wirtschaftsberatung bei A.S.I. Consulting, Münster
- 1995 Aufbau einer Handelsgesellschaft bei Rincklake van Endert/PFD Münster und citizenoffice, Ascheberg
- 1999 Geschäftsführung und Personalentwicklung bei citizenoffice/vitrapoint, Ascheberg/Düsseldorf
- 2002 Ausbildung zum Trainer und Coach für Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation bei Wolfgang Kühl, Wanfried-Völkershausen
- 2002 Gründung von BERKEMEYER change management Personalentwicklung
- 2003 Seminare, Vorträge, Beratung und Coaching in den Themen Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Kundenorientierung, Vertriebsentwicklung und Veränderungsmanagement für Unternehmen und Institutionen
- 2006 Gründung und Leitung der Fachkreis Führung Akademie
- 2010 Ernennung zum Partner bei kühl und partner Institut für Veränderungsmanagement
- 2012 Entwicklung der neuen Firmierung BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung
- 2013 Ernennung zum Partner des Netzwerks culture2business
- 2013 Zertifizierung als Berater der "Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland"
- 2014 Start von Online-Webinaren mit dem Partner Online-University24
- 2014 Partner des neuen Online-Coaching-Portals von Amizaras-Training und Entwicklung einer eigenen Online-Coaching-Plattform
- 2015 Einführung der Themen Psycho-Physiognomie und Team-Profiling in die vorhandenen Seminarbausteine der Team- und Führungsseminare durch eine Zusammenarbeit mit Monika Sundermann
- 2015 Zertifizierung zum autorisierten Prozessberater "unternehmensWert:Mensch"
- 2015 Ernennung zum Referent der Studieninstitute in NRW für die modulare Qualifizierung von Führungskräften zum Aufstieg in den höheren Dienst
- 2015 Gründung des neuen Unternehmens "teamentfaltung.de"
- 2016 Beendigung der Zusammenarbeit mit INQA/unternehmensWert:Mensch und Entwicklung eines eigenen wertschätzungsorientierten Beratungskonzepts für die Themen Führung, Kommunikation und Unternehmenskultur in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk culture2business
- 2017 Entwicklung einer neuen Vortragsreihe unter der Bezeichnung "Tag des Mitarbeiterpotenzials" mit regelmäßigen Veranstaltungen im Ruhrgebiet

Referentenprofil

► Netzwerkpartner

Monika Sundermann, Essen
(www.monikasundermann.de)
- Psycho-Physiognomie und Teamprofiling -

kühl und partner institut für veränderungsmanagement, Wanfried-Völkershäuser
(www.kuehlundpartner.de)
- Managementseminare und Persönlichkeitsentwicklung –

Fachkreis Führung Akademie, Nordrhein-Westfalen
(www.ff-akademie.com)
- Trainernetzwerk für alle Bereiche erfolgreicher Unternehmensführung -

IFGP Institut für gesundheitliche Prävention, Münster
(www.ifgp.de)
- Projekte für Gesundheitsförderung in Unternehmen und Institutionen -

WJU Wirtschaftsgutachten für Justiz und Unternehmen, Bonn
(www.wju-bonn.de)
- Wirtschaftlichkeitsanalysen und Krisenprävention für KMU's -

Glückswissenschaften, Frankfurt
(www.glueckswissenschaften.de)
- Projekte für Unternehmensbegeisterung und Glücksentwicklung -

culture2business – Wandel erkennen. Wechsel gestalten.
(www.culture2business.eu)
- Europäisches Netzwerk zur Entwicklung neuer Unternehmenskulturen -

► Themenschwerpunkte

- Führungskräfte, Mitarbeiter und Kunden begeistern
- Change Management – Strategie des aktiven Handelns
- Einstellung und Bewusst – Sein
- Persönlichkeitsentwicklung
- Verbesserung sozialer, kommunikativer und methodischer Kompetenzen
- Arbeiten im Team - Mitarbeiterpotenzialentwicklung - Teamentfaltung
- Feedback
- Vertriebsentwicklung
- Kundenorientierte Unternehmenssteuerung
- Work-Life-Balance und Stressprävention
- Unternehmenskultur

► Referenzen

Referenzen zu meiner Arbeit erhalten Sie online auf meiner Homepage unter
www.berkemeyer.net/startseite/referenzen/

oder detailliert im PDF-Dokument www.download.ff-akademie.com/Referenzen.pdf

Arbeitskonzept

► Die Begeisterung von Mitarbeitern und Führungskräften durch ganzheitliche Personalentwicklungs-Projekte

Durch ständig wechselnde Märkte besteht eine existenzielle Notwendigkeit für die darin operierenden Unternehmen, sich permanent zu verändern, um mit den neuen Entwicklungen und Herausforderungen Schritt halten zu können und diese mit großer Begeisterung anzugehen.

Somit ist mein Einsatzgebiet dort, wo...

- Veränderung und Begeisterung notwendig sind, aber noch kein schlüssiges Konzept vorliegt
- die Notwendigkeit von Veränderung und Begeisterung erkannt und ein Konzept erarbeitet wurde, aber die Erfahrung bei der Umsetzung fehlt
- Veränderungen und Motivationsmaßnahmen begonnen wurden, die Teamleistung und das zwischenzeitliche Transferergebnis aber unbefriedigend aussieht oder der Erfolg ausblieb

Um die gewünschten Veränderungen erfolgreich zu realisieren, unterstütze ich eine nachhaltige Entwicklung Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter mit sorgfältig strukturierten Projekten in folgenden Bereichen:

- Selbstkompetenz
- Strategische Kompetenz
- Methodische Kompetenz
- Führungskompetenz
- Soziale Kompetenz
- Veränderungskompetenz

Als logische Folge dieser Aktivitäten erziele ich eine signifikante Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens und Sorge dafür, dass die gewonnene Qualität mit großer Begeisterung umgesetzt wird.

Die Entwicklungsprojekte in Ihrem Unternehmen werden durch gezielte Seminarbausteine aus folgenden Themenbereichen unterstützt:

- Persönlichkeitsentwicklung
- Kommunikation und soziale Kompetenz
- Kundenorientierung und Verkauf
- Management/Führung
- Coaching
- Teamtrainings

**Der Nutzen der einzelnen Seminarbausteine:
Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter erlangen eine erhöhte Veränderungskompetenz und setzen die unternehmerischen Ziele mit großer Begeisterung um**

► Ausgangslage

Die Märkte und ihr Umfeld sind permanent umfassenden Veränderungen unterworfen. Unterstützt durch die weltweit vernetzte Kommunikation ändern sich Wettbewerbsstrukturen und Käuferverhalten immer rascher.

Für ein Unternehmen ergeben sich somit folgende Fragestellungen:

- Entsprechen die Produkte den qualitativen Anforderungen des Marktes?
- Können die Preise im Wettbewerb durchgesetzt werden?
- Sind die Promotion-Maßnahmen und der Unternehmensauftritt richtig?
- Werden die unternehmerischen Ziele von den Mitarbeitern begeistert umgesetzt?

In den meisten Unternehmen wird intensiv an Produktqualität und -preis sowie den geeigneten Kommunikationsmaßnahmen für den Markt gearbeitet. Dennoch gelingt es nicht, hier die entscheidenden Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

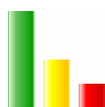
Der wesentliche Ansatzpunkt für den Erfolg besteht in einem engagierten und motivierten Personal, das die unternehmerische Zielsetzung auf einem methodisch und fachlich hohen Niveau realisiert. Die dabei auftretenden Probleme sollen ohne unnötige Verzögerung gelöst werden.

Anhand des Pareto-Prinzips (20:80-Regel) ergibt sich aber folgendes Bild bei der Bewertung von Mitarbeitern (dies schließt Führungskräfte als Mitarbeiter ein):

20% der Mitarbeiter sind die so genannten Sieger:

Sie sind unternehmerisch tätig und anspruchsvoll. Bei Arbeitsaufgaben wollen sie den Sinn erkennen – und sobald dies geschehen ist, wird die Aufgabe mit hoher Motivation umgesetzt. Damit entwickeln sie das Unternehmen weiter. Diese Mitarbeiter arbeiten mit ganzem Herzen, d.h. sie sind begeisterte Überzeugungstäter.

80% der Mitarbeiter arbeiten jedoch mit einer durchschnittlichen oder unterdurchschnittlichen Einstellung. In der Arbeitsweise drückt sich dies durch unterschiedliche Formen von Vermeidungsstrategien aus. Ergebnis sind Zeitverluste bei der Lösung von Aufgaben bis hin zu einer qualitativen Verschlechterung des unternehmerischen Erfolges.



Eine durchschnittliche Einstellung führt zu einem durchschnittlichen Verhalten und damit nur zu einem durchschnittlichen Ergebnis!

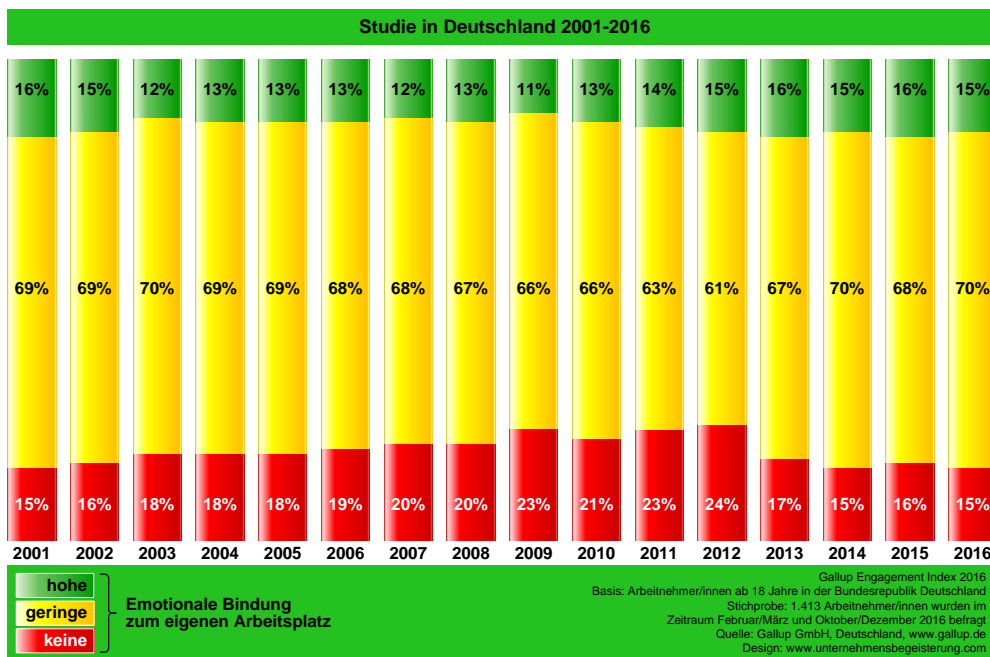
Ein langfristiges Überleben im Markt ist aber mit nur durchschnittlichen Ergebnissen nicht mehr möglich!

Die geschilderte Betrachtungsweise ist auch für Institutionen der öffentlichen Verwaltung gültig, da hier die Arbeitsverdichtung und Verschlankung aller Arbeitsprozesse ebenfalls zu umfassenden Veränderungen führt.

Anmerkung zur Thematik Mitarbeitermotivation:

Nach unabhängigen Untersuchungen wie z.B. der "Gallup-Studie" ist bei etwa zwei Drittel aller Beschäftigten (Mitarbeiter und Führungskräfte) eine nur geringe Arbeitszufriedenheit festzustellen. Hierbei verspüren aktuell 15 % aller Mitarbeiter überhaupt keine emotionale Bindung mehr zum eigenen Unternehmen. Grund für diese Unzufriedenheit sind die stetig steigenden Anforderungen, die Verschärfung der Wettbewerbssituation, die als unzureichend erlebte Führungsqualität sowie der grundsätzliche Umgang der Mitarbeiter untereinander.

GALLUP® ENGAGEMENT INDEX



Die Auswirkung von Unzufriedenheit führt über einen Vertrauensverlust in das Unternehmen bis hin zu einem mangelnden Engagement. Erkennbar ist dieser Prozess letztlich in mangelnden Arbeitsergebnissen, Erhöhung der Fehlzeiten und der Fluktuation.

Eine Zusammenfassung, ausführliche Kommentierungen und Downloads zur aktuellen Gallup-Studie finden Sie meiner Homepage unter folgendem Link:

<http://www.berkemeyer.net/news/gallup-studie/>

Aus dieser Betrachtung heraus ergeben sich im Rahmen Ihrer Personalentwicklung folgende Zielsetzungen für eine Zusammenarbeit mit BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung:

- Analyse der aktuellen Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern und Führungskräften
- Analyse der Mitarbeiter- und Führungskompetenzen in den einzelnen Arbeitsbereichen
- Schaffung von Bewusstsein für die sich permanent verändernde Unternehmens- und Marktsituation und die hierin enthaltenen zukünftigen Chancen
- Überprüfung der inneren Einstellung zum Unternehmen und zu den eigenen Aufgaben
- Veränderung hin zu einer positiven Einstellung, soweit nicht schon vorhanden
- Steigerung der Umsetzungsqualität in bestehenden und neuen Strukturen
- Verbesserung der Kommunikation unter den Mitarbeitern
- Analyse der Fehlerumgangskultur
- Vermeidung unnötiger Fehler
- Optimierung des Führungsverhaltens
- Intensivierung der Kommunikation zwischen einzelnen Unternehmensbereichen
- Tiefergehendes Verständnis in der Beziehung Führungskraft – Mitarbeiter
- Erkennung von Mitarbeiterpotenzialen und Umsetzung durch Teamentfaltung
- Erhöhung der Produktivität des Unternehmens
- Verbesserung der Kundenorientierung durch Übertragung von Unternehmensbegeisterung auf den gesamten Außendienst

► Lösung: Das modulare Personalentwicklungskonzept

Die konkrete Umsetzung eines Projektes erfolgt mittels eines modularen Personalentwicklungskonzeptes, mit dem die Potenziale von Führungskräften und Mitarbeitern systematisch aufgebaut werden.





► Gliederung des modularen Personalentwicklungskonzeptes

Modul "PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG" (VIVA-SEMINAR)

Nach ersten vorbereitenden Gesprächen und Darstellung des Unternehmens bildet das "VIVA-SEMINAR" die Ausgangsbasis für das Projekt. Themen des Seminars sind Einstellung, Bewusst-Sein, Kommunikation und Führungsqualität. Ziel des Seminars ist eine deutliche Verbesserung der persönlichen Ziel- und Sinnfindung aller Teilnehmer (beruflich und privat). Aus der im Seminar erfolgenden Analyse wird ein individuelles Maßnahmenpaket zur Verbesserung Ihrer Unternehmenssteuerung zur Verfügung gestellt.

Das "VIVA-SEMINAR" erfolgt als erster Projektschritt mit jeweils bis zu 12 Teilnehmern (Gruppengröße von bis zu 25 Teilnehmern auf Anfrage möglich). Hierarchien und Bereiche sollten bewusst in jeder Gruppe gemischt werden. Die Dauer pro Seminar beträgt 3 Tage. Die Seminare sollten extern stattfinden. Ein konkretes Briefing auf die Gruppen und Unternehmenssituation muss vor Beginn der Veranstaltungen stattfinden. Die aus dem Seminar heraus erstellte Analyse bietet die Grundlage für die weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen. Eine Detailbeschreibung aller Seminarangebote hierzu finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Die in den "VIVA-SEMINAREN" analysierten Beziehungsprobleme unter den Mitarbeitern sowie zwischen Managern und Ihren Mitarbeitern werden unmittelbar nach dem Seminar mit einem Gespräch zur Kommunikationsklärung gelöst und münden in eine für beide Seiten verbindliche Zielvereinbarung (Verhaltensänderung).

Einbindung der VIVA-SEMINARE in weitere Entwicklungsmaßnahmen:

Um die Nachhaltigkeit der Seminare sicher zu stellen, sollten im Nachgang zu den Seminaren folgende Maßnahmen erfolgen:

- Analyse der in den Seminaren genannten Probleme
- Kommunikationsklärungen, soweit aus dem Seminar erforderlich
- Weitere Begleitung der Umsetzungsprozesse
- Maßnahmen zur weiteren Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung
- Methodische Trainings zur Umsetzung der Problemlösungen
- Coaching von Einzelpersonen oder Gruppen (siehe Modul "COACHING")

Die notwendigen Maßnahmen können nach den Vorgaben der Geschäftsführung und Personalentwicklung durch BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung mittels der nachfolgend aufgeführten Seminarmodule unterstützt werden.

Die Seminarbeschreibung VIVA sowie die weiteren Angebote aus den Seminarmodulen finden Sie im weiteren Anhang.

Das VIVA-SEMINAR ist durch seine Konzeption auch hervorragend als Einzelmaßnahme zur Ergänzung und Unterstützung der bestehenden Personalentwicklungsarbeit geeignet.

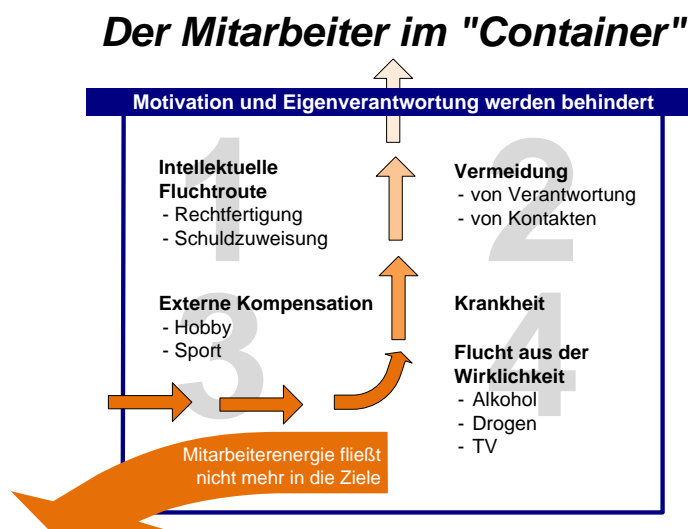
► Detaillierte Beschreibung des VIVA-Seminars zum Projektstart

Der Mensch ist das Ergebnis seiner gegebenen Talente, verbunden mit den erlebten persönlichen Erfahrungen. Er ist von Kindesbeinen an geprägt durch sein Umfeld sowie durch Personen konditioniert. Als Ergebnis dieser Tatsache hat er sich meistens ein sehr festes Weltbild zugelegt.

Viele Erwachsene leben in einem selbst gestalteten "Container".

Die Folge: Der typische Containerbewohner...

- lässt sein Kreativ-Potenzial verkümmern
- geht kein Risiko ein, sieht daher seine Chancen nicht
- will keine Verantwortung übernehmen
- flüchtet sich in Vermeidungsstrategien oder Schuldzuweisungen
- hat eine ausgeprägte Angst vor allem Neuen (Unbekanntem)
- ist satt, bequem, selbstzufrieden und hat kein oder wenig Interesse an notwendigen Veränderungen
- versucht die Einführung neuer Strategien, Methoden und Maßnahmen zu verhindern, sei es durch "Dienst nach Vorschrift" oder durch permanente "Killerphrasen" wie: "Das haben wir doch schon vor Jahren versucht..."
- zeigt bei der Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben wenig Begeisterung



Die Liste dieser Punkte ließe sich beliebig verändern, denn die Kreativität des Ängstlichen und Negativen ist auf das Abblocken von Veränderungen ausgerichtet.

Die Einstellung des Menschen beeinflusst sein Verhalten. Im Falle von Führungskräften bedeutet dies in erhöhtem Maße, dass sie ihre eigene negative Einstellung auf ihre Mitarbeiter übertragen.

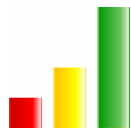
Aus diesem Grunde versagen auch die zahlreichen weltweiten Management-Methoden, wie z.B.

- Management by... Techniken
- Teamorientierung
- Kaizen
- Business Reengineering

Mitarbeiter und Führungskräfte, die mit nur 5 statt 10 Punkten Einsatz an der Einführung oder Umsetzung einer Methode oder Maßnahme arbeiten, erzielen auch nur 5 Punkte Ergebnisse.

Eine 5 Punkte Schonhaltung bedeutet eine Verfehlung der wichtigsten Unternehmensziele.

Fazit:



Zunächst muss die Einstellung der Führungskräfte und Mitarbeiter verändert werden, dann verändert sich automatisch, als Folge der veränderten Einstellung, das Verhalten der Menschen. Es entstehen neue Chancen für den Mitarbeiter und für das Unternehmen. Dieser Veränderungsimpuls erfolgt durch das VIVA-Seminar.

Mit dem VIVA-Seminar wird erreicht, dass...

- Freude und Begeisterung in der Arbeit entstehen und dadurch Leistung und Arbeitsqualität steigen
- Ein Klima von Offenheit, Vertrauen und Ehrlichkeit entsteht
- Führungskräfte und Mitarbeiter Selbstbestätigung in der Arbeit finden
- endlose Rechtfertigungen und Schuldzuweisungen bei Problemen und Konflikten – sowie der damit verbundene Geld- und Zeitverlust entfallen
- Engagierte Mitarbeiter auch mit dem Herzen "JA" zu ihrer beruflichen und privaten Lebensgestaltung sagen

Das VIVA-Seminar hilft dem Einzelnen, Antworten auf Fragen zu bekommen, die etwa lauten können:

- Ist es möglich, dass mir die richtige Einstellung oder das Bewusstsein fehlt?
- Wie kann ich diese erreichen?
- Wie entstehen meine Probleme tatsächlich?
- Warum funktionieren meine Strategien nicht, um sie zu lösen?
- Warum schiebe ich unerledigte Handlungen, dringende Gespräche immer wieder auf?
- Wie kann ich mich von Blockaden freimachen?
- Welche Wege muss ich einschlagen, um mein eigenes Potenzial und das Potenzial Anderer voll zur Entfaltung zu bringen?
- Wie gewährleiste ich, dass Mitarbeitergespräche wirklich nachvollziehbar zu erhöhter Er-Lebensqualität führen?
- Wie erreiche ich, dass Mitarbeiter, Führungskräfte und ich selbst mit ganzem Herzen zu ihrer Aufgabe stehen?
- Wie erziele ich Unternehmensbegeisterung?

Seminarinhalte VIVA:

- Einstellung überprüfen und Bewusst - Sein schaffen
 - Wie bewusst denke, fühle und handle ich?
 - Wie gehe ich mit Veränderungen um?
 - Wie ist meine innere Einstellung zum (Arbeits-)Leben?
 - Welche Grunderfahrungen beeinflussen mich?
 - Wie bewältige ich Probleme im Alltag?
 - Wie nehme ich meine Umwelt wahr?
 - Wie erlebe ich meine Unternehmenskultur?
 - Wie erreiche ich mehr Selbstverantwortlichkeit?
 - Wie entwickle ich Leidenschaft und Begeisterung im Beruf?



- Erfolgreicher Umgang mit Problemen, Ängsten und Programmierungen (selbst antrainierte Verhaltensweisen)
 - Wie reagiere ich auf äußere und innere Zwänge?
 - Mit welchen Vermeidungsstrategien arbeite ich?
 - Sind meine Entscheidungen richtig?
 - Erkenne ich meine Chancen?
 - Lebe ich bewusst in der Gegenwart?
 - Mit welchen Strategien löse ich meine Probleme?
 - Wie erreiche ich eine bessere Kommunikation?
 - Was muss ich tun, um meine Ziele zu erreichen?

Veränderung und Unternehmensbegeisterung durch VIVA-Seminar



- Die 7 Handlungsprinzipien des Erfolges

1. Das Prinzip Selbstverantwortung
(Die Mitarbeiter sind für die Lösung der Unternehmensprobleme und ihrer eigenen Probleme selbst verantwortlich)
2. Das Prinzip Wahlfreiheit
(Die Mitarbeiter haben die freie Wahl, sich aus vollem Herzen für das Unternehmen zu entscheiden und nutzen diese Wahl aktiv)
3. Das Prinzip Spiel und Spielregeln
(Umgang mit Erfolg und Niederlage, Entwicklung und Umsetzung von geschriebenen und ungeschriebenen Spielregeln im Unternehmen)
4. Das Prinzip Energie
(Analyse der Quellen der eigenen Lebensenergie und der eigenen Grundmotivatoren)
5. Das Prinzip Kreativität
(Entwicklung der eigenen Schöpferkraft zur Lösung von persönlichen oder beruflichen Problemen)
6. Das Prinzip Kommunikation
(Offener, positiver und wertschätzender Umgang mit Kollegen, Führungskräften, Mitarbeitern und Kunden)
7. Das Prinzip Bewusst-Sein
(Bewusstes Arbeiten und Leben als Erkenntnisgewinn aus dem VIVA-Seminar)

Methoden VIVA:

- Vortrag
- Einzelarbeiten
- Gruppenarbeiten
- Präsentationen von Einzelpersonen und Gruppen
- Einzelgespräche auf Wunsch von Teilnehmern

Voraussetzung VIVA:

- Grundsätzliche Voraussetzung ist eine innere Bereitschaft, das eigene Handeln zu hinterfragen und für neue Denkansätze offen zu sein.

Ergebnisse VIVA:

- Eine ausführliche Analyse der bestehenden Probleme wird erstellt
- Ungenutzte Energien werden entdeckt und freigesetzt
- Es entstehen Impulse für wichtige Veränderungen im Unternehmen
- Persönliche Fähigkeiten und Unternehmensstärken werden erschlossen
- Denkblockaden oder Ängste vor Veränderungen werden überwunden
- Statt einer Problemorientierung sucht man nach Lösungen
- Neue Strukturen werden umgesetzt
- Die Führungsqualität wird erhöht
- Die unternehmensinterne Kommunikation wird verbessert
- Die Begeisterung für anstehende Aufgaben wird gesteigert
- Selbstverpflichtung aller Teilnehmer am Ende des Seminars

Die Umsetzung dieser Ergebnisse bedeutet für das Unternehmen:

- Die Mitarbeiter und Führungskräfte sind deutlich motivierter und die Arbeitszufriedenheit steigt
- Bei gleichen Lohnkosten erhöht sich die Produktivität der Mitarbeiter in allen Bereichen
- Der Umsatz erhöht sich, die Margen werden verbessert, ein größerer kaufmännischer Erfolg wird erreicht
- Die Kommunikation im Unternehmen wird verbessert und die Prozesse laufen reibungsloser
- Die Unternehmenskultur wird im Sinne einer besseren Wertschätzung positiv beeinflusst

Variante

- Durchführung des VIVA -Seminars als Wanderseminar (2 oder 3 Tage)
(Weitere Informationen zu Wanderseminaren unter <http://www.berkemeyer.net/seminare-coaching/wanderseminare/>)

► Zusammenfassung VIVA

Die Zielsetzung der VIVA-SEMINARE besteht für Mitarbeiter und Führungskräfte darin, durch die Veränderung der persönlichen Einstellung ein positives Verhalten bei der Umsetzung der Arbeitsaufgaben zu erzielen. Es soll das Potenzial geweckt werden, das in allen "Mit-Arbeitern" steckt.

Über die Schärfung des eigenen Bewusstseins werden eine positive Einstellung zur Analyse der Probleme, eine bereichsübergreifende Kommunikation mit dem Umfeld und eine lösungsorientierte Arbeitshaltung erreicht.

Mitarbeiter, die bereits heute überdurchschnittliche Arbeitsleistungen zeigen, sollen intensiv mit in die Entwicklungsmaßnahme eingebunden werden. Sie sollen über eine erneute Orientierung des eigenen Bewusstseins weitere Motivation für zukünftige Aufgaben erhalten. Ebenfalls können diese Mitarbeiter anderen Kollegen helfen und somit eine Coaching-Funktion im Team übernehmen.

Mit der Erhöhung der Motivation sollen Mitarbeiter und Führungskräfte in die Lage versetzt werden, die Strategie des Unternehmens mit hoher Energie erfolgreich umzusetzen. Hierbei bildet die Verbesserung des Verständnisses und der bereichsübergreifenden Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sowie der Kollegen untereinander einen Schwerpunkt. Durch die Mischung der Seminarteilnehmer (Führungskräfte und Mitarbeiter, verschiedene Bereiche wie z.B. Außendienst/Innendienst) wird dieser Prozess nachhaltig unterstützt.

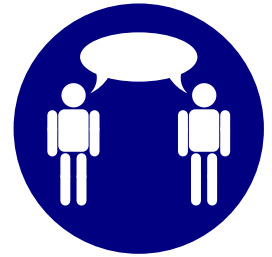
Im Rahmen des Seminars werden sämtliche Problempunkte des Unternehmens von den Mitarbeitern selbst deutlich gemacht und einem Lösungsansatz zugeführt. In einer sich aus dem Seminar ergebenden Analyse werden die aktuellen Probleme aus den Bereichen Führung, Kommunikation, Prozess- und Sachthemen konkret aufgelistet und stehen der Personalentwicklung für die Erstellung eines weiterführenden Maßnahmenplans zur Verfügung.

Hierarchien und Bereiche sollten in den Gruppen bewusst gemischt werden (Empfehlung). Eine Trennung in Mitarbeiter- und Führungskräfte-seminare ist ebenfalls möglich.

Zur Durchführung weiterführender Maßnahmen stelle ich umfangreiche Personalentwicklungs-Module in Form von Coachings und Trainings zur Verfügung.

Zielgruppen und Mengengerüst der VIVA-Seminare:

- Ausgewählte Mitarbeiter
- Ausgewählte Führungskräfte oder Führungskräfte-Nachwuchs
- Besondere Potenzialträger im Unternehmen
- Kommunikations-Interessierte
- Jeweils Gruppen von 12 Personen pro Seminar
- Eine größere Seminargruppe bis zu 25 Personen ist auf Anfrage möglich



Modul "KOMMUNIKATION"

Die Zielsetzung dieses Seminarmoduls besteht in der Optimierung bestehender Wertschöpfungsprozesse durch eine deutliche Verbesserung der internen und externen Kommunikation. Folgende Schwerpunkte schlage ich vor:

- Die Qualität von interner und externer Kommunikation und Organisation
- Beziehungen mit Kollegen, Mitarbeitern und Führungskräften auf- und ausbauen
- Bessere Wertschöpfung durch Teamentfaltung und verbesserte Teamarbeit
- Kommunikation mit den richtigen Methoden umsetzen
- Verbesserung produktiver Prozesse

Im Rahmen dieses Personalentwicklungsmoduls werden Trainingsmaßnahmen zur Kommunikation, Teamentwicklung und Arbeitstechniken für Mitarbeiter und Führungskräfte durchgeführt. Diese unterstützen den Umsetzungsprozess der unternehmerischen Ziele. Hier werden die Grundlagen der Kommunikation vermittelt, um in den Wertschöpfungsprozessen mit erfolgreichen Teams zielgerichteter arbeiten zu können.

Führungstrainings:

Die motivierende Kommunikation der Führungskräfte mit den Mitarbeitern ist der Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Zur Realisierung der im Unternehmen gesetzten Führungsziele unterstütze ich die Arbeit der Führungskräfte mit den entsprechenden methodischen und emotionalen Trainings. Diese Trainings beinhalten einen hohen Anteil an praktischen Übungen, um den Transfer in die erfolgreiche tägliche Führungsarbeit sicher zu stellen.



Die Zielsetzung der Führungskraftstrainings besteht in der Erhöhung der Führungsqualität und einer Verbesserung in den einzelnen Kompetenzbereichen

- soziale und emotionale Kompetenz
- Führungskompetenz
- methodische Kompetenz

Die Thematik der Mitarbeitermotivation und -führung wird intensiv mit dem weiteren Seminarbaustein "Professionelles Feedback" erarbeitet. Mitarbeiter und Führungskräfte können hier aus einem Training von Mitarbeiter-, Zielvereinbarungs- und Konfliktgesprächen eine Rückmeldung zu ihrem eigenen Verhalten durch die Seminargruppe und mittels Videoaufzeichnung bekommen.



Modul "KUNDENORIENTIERUNG"

"Der Verkäufer ist der wichtigste Mitarbeiter des Unternehmens. Ohne ihn gibt es das Unternehmen gar nicht!" Dieser Satz ist sicher nicht ganz richtig – aber auf keinen Fall falsch! Wenn schon gute Produkte und Dienstleistungen entwickelt wurden, sollten sie auch erfolgreich vermarktet werden.

Mit dem Trainingsmodul zur Kundenorientierung unterstütze ich die Umsetzung von Fach- und Sozialkompetenzen am Markt. Neben theoretischen Kenntnissen über die Kommunikation mit dem Kunden und den Verkaufsprozess wird durch ein intensives Praxistraining das "Wie" des Verkaufens vermittelt.

Bausteine des Moduls KUNDENORIENTIERUNG sind u.a. die Trainings "Verkaufs- und Kommunikationstechnik", "Kunden begeistern und gewinnen", "Telefonakquisition" und "Erfolgreich verhandeln". Ziel dieser Maßnahmen ist der systematische Aufbau der methodischen und emotionalen Kompetenz von kundenorientierten Mitarbeitern im Innen- und Außendienst.

Um die Trainingsmaßnahmen gezielt auf eine Verkaufsmannschaft abzustimmen, ist eine vorherige Außendienstbegleitung mit Einzelfeedback und Analyse für die Vertriebsleitung sinnvoll. Pro Arbeitstag wird hierbei jeweils ein Außendienstmitarbeiter begleitet und gecoacht. Diese Begleitung erfolgt als ein offener Kommunikationsprozess mit schriftlichen Ergebnisberichten an Mitarbeiter und Führung.

Mit den Trainingsbausteinen des Moduls KUNDENORIENTIERUNG werden für Mitarbeiter im Innen- und Außendienst folgende Fragen beantwortet:

- Wie funktioniert eine erfolgreiche kundenorientierte Kommunikation?
- Wie erlange ich emotionale Kompetenz?
- Sind alle Verkäufer willens und in der Lage, erfolgreich zu akquirieren?
- Haben die Mitarbeiter des Unternehmens alles, was möglich ist, getan, um Kunden und Interessenten zu begeistern?
- Wie erreiche ich eine dauerhafte Kundenbindung und nachhaltige Kundenbegeisterung?
- Wie gewinne ich neue Kunden?
- Was kann ich dazu beitragen, das eigene Unternehmen noch erfolgreicher zu machen?



Modul "COACHING"

Die Umsetzung erlernter Fähigkeiten in der Praxis.

Mit der Methode des Coachings sichere ich die in den Seminaren erreichten positiven Ergebnisse ab und entwickle damit einen dauerhaften Erfolg für Ihr Unternehmen. Diese Coaching – Maßnahmen haben immer zum Ziel, das theoretisch erlernte Wissen konkret im Alltag anzuwenden.

Hierbei sind folgende Coachings möglich:

- Coaching von Einzelpersonen in freiem Konzept oder nach Vorgabe der Unternehmensführung
- Coaching von Gruppen und Arbeitsteams
- Begleitung und Moderation von Teamsitzungen
- Begleitung und Moderation von Konfliktlösungsgesprächen (kann sich direkt aus dem VIVA-Seminar heraus ergeben)
- Tagesbegleitung von Mitarbeitern im Innen- und Außendienst
- Erlernen und Umsetzen von Mitarbeiterkritik- oder Feedbackgesprächen
- Konzeption und Moderation von Meetings

Das Coaching bietet zweifachen Nutzen:

Zunächst eine konkrete Hilfestellung für die Persönlichkeitsentwicklung des Coachees mit einem Feedback zu seinem Arbeitsverhalten und der gemeinsamen Erarbeitung von neuen Verhaltens- und Kommunikationsstrategien.

Zusätzlich kann nach Vereinbarung aus dem Coaching von Mitarbeitern heraus eine Personalbeurteilung der fachlichen und sozialen Fähigkeiten in der konkreten Arbeit erfolgen. Da bei einem Einzelcoaching Diskretion (auch gegenüber der Führungskraft) Voraussetzung ist, muss eine gewünschte externe Beurteilung offen an die Mitarbeiter kommuniziert werden, damit dann der weitere Entwicklungsprozess ebenso offen mit den Mitarbeitern gestaltet werden kann.

Im Falle eines Konflikts unter Kollegen oder zwischen Mitarbeitern und Führungskraft bekommt der Coach die Aufgabe eines Vermittlers zwischen beiden Parteien. In einem kontrollierten Prozess werden die verschiedenen Aspekte des Konflikts aufgearbeitet. Beide Seiten stellen ihre Probleme und Erwartungen dar und daraus wird eine gemeinsame Lösung erarbeitet.

Über die Art und Weise sowie die Häufigkeit von Coachings findet vor Beginn und bei Bedarf auch während des Personalentwicklungs-Projektes eine endgültige Abstimmung statt.

Eine alternative Möglichkeit zum Coaching durch externe Berater ist die Ausbildung und Einsetzung von internen Moderatoren.

▶ Coaching-Konzept



"Coaching – eine Chance zur Wegfindung"

1. Klärung des Coaching-Bedarfs

Jeder Mensch ist irgendwann einmal in seinem Leben unzufrieden – ein ganz natürlicher Zustand. Denn wir leben mit unseren Hochs und Tiefs, jeder neue Tag bringt Erfolge und Niederlagen. So unterliegen wir emotionalen Schwankungen. Problematisch wird es erst, wenn der größte Teil des eigenen Lebens als Tief erlebt wird und aus Sicht des Betroffenen die persönlichen Erfolge ausbleiben. Verfestigt sich dieser Zustand, kann eine Hilfe von außen sinnvoll sein.

Die Schwierigkeit liegt nämlich darin, dass der Betroffene seine eigene Situation sehr unreflektiert wahrnimmt; seine Prägung und seine Erfahrungen im bisherigen Leben verstellen ihm die Sicht auf Handlungsalternativen. Dieser Prozess erfolgt zum hohen Anteil unbewusst. Wenn man sich des Problems nicht bewusst ist, kann man es auch nicht angehen. Hierbei ist es nicht entscheidend, ob man sich tatsächlich "objektiv" (Anm.: "Objektiv" gibt es eigentlich gar nicht!) in einem Tief befindet oder es sich nur um eine "gefühlte" Schwierigkeit handelt. Das Gefühl ist die momentan erlebte Wahrnehmung und damit wirkt sie auch. Die einzig bewusste Wahrnehmung ist dann nur noch der Wunsch, etwas zu verändern, allerdings ist häufig nicht klar, wo der Ansatz für eine Veränderung überhaupt liegen könnte. An dieser Schnittstelle kann ein Coaching (Lösungs- und zielorientierte Begleitung von Menschen zur Förderung der Selbstreflexion und der Selbsthilfe) zum Einsatz kommen.

Wichtig ist nun, durch eine Reflexion herauszufinden, wo die eigenen Wünsche, Hoffnungen, Ziele und Ansprüche liegen und wie sie umgesetzt werden sollen. Auf diesem Weg begleite ich als Coach den zu Coachenden (Coachee). Hierbei ist es für mich im Rahmen eines erfolgreichen Coachingprozesses uninteressant, wie die Erwartungshaltung des Umfeldes aussieht – es geht für den Coachee zunächst nur darum, seine persönlichen Ziele zu definieren. Wer mit sich selbst klarkommt und seine eigene "innere Wellness" erreicht, kommt dann auch wieder mit seinem Umfeld klar.

2. Coaching als akute Maßnahme – oder als sinnvolles Training zur persönlichen Entwicklung

Der Einstieg in das Thema Coaching erfolgt – wie oben geschildert – meist über eine oder mehrere aktuelle "Baustellen", die man mit Hilfe eines externen Coaches bewältigen möchte. Ich verstehe Coaching aber auch gerade dann als eine sinnvolle Maßnahme, wenn der Coachee als Profi arbeiten und leben möchte. Hier resultiert dann der Coachingauftrag nicht aus einer akuten Problematik, sondern wird als eine sinnvolle Trainingsmaßnahme zur persönlichen Weiterentwicklung gesehen. Ziel dieses in regelmäßigen Zeitintervallen durchgeführten Coachings ist eine stetige persönliche Verbesserung, das Stellen neuer Fragen und das Finden anderer Antworten für die eigene berufliche und private Lebensgestaltung.

Die in diesem Sinne erfolgenden Coaching-Gespräche sind dann als eine permanente Begleitung des Coachees in der Regel keine Termine mit hoher psychischer Belastung, sondern werden oft sogar als willkommene Abwechslung vom typischen Alltag empfunden. Diese Termine kann ich auf Wunsch des Coachees auch in einem lockeren Rahmen stattfinden lassen, z.B. in Form einer bewussten Auszeit an einem entfernten Ort, einer gemeinsamen Freizeitgestaltung oder der Durchführung einer sportlichen Aktivität wie dem Wander-Coaching (Informationen zum Wander-Coaching unter www.download.ff-akademie.com/Wandercoaching.pdf).

3. Meine Qualifikation als Coach

Wer in der Lage ist, die notwendige Reflexion allein durchzuführen, kann sich sozusagen "selbst coachen". Dies wäre das Maximalziel für ein bewusstes und zufriedenes Leben. Die meisten Menschen benötigen, da ihre Schwierigkeiten ja durch unbewusstes Verhalten entstehen, eine Hilfe von außen. Diese Hilfe gebe ich als Coach mit einer langjährigen Erfahrung als Mitarbeiter, Führungskraft und Trainer in etlichen Unternehmen und Institutionen in Deutschland. Meine Ausbildung als Coach erfolgte 2002 im Rahmen meiner Qualifizierung zum Trainer für Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation bei Wolfgang Kühl, Institut für Veränderungsmanagement, Wanfried-Völkershäuser. Wichtig ist hierbei der Hinweis, dass meine Ausbildung nicht den Bereich NLP oder Psychologie umfasst. Falls Anforderungen in diesen Bereichen bestehen oder der Coachee eine therapeutische Begleitung benötigt, empfehle ich entsprechende Kollegen.

4. Veränderungsbereitschaft

Für ein erfolgreiches Coaching setze ich das Bestehen einer Bereitschaft zur Veränderung voraus. Wer bereit ist, ehrlich mit sich selbst umzugehen, einmal genau in den Spiegel zu schauen, um dann neue Maßnahmen für sich und sein Leben zu ergreifen, hat die Chance auf einen erfolgreichen Veränderungs- und Verbesserungsprozess. Wenn diese grundsätzliche Bereitschaft fehlt, kann kein langfristig positiver Prozess in Gang gebracht werden. Eine Delegation der eigenen Probleme nach außen ("machen Sie, dass es mir besser geht") funktioniert nicht. Durch ein starkes Einwirken von außen kann zwar kurzfristig das Handeln verändert werden, aber nicht die innere Haltung. Langfristig wird man wieder in seine alte Verhaltensweise zurückfallen.

5. Themen des Coachings

Ganz allgemein sind die Themen meines Coachings eine Standortbestimmung, eine Zielfindung und dann eine Wegbegleitung durch mich als Coach. Mögliche Einzelthemen:

- Standortbestimmung in der Lebens- und/oder Berufsbiografie
- Prozesse der Ziel- und Entscheidungsfindung sowie deren Umsetzung
- Neue berufliche Herausforderungen
- Die Rolle als Führungskraft
- Work-Life-Balance
- Konflikte in Partnerschaft, Familie, Beruf
- Bewältigung von Umbruch- und/oder Krisensituationen
- Vorbereitung auf wichtige Gespräche, Prüfungen oder Präsentationen
- Allgemeiner und ggfls. regelmäßig terminierter Austausch zur beruflichen und privaten Weiterentwicklung

6. Ablauf eines Coachings

Zunächst verschaffe ich mir durch ein Gespräch einen allgemeinen Eindruck von der Situation des Coachees. Dieses Gespräch dient für beide Seiten zur Informationsgewinnung und Prüfung, ob man überhaupt zusammenarbeiten will. Wird dies bejaht, beginnt der Coachingprozess wie folgt:

1. Der Coachee muss das Ziel des Coachings definieren.
Die Verantwortlichkeit zur Umsetzung liegt allein bei ihm selbst.
2. Als Gesprächsbasis werden gegenseitiger Respekt, Wertschätzung und Vertraulichkeit vereinbart.
3. Es werden regelmäßige Gesprächstermine vereinbart.
4. Der Coach erläutert die Grundlagen des Coachings
(Grundlagen der Wahrnehmung, selbstverantwortliches Leben, Lebensziele, Wahlmöglichkeiten im Leben usw.).
5. Erläuterung des Coachingprozesses durch den Coach
("Fahrplan" der Vorgehensweise).
6. Feststellung der positiven Aspekte der Lebenssituation
(Was ist gut in Ihrem Leben, was läuft richtig rund?).
7. Feststellung der aus Sicht des Coachees notwendigen Verbesserungen.
8. Klärung des Handlungsrahmens
(Was brauchen Sie in welcher Zeit für das Erreichen der geplanten Verbesserung?).
9. Klärung des Umfeldes
(Passt das, was Sie wollen und brauchen, in Ihr soziales und berufliches Umfeld?).
10. Entwicklung einer Handlungsstrategie
(Wie wollen Sie Ihre Ziele konkret erreichen?).
11. Vereinbarung von Maßnahmen zur Erreichung der selbst gesteckten Ziele.
12. Vereinbarung von Maßnahmen zur Kontrolle
(Selbstkontrolle, unterstützt durch den Coach).

7. Der Ort für ein Coaching

Der Ort für gemeinsame Gespräche kann vom Coachee frei gewählt werden. Bei einem Coaching in einem Unternehmen ist die Mindestvoraussetzung ein separater Raum, aus dem das Gesprochene nicht nach außen dringen kann. Günstiger für ein offenes Gespräch ist aber immer ein Ortswechsel weg vom beruflichen oder privaten Alltagsort. Dies ist eine gute äußere Hilfestellung für einen neuen Blick auf die persönliche Situation. Für ein Coaching "in Bewegung" empfehle ich eine nicht zu anstrengende Aktivität mit vielen Gelegenheiten für das Gespräch.

8. Organisation und Kosten

Das Erstgespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Aufnehmen von persönlichen Daten, die für die zukünftige Zusammenarbeit wichtig sind, sowie der Zielklärung (was, wohin). Dieses Gespräch ist grundsätzlich kostenfrei. Danach kann das Coaching stundenweise (60 Minuten) oder aber in Tagessätzen abgerechnet werden. Für die Höhe des Coaching-Satzes treffe ich eine entsprechende Vereinbarung, die auch die weiteren Maßnahmen im Unternehmen berücksichtigt.

Sie finden meinen schriftlichen Coachingvertrag und die Coachingbedingungen unter folgenden Links:
<http://www.download.ff-akademie.com/CoachingvertragBU.pdf>
<http://www.download.ff-akademie.com/Coachingbedingungen.pdf>

9. Nutzen des Coachings

Im Rahmen einer Coaching-Maßnahme sollte immer der Nutzen des Coachings in den Vordergrund gestellt werden. Der "Wert" eines Coachings kann am besten an der erlebten Qualität der Zielerreichung festgemacht werden. Coaching rechnet sich immer, wenn die erreichte Verbesserung der Ist-Situation zu einer verbesserten Wertschöpfung führt. Für das private Leben kann diese Wertschöpfung in der Findung neuer Ziele oder der Erreichung einer höheren Lebens-Zufriedenheit bestehen. Somit wird der Nutzen des Coachings hier häufig subjektiv eingeschätzt, da er nicht in einen konkreten Eurowert umgerechnet werden kann.

Für den beruflichen Bereich ist die Rechnung einfacher, da die unternehmerische Wertschöpfung i.d.R. klar errechnet werden kann. Hierzu ein praktisches Beispiel: Ein Manager mit jährlichen Kosten in Höhe von 200.000 Euro für das Unternehmen kommt nicht mehr mit seiner Aufgabe klar, obwohl er über Jahre eine hervorragende Arbeitsleistung erbracht hat. Inzwischen leiden seine Arbeitsergebnisse in ihrer Qualität so erheblich, dass die Wertschöpfung für das Unternehmen gegen Null tendiert oder dieser Prozess sich in der Firma sogar kontraproduktiv auswirkt. Sollte man sich nun für ein Coaching entscheiden, wären die Kosten für ein Coaching mit den jährlichen Ausfallkosten des Managers in Höhe von 200.000 Euro zu vergleichen.

10. Coaching-Varianten

Das von mir angebotene Coaching kann nicht nur als Einzelcoaching erfolgen, sondern es sind auch Varianten mit mehreren Personen möglich. Beispiele aus dem beruflichen Bereich: Zwischen zwei Mitarbeitern oder Führungskräften kann eine Konfliktklärung im Coaching durchgeführt werden. Für ein Arbeitsteam ist ebenfalls ein Gruppencoaching möglich. Eine Krisensituation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter kann durch mich als Coach moderiert werden.

Für eine erfolgreiche Durchführung sollte eine zu coachende Gruppe relativ klein sein. Als Faustformel sollte die Coaching-Gruppe im Unterschied zu einem klassischen Seminar in der Anzahl der Teilnehmer die Hälfte einer Seminargruppe aufweisen und somit eine Personenzahl von 4-6 Mitarbeitern nicht überschreiten.

► **Zusammenfassung der Module zur Personalentwicklung**

Gemeinsame Definition der Ausgangssituation ◀◀◀

Konzept zu Veränderung und Begeisterung liegt nicht vor	Konzept zu Veränderung und Begeisterung liegt vor, Erfahrung zur Umsetzung fehlt	Konzept zu Veränderung und Begeisterung liegt vor, wurde aber unzureichend umgesetzt
Entwicklung eines Veränderungskonzepts und Personalentwicklungskonzepts gemeinsam mit BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung	Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Umsetzung des Veränderungskonzepts gemeinsam mit BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung	Fehleranalyse und Neuentwicklung eines Maßnahmenplans zur Umsetzung geplanter Veränderungen gemeinsam mit BERKEMEYER Unternehmensbegeisterung

Modul "PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG"

VIVA-Seminar für alle Mitarbeiter mit den Themen:

- Einstellung und Bewusst-Sein
- Eigenmotivation und Erfolgsorientierung
- Strategie des aktiven Handelns

Ergebnisse des VIVA-Seminars

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse ▪ Feststellung des qualitativen Potenzials für die Umsetzung von Prozessen ▪ Schaffung von Bewusstsein für eigene Potenziale ▪ Vollständige Analyse aller Unternehmensprobleme ▪ Erzielung einer positiven Einstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung der Umsetzungsqualität ▪ Verbesserung der Kommunikation ▪ Optimierung des Führungsverhaltens ▪ Tiefergehendes Verständnis in der Beziehung Führungskraft – Mitarbeiter ▪ Erlangung von Veränderungskompetenz
---	---

Festlegung weiterer optionaler Maßnahmen

Seminarmodul "KOMMUNIKATION"

Führungskräfte-Seminare - Erhöhung der Führungskompetenz - Entwicklung von Unternehmenskultur und Führungsleitlinien - Mitarbeitercoaching	Professionelles Feedback - Feedback zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten - Konflikttraining - Besprechungen zielorientiert leiten	Kommunikation und soziale Kompetenz - Grundlagen der Kommunikation - Rhetorik - Emotionale Intelligenz - Teamtrainings	Persönliche Arbeitstechnik - Zielgerichtete Gestaltung von Arbeitserfolg - Setzung von Prioritäten - Zeitmanagement
--	---	---	---

Seminarmodul "KUNDENORIENTIERUNG"

Marketing und Verkauf - Vertriebsbegleitung zur Qualitätsanalyse - Verkaufsseminare - Verhandlungstraining - Kundenorientierung	Kunden begeistern und gewinnen - Erfolgreiche Kundenkontakte - Dauerhafte Kundenbindung erzielen	Telefonakquisition - Erfolgreiche Terminvereinbarung - Telefonmarketing - Beschwerdemanagement	Erfolgreich verhandeln Glänzend präsentieren - Strategien und Methoden einer Verhandlung - Präsentationstechnik - Andere überzeugen
--	---	--	---

Modul "COACHING"

- Coaching als Managementbegleitung
- Coaching für Mitarbeiter zur Absicherung der Seminarergebnisse
- Kommunikationsklärung: Klärung von Beziehungsproblemen und Vereinbarung einer Verhaltensänderung
- Begleitung von Teamsitzungen, Meetings, Managementzirkeln, Mitarbeiterbesprechungen usw.

P R O J E K T C O N T R O L L I N G

P R O J E K T C O N T R O L L I N G

www.unternehmensbegeisterung.com

25

► **Vorträge**

Zusätzlich zu den Möglichkeiten, mit Projekten, Seminaren, Workshops und Coachings zusammen zu arbeiten, besteht die Option, Ihre Personalentwicklungsarbeit sowie Unternehmenstagungen mit Vorträgen zu Themen des Change Management und der Unternehmensbegeisterung zu unterstützen.

Diese Vorträge decken folgende Themenbereiche ab: Motivation, Begeisterung, Kommunikation, Führung, Change Management, Coaching, Kreativität und Innovation, Persönlichkeitsentwicklung, Leadership, Teamentwicklung und Excellence im Vertrieb

Die möglichen Themen:

- **Unternehmensbegeisterung – wie Sie das Feuer in Ihren Mitarbeitern entfachen**
- **Das Leben ist ein Wunschkonzert – wie Sie erreichen, was Sie sich wünschen**
- **Kundenorientierung – schon ein alter Hut?**
- **Teamentfaltung – Potenzialerkennung und Talentmanagement für die Entwicklung erfolgreicher Arbeitsteams**
- **Arbeit macht Spaß – oder krank**
- **Die Führungsqualität der Zukunft: Veränderungskompetenz**
- **Satte Löwen jagen nicht – warum uns Ziele auf Trab halten**
- **Erfolgreich verhandeln – der Kunde als Feind oder Partner?**
- **Märkte ändern sich! Unternehmen ändern sich?! Ändern sich die Menschen??**
- **Verkaufen macht Spaß**
- **Keine Angst vor Veränderungen - Nutzen Sie die Chance für Ihre persönliche Entwicklung**
- **"Schatz, wir müssen reden..." – warum Kommunikation der Schlüssel zum Unternehmenserfolg ist**
- **Tag des Mitarbeiterpotenzials**
- **Sie sind einzigartig! Und weshalb produzieren Sie Standards?**
- **Warum wir so gerne tote Pferde reiten – Wie man Veränderungen erfolgreich initiiert und umsetzt**
- **Das Anti-Stress-Gesetz - So sorgen Sie für Ihre Balance zwischen Anspannung und Entspannung**

Die Themenliste mit der genauen Beschreibung der Vortragsinhalte erhalten Sie unter folgendem Download- Link: <http://www.download.ff-akademie.com/Vortragsliste.pdf>

Weitere Informationen, aktuelle News, kostenlose Downloads zum Thema Personalentwicklung, aktuelle Angebote und vieles mehr erhalten Sie auf meiner Homepage www.unternehmensbegeisterung.com