

Xtrain - Texte

Kommunikation - Visionsarbeit - Spezialseminare

Verhaltenstraining

Im ostasiatischen Kulturkreis geht man davon aus, dass der Mensch in erster Linie ein Körper IST, während ein Mensch in der westlichen Hemisphäre glaubt, dass er einen Körper HAT. Ist der menschliche Körper tatsächlich in erster Linie ein Instrument unseres Geistes, ein Hilfsmittel, um schnell unsere Ziele zu verwirklichen? Vieles spricht dagegen. Unsere Körpersprache und unser Verhalten beeinflusst unsere Glaubhaftigkeit und unsere Wirkung auf andere deutlich mehr, als es unsere Worte tun. Tatsächlich machen Körpersprache und Stimme über 90% unserer Kommunikation aus. Diese Tatsache ist vielen bekannt und doch wird es uns im Gespräch viel zu selten bewusst. Zu sehr ist unsere Aufmerksamkeit durch das permanente Ringen um Worte, Inhalte und Strategien gebunden.

Dabei sollten wir es besser wissen: Die meisten unserer Probleme entstehen durch unser Verhalten, durch Bewegungen, Gesten, Blicke, durch unsere Stimme.

In der Wahrnehmung anderer Menschen folgen wir seit unserer Geburt diesen Eindrücken, nur unser Verstand wehrt sich gegen die Einsicht, dass es im Umgang mit anderen Menschen eben nur sehr wenig auf den Inhalt ankommt. Dabei sollte nicht nur der sprunghafte Anstieg psychosomatischer (z.B. stressbedingter) Erkrankungen ausreichend belegen, wie sehr wir alle Körper SIND

Verhaltensorientierte Trainings sollten in einer kleineren Gruppe bis max. 12 Personen stattfinden, um eine optimale Wirkung entfalten zu können. Ebenso ist es wichtig, die vorgesehene Trainings- oder Seminarzeit nicht auf ein Minimum zu begrenzen. Um sich seines Verhaltens bewusst(er) zu werden, oder sogar das eigene Verhalten zu verändern, braucht jeder Mensch Zeit. Zeit für einen Prozess, der nicht nur Verstehen, sondern eben auch Begreifen ist.

Unsere Methoden sind in allen verhaltensorientierten Seminaren nahezu identisch: Es gibt natürlich Vorträge, Diskussionsrunden, Einzel- und Gruppenarbeiten, aber eben auch viele praktische und anschauliche Übungen und Spiele. Gelegentlich machen wir kleine Einheiten im Freien für das sinnliche Erleben und zwischendurch immer wieder "Durchlüfter", die Körper und Geist auf unterhaltsame Weise erfrischen und aktivieren. Unverzichtbar sind ebenso verschiedene Rollenspiele und szenische Elemente, die teilweise auch auf Video dokumentiert und gemeinsam besprochen und ausgewertet werden. Aber davor braucht bei uns keiner Angst zu haben, da kommen wir gemeinsam ganz langsam und vorsichtig hin und wer nicht will, der muss auch nicht.

Für die Präsentation im Internet haben wir im Bereich Verhaltenstraining unsere vier erfolgreichsten Themen herausgesucht, die Sie sich online etwas näher anschauen können:

Körpersprache. Die Signale des Körpers erfolgreich nutzen

Konfliktmanagement. Durch richtige Konfrontation zur effektiven Kooperation.

Führungskräftetraining kompakt. Der professionelle Umgang mit Gruppen und Teams.

Professionell Verhandeln. Ziele durchsetzen – Ziele erreichen.

Selbstverständlich haben wir noch zahlreiche andere Themenbeispiele in unserem Angebot und senden Ihnen auf Anfrage auch dazu gerne ein kurzes Exposé zu.

[Kurzinformation anfordern](#)

Aber nicht vergessen: Wir konzipieren genau nach Ihrem Bedarf und nach Ihren Wünschen ein passendes Seminar zu Ihren Zielvorgaben.

Körpersprache

Die Signale des Körpers erfolgreich nutzen.

Auftreten und Verhalten sind mit Abstand die wichtigsten Kriterien bei der Beurteilung eines Menschen. Trotzdem versuchen nur wenige sie bewusst einzusetzen. Zu schwierig erscheint die Kontrolle über die Vielzahl verschiedener Gesten und Bewegungen. Besonders weil die Konzentration auf diese Signale einfach zuviel Aufmerksamkeit erfordern würde. Doch das muss nicht sein!

In diesem Seminar wird Ihnen eine einfache und effektive Methode vermittelt, die Signale des Körpers bei sich und anderen mit Leichtigkeit zu erkennen, zuzuordnen und entsprechend darauf zu reagieren. Schon nach kurzer Zeit können Sie auch mit Ihrer Körpersprache jede Situation kontrollieren, eine "gute Figur machen" und einen überzeugenden Eindruck hinterlassen.

Inhalt

1. Grundlagen

Bewusste und unbewusste Körpersprache.

Was bedeutet Körpersprache?

Welche Signale sind wichtig? Wie kann man sie zusammenfassen?

Die Elemente: Raum – Haltung – Gestik – Blicke – Mimik – Rhythmus -
Tempo

2. Mechanismen der Körpersprache

- Körpersprache zwischen Instinkt und Macht.
- Was sagt man während man nichts sagt?
- Die tägliche Flut der Signale.
- Suche nach dem Gleichgewicht.
- Der Mechanismus von Dominanz und Unterwerfung

3. Die neue Technik

- Körpersprache in Interaktion
- Signale schnell erkennen und schnell reagieren.
- Wie lässt sich eine Situation kontrollieren.
- Praktische Übungen und Rollenspiele in Beispielsituationen.

4. Balance Status

- Die sinnvolle Umkehr des Überlegenheitsprinzips.
- Die asiatische „Kampftechnik“ der Körpersprache.
- Beispiele, Tipps und Tricks aus der Praxis.

Konfliktmanagement

Durch richtige Konfrontation zur effektiven Kooperation

Konflikte am Arbeitsplatz sind belastend, können gewünschte Veränderungen blockieren und die Zufriedenheit aller Beteiligten deutlich einschränken. Auf der anderen Seite ist es nicht möglich (und auch nicht sinnvoll), Konflikte völlig zu verhindern. Wie schafft man es

aber, die Eskalation eines Konfliktes zu vermeiden, Konflikte rechtzeitig als solche zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren?

In diesem Seminar können die Teilnehmer lernen, ihre persönlichen Stärken und Schwächen im Umgang mit Konflikten zu erkennen, um so besser Konfliktsituationen zu bewältigen. Durch die aktive und praxisorientierte Auseinandersetzung im Seminar lernen die Teilnehmer neue Verhaltensmöglichkeiten kennen und anwenden.

1. Beschreibung eigener Konfliktsituationen (am Arbeitsplatz)

2. Analyse der Konfliktsituationen

Konfliktgegenstand

Konfliktverlauf

Konfliktparteien

Grundeinstellung zum Konflikt

Dynamik des Konflikts - Eskalationsstufen

3. Erkennen des eigenen Konfliktverhaltens

- Typische Verhaltensmuster im Umgang mit Konflikten erkennen.
- Selbsteinschätzung – persönliche Stärken und Schwächen im Umgang mit Konflikten identifizieren.
- Fremdeinschätzung – Rückmeldung zum eigenen Konfliktverhalten erhalten.
- Kommunikationsfallen

4. Mechanismen der Konfliktlösung

- Gesprächsführung in schwierigen Gesprächen
- Umgang mit Störungen und Irritationen.
- Entwickeln von Verhaltensalternativen.
- Interventionsmöglichkeiten in konflikthafter Situationen.
- Systematische Konfliktlösung

5. Konstruktive Veränderung von Rahmenbedingungen

- Geeignete Umgebung für ein Konfliktgespräch.
- Aufbau eines positiv- konstruktiven Gesprächsklimas.
- Gesprächseinsieg, -unterbrechungen und -ende.
- Zieldimension, Sachdimension und Affektdimension eines Konfliktgesprächs.
- Nachbereitung eines Konfliktgesprächs.

6. Spezielle Aspekte der Konfliktbearbeitung

- Umgang mit verbalen Angriffen und Kränkungen
- Umgang mit eigener Verärgerung.
- Umgang mit Sympathie und Antipathie.
- Umgang mit Ohnmacht.

7. Übertragungsmöglichkeiten des Gelernten in den beruflichen Alltag

- Konkrete Handlungsansätze
- Vorbeugende Maßnahmen zur Konfliktvermeidung.

Führungskräftetraining kompakt

Der professionelle Umgang mit Gruppen und Teams

Die Aufgaben, die ein Gruppen- oder Teamleiter zu bewältigen hat, erfordern Kenntnisse, die meistens nicht im direkten Zusammenhang mit der bisherigen beruflichen Tätigkeit stehen. Methoden zur Gruppenführung, Maßnahmen zur Motivation und Zielfindung

innerhalb der Gruppe und das richtige Verhalten in Konfliktsituationen sind aber für eine effektive Teamarbeit unverzichtbar.

Die wichtigsten Aspekte dieser modernen Führungsinstrumente wurden in diesem dreitägigen Kompaktseminar zusammengestellt und speziell auf die Bedürfnisse von Teamleitern abgestimmt. Mit diesen Werkzeugen lassen sich selbst komplexe und schwierige Situationen gut und ohne unnötigen Kraftaufwand organisieren und bewältigen. Alle Team-Mitglieder können motiviert in die laufende Arbeit eingebunden werden, die internen Konflikte und „Reibereien“ werden auf ein Minimum begrenzt.

1. Führungsstile erkennen und nutzen.

Welche Führungsstile gibt es und welchen vertrete ich? Vorteile und Nachteile. Was kann man mit einem Führungsstil verändern und bewirken.?

Welcher Führungsstil ist in welcher Situation sinnvoll?

Alle Klarheiten beseitigt? Warum psychologische Modelle wenig hilfreich sind.

2. Gruppenbildung – Gruppendynamik

- Gruppenphasen in Sitzungen / Was ist wichtig bei der Planung von Veranstaltungen und Meetings?
- Beschaffenheit einer Gruppe / Wie bekomme ich den Durchblick?
- Kompetenzorientierte Aufgabenverteilung / Wie nutze ich das Potenzial jedes Einzelnen am besten?
- Einer gegen alle? Alle gegen Einen? / Destruktive Dynamiken erkennen und verhindern.

3. Motivation und Zielfindung

- Wie lässt sich eine Gruppe motivieren. Ansätze und Überlegungen.
- Gemeinsame Zielfindung – gemeinsamer Weg. / Vereinheitlichung individueller Interessen.
- Wie führe ich eine Zukunftswerkstatt (o.ä.) durch. Sinn und Zweck dieser Maßnahme.

4. Konfliktmanagement

- Vermeidung von Störmanövern und Kompetenzstreitigkeiten.
- Wenn schon streiten, dann aber richtig! – Konfliktmanagement.
- Angemessene Intervention: Körpersprache und Verhalten.

Professionell Verhandeln

Ziele durchsetzen – Ziele erreichen

Im beruflichen Alltag (und nicht nur da) gibt es zahlreiche – oft verfahrenere – Situationen, in denen kontroverse Standpunkte zu Spannungen führen, so dass eine gemeinsame Lösung und damit ein tragfähiges Ergebnis nicht mehr möglich scheint.

In diesem Seminar lernen Sie Vorgehensweisen kennen, die die Starrheit der unterschiedlichen Ausgangspositionen in flexible Alternativen umzuwandeln vermögen und dabei dennoch für alle Verhandlungsparteien akzeptabel sind (und bei deren Ergebnis Sie nicht "den Kürzeren" ziehen).

Sie gewinnen einen vertiefenden Einblick in den Prozess des Verhandeln und können dabei Ihre persönliche Verhandlungsfähigkeit steigern.

1. Persönliches Profil ermitteln

Das eigene Verhalten wird untersucht:

Wo liegen meine Stärken und Schwächen?

Welche Wirkung(en) erzeuge ich bei meinen Gesprächspartnern?
Welches Bild habe ich selbst von mir? Wie möchte ich erscheinen?

2. Verhandlungstechnik

- Grundlagen der Kommunikation und ihrer Wirkungsweise
- Gesprächsvorbereitung
- Wirksame Argumentations- und Verhandlungstechniken
- Umgang mit Kritik
- Umgang mit Formen manipulativer Dialektik: Aggression/ Provokation/ Emotion
- Rhetorik und Wortwahl/ Fragetechnik/ Feedbackregeln

3. Professionelles Verhalten in schwierigen Situationen

- Grundlagen der Körpersprache
- Wie positioniere ich mich zu meinen Gesprächspartnern?
- Wie erkenne ich wichtige Signale, wie deute ich sie?
- Wie kann ich schnell und richtig auf eine unvorhergesehene Situation reagieren?
- Strategien während der Gesprächsführung
- Wie führe und lenke ich den Verlauf eines Gesprächs?

4. Praktische Übungen

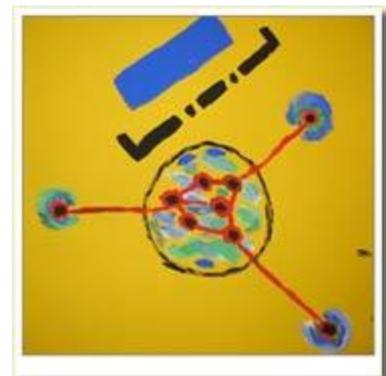
- Übungen und Rollenspiele anhand von Beispielen aus der täglichen Praxis
- Tips und Tricks für den Alltag
- Videoprotokoll und Analyse
- Entspannter kommunizieren: Typische Verhaltensbremsen und wie man sie löst

Vision & Leitbild

Ohne Ziel – keine Motivation. Wer nicht mehr weiß, warum er etwas macht, macht es schlecht oder gar nicht mehr. Nichts braucht ein Mensch so sehr wie den Glauben an einen Sinn. Ohne Sinn verliert jedes Tun an Bedeutung und jeder Handgriff an Kraft.

Hoffentlich vorbei sind die Zeiten, in denen sich ganze Abteilungen zur sinnentleerten "Teambildung" getroffen haben. Endgültig Geschichte hoffentlich auch die Zeiten, wo man sich mit höller'schen Urschreien (oder war das ein anderer? - egal) und albernen Beschwörungsformeln zwei weitere Wochen Motivation abgerungen hat.

Als Richtung für eine moderne Personalführung und Personalentwicklung hat sich in den letzten Jahren glücklicherweise immer mehr die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine Entwicklung ohne Inhalte weder sinnvoll noch besonders nachhaltig ist.



Es ist die Zeit, in der Visionen und Ideale eines Unternehmens offen diskutiert werden. Die Mitarbeiter wollen beteiligt werden an der Ausrichtung ihres Unternehmens, wenn sie motiviert die Veränderungen mittragen sollen.

Dieses Ziel lässt sich mit zahlreichen Ansätzen erreichen: Ausgehend von den Interessen, Stärken und Wünschen jedes einzelnen Mitarbeiters wird die Grundlage einer neuen Unternehmenskultur entwickelt oder ein bestehendes Unternehmensleitbild in seine Wirklichkeit übertagen (Balanced Scorecard). Die Mitarbeiter sind oder werden von den Zielen und Motiven ihres Unternehmens überzeugt, weil sie sich selbst darin wiederfinden.

Es wird die Schnittmenge ermittelt zwischen den Zielen des Unternehmens und jedes

einzelnen Mitarbeiters. Das erzeugt die erforderliche Identifikation um sich für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich zu fühlen und auch um den Erfolg des Unternehmens als eigenen Erfolg zu erleben.

Dieser Zusammenhang hat natürlich ganz besondere Bedeutung in Zeiten des Umbruchs, der Neuorganisation und der Veränderung, in denen die Unsicherheit und die Angst vor der Zukunft groß sind.

Doch mit den geeigneten Instrumenten lassen sich Veränderungsprozesse und Umstrukturierungsmaßnahmen nicht nur reibungslos und verlustarm umsetzen – es wird sogar möglich aus ihnen Kapital zu schlagen: Festgefahrene Strukturen werden von den Mitarbeitern selbst aufgebrochen, bestehende Grenzen durchstoßen. Angetrieben von der Kraft, sich selbst ein lebenswertes Arbeitsumfeld zu schaffen – sich selbst und seinen Kollegen ein Leitbild zu entwerfen, für das es sich lohnt zu arbeiten.

"Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Leute zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern wecke in ihnen die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer."

Antoine de Saint-Exupéry

Die Teilnehmerzahl kann bei Seminaren aus diesem Bereich stark variieren: Eine geschlossene Kleingruppe, die sich um eine gemeinsame Identität bemüht, ist hier ebenso denkbar, wie eine Großveranstaltung mit 200 Personen, für die eine neue Leitvision des Unternehmens greifbar gemacht werden soll. Der ideale (und auch übliche) Zeitrahmen bei Veranstaltungen dieser Art liegt bei 2,5 bis drei Tagen. Mit Einschränkungen sind auch Maßnahmen denkbar, die 1,5 bis zwei Tage in Anspruch nehmen. Die Zahl der Trainer orientiert sich an der Zahl der Teilnehmer.

Alle Ergebnisse, Impulse und Gedanken dieser Tage, werden gesammelt und sorgfältig dokumentiert. Sie erhalten ein umfangreiches Paket an Text-, Bild- und Videoinformationen auf DVD gebrannt, damit Sie möglichst lange von den erarbeiteten Zielen und Visionen profitieren können.

Unsere Methoden in diesem Bereich sind viel zu umfangreich, um sie hier alle aufzulisten. Je nach Anforderung kann eine ganze Vielzahl an innovativen Möglichkeiten auf Sie zukommen. Besondere Orte, besondere Menschen, ungewohnte Perspektiven, seltsame Materialien, fremde Tätigkeiten - alles ist möglich. Offenheit für Veränderung ist die Prämisse und die erwartet in erster Linie Ungewohntes und Kreatives. Natürlich finden wir auch methodisch eine perfekte Lösung für Sie, wenn Sie Ihre Veranstaltung nicht ganz so ausgefallen wünschen...

Im folgenden haben wir für Sie drei mögliche Anwendungen skizziert, die Ihnen hoffentlich einen ungefähren Eindruck von der ungeheuren Vielfalt der Möglichkeiten vermitteln können, die dieser Ansatz bietet. Auch für Ihr Unternehmen.

Wie ist die Situation in Ihrem Unternehmen? Skizzieren Sie doch kurz die Eckpunkte und Ihre Zielvorstellungen in dieses Feld und wir werden Ihnen ganz unverbindlich einen bis drei Vorschläge unterbreiten, welche Maßnahme für Sie am besten in Frage kommt.

Oder rufen Sie einfach an – wir beraten Sie gerne!

fon: 030 / 399 09 572

fax: 030 / 399 09 573

post@xtrain.de

Zukunftswerkstatt

Zukunftswerkstatt Identität entwickeln – Zukunft planen.

Zukunftswerkstätten sind ein sehr zeitgemäßes und effektives Instrument um Sinn zu stiften und eine Vision und Identität zu entwickeln. Ob innerhalb eines Teams oder als Leitbild für ein ganzes Unternehmen, die Suche nach einem gemeinsamen Ziel vermag große Energien freizusetzen, weil jeder an diesem Prozess beteiligt wird.

Während einer Standortbestimmung oder Ausrichtungsdebatte werden die Gedanken und Impulse meistens unsortiert in die Runde geworfen und sorgen dort für reichlich Verwirrung.

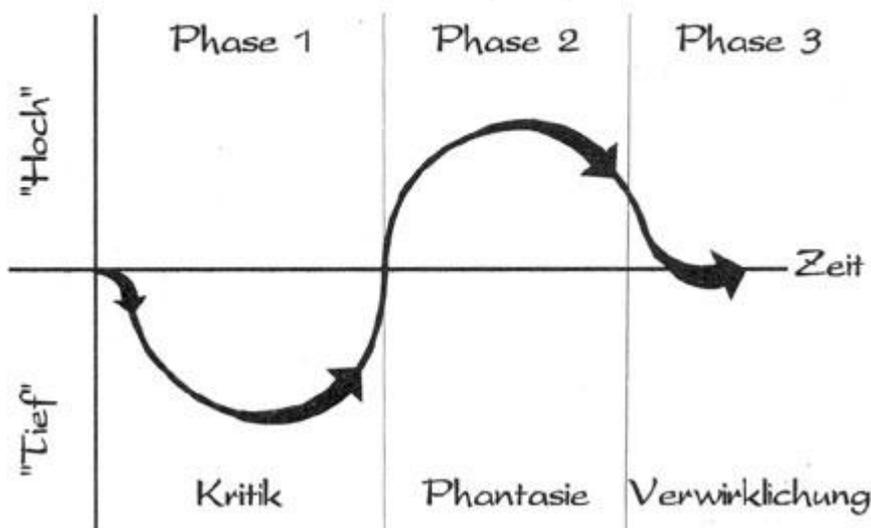
In einer Zukunftswerkstatt werden diese Gedanken sortiert und drei Bereichen zugeordnet:

der Bestandsaufnahme/ Kritikphase

der Ideensuche/ Phantasiephase

und der Umsetzung/ Verwirklichungsphase.

Zur Dynamik im Zeitablauf einer Zukunftswerkstatt



Diese Phasen finden in klar abgetrennten Einheiten hintereinander statt. Keine der drei Phasen ist ohne die anderen beiden sinnvoll: Man kann sich nicht erfolgversprechend in eine phantasievolle Ideensuche begeben, wenn man nicht vorher den Problembereich klar umrissen und definiert hat und es macht auch keinen Sinn, nach einem kreativen Prozess gut gelaunt auseinander zu gehen, wenn man nicht sorgfältig die Möglichkeiten der Realisierung geprüft und abgewogen hat.

Abgesehen von dieser Prämisse der Vorgehensweise, bietet die Umsetzung und Gestaltung jeder Phase eine ungeheure Vielfalt an Möglichkeiten. Nach Ihren Vorstellungen kann diese Veranstaltung ein intensiver Workshop sein; Event- Charakter haben oder ein kick off für einen größeren Veränderungsprozess sein – alles ist möglich. In jedem Fall werden es aufregende, unterhaltsame und interessante Tage werden – Tage, die man nicht so schnell vergisst. Weil nichts so sehr beflügelt und motiviert, wie die Auseinandersetzung mit etwas Neuen, die Entwicklung einer Vision, die Umsetzung eines Leitbildes, an dessen Entwicklung man selbst beteiligt war.

Visionen leben - Leitgedanken umsetzen

Die Mitarbeiter für neue Unternehmensziele begeistern.

Neue Ziele wurden bereits gefunden? Die nächsten Schritte zu einer gemeinsam Veränderung sind identifiziert? Manchmal erfordern organisatorische, finanzielle oder marktpolitische Gründe eine Ausrichtung auf neue Ziele und Leitgedanken und auf die Mitarbeiter kann dabei keine Rücksicht genommen werden.

Wie ist es möglich, die Mitarbeiter trotzdem mit "ins Boot zu holen"; sie von den anstehenden Veränderungen so zu überzeugen, dass sie mit großer Motivation und hohem Arbeitseinsatz den neuen Weg beschreiten? Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz ist eine schlechte Motivation und eine "Verordnung von oben" stößt nur in Ausnahmefällen auf offene Ohren.

Die Lösung liegt in einem vermeintlichen Schritt zurück: Den Mitarbeitern muss der Weg zu diesen Veränderungen noch einmal deutlich gemacht werden. Warum waren bestimmte Aspekte vorher ungünstig und welche Vorteile und Möglichkeiten bieten sich mit der neuen Ausrichtung. Die Mitarbeiter müssen angeregt werden, die bereits getroffene(n) Entscheidung(en) selbst für sich noch einmal zu treffen – unabhängig davon, ob das eine tatsächliche Relevanz hat.

Für eine solche Maßnahme ist eine externe Unterstützung mehr als ratsam, da so nicht der Eindruck entsteht, die Geschäftsleitung spielt ihren Angestellten etwas vor, damit sie zähneknirschend zustimmen. Das sollte ja nicht das Ziel sein.

Vielmehr wird unter geschickter (externer) Führung mit den Mitarbeitern ein gemeinsames Ergebnis erarbeitet, das vorher bereits feststand.

Die Methoden sind dabei sehr vielseitig: Ob die Mitarbeiter sich die Inhalte selbst erarbeiten oder spielerisch von einem Unternehmenstheater auf kritisch-heitere Art mit bestimmten Missständen oder Veränderungsprozessen vertraut gemacht werden sollen, hängt ganz von Ihren Wünschen und den äußeren Gegebenheiten ab. Ob mehrere Hundert Mitarbeiter für wenige Stunden zur Verfügung stehen oder eine Reihe von Kleingruppen-Veranstaltungen günstiger durchzuführen sind – wir entwickeln mit Ihnen zusammen die optimale Lösung für Ihren Bedarf.

Unser Angebot an Sie: Schicken Sie uns Ihre Vorstellungen, Wünsche und Gedanken zu diesem Thema einfach per e-mail zu und wir werden Ihnen kostenlos und unverbindlich einige passende Lösungsvorschläge unterbreiten.

Team-Entwicklung und Zielfindung

Gemeinsam motiviert – Gemeinsam erfolgreich!

Nur ein geschlossenes und motiviertes Team ist in der Lage, effizient, strategisch und kreativ zu arbeiten. Deshalb baut eine effektive Teamentwicklung auf einer Vision und den gemeinsamen Werten auf. Wo ist die gemeinsame größtmögliche Plattform, die von allen getragen wird? Welche Ziele leiten sich davon ab? Verbindliche Arbeitsziele und die damit verbundene klare Rollenzuweisung aller Beteiligten als nächster Schritt sind die Grundlage für den Aufbau einer effektiven Arbeitsorganisation.

Das gemeinsame Selbstverständnis und das Erkennen der verbindenden Werte sind auch die Basis für gegenseitiges Vertrauen und die Voraussetzung, um die persönlichen Beziehungen zu klären. Je deutlicher das Team die unterschiedlichen Talente und Fähigkeiten der Team-Mitglieder und ihr Wissen erkennt und anerkennt, desto leichter können auch die verdeckten - und meist unbewussten - Machtspiele minimiert werden und eine gemeinsame Teamkultur mit einem gemeinsamen Ziel entstehen.

Der Ablauf dieses prozessorientierten Seminars ist nur zum Teil planbar. Die Ideen und Wünsche des Teams dienen genauso wie die Probleme als Wegweiser zu einer

konstruktiven Zusammenarbeit und damit zu weiterer Entwicklung.

Analyse der gemeinsamen Fähigkeiten, Einstellungen und Werte im Sinne der Eigen- und Fremdwahrnehmung

Ableitung einer kurzen, klaren, greifbaren und motivierenden Identitätsaussage: "Wer sind wir als Personalrat? Als was wollen wir gesehen werden?"

Ausrichtung der Werte auf eine gemeinsame Zielsetzung, einer Vision: "Worauf richten wir unsere Energie? Was wollen wir verwirklichen, das uns und andere motiviert?"

Erarbeitung einer eindeutigen Aussage über die langfristige Zielsetzung im Sinne einer Vision, die bildhaft, emotional und prägnant formuliert ist und motivierend wirkt. "Wie lautet unsere Parole, welches Bild steht für unser Ziel?"

Erarbeiten von Zwischenzielen auf dem Weg zur Verwirklichung der Vision.

Identifikation der Ressourcen, die dafür notwendig sind. "Was hilft uns dabei?"

Erarbeitung einer identitätsbezogenen Kommunikationsstrategie. "Was wollen wir nach draußen tragen? Was soll der Kernpunkt unserer Kampagne sein?"

Spezialseminare

Burn-out

Unter dem Zustand einer psychisch- emotionalen Erschöpfung leidet nicht nur der oder die Betroffene, auch dem Unternehmen entsteht durch die dauerhaft reduzierte Arbeitsleistung beträchtlicher Schaden. Zudem besteht ein deutliches Risiko, dass auch andere Mitarbeiter und Kollegen von diesem Sog angezogen werden.

Projektmanagement für Führungskräfte

Zusammenarbeit organisieren – Abläufe, Verfahren und Tools in der Projektarbeit

Viele Unternehmen in Deutschland stehen im Spannungsfeld von umfassenden Umstrukturierungsmaßnahmen, Fusionen oder werden mit grundlegenden Veränderungsprozessen konfrontiert. Sie stellen sich diesen Herausforderungen und gehen neue, innovative Wege. Wege außerhalb festgelegter Abläufe und Verfahren. Um sie zielsicher zu bewältigen brauchen die beteiligten Mitarbeiter entsprechende Methoden, um diese Projekte erfolgreich zu organisieren und durchzuführen.

Eventgestaltung

Sie suchen nach einem passenden Rahmen für Ihre Veranstaltung?

Eine sinnvolle Kombination zu bereits bestehenden Programmpunkten?

Sie möchten Ihre Veranstaltung zu einem ganz besonderen Moment machen?

Eine sinnvolle und attraktive Auflockerung auf hohem Niveau?

Sie möchten Ihre Kunden und Geschäftspartner beeindrucken?

Burn out

Unter dem Zustand einer psychisch- emotionalen Erschöpfung leidet nicht nur der oder die Betroffene, auch dem Unternehmen entsteht durch die dauerhaft reduzierte Arbeitsleistung beträchtlicher Schaden. Zudem besteht ein deutliches Risiko, dass auch andere Mitarbeiter und Kollegen von diesem Sog angezogen werden.

Es ist daher wichtig, in einer solchen Situation möglichst schnell und richtig zu reagieren.

Dazu braucht er einerseits alle Informationen über Ursachen und Verlauf, um einen drohenden Burn-out rechtzeitig zu erkennen und andererseits eine ganze Reihe bewährter Instrumente, um entsprechende Handlungsmöglichkeiten anzuregen oder selbst zu

ergreifen.

INHALT

1. Ursachen und Wirkungsweise eines Burn-out

Burn-out und Stress – Abgrenzung und Definition.

Häufige Symptome: Woran erkennt man einen drohenden Burn-out? Was ist zu tun?

Die fünf Verlaufsphasen des Burn-out: Wann droht Schaden für das Unternehmen. Wann sollte man spätestens handeln.

Welche Arbeitsbedingungen begünstigen oder fördern einen Burn-out. Ansätze zur Veränderung.

Besonders gefährdete Personengruppen und Persönlichkeiten.

Kollegen auf dem Weg zu einem Burn-out: Was bedeutet das für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter?

2. Handlungsmöglichkeiten für Vorgesetzte und Kollegen

- Symptombasierte Situationsanalyse: Welche Risikofaktoren sind an welcher Stelle zu finden und welche konkreten Möglichkeiten zur Veränderung bieten sich in dieser Situation (Änderung der betrieblichen Abläufe, der persönlichen Aufgaben etc.).
- Konfliktmanagement: Welche Konflikttypen gibt es? Mit welchem Konfliktverhalten lassen sich Burn-out fördernde Lebenssituationen möglicherweise bereinigen. Welche Funktion kann ein Vorgesetzter oder Kollege dabei übernehmen (Kooperierende Konfliktbearbeitung).
- Zeitmanagement: Ermittlung und Beseitigung von Zeitfallen zur Reduzierung innerer Spannungszustände.
- Zielbestimmung: Eine klare Zieldefinition als Erfolgserlebnis und Selbstmotivation.
- Entspannungstechniken: Einfache und leicht zu vermittelnde Hilfsmittel um schnell zur Ruhe zu kommen.
- Coaching & Supervision von burn-out gefährdeten Mitarbeitern: Auf welches Verhalten muss ich dabei achten. Wie motiviere ich Veränderungen. Hilfe zur Selbsthilfe, ohne selbst Betroffener zu werden.

3. Praktisches Verhaltenstraining

- Die gelernten Inhalte werden im Rahmen von Rollenspielen und Übungen praktisch ausprobiert und anschließend ausgewertet.
- Tipps und Tricks, wie man trotz des schwierigen Themas noch schneller in die erforderliche entspannte Gesprächshaltung kommt.

Die Ziele

Der Prozess eines Burn-out ist langsam und schleichend. Durch die derzeitige berufliche Unsicherheit, die viele Arbeitnehmer empfinden und den zahlreichen Veränderungsprozessen steigt die Zahl der Betroffenen rasant. Je später die Hilfe für sie kommt, desto schlimmer sind die Folgen für alle Beteiligten. In diesem Seminar werden die vielen Facetten einer Burn-out Krise so beleuchtet, dass es möglich wird, entsprechende Tendenzen schnell zu erkennen und schnell zu handeln.

Ebenso erhalten die Teilnehmer ein Instrumentarium an die Hand mit dem sie den Betroffenen den Weg in eine für sie passende Hilfe zur Selbsthilfe weisen können.

Unsicherheiten in der Gesprächsführung werden in einem speziellen Verhaltensteil geklärt und ihre Umsetzung praktisch erprobt. Es wird auch Thema sein, wie sich die Helfer davor schützen können, selbst Teil des Problems zu werden.

Projektmanagement für Führungskräfte

Zusammenarbeit organisieren – Abläufe, Verfahren und Tools in der Projektarbeit

Viele Unternehmen in Deutschland stehen im Spannungsfeld von umfassenden Umstrukturierungsmaßnahmen, Fusionen oder werden mit grundlegenden Veränderungsprozessen konfrontiert. Sie stellen sich diesen Herausforderungen und gehen neue, innovative Wege. Wege außerhalb festgelegter Abläufe und Verfahren. Um sie zielsicher zu bewältigen brauchen die beteiligten Mitarbeiter entsprechende Methoden, um diese Projekte erfolgreich zu organisieren und durchzuführen.

Ein modernes Projektmanagement stellt eine ganze Reihe greifbarer und effizienter Instrumente für diesen Zweck zur Verfügung. Sie sollen die komplexen Prozesse und hierarchieübergreifenden Arbeitsweisen durchschaubarer, einfacher und damit planbarer machen. Das erfordert keine Wissenschaft für sich, sondern lediglich eine Reihe durchdachter und aufeinander abgestimmter Arbeitsprinzipien und Methoden.

Erfolgreiches Projektmanagement sorgt für kreative, innovative und effiziente Lösungen in bereichs- und hierarchieübergreifenden Teams, indem es nicht nur Werkzeuge, sondern auch kommunikative Mittel und Möglichkeiten bietet, mit denen sich der Kontakt und das Interesse der Beteiligten herstellen und erhalten lässt.

Auf der Grundlage jahrelanger Erfahrung in der Gestaltung und Steuerung komplexer Innovationsprozesse haben wir ein Seminar konzipiert, das diesen spezifischen Anforderungen gerecht wird: Die "harten", d.h. organisatorisch-methodisch-inhaltlichen Faktoren werden in enger Verbindung zu den "weichen", also sozialen und gruppendynamischen Themen behandelt. Die Seminarteilnehmer setzen das Erlernte in regelmäßiger Gruppenarbeit direkt in die Praxis um und sorgen so für einen nachhaltigen Lernerfolg.

Wer Projekte systematisch und ökonomisch zum Ziel führen kann, Veränderungen und Umstrukturierungen sicher durchführt und dabei seine Organisation leistungsfähig und seine Mitarbeiter motiviert erhält, hat die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Weg in die Zukunft.

Inhalte:

Projektauftrag und Zieldefinition: Ausgangspunkt für erfolgreiche Projektarbeit

Zielorientierung, Vision und Motivation im Projektteam

Projektplanung: Verfahren und Instrumente

Projektsteuerung: Konzentration der Ressourcen auf die Kernaufgaben

Anforderungen an Projektleiter und -mitarbeiter: Prinzipien effektiver Teamarbeit

Projektkommunikation: Schnittstellenmanagement und Kommunikation im Team

Projektdokumentation: Absicherung der Projektarbeit und ihrer Erfolge

Auf Basis einer umfassenden Erwartungsabfrage werden die Seminarinhalte mit dem aktuellen Fortbildungsbedarf Ihrer Mitarbeiter abgestimmt.

Lernziele:

- Sichere Ausrichtung von Projekten
- Sicherheit in der Projekt-Organisation
- Absicherung der Projektarbeit und ihrer Erfolge
- Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenz im Verlauf der Projekte
- Effiziente und effektive Prozess-Steuerung

Zielgruppe:

- Gruppenleiter
- Teamleiter
- Nachwuchsführungskräfte
- Mitarbeiter unterschiedlicher Abteilungen

Eventgestaltung

Sie suchen nach einem passenden Rahmen für Ihre Veranstaltung?
Eine sinnvolle Kombination zu bereits bestehenden Programmpunkten?
Sie möchten Ihre Veranstaltung zu einem ganz besonderen Moment machen?
Eine sinnvolle und attraktive Auflockerung auf hohem Niveau?
Sie möchten Ihre Kunden und Geschäftspartner beeindrucken?

Wir bieten Ihnen nicht die üblichen Unterhaltungselemente an, die Sie an jeder Ecke bekommen können. Ob Musiker, Sänger, Entertainer, Schauspieler und Virtuosen – wir arbeiten ausschließlich mit Menschen zusammen,

die mit Veranstaltungen dieser Art vertraut sind,
die mit den üblichen internen Strukturen und geschäftlichen Prozessen vertraut sind,
die den richtigen Ton für Ihre Veranstaltung treffen,
die es schaffen werden, „Ihre“ Zuschauer zu begeistern.

Uns ist wichtig, dass Ihre Programmpunkte und unsere künstlerische Beiträge eine Einheit bilden, zu einer gelungenen Veranstaltung verschmelzen. Bei uns bekommen Sie kein Programm nach dem Motto: "... und jetzt der Unterhaltungsteil..." sondern eine angemessene und sinnvolle Ergänzung.

Ob nur einige ausgewählte Dekorationsartikel oder eine mehrköpfige cubanische Salsa- Combo – wir bringen Ihre Veranstaltung ganz groß heraus!

Es sind nicht die ganz großen Namen, mit denen wir zusammenarbeiten – wahrscheinlich haben wir keinen, den Sie aus Film, Funk und Fernsehen kennen. Dafür sind unsere Stars sehr greifbar, auf eine angenehme Art und Weise auf dem Boden der Tatsachen und sie sind –last not least- für einen angemessenen Preis buchbar.

Schicken Sie uns Ihre Wünsche und Vorstellungen!

Lassen Sie sich von uns ein unverbindliches und kostenloses Angebot unterbreiten!

Sie werden überrascht sein!

Wir können auf ein umfassendes Demo- Archiv zurückgreifen. So können Sie sich ganz in Ruhe von der Qualität unserer Veranstaltungen überzeugen. Sie gehen keinerlei Risiko ein.

© Xtrain Martin Erhardt