

An
Interessenten
des INTEGRAL-MANAGEMENT-Trainings

Offenes Seminar "Überzeugend Führen"

Sehr geehrte Interessentin, sehr geehrter Interessent,

herzlichen Dank für Ihr Interesse an unserem INTEGRAL-MANAGEMENT-Training "Überzeugend Führen".

Wir sind Spezialisten für emotionales Leistungs- und Erfolgsmanagement, die Sie bzw. Ihre Mitarbeiter nicht oberflächlich sondern intensiv für praxisnahes und erfolgsorientiertes Führen weiterbilden.

Diese Vorteile haben Sie bzw. Ihre Mitarbeiter durch die Teilnahme an diesem Training:

- Aktuelle Bestandsaufnahme durch eine Situations- und Ursachenanalyse zu Trainingsbeginn
- Positive Anregungen und aktuelles Bildungs-Knowhow für eine erfolgreiche Gestaltung der Zukunft
- Sofortige Umsetzbarkeit in den beruflichen Alltag mit Trainingskontrolle
- Erfolgsorientierter Praxisbezug für jede Führungskraft und jeden Verkäufer
- Prozessbegleitung eigener Praxisfälle während des Trainings (bezogen auf eigene Mitarbeiter, Kunden und Projekte), Mentoring zur Transfersteigerung nach dem Training (als Zusatzoption)

Das können Sie von uns und mir erwarten

- Zuverlässige und professionelle Gestaltung des Trainings in kleinen Gruppen (6 - 8TN)
- 20 Jahre integrale Trainingserfahrung mit Rundum-Blick
- Ansprechende und motivierende Trainingsatmosphäre
- Zeit für Ihre individuellen Belange und Praxisfälle
- Top Unterlagen, Merkkarten und Trainingsmaterial

Auf den folgenden Seiten finden Sie Informationen:

- zu den Zielen, Themen und dem Konzept des Trainings
- Termine und Honorar
- Anmeldeformular
- Grundsätzliches zu Methodik und Didaktik

Wir freuen uns auf Sie.

Ihr INTEGRAL-MANAGEMENT-Training

ÜBERZEUGEND FÜHREN für Führungskräfte mit Mitarbeiterverantwortung

Trainingsziel

Das Training "Überzeugend Führen" hilft, die Persönlichkeit des Teilnehmers so zu aktivieren, dass er lernt

- die in ihm vorhandenen *Kräfte* in seinem Führungsalltag zu *nutzen* und ohne Verschleiß zu führen,
- die *Verschiedenartigkeit* der Mitarbeiter klarer zu erkennen und mit der Vielfalt der zu bewältigen den Aufgaben in *Übereinstimmung* zu bringen um leistungsorientierte, motivierende Ergebnisse zu erzielen,
- das kreative Potential der *Mitarbeiter* und ihre Eigeninitiative zu *fördern* und zielgerichtet einzusetzen.
- Führungsinstrumente nicht pauschal, sondern *persönlichkeitsgerecht* einzusetzen; dies bedeutet auch, *Emotionen* nicht durch Argumente zu ersetzen, sondern offen und ehrlich zu kommunizieren.
- die Auswirkungen seines Führungsverhaltens als Teil eines Beziehungsprozesses zu verstehen, an dessen Ende der Kunde steht
- sich selbst konsequenter, disziplinierter und ehrlicher zu führen sowie seinen Führungsstil selbst zu reflektieren und auch (mal wieder) auf den Prüfstand zu stellen

Trainingsinhalt

Führen in einer sich verändernden Welt: Wie sieht das Anforderungsprofil der Führungskraft aus, die nicht nur heute sondern auch morgen erfolgreich sein will, und erkennt, dass Veränderungen an uns selbst beginnen.

Praxisrelevanz steht im Vordergrund! Führungsinstrumente überzeugend und wirkungsvoll eingesetzt:

1. Emotionales Leistungsmanagement - Führungswerte bewusst transferieren
 - Meine innere Einstellung als Vorbildfunktion, Sicherheit geben, Vertrauen und Selbstverantwortung leben
 - Vorstellungen bestimmen unser Verhalten
 - Psychologische Know how: Biologische Grenzen, Wahrnehmung, Schwerpunkte Führungskommunikation
2. Zielfindungs- und Zielsetzungsprozesse
 - Mitarbeiter für sich, seine und die Unternehmensziele gewinnen
 - Demotivationsfaktoren vermeiden ist Motivation
 - Ziele überzeugend kommunizieren und motivierend vermitteln
3. Konsequente und wirksame Kontrolle
 - Leistungsziele sicher erreichen
 - Vorgehensweise und Gesprächsaufbau
4. Effektive und leistungsorientierte Mitarbeitergespräche führen
 - Gewinnen ohne zu siegen!
 - Die Sache vom Gefühl unterscheiden
5. Überzeugende Präsentation
 - Wie kann ich noch wirkungsvoller präsentieren und rhetorisch überzeugen
 - Win-Win-Situationen schaffen und zum Handeln auffordern
 - Mit Struktur auch bei kurzen Ansprachen und Präsentationen sein Ziel erreichen
6. Mitarbeiter zukunftsorientiert beurteilen
 - Mitarbeiterbeurteilung als eines der wichtigsten Förderinstrumente
 - Wie gut kennen wir unsere Mitarbeiter wirklich?

7. Soziale Kompetenz zeigen durch Anerkennung, Tadel/Kritik und Konfliktlösung

- Eigene Einstellung herausfinden - Grundängste von Menschen ernst nehmen
- Konflikte offensiv angehen (Klärung, Lösung, Vermeidung)
- Vorbereitung, Gespräch, Kontrolle

8. Delegieren – Wachstumsbremse oder Förderinstrument

- Führen Sie noch oder managen Sie nur?
- Mitarbeiter fördern und sich entlasten
- Widerstände identifizieren und motivierend überwinden

9. Mitarbeiterbesprechungen ergebnisorientiert gestalten

- Vorbereitung und Durchführung zielorientierter Meetings
- Methodisches Vorgehen anstatt Endlosdiskussionen
- Wesentliche Aspekte der Transfer- und Ergebnissicherung

10. Praxisfälle

- Konkrete Maßnahmenplanung
- Wie sehe ich mich als Manager und wie sehen mich die anderen?
 - Auf Wunsch erstellen wir für Sie ein Führungsprofil oder ein extended DISC-Persönlichkeitsprofil (nicht im Seminarpreis inbegriffen).
- Umgang mit schwierigen Praxissituationen

Bei parallel laufenden Mitarbeitertrainings erfolgt ein Zielabgleich und Anpassung der Themen an die konkrete Praxissituation.

Zwischen den Trainingstagen erhalten die Teilnehmer praxisnahe und konkrete Aufgabenstellungen.

Trainingskonzept

Das Trainingskonzept "Überzeugend Führen" erreicht die hohen Lernerfolge, weil es in

drei Schritten

Wissen vermittelt, praktisches Erleben bewirkt und damit Verhaltensänderungen ermöglicht:

- Während des einzelnen Trainingstages werden durch gruppendynamische Methoden Erkenntnisse aufgefrischt und praktisches Wissen vermittelt.
- In der Zeit zwischen den Trainingstagen werden die Teilnehmer durch gezielte Aufgabenstellungen zur bewussten Umsetzung Ihrer Erkenntnisse in die eigene Praxis veranlasst. Wissen wird dadurch zu erlebten Erfahrung.
- Die durch den Wechsel von Trainingstag und praktischer Anwendung erworbenen Erfahrungen über eine längere Zeitspanne (ca. 3 Monate) führen zum gewünschten, persönlichkeitsgerechten Verhalten.

Überzeugend führen ist deshalb ein Intervalltraining von 3 x 2 Trainingstagen im Abstand von jeweils 3-4 Wochen.

Trainingskontrolle

Während und am Schluss des Trainings lernt der Teilnehmer, seine persönlichen Fortschritte zu kontrollieren. Der sechste Tag dient deshalb nicht nur der Behandlung individueller Fragen sowie dem Erkennen neuer Chancen, sondern auch der persönlichen Erfolgskontrolle des abgeschlossenen Trainings.

Am Ende des Trainings erhält jeder Teilnehmer ein persönliches Teilnahmezertifikat

Angebot
zum offenen INTEGRAL-MANAGEMENT-Training

“Überzeugend Führen”

1.F1-ET-2010

Bestehend aus: 3 x 2 Tagen praktischem Training im Intervall

Trainingsleitung: Peter Saulus

Honorar: Euro 3.600,-- + 19% Mwst.
=====

Zahlungsmodus: Rechnungsstellung für das Training erfolgt mit Versand der Vorbereitungsunterlagen (ca. 14 Tage vor Beginn) Fälligkeit zum 1. Trainingstag

Teilnehmer: min. 6 - max. 8 Teilnehmer

Termine:

1. Trainingstag	Donnerstag, den	25. März 2010	10.00h - 18.00h
2. Trainingstag	Freitag, den	26. März 2010	09.00h - 17.00h
3. Trainingstag	Montag, den	26. April 2010	10.00h - 18.00h
4. Trainingstag	Dienstag, den	27. April 2010	09.00h - 17.00h
5. Trainingstag	Dienstag den	18. Mai 2010	10.00h - 18.00h
6. Trainingstag	Mittwoch, den	19. Mai 2010	09.00h - 17.00h

Seminarort: Arabella-Sheraton "Am Westpark"
80339 München - Garmischer Straße 2 - Tel. 089/5196-0

Das Honorar beinhaltet:

Den Arbeitsaufwand für Konzepterstellung, Vorbereitung; Durchsicht und Kommentar der schriftlichen Arbeiten; Arbeits- und Aufgabenblätter; Merkkarten, Zusammenfassungen nach den jeweiligen Blöcken und sonst. Trainingshilfsmittel sowie die Leitung und Durchführung des Trainings.
Enthalten sind auch die Kosten für Mittagessen, Seminargetränke, Kaffeepausen sowie die Raummiete. Hotel-/Zimmerbuchungen für Übernachtungen erfolgen durch die Teilnehmer bzw. den Auftraggeber selbst und sind nicht im Seminarpreis enthalten.

Zusatzoption 6-Monats-Mentoring:

Zur Erfolgskontrolle und Effizienzsteigerung können Sie für 6 Monate nach dem Training ein 5-maliges Telefon-Coaching + ein 1-stündiges persönliches Coaching-Gespräch (in München) buchen.
Aufpreis: 500€ + Mwst.

München, Oktober 2009

Für die Anmeldung bitte ich das beigefügte **Anmeldeformular auszufüllen** und an unsere Adresse zurückzusenden – per Post, Fax oder eingescannt per Email.

Anmeldung zum offenen INTEGRAL-MANAGEMENT-Training
bitte an Fax-Nr. 089 / 709 29 884 senden

Seminarartikel: **Überzeugend Führen**

Seminar-Nr. **1.F1-ET-2010**

Ich / Wir melde/n folgende Teilnehmer verbindlich an (Name, Adresse, Geburtstag):

1. Teilnehmer: _____ Position: _____

Führungskraft seit: _____ Email: _____

2. Teilnehmer: _____ Position: _____

Führungskraft seit: _____ Email: _____

3. Teilnehmer: _____ Position: _____

Führungskraft seit: _____ Email: _____

6-Monats-Mentoring zur Erfolgskontrolle gewünscht (bitte ankreuzen)

- In diesem Zeitraum nach dem Training findet 5x ein monatliches Telefon-Coaching und im 6. Monat ein 1-stündiges persönliches Coaching-Gespräch in München statt

Fair-Play: Lassen Sie uns rechtzeitig darüber reden:

Bei Stornierung bis 6 Wochen vor Beginn ohne Kosten möglich

Bei Stornierung bis 4 Wochen vor Beginn sind 25% des Honorars fällig

Bei Stornierung bis 2 Wochen vor Beginn sind 50% des Honorars fällig

Ohne Stornierung bzw. bei Nichterscheinen sind 100% des Honorars fällig

Bei vorzeitiger Beendigung des Seminars besteht kein Erstattungsanspruch.

Hiermit melde ich mich bzw. o. g. verbindlich Teilnehmer an:

Datum, Unterschrift, Firmenstempel

Bei Angabe Ihrer Emailadresse erhalten Sie die Vorbereitungsunterlagen per Mail – wenn Sie dies nicht wünschen vermerken Sie dies bitte auf der Anmeldung unten.

Besondere Vereinbarungen: _____

Grundsätzliches

- Unsere Trainings unterliegen humanistischen Prinzipien und stellen den Menschen in seiner Selbstverantwortung und den hieraus resultierenden Freiheiten in den Mittelpunkt.
- Wahre Bildung ist mehr als bloßes Wissen - wer nur den Intellekt schult, und dabei Herz und Seele vergisst, stößt bald an die Grenzen seiner eigenen Entwicklung.
- Es geht bei unseren Trainings nicht um die strikte Umsetzung von "Lehrplänen", sondern um die Vermittlung von Themen die unseren Auftraggebern in seinen Grundsätzen unterstützen und ihn seinen Zielen näher bringen. Ergebnisorientiertheit ist Pflicht! Wir wollen die Teilnehmer unterstützen, Wahrgenommenes/Erlebtes im großen Ganzen (integral) zu sehen und ihnen anbieten, entsprechend agieren bzw. reagieren zu können.
- Die Veranschaulichung des "einfach (nicht simpel) denken und handeln" als eine unserer Prämissen soll dafür sorgen, den Focus auf das Wesentliche zu richten. Der Alltag unserer Teilnehmer ist in der Regel kompliziert genug.
- Wir haben nicht den Anspruch, es allen recht machen zu können und wollen dieses Credo derart vermitteln, dass Veränderung und Akzeptanz zum Leben gehören und jede Tätigkeit einen Anspruch auf Spaß und Freude hat. Ansonsten gilt es zu entscheiden! Die Folge ist, dass jeder Verhaltensänderung eine Änderung des Denkens (der inneren Einstellung) vorausgehen muss!

Vorgehensweise

Diese ist den Teilnehmern im Rahmen einer Erwachsenenweiterbildung angepasst und verständlich. Wir setzen in unseren Trainings keine komplizierten Verfahren und Methoden ein die über das notwendige Maß hinausgehen; sie müssen von durchschnittlich begabten und ausgebildeten Menschen verstanden werden und den unterschiedlichen Lerntypen gerecht werden. Dies kann situatives Verändern der Methoden beinhalten.

- Affektive (Sinn, Werte und Einstellung) Lernziele immer vor kognitiven (Wissen und Fertigkeiten)!
- Diagnose immer vor Therapie!
- Von der These über die Antithese zur Synthese!

Darbietung des Stoffes in der Form, dass der Zusammenhang mit den Anforderungen des Unternehmens, des Marktes und sonstigen Querverbindungen, der beruflichen Praxis also, klar wird.

Im Vorgehen bedeutet dies grundsätzlich:

- Vorbereitung
- Zieldefinition
- Problemstellung - Sensibilisierung
- Meinungsdarlegung
- Thesenbildung
- Antithesen
- Synthese
- Konditionierung
- Festlegung bzw. weiteres Vorgehen
- Kontrolle
- Neue Ziele
- sowie Lachen, Humor und die Bereitschaft es auch mal ganz anders zu machen und seine eigene "rote Linie" zu überschreiten

Didaktik + Methodik

- Zu Grunde liegt immer das für das jeweilige Training bzw. Teilnehmer oder Auftraggeber erarbeitete Konzept und persönliche Trainerdrehbuch; hieraus ergibt sich auch die Zeitstruktur.
- Fragen und immer wieder hinterfragen verbunden mit der Aufforderung die Dinge einfach auszudrücken und zuzuhören - Diskussions- und Feedbackkultur
- Beispiele aus der Praxis fordern
- In Bildern sprechen und mit Bildern arbeiten
- Gruppen- und Einzelarbeiten
- Zweiergespräche unter den TN
- Probleme segmentieren / Euphemismen bilden
- Methodische Instrumente
 - Integral-Stern mit Situations- und Ursachenanalysen
 - KULT-Methodik
- Übungen und Erleben im Freien
- Speziell entwickelte Outdoor-Übungen bei Teamtrainings
- Rollenspiele
 - zur Konditionierung (von der bewussten zur unbewussten Kompetenz)
 - und Internalisierung (Verinnerlichung)
- Präsentationen, Rede und Vortrag (einzeln oder als Gruppe)
- Gastreferenten und Führungskräfte referieren zu speziellen Themen
- METALOG-Trainingstools
- Tests (MBTI, extended DISC, Meeting usw.)

Das genutzte technische Instrumentarium besteht i. d. R. aus

- Flipchart
- Pinwänden
- Beamer und PowerPoint
- Videoaufzeichnung
- ... und für diverse Trainings entwickelte Materialien

Weitere Grundlagen, die hier nur unvollständig sein können, sind:

- Meine über 20 Jahre Trainererfahrung, Arbeiten und Konzepte sowie ständige persönliche Weiterbildung und der kollegiale Austausch im Integral-Team
- Arbeits- und Ausbildungshandbücher für Dozenten (Michael Birkenbihl, Kurt Nagel u.w.)
- Die Grundlagen der Lern-, Stress- und Hirnforschung von Frederic Vester
- Die Kommunikationsgesetze nach Watzlawik und Harvard
- Die Motivforschung nach Maslow und Herzberg
- Allgemeine und differentielle Psychologie nach Schulz von Thun, Fritz Perls, Fritz Riemann , C. G. Jung
- Kreatives Denken u. a. nach de Bono, R. Czichos und Paul Watzlawik
- Professionelles Management u. a. F. Malik, B. Wildemann, R. Lay, S. Covey
- ChangeManagement u. a. nach Klaus Doppler
- Persönlichkeitsbildung u. a. Eric Berne (TA), W. Lasko, Dale Carnegie, Meyer-Briggs (MBTI)
- Konfliktmanagement u. a. nach Vopel, Glasl und Schmidt-Tanger
- Strategischer Verkauf u. a. nach Miller-Heimann, H. Sidow
- Extended DISC-Profilung