

#BILDUNGSANGEBOTE FÜR IHR UNTERNEHMEN



„EINE INVESTITION IN WISSEN BRINGT NOCH IMMER DIE BESTEN ZINSEN.“

Benjamin Franklin

LIEBE MITARBEITERENTWICKLER, LIEBE FÜHRUNGSKRÄFTE,

MIT DEN BILDUNGSANGEBOTEN MÖCHTEN WIR SIE IN DER VERTRIEBLICHEN UND INDIVIDUELLEN ENTWICKLUNG IHRER MITARBEITER UNTERSTÜTZEN. UNSERE BILDUNGSANGEBOTE SIND ZIELGERICHTET NACH DEN VERSCHIEDENEN EINGRIFFSPUNKTEN ZUSAMMENGESTELLT UND ERMÖGLICHEN:

- › **VERTRIEBSZIELE EINFACHER ZU ERREICHEN**
- › **DEN FÜHRUNGSSALLTAG BESSER ZU ORGANISIEREN**
- › **DIE KOLLEGEN UND KUNDENBEZIEHUNG ZU STÄRKEN UND AUCH**
- › **DIE BALANCE IM BERUF ZU HALTEN**

DABEI HABEN WIR METHODEN FÜR SIE ZUSAMMENGESTELLT, DIE BEREITS IN DER PRAXIS ERPROBT UND POSITIVE ERGEBNISSE UND RESONANZEN ERGABEN.

NEBEN DER VERMITTLUNG VON GRUNDLEGENDEN TECHNIKEN IN DEN SEMINAREN LIEGT UNSER SCHWERPUNKT IM „LEARNING BY DOING“. DAS HEISST, ALLE ANGEBOTE SIND MIT ÜBUNGEN VERSEHEN UND AUCH DER KOLLEGIALE AUSTAUSCH KOMMT NICHT ZU KURZ.

VIELE DIESER SEMINARE BIETEN WIR IHNEN NICHT NUR ALS PRÄSENZVERANSTALTUNGEN AN, SONDERN AUCH FÜR EINZELCOACHINGS.

DIE ANGEBOTE IN DER KATEGORIE VERTRIEBSEXCELLENZ SIND SPEZIELL AUF MITARBEITER IN VERTRIEBSBEREICHEN MIT GANZHEITLICHER FINANZBERATUNG AUSGERICHTET.

ALLE WEITEREN KATEGORIEN STEHEN IHNEN, LIEBE FÜHRUNGSKRÄFTE, UND IHREN TEAMS ZUR VERFÜGUNG.

ZUR KOMPLETTIERUNG DES BILDUNGSANGEBOTS UND INSBESONDERE ZUR UNTERSTÜTZUNG IHRER EIGENEN ANSPRUCHSVOLLEN FÜHRUNGSROLLE FINDEN SIE IN DER KATEGORIE „FÜHRUNG“ SEMINAR- UND COACHING-ANGEBOTE FÜR SICH SELBST.

MIT ALLEN SEMINAREN UND COACHINGS WIRD SIE UND IHRE TEAMS IN DER FOLGE VERÄNDERTES VERHALTEN ERWARTEN. UM DIESER HERAUSFORDERUNG MIT DER BESTMÖGLICHEN EINSTELLUNG ZU BEGEGNEN, PARTIZIPIEREN SIE VON UNSERER STETS FLANKIERENDEN KERNKOMPETENZ.

SOLLTEN SIE DARÜBER HINAUS INTERESSE DARAN HABEN DIE VERÄNDERUNGSKOMPETENZ IHRES UNTERNEHMENS ODER BESTIMMTER ABTEILUNGEN ZU KENNEN, BIETEN WIR IHNEN EINE INDIVIDUELLE ANALYSE DAZU AN.

WIR FREUEN UNS AUF IHR INTERESSE UND KONTAKTAUFNAHME.

IHRE ERFOLGSFÖRDERER



Markus Rufswurm

&



Lisa Kalmeier

IHRE BILDUNGSANGEBOTE

1. IDENTITÄT UND WIRKUNG – FÜR EINE STARKE BEZIEHUNG

Werte und Persönlichkeit - Reflexion, DISG und bewusste Kommunikation.....6

Einwandbehandlung und Schlagfertigkeit.....8

Selbstbewusstsein und Selbstmarketing.....10

2. VERTRIEBSORGANISATION– FREIRÄUME FÜR DIE WICHTIGEN DINGE

Vertriebsorganisation - Stellschrauben und Methoden zur effizienten Zielerreichung.....12

3. BALANCE SCHAFFEN - MEHR FREUDE AN DER ARBEIT

Stressprävention, Entscheidungsstärke und Priorisieren.....14

4. TEAMBUILDING – EINIG UND MOTIVIERT GEHT ES BESSER

Teamtraining, Bereichsstrategie, Grundzüge Führung und Zusammenarbeit, Maßnahmenplan.....16

5. FÜHRUNG– DIE ROLLEN EINER FÜHRUNGSKRAFT AUSFÜLLEN

Klarheit und Konsequenz - Delegation, Selbstverantwortung, Kritik und Wertschätzung.....18

Motivation & Entwicklung.....20

Supervision - Kollegiale Beratung.....22

Erfolgreich Führen auf Distanz.....24

BERATUNGSANGEBOT ZUR VERÄNDERUNGSKOMPETENZ

6. IHRE ANALYSE ZUR VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT

Interviews vor Ort, Onlinebefragung, Präsentation vor Ort.....26

7. VERÄNDERUNGSTRATEGIEPROZESS ZUR VERÄNDERUNGSKULTUR

Auftaktveranstaltung.....28

Projektbegleitung für Führungsinstrumente, Analysekompetenz, digitales Social-Intranet, etc.....28

Seminarprogramm zur Veränderungsbereitschaft, -fähigkeit und Führungskultur.....28

8. MITARBEITERBINDUNG UND VERTRIEBSMOTIVATION

Reflexions- und Entwicklungsgespräche als Bindungsinstrument.....30

1. WERTE UND PERSÖNLICHKEIT - DAS DISG-MODELL

Erkenntnis, ist der erste Weg zur Verbesserung der Reflexion
und bewussten Kommunikation - sich selbst und den Kundentyp erkennen.



Dem Berater ist schon öfter aufgefallen,
dass er bei bestimmten Kunden ein „NEIN“ bekommt?
Ihrem Berater fällt es schwer, sich auf verschiedene Kundentypen einzustellen?
Kennt der Berater seine Werte und erkennt diese beim Kunden?



INHALTE

- Meine Werte, Verhalten und wieso die Menschen so auf mich reagieren
- Das DISG-Persönlichkeitsmodell
- Wie erkenne ich die Werte und Persönlichkeit meiner Kunden
- Wie kann ich mich auf die Kundenwerte einstellen und für uns beide nutzen

DAUER

1 Tag

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort

TRAINER

1 Trainer

1. EINWANDBEHANDLUNG UND SCHLAGFERTIGKEIT

Besser reagieren, wenn das „Aber“ kommt.



Ihrem Berater fehlen die richtigen Argumente bei Kundeneinwänden?
Ihrem Berater fällt es schwer präventiv Kundeneinwänden vorzubeugen?
Ihre Berater kennen „aktives Zuhören“ noch nicht?



INHALTE

- Kennenlernen der aktuell bewährtesten Modelle zur Einwandbehandlung
- Erarbeitung möglicher Reaktionen an konkreten Situationen
- Früherkennung aufkommender Einwände und präventive Einflussnahme
- Anwendung des „aktiven Zuhörens“
- Anwendungstransfer für Beschwerden, Akquise, Vertrieb und Telefon

DAUER

1 Tag

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort

TRAINER

1 Trainer

1. SELBSTBEWUSSTSEIN UND SELBSTMARKETING

Sich durch authentisches und freundliches Auftreten als vertrauensvoller persönlicher Berater etablieren.



Kennt Ihr Berater sein Auftreten und Wirkung auf andere?
Wirkt Ihr Berater selbstbewusst ohne Arroganz?
Ist Ihr Berater hin und wieder unsicher im Kundenkontakt?
Schafft Ihr Berater es, den Kunden persönlich an sich zu binden?



INHALTE

- Mein Auftreten und meine Ausstrahlung reflektieren
- Persönliche Ressourcen bewusst machen
- Mich als Marke verstehen
- Lernen, die eigene Persönlichkeit für vertrauensvolle Beziehungen einzusetzen
- Charme und Biss in der Ansprache und in Kundengesprächen

DAUER

1 Tag

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort

TRAINER

1 Trainer

2. VERTRIEBSORGANISATION

Stellschrauben und Methoden zur effizienten Zielerreichung

-Einzelcoaching für Vertriebsführungskräfte-



Ihre Filialleitung hetzt von Termin zu Termin?
Es fehlen die Zeiten für Eigenvertrieb?
Eine aktive Steuerung der Vertriebseinheit findet nicht statt?
Der Blick für die zu priorisierenden Aufgaben ist nicht mehr zu erkennen?
Die Führungskraft verspielt sich in geliebten Aufgaben?



INHALTE

- Den Vertriebsalltag sinnhaft und effizient gestalten
- Das IST analysieren, um an den dringlichen und wichtigen Dingen zu arbeiten
- Wirklich effektiv priorisieren
- Bewusst Freiräume für die richtigen Dinge gestalten
- Vorbild sein für die Vertriebsmannschaft

DAUER

nach Bedarf

DURCHFÜHRUNG

Einzelcoaching, Begleitung am Arbeitsplatz

TRAINER

1 Trainer

3. STRESSPRÄVENTION, ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE, PRIORISIEREN

Selbstverantwortlich Rauskommen aus dem Hamsterrad

-Ihre Unterstützung für die Leistungsträger-



Sie nehmen wahr, dass Ihre Mitarbeiter oft gestresst sind?
Ihren Mitarbeitern fällt es zunehmend schwerer, zufrieden zu sein?
Sieht Ihr Mitarbeiter häufiger die negativen Aspekte als die Positiven?



INHALTE

- Was stresst mich?
- Was habe ich selbst in der Hand?
- Methoden zur Umbewertung ins Positive
- Endlich verstehe ich, weshalb das so von mir wahrgenommen wird
- Effektive Glaubenssatsarbeit im Einzelcoaching
- 100 % Verschwiegenheit garantiert für die Teilnehmer

DAUER

1 Tag

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort oder Einzelcoaching

TRAINER

1 Trainer

4. TEAMTRAINING

ALL in ONE: Teamentwicklung, Strategieworkshop, Kommunikationsregeln

-zielorientiert, individuell, praxisnah-



Schöpft Ihr Team noch nicht alle Potentiale (vertrieblich, effektiv oder effizient) aus?
Ihrem Team sind noch nicht die Stärken des Einzelnen bewusst?
Es hat noch nicht jeder seine Rolle im Team gefunden?
Wirkt das Team häufiger unorganisiert und wenig abgestimmt?
Fehlt Ihrem Team noch ein gemeinsames Zielbild?



INHALTE

- Vorabanalyse I: Führungskraft mit Personal-/HR-Bereich und Trainer zur Entwicklung des Gesamttrainingskonzepts
- Vorabanalyse II: durch den Trainer durchgeführte anonyme Online-Befragung aller Teammitglieder zu den zu fokussierenden Themen
- Trainingstage: Umsetzung gemäß Gesamtkonzept (Trainings, Seminare, Coachings...)
- Nachhaltigkeit durch z.B. Videos und Nachhaltigkeitstag mit Erfahrungsaustausch und Abschlussgespräch mit der Führungskraft
- Themenspektrum: Neues Team, neue Führungskraft, zu entwickelnde Bereichsstrategie Kommunikation, etc...

DAUER

individuell nach Konzeptbreite;
reines Teambuilding 3 Tage (Vorbereitung, Befragung, 2 Präsenztage)

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminare vor Ort

TRAINER

1 Trainer

5. KLARHEIT UND KONSEQUENZ

Delegation, Selbstverantwortung, Kritik und Wertschätzung
-Transformationale, agile Führung-



Kennen Sie das auch?

Ihre Führungskräfte stehen im Konflikt zwischen zentralen Anforderungen, wie agilem Verhalten, Ergebnisdruck, Coaching und Harmoniebedürfnis zum Team. Die Leistungserwartungen an die Teammitglieder wurden nicht erfüllt und es erfordert Kritik, die nicht demotivieren soll. Ihre Führungskraft steht zwischen Konfliktparteien. Selbstverantwortung und effizientes Arbeiten läuft nur unter Druck.



INHALTE

- Klarheit in der Kommunikation (Auftragsvergabe, Entscheidungsleiter, Förderung der Selbstverantwortung)
- Gestaltung von eindeutigen, motivierenden Zielvereinbarungen
- Situative Führungstechnik durch Metafragenprinzip
- Kritikgesprächsführungstechniken
- Einzelübungen an eigenen Fällen

DAUER

2 Tage

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort

TRAINER

1 Trainer



5. MOTIVATION & ENTWICKLUNG

Einsatz von Führungsinstrumenten, die intrinsisch wie extrinsisch motivieren



Ihre Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, stets motivieren zu dürfen bzw. die Rahmenbedingungen für Motivation zu schaffen?
Haben Sie sich schon öfter gefragt, welche Führungsinstrumente, Sie wie nutzen können?
Außer Seminar fällt Ihnen wenig ein, um die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter zu unterstützen?



INHALTE

- Welche motivierenden Führungsinstrumente gibt es und wie gehe ich damit zielführend um?
- So entwickeln Sie gemeinsam eine Vision für Ihre Teams
- Motivationsmethoden
- Leistungsfördernde Rahmenbedingungen für jeden Ihrer Mitarbeiter vereinbaren

DAUER

2 Tage

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort

TRAINER

1 Trainer

5. SUPERVISION

Moderierte, methodische „Kollegiale Beratung“



Ihre Führungskraft schmort im eigenen Saft und es fehlt an neuen Ideen?
Hat Ihre Führungskraft Sorge davor, alle Herausforderungen mit der eigenen Führungskraft zu besprechen?
Laufen Austauschrunden mit „Vertrauten“ mehr wie eine „Meckerunde“ ab und führen nicht konstruktiv zu echten Ergebnissen?



INHALTE

- Unterschiedlichste Themen finden in Peer Groups Gehör
- Die Teilnehmer erhalten alle Methoden vorgestellt
- Die Methoden decken alle Beratungsfälle ab
- Die Teilnehmer selbst wählen die Methode, die aus ihrer Sicht am besten für den „Fallbringer“ passt.
- Die Moderation steuert den Ablauf so, dass Vertrauen, Respekt und möglichst viele „Fälle“ effizient beraten werden.
- Die „Fälle“ kommen aus den Bereichen Führung, Coaching, Prozessorganisation, Konflikte und Persönliches

DAUER

1 Tag

DURCHFÜHRUNG

Präsenzseminar vor Ort

TRAINER

1 Trainer

6. ERFOLGREICH FÜHREN AUF DISTANZ

Das richtige Zusammenspiel von persönlichen Treffen und digitaler Interaktion



Ihre Führungskräfte wissen noch nicht wie sie den Herausforderungen einer hybriden Arbeitswelt begegnen sollen?
Die bekannten Führungsmethoden passen nicht mehr 1:1 zu den veränderten Rahmenbedingungen?
Die Kontaktqualität und -quantität mit den Mitarbeitern leidet und verschlechtert den Teamspirit?



INHALTE

- Die Teilnehmer erhalten Methoden & Tipps für den Transfer von Führungsqualität in die hybride Arbeitswelt.
- Dem veränderten Aufwand wird durch zielführende Beispiele einer gesunden Selbstführung Rechnung getragen.
- Ein Katalog für die Gestaltung motivierender Rahmenbedingungen.
- Vermittlung von zielführenden Vorbereitungen und Regeln für digitale und analoge Gesprächsformate.
- Mitarbeitergespräche erhalten den Hauptfokus und werden als differenzierte Gesprächstypen behandelt.
- Jeder Lerninhalt wird zum einen durch Lernbögen begleitet, die den Transfer abfragen und Selbstvereinbarungen einfordern. Zum anderen bieten abendlichen Transfermeetings die Möglichkeit zur kollegialen Beratung & Klärung offener Fragen.

DAUER

4x 60 Minuten Lernvideos & Transferaufgabe + jeweils 1 Stunde digitales Transfermeeting

DURCHFÜHRUNG

Blended Learning & digitaler Austausch

TRAINER

1 Trainer für die Moderation der Transfermeetings

6. IHRE ANALYSE ZUR VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT

Von der Bereitschaft über die Fähigkeit bis zu den fördernden Rahmenbedingungen.



Haben die Mitarbeiter den Sinn der Veränderungen verstanden?
Funktioniert die Kommunikation im Unternehmen?
Wie agieren die Führungskräfte?
Wollen die Mitarbeiter bei den Veränderungen mitziehen?
Glauben die Mitarbeiter an Ihre Fähigkeiten der Veränderung?
Dürfen die Mitarbeiter in Ihrem Kompetenzbereich Prozesse verändern?
Wie geht das Unternehmen mit Fehlern um?



INHALTE

Mit dieser Analyse erhalten Sie von uns Transparenz über die Veränderungskompetenz Ihres Unternehmens. Anhand der Ergebnisse erhalten Sie Transparenz darüber, ob Ihre Mitarbeiter...

- gewillt sind, sinnvolle Veränderungen nicht nur mitzumachen, sondern selber Veränderungswürdiges zu erkennen und anzustoßen.
- sich durch notwendiges Wissen und Fähigkeiten für zukünftige Veränderungen in der Lage fühlen.
- die Rahmenbedingungen als vorhanden sehen, um Veränderungen zu begleiten. Hier stehen Führungsverhalten, Fehlerkultur, der eigene Beitrag als auch Klarheit über die Unternehmensstrategie in der Bewertung.

Die Erkenntnisse bilden eine Entscheidungsgrundlage für eine kostenoptimale Ableitung gezielter Maßnahmen in Inhalt und Umfang und geben Ihnen Antworten auf die Fragen:

- Besteht aus dem Grad der Veränderungskompetenz ein Risiko für unsere strategischen Ziele?
- Ist der Grad der Veränderungskompetenz der Mitarbeiterschaft im erwarteten Rahmen?
- Wie ist der Veränderungskompetenzgrad meiner Führungsmannschaft?
- Unterscheidet sich die Veränderungskompetenz der Mitarbeiter zwischen den jeweiligen Abteilungen?

DAUER

4 Tage

DURCHFÜHRUNG

Interviews vor Ort, Onlinebefragung, Präsentation vor Ort

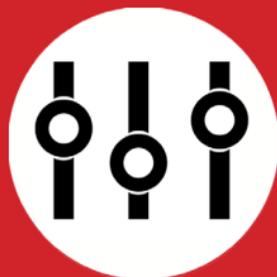
BERATER

2 Berater



7. DER STRATEGIEPROZESS ZUR VERÄNDERUNGSKULTUR

Das Gesamtpaket vom Auftakt über Projektarbeit bis zur Vermittlung der Komponenten



- Wie werden die Mitarbeiter von einer zukünftigen Veränderungsstrategie informiert?
- Wie werden Vorbildverhalten und Kommunikation zukünftig aussehen?
- Wie wird eine Fehler- und Führungskultur genau definiert und gelebt?
- Wie wird zukünftig intern kommuniziert?
- Wie verlaufen Meetings?
- Welche Partizipation erfahren die Mitarbeiter zukünftig?

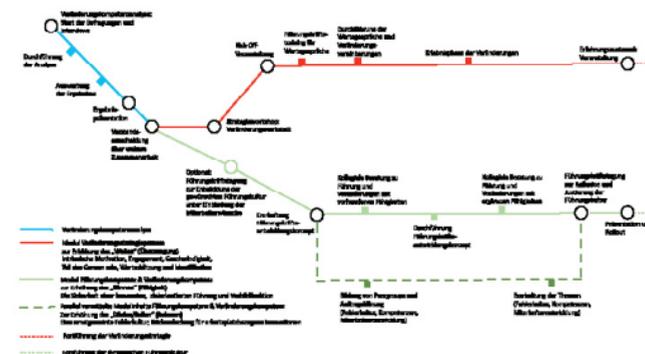


INHALT

Für eine veränderungskompetente Unternehmenskultur haben Sie die Wahl, parallel zur Begleitung Ihrer Führungskräfte eine Veränderungsstrategie für Ihre gesamte Mitarbeiterschaft zu beschließen, um die Bereitschaft („Wollen“) zu erhöhen.

Der Veränderungsprozess ist hier beispielhaft in einer Veränderungslandkarte durch verschiedene Stationen, Meilensteine und vor allem als Weg dargestellt. Je nach Ausprägung der einzelnen Veränderungskompetenzkomponenten wird Ihre Veränderungslandkarte individuell ausgestaltet.

Wir begleiten bedarfsgerecht durch die Planung, Kommunikation und Durchführung.



DAUER

individuell nach Bedarf

DURCHFÜHRUNG

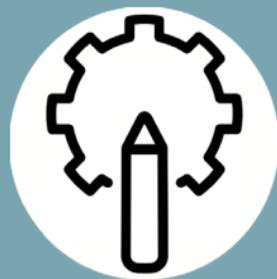
Auftaktveranstaltung, Projektunterstützung, Seminare

BERATER

2 Berater

8. REFLEXIONS- UND ENTWICKLUNGSGESPRÄCH

Das Instrument zur Mitarbeiterbindung



Schauen sich Ihre Mitarbeiter am Markt um und werden von Konkurrenten akquiriert?
Haben Sie auch Schwierigkeiten diese zu ersetzen?
Externe Mitarbeiter mit Potential passen nicht in Ihr Gehaltsgefüge?
Insbesondere im Vertrieb sind die Leistungsträger rar gesäht?
Ist es eine Herausforderung die Mitarbeiter stetig zu motivieren?



INHALT

- Sie erhalten ein Instrument, das Ihren Führungskräften strukturiert Mitarbeiterentwicklung ermöglicht und ein Motivationselement für individuelle extrinsische Motivation darstellt
- Ihre Mitarbeiter erhalten persönliche Wertschätzung und Bewusstsein darüber, dass für die Bereitschaft individueller Incentives langfristig Leistung und Veränderungsprozesse eine faire Vereinbarung sind
- Die Gespräche, die das Medium flankieren sind fertig durchstrukturiert und geben eine Hilfestellung
- Die Vereinbarungen sind dokumentierbar und zeigen die Entwicklungsmöglichkeiten für eine langfristige Zusammenarbeit auf
- Personal-/HR-Bereiche arbeiten eng und gut mit Führungskräften zusammen
- Die unternehmensweite Mitarbeiterentwicklung findet offen kommunizierbar und transparent statt und bietet ein weiteres Argument für das Arbeitgebermarketing

DAUER

individuell nach Bedarf

DURCHFÜHRUNG

Auftaktveranstaltung, Projektunterstützung, Seminare

BERATER

2 Berater



VERÄNDERUNGSKULTUR.

DER SCHLÜSSEL FÜR AGILITÄT, EFFIZIENZ UND SELBSTMOTIVIERTE MITARBEITER.



BERATUNGSINSTITUT FÜR VERÄNDERUNGSKULTUR
UNTERNEHMENSBERÄTER RUBWURM UND KALMEIER PARTNERSCHAFT

WEB: WWW.VERAENDERUNGSKULTUR.DE - TEL: +49 (0)176 73243503 - WAKENITZMAUER 76 - 23552 LÜBECK