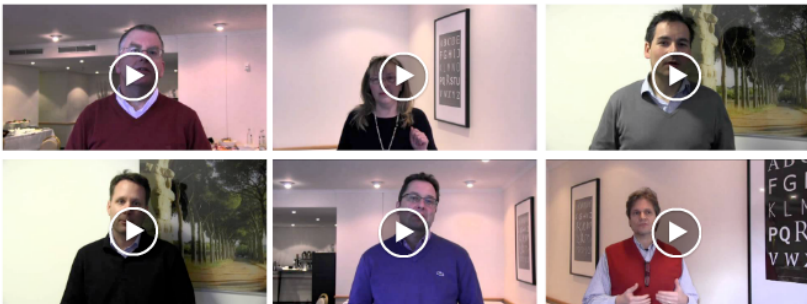


Fortbildung zum
CHANGE MANAGER

Zertifizierte
Führungskräftequalifizierung

Referenzen unserer Teilnehmer

(Die Filme sind nur in der blätterbaren Broschüre anklickbar)



Fortbildung zum Change Manager

Diese Fortbildung

- ist durch zwei öffentlich anerkannte Institutionen zertifiziert:
 1. Prüfsiegel von Weiterbildung Hamburg e.V. (Gründung durch die Handelskammer Hamburg)
 2. Zweckdienlichkeitsbescheinigung der senatorischen Bildungsbehörde Bremen
- vermittelt das gesamte Know-how für die moderne Führungskraft
- ist ein Update für jeden Manager, um die aktuellsten Entwicklungen zu integrieren
- vermittelt gleichzeitig die wichtigsten Tools für Berater und Trainer (Führungskraft als Coach)
- macht vertraut mit den wichtigsten psychologischen Richtungen der Managementlehre
- ist stark praktisch auf Geschäftsvorfälle bezogen
- hilft eigene und fremde Motive zu erkennen und Verständnis zu fördern
- integriert neuestes Fachwissen und aktuellste Management Theorien

Qualifizierung mit einer einzigartigen Methode

Das Ziel unserer Qualifizierung ist es, die Teilnehmer zu unmittelbaren „Durchblickern“ zu machen. Zu Persönlichkeiten, die ihre eigenen Motive erkennen können und deshalb auch die Motive des Umfelds. Zu Menschen, die in der Lage sind, sich von der Welt der Erscheinungen, der Welt der bloßen Form und Handlung zu lösen, um in die Welt der Inhalte und Motive vorzustoßen.

Die Teilnehmer werden erfahren, dass sie mit dieser Fähigkeit schneller, leichter und nachhaltiger auf Prozesse einwirken können. Dass sie ihnen sowohl in unternehmerischen wie privaten Bereichen einen enormen Vorteil und Vorsprung verschafft. Denn sie werden sich nicht mehr nur den Film anschauen können, der vor ihnen abläuft, sie werden verstehen, was den Autor bewogen hat, das Drehbuch so zu schreiben!

Ziele = Nutzbarkeit auf allen Ebenen

Mit dieser neuen Motiverkennungskompetenz können die Teilnehmer sowohl die eigenen Entscheidungen, die eines Mitarbeiters als auch die eines Teams, eines ganzen Unternehmens, seines Umfelds sowie des Marktes verstehen und damit sinnvoll und output-orientiert umgehen. Zusätzlich erwerben sie in der Qualifizierung das Wissen und die Methoden, um die Motive über verschiedene Ebenen hinweg zu vernetzen und in die laufenden Prozesse mit einzubinden.

Das gibt ihnen eine Vielzahl an neuen Möglichkeiten:

- Sie können Kosten senken, weil sie in der Lage sind, Kommunikation schneller und effektiver zu gestalten.
- Sie haben einen Überblick über moderne Effizienzsteigerungsprogramme.
- Sie können Veränderungsprozesse so begleiten oder initiieren, dass sich alle Beteiligten dabei voll einsetzen. Dabei nutzen sie die erworbenen Managementtools.

- Sie können ihren Mitarbeitern und Kollegen die Möglichkeit bieten, sich mit ihrer Hilfe zu entwickeln.
- Sie besitzen fachliche Coachingkompetenz.
- Sie können Ziele mit ihren Mitarbeitern vereinbaren, die auch die Motive der Betroffenen berücksichtigen.
Sie nutzen also nicht mehr nur Motivierung über Sanktionierung oder Vergütung.
- Sie kennen innovative Tools für Zielvereinbarungsprozesse.
- Sie können dem sichersten und besten Kompass folgen, den es für Entscheidungen gibt – dem Führer in ihrem Inneren.
- Sie verfügen über eine fachliche Selbstcoachingkompetenz.
- Sie können sicherstellen, dass Verantwortung erkannt und auch übernommen wird – innovative Managementstrategien und Szenario-Management sind fachlich integriert.
- Systemische und systematische Teambuildingkompetenz ist praktisch umsetzbar.
- Sie können jemanden oder ein ganzes Team trainieren und coachen.
- Sie erreichen, dass die Unternehmenskultur erarbeitet und wirklich gelebt wird (Ownership-Prinzip).
- Sie beherrschen modernes Key Account Management.
- Und sie können ihren eigenen Lebenssinn, ihre eigenen Triebkräfte wieder spüren und herausfinden, was sie wirklich wollen...

Ganzheitliche Kompetenzen

Das Besondere der Qualifizierung ist ihre Vielseitigkeit, kontinuierliche Aktualisierung und Ganzheitlichkeit – ganzheitlich im Sinne von umfassend und integrativ – in jedem Zusammenhang.

Denn die Teilnehmer werden qualifiziert in:

1. Sachkompetenz. Sie erhalten das neueste Wissen aus dem Management-Führungsbereich, gestützt durch eine konsequent universitäre Verbundenheit unseres Hauses.
2. Methodenkompetenz. Sie werden lernen, Führungsmethodiken anzuwenden, die sich unter anderem auf insgesamt 6 Kommunikationsmodelle stützen und erhalten damit eine einmalige Tiefe und Breite an Umsetzungsverfahren.
3. Beziehungskompetenz/Sozialkompetenz. Sie lernen, durch Motiverkennung intensiv in zwischenmenschliche bis hin zu transpersonale Beziehungen zu blicken und damit neue Handlungsspielräume zu entdecken.
4. Aufregungskompetenz. Sie geben sich nicht mehr mit den Gründen für eine Entscheidung zufrieden, sondern lernen, eine Problemsituation respektvoll so zuzuspitzen, dass das Prinzip deutlich wird, um das es eigentlich geht.
5. Ganzheitliche Handlungskompetenz. Die Vernetzung der rechten mit der linken Gehirnhälfte wird gefördert, so dass sich ihr logisch-kausales mit ihrem gefühlig-gleichnishaften Denken verbindet.
6. Prozesskompetenz. Sie lernen, die emotional ablaufenden Prozesse hinter den aktuell beobachteten Aktivitäten zu erkennen, zu integrieren und dabei ihre Intuition und ihre emotionalen Qualitäten in ihr Handeln einzubinden.
7. Systemische Kompetenz. Sie lernen, systemische Zusammenhänge zu erkennen, ein Bewusstsein für globales Wirken zu entwickeln, vernetzt zu denken und Schnittstellen über verschiedene Ebenen hinweg zu erarbeiten, bzw. zu nutzen.

Die Qualifizierung im Ablauf

Die Teilnehmer absolvieren im Laufe der Qualifizierung insgesamt 32 Trainingsmodule, die konsequent aufeinander aufgebaut sind und sich in 3 Teilbereiche aufteilen:

Individuum im Prozess

Im ersten Abschnitt „Individuum im Prozess“ lernen sie den integralen Ansatz der Vernetzung von Führungskompetenzen sowie beraterischen, trainerischen und coachenden Kompetenzen kennen und das motivorientierte Modell, auf dem der Ansatz fußt. Sie lernen die Grundlagen und Methoden, wie sie bei sich selbst und bei Anderen Motive erkennen. Dadurch professionalisieren sie ihre Performance.

Team im Prozess

Im zweiten Abschnitt treffen sie auf die Teamsituation, die dort auftauchenden Konflikte und erfahren, wie man sie löst. Sie lernen die dazu notwendigen Kommunikationsmodelle kennen und lernen, die Ergebnisse der Kommunikation zu vertreten, zu diskutieren und zu präsentieren. Auch das Ergebnis von Teamwork und Kommunikation lernen sie hier zu überprüfen und wenn nötig, durch Coaching zu optimieren.

Unternehmen im Prozess

Im dritten Abschnitt betrachten sie ihre erworbene Qualifikation im Zusammenhang mit dem Unternehmen und den internen wie externen Prinzipien, nach denen es handelt. Sie entwickeln daraus die Voraussetzungen für eine Unternehmenskultur, ihre angemessene Vermittlung und die Etablierung der neu daraus abzuleitenden Ziele. Da jedes Ziel auch ein Projekt ist, lernen die Teilnehmer, diese Projekte zu betreuen, im Unternehmen in Beziehung zu setzen und nach innen wie außen zu verkaufen. Sie sind Berater im Unternehmen und für das Unternehmen.

Die 32 einzelnen Module sind zu 16 Blöcken zusammengefasst. Zwischen den Blöcken liegen ca. 4-5 Wochen zur Nach- bzw. Vorbereitung.

Insgesamt erstreckt sich die Dauer der Qualifizierung damit über ca. 1,5 Jahre.

Das Training findet wahlweise freitags bis samstags oder samstags bis sonntags statt: Freitag ca. 14:00 – 21:00 Uhr, Samstag und Sonntag ca. 10:00 – 18:00 Uhr.

Teilnehmerzahl: max. 12.

Kosten pro Teilnehmer: € 11.000 für den Gesamtkurs.

Mehrwertsteuer wird auf Grund unserer senatorischen Zweckdienlichkeitsbescheinigung nicht erhoben.



Modul*	Die Trainingsmodule im Überblick
	Individuum im Prozess**
1	Der führende Berater – ein Ansatz zur Integration: Die Führungskraft als Coach
2	Das DiCon-Kommunikationsmodell
3	Praxis der individuellen Motiverkennung, Amplifikation/Verhaltensänderung
4	Eigenverantwortung annehmen: Von der Wahrnehmung/Projektion/Übertragung hin zur Erkenntnis
5	Grundlagen der Kommunikation
6	Feedback, Delegation, Führungsverantwortung
7	Archetypenlehre – Grundmuster menschlichen Verhaltens
8	Körpersprache deuten lernen, Psychosomatik
9	Persönlichkeitsspiegel, individuelle Portfolioanalyse
10	Motivation
11	Zeitmanagement
12	Stressmanagement

Modul*	Die Trainingsmodule im Überblick
	Team/Gruppe im Prozess**
13	Konsolidierung der bisherigen Inhalte – Anwendung in der Erarbeitung von Führungsgrundsätzen und systemischem Denken
14	Teambuilding/Teamentwicklung
15	Konfliktmanagement
16	Verhandlungsführung
17	Zwischenbilanz I
18	Zwischenbilanz II
19	Moderation, Sitzungs- und Konferenztechnik
20	Vortrags- und Präsentationstechnik
21	Supervision, Grundlagen Coaching
22	(Selbst-)Coaching: Grundlagen, Modelle und Methoden
23	Überblick über Methoden und Modelle zur Kommunikation

Modul*	Die Trainingsmodule im Überblick
	Unternehmen im Prozess**
24	Vision, Leitbild (CI), Unternehmenskultur (CC)
25	Change Management/Strategieentwicklung
26	Managementtechniken: Problemlösungs- und Entscheidungstechnik, Überzeugungs- techniken
27	Zielvereinbarungsprozesse
28	Ganzheitliches Projektmanagement, Organisationsentwicklung/Prozess- management
29	Internationale Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte, Personalentwicklung, Trends
30	Vertriebsmanagement – Key Account Management, Einkäufer-/ Verkäufer- training
31	Endbilanz I
32	Endbilanz II

* Änderungen in der Reihenfolge der Module sind vorbehalten und werden im Rahmen der Trainingsplanung mit den Teilnehmern abgestimmt.

** Ständige Anwendung in praktischen und realen Business Cases – regelmäßige Supervision während der Anwendung.

Zusätzliche Methoden und aktuelle Medien der Fortbildung

Professionelle mediale Ausstattung

Die Fortbildung basiert grundsätzlich auf den Prinzipien der direkten und offenen Kommunikation. Sie fördert Transparenz, Direktheit, Interaktivität und virtuelle Unterstützung. Sie bedient damit die wesentlichen Prinzipien des Web 2.0 und benutzt folgerichtig auch dessen mediale Werkzeuge – die Tendenz zum Web 3.0 wird vermittelt.

1. Praktische Anwendung in Cases:

Alle Teilnehmer bringen aus ihren Arbeitszusammenhängen tagespolitisch auftretende Problemstellungen mit in die Fortbildung. Diese „Cases“ werden dann anhand des vermittelten Wissens praktisch von allen Teilnehmern bearbeitet. Diese praktische Orientierung der Lernkontrolle sichert nicht nur die routinemäßige Umsetzungskompetenz sondern auch die Erlangung eines echten Selbstbewusstseins als Change Manager.

2. Wissensanwendung durch Planung und Durchführung selbstverantwortlicher Vorträge und Workshops:

Die Teilnehmer ergänzen die inhaltliche Fortbildung durch die Erarbeitung eigener Inhalte von vorgegebenen Fortbildungsthemen. Anhand des erlernten didaktischen, psychologischen und allgemein handwerklichen Vorwissens erarbeiten sie eigene Konzepte für Führungsworkshops, Verhandlungsszenarien, Präsentationen, Konfliktlösungen, Unternehmensübernahmen und Vorträge. Die praktische Umsetzung der kreierten Inhalte leiten sie eigenverantwortlich im Fortbildungszusammenhang an. Dadurch kontrolliert DiCon drei wesentliche Aspekte der Fortbildung:

- a) Adaption des vermittelten Theoriewissens
- b) Erarbeitungskompetenz bei der Kreation eigener neuer Inhalte
- c) Umsetzungskompetenz in der unternehmerischen Praxis

3. Eigenkontrolle durch Anwendbarkeit im eigenen Unternehmen

Die meisten unserer Teilnehmer arbeiten als Führungskräfte erfolgreich in Unternehmen. Sie buchen diese Fortbildung auch zur Begleitung und Unterstützung bei anstehenden tagespolitischen Führungsaufgaben im Unternehmen. Die in der Fortbildung vermittelten Führungsstrategien für ihre tagespolitischen Aufgabenstellungen zeigen sowohl den betroffenen Teilnehmern als auch der Fortbildungsgruppe die erfolgreiche Anwendungskraft des erlernten Kommunikationsmodells. Diese Abprüfung durch die erfolgreiche praktische Umsetzung in der eigenen unternehmenspolitischen Praxis gilt bei den meisten unserer Teilnehmer als die wichtigste Lernkontrolle.

4. Audioaufzeichnungen

Alle 32 Fortbildungstage werden auditiv mitgezeichnet und den Teilnehmern zum Download bereitgestellt auf einer geschützten Seite. Im Durchschnitt hört jeder Teilnehmer diese Mitschnitte ein bis zweimal ab und verfasst dazu eigene Notizen. Dieses Nachhören ermöglicht jedem Teilnehmer eine höhere Ausschöpfung der vermittelten Inhalte. Im Training selbst gehörtes aber vergessenes Wissen kann nachträglich aktiviert werden und auch in seinen Feinheiten nachträglich wahrgenommen und verarbeitet werden. Hierbei handelt es sich somit um eine eher individuelle Lernkontrolle des Teilnehmers. Sie stellt sicher, dass er die wesentlichen Fort-

bildungsinhalte zur Kenntnis nimmt und verarbeitet hat. Insbesondere sichert diese Lernkontrolle das Verständnis der teilweise impliziten psychologischen Feinheiten von Verhandlungen und Deutungen. Die Teilnehmer bezeugen mehrheitlich, dass die Audiomitschnitte und ihre Nachbearbeitung neben den oben genannten Punkten eine außerordentlich wichtige Lernkontrolle darstellen. Selbstverständlich steigt hierdurch die quantitative Fortbildungszeit – sie sichert allerdings auch sehr nachhaltig die qualitative Adaption.

5. Videomitschnitte

Wichtige Verhandlungsszenen, Vorträge, Konfliktbearbeitungsszenarien und Diskussionen werden mit der neuesten Technik (HDTV) aufgezeichnet und den Teilnehmern zum Download bereitgestellt. Hier gelten die gleichen Vorteile, die unter Punkt 4 beschrieben werden. Zusätzlich wird hier jedoch die visuelle Wahrnehmung und die Deutung von atmosphärischen Szenarien nachträglich vertiefend ermöglicht. Es wird sowohl körpersprachliche Deutung vervollständigt als auch psychophysiognomische Deutung ermöglicht. Gleichzeitig ist durch die Bearbeitung etymologischer Prinzipien der gesprochenen Sprache eine sehr nachhaltige Erkenntnismöglichkeit der individuellen und kollektiven Motivhintergründe ermöglicht, weil diese Aspekte natürlich auch immer wieder integrativ betrachtet werden mit den Erkenntnissen aus Körpersprache und Psycho-Physiognomie. Diese nachträgliche und lernerweiternde Lernkontrolle stellt für viele Teilnehmer das Highlight der Ausbildung dar, weil durch die Nutzung zusätzlicher medialer Möglichkeiten das Wahrnehmungs- und Bearbeitungsspektrum konsequent erweitert wird.

6. Handouts

Die Trainer haben zu den meisten Fortbildungsmodulen wissenschaftliche Handouts zwischen 20 und 80 Seiten Umfang erstellt mit Quellen- und Literaturverzeichnis. Diese Handouts dienen sowohl der Vor- als auch der Nachbereitung der einzelnen Fortbildungsmodule. Diese Handouts sind in „teamspace“ abgelegt und jederzeit virtuell verfügbar. Anhand der Handouts überprüft jeder Teilnehmer selbstständig und eigenverantwortlich vor, während und nach der Fortbildung seinen Wissensstand zu den Fortbildungsinhalten. Diese vielen wissenschaftlich fundierten Hintergrundbeschreibungen zu jedem Fortbildungsthema sichern eine lang andauernde Nachhaltigkeit, sowohl in der Erinnerung und in der Rückversicherung des erlernten Wissens als auch in der praktischen Anwendung durch die zitierten Beispiele.

7. Confluence

Interaktiver Server zum virtuellen Austausch von Dateien, Kalendern, Aufgaben, Projekten, Mails, Diskussionen usw. nach dem Muster von Outlook 2010 professional

8. Telefonische Zwischencoachings zwischen den Fortbildungsterminen ohne Voranmeldung zwecks tagespolitischen Austausches – praxisorientiert

Innovativer Charakter

Der DiCon Faktor – ein einmaliger Ansatz

In unserer berufsbegleitenden Integral-Qualifizierung zum Change Manager werden den Teilnehmern nicht nur die neuesten Kompetenzen vermittelt, die eine globalisierte Wirtschaft jetzt von ihren Managern einfordert, sondern sie bekommen vor allem einen universellen Schlüssel für ihre Aufgaben in die Hand.

Es ist die Fähigkeit, hinter das zu sehen, was sich vordergründig abspielt und nur scheinbar eine Folge von sachlichen Wirkungen und Ursachen darstellt: Die Fähigkeit, auf die Hintergründe durchzublicken und Transparenz zu schaffen. Denn sie lernen, ihren geistigen Scheinwerfer direkt dorthin zu richten, wo alle Entscheidungen und Handlungen ihren Ursprung haben: auf die Motive.

Durch und durch motivorientiert

Obwohl menschliches Handeln logisch begründbar erscheint und wir meinen, bewusst zu agieren, liegen die wahren Beweggründe noch tiefer, auf der Ebene der Motive. So lauten die Ergebnisse der modernen Neurobiologie. Wenn man diese Motive ins Bewusstsein bringt, findet spontan wirkliches Lernen statt und die Teilnehmer können entscheidende Veränderungsprozesse anregen – ob auf der Mitarbeiter-Ebene, bei Teams oder innerhalb der Corporate Culture. Was vorher unbewusst ablief und sich in Leistungsverweigerung, Widerstand oder Mobbing ausdrückte, wird endlich geklärt und verschwindet oder kann sinnvoll verändert und in den Gesamtprozess integriert werden.

Führungsqualität hoch 4

Am Ende der Qualifizierung sind die Teilnehmer Change Manager mit Berater-, Trainer- und Coachfunktion in einer Person.

Damit gibt der ganzheitlich-integrale Ansatz der Fortbildung eine umfassende Antwort auf aktuelle Globalisierungsprozesse und die zunehmende Komplexität und Dynamik im Wirtschaftsgefüge. Neue Managementqualitäten und neue Qualifikationen werden im Rahmen dieser Entwicklung zunehmend stärker gebraucht und gefordert. Die Führungskraft muss immer mehr beratend, trainierend und coachend tätig sein. Für sich und für andere. Sie muss Kommunikator und Vernetzer, Organisationsentwickler, Prozessbegleiter sowie Personalentwickler in einer Funktion sein. Und sie muss in der Lage sein, aktuell wirksame politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends zu berücksichtigen. Dem trägt unser Konzept in besonderem Maße Rechnung. Deshalb ist die Qualifizierung so breit gefächert wie intensiv, so wissensbasiert wie output-orientiert, so logisch-rational wie analog-führend aufgebaut. Denn wer eine Gruppe oder ein Team führen will, braucht sowohl „männliche“, also linkshirnige Qualitäten, als auch „weibliche“ – rechtshirnige. Er muss Vater und Mutter gleichzeitig sein können – eine Herausforderung an die persönliche Lernbereitschaft.

Fazit: Man braucht in der heutigen Zeit mehr denn je Zugang zu all seinen Potenzialen. Diese Qualifizierung ermöglicht den Teilnehmern, ihre Quellen zu öffnen.

Der Multi-Manager für moderne Unternehmen

Die Fortbildung liefert als Resultat eine umfassende Mehrfachqualifizierung für die Teilnehmer und/oder ihr Unternehmen. Mit Multiplikatoreffekt: Die gewonnenen Fähigkeiten geben sie auf allen Ebenen weiter, von der Führungsetage bis hin zum Außendienst. Der ausgebildete Mitarbeiter ist außerdem in der Lage, seinerseits wieder andere Mitarbeiter zu beraten, zu coachen und zu trainieren und den Effekt der Qualifizierung zu potenzieren.

Extra inklusive: Persönliches Coaching

Im ersten Abschnitt der Qualifikation begleitet DiCon die Teilnehmer mit einem persönlichen Einzelcoaching. Da in diesem Teil der Ausbildung das Erkennen von Motiven eine grundlegende Rolle spielt, ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Beweggründen Voraussetzung für den weiteren Erfolg. Nur wer weiß, was ihn selbst treibt und antreibt, kann dies auch bei anderen feststellen. Dabei hilft unser Coaching.

Coaching ist immer Hilfe zur Selbsthilfe. Selbstcoaching-Kompetenz ist immer das Ziel.

Der Coachee wird nach den angemessenen ersten Einführungsschritten in das Coachingverständnis durch verschiedene Auftragsklärungsschritte geführt und schließt eine Vereinbarung zur Zielerreichung mit seinem Coach.

DiCon Coaching will die unbewussten und unterbewussten Verhaltensmuster des Klienten „aufregen“ und dem Bewusstsein zuführen. Wer seine Verhaltensmuster kennt, kann entscheiden, ob er sie verändern will. Die Bewusstmachung ist daher immer einhergehend mit dem Begreifen des dahinterliegenden Kommunikationsmodells zur Motiverkennung.

Coaching ist eine kurzfristige Maßnahme mit klarem zeitlichen Horizont. Freiheit entsteht, wenn der Coachee sich seiner wesentlichen zu bearbeitenden Verhaltensmuster bewusst geworden ist. Dieser Weg ist für den Coachee meist sehr aufregend, weil er Motive von sich kennenlernt, die bisher im Verborgenen waren.

DiCon praktiziert einen psychologischen Drei-Schritt mit dem Klienten. Dieser lernt, dass

1. die von ihm unterdrückten Verhaltensmuster (wie er mit sich umgeht)
2. sich ohne seinen kontrollierbaren Einfluss auf der Leinwand seines Lebens abbilden und zu Taten werden (...so geht er unbewusst mit anderen um)
3. und ihm als Echo der Umwelt widerfahren – er dieses Ereignis aber eher als Angriff auf sich erlebt (...und so wird mit ihm umgegangen).

Der Klient, der diese gleichnishafte Logik verstanden hat, ist offen und frei zur Veränderung seines Umgangs mit sich selbst und anderen. Ein modifiziertes Echo ist die zwangsläufige Konsequenz.

Die Reaktion des Coachees ist immer starke Rührung und das Empfinden einer nachhaltigen Kraft zum Aufbruch auf neue Wege.

- Kurzfristige und respektvolle Bewusstmachung unbewusster Einstellungen des Klienten.
- Konsequente praktische Anwendung des neuen Wissens auf tagespolitische, berufliche Ereignisse.
- Selbstcontrolling durch das Formulieren einer 7-Punkte-Zielvereinbarung des Klienten mit sich selbst.
- Kompetenzvermittlung des unabhängig machenden Selbstcoachings durch eine nachhaltige Einweisung in das Kommunikationsmodell zur Motiverkennung.
- Konsequente Praxisorientierung.

Coaching

- Profilcoaching
- Karrierecoaching
- Kompetenzcoaching
- Verhaltenscoaching
- Teamcoaching
- Konfliktcoaching
- Selbstcoaching

Durch die verantwortliche Formulierung einer 7-Punkte-Zielvereinbarung und eine zeitversetzte Betrachtung des praktischen beruflichen Feedbacks durch das Umfeld – wenn erwünscht – stellen wir eine sehr weitgehende Praxisorientierung und Umsetzung sicher.

Konsequente Schonung der natürlichen Ressourcen/ Umweltbewusstsein

Die konsequente Integration professioneller virtueller Dokumentation und Kommunikation sowie alle damit im Zusammenhang stehenden Prinzipien mindern einerseits die Präsenznotwendigkeit der Teilnehmer. Andererseits schafft die weitgehende Virtualisierung der fachwissenschaftlichen Unterlagen die Möglichkeit, weitgehend papierfrei zu arbeiten.

Anforderungen an die Fortbildung

Ständig erweiterte Trainingsinhalte

DiCon betrachtet die Inhalte der Trainingsmodule als ein offenes System, das von seiner Aktualisierung lebt und unablässig gepflegt werden muss. Daher wird neues Wissen permanent integriert und eingeordnet. Seien es Erkenntnisse der internationalen Trendforschung, innovative Updates der anerkannten Managementschulen oder neue Entwicklungen in der Neurobiologie und Bewusstseinsforschung. Auch die Teilnehmer können die Inhalte aktiv mitgestalten und so das Erlernete gleich anwenden.

Die Fortbildungsinhalte, ihre Prinzipien und Leitsätze sowie ihre Struktur sind aus 20 Jahren Unternehmensberatung, Training und Coaching als zusammengefasstes Ergebnis entstanden. Diese Fortbildung wird in ihren jeweiligen Vorläufern bereits seit 15 Jahren durchgeführt und immer wieder modifiziert, um den Ansprüchen an eine moderne Führungskraft zu entsprechen. Die Fortbildung beschreibt den letzten zusammengefassten Status der langjährig gewonnenen Erkenntnisse.

Die inhaltlichen und technischen Bedarfsäußerungen der teilnehmenden Führungskräfte wurden sowohl in der Vergangenheit als auch in der Gegenwart im Zusammenhang mit unserer beraterischen Dienstleistung von den beratenen Firmen und deren Mitarbeitern entsprechend formuliert. Damit sind die Fortbildungsinhalte und die damit verbundenen Kompetenzanforderungen „aus der Praxis – für die Praxis“. Die Besonderheit der Fortbildung besteht zusätzlich darin, dass wir neben den Bedarfsäußerungen der beratenen Firmen und Teilnehmer auch universitäre Unterstützung in Anspruch genommen haben. Wir integrieren damit sowohl wissenschaftstheoretische aktuelle Forschungsergebnisse als auch internationale Sichtweisen vernetzter Hochschulen.

Einen besonderen Schwerpunkt in der Fortbildung haben die Erkenntnisse der Neurowissenschaften erhalten. Sie finden sich sowohl im Neuromarketing und Verkaufstraining als auch in den Kommunikations- und Verhandlungsmodellen wieder.

Da unsere Kunden aus fast allen Branchen des Wirtschaftsgeschehens kommen, hoffen wir durch die breite Erfahrungsäußerung wesentliche Bedarfsaspekte internationalen Wirtschaftens und damit internationaler Kommunikation einer Führungskraft abgedeckt zu haben.

Erfahrungen von DiCon mit dem Fortbildungskonzept

Die Fortbildung hat mit all ihren Vorformen einen langen Weg und viele Modifikationen hinter sich.

Wir haben uns als wichtigstem Grundsatz immer an der Praktikabilität orientiert. Die Integration universitärer Forschungsergebnisse, die Berücksichtigung der Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften und der Bereich Web 2.0 haben die Fortbildung mit Beginn 2004 allerdings insgesamt noch einmal neu aufgestellt. Mit Beginn 2008 sind die Modulinhalte noch einmal leicht angepasst worden und die Literaturliste mit ca. 400 Werken hat eine Aktualisierung erfahren. 2012 haben wir ein umfangreiches Wiki zur Nutzung durch alle Teilnehmer und Trainer installiert. Hier werden sowohl erarbeitete Präsentationen also auch zusätzliche Medien aus dem gesamten Internet abgelegt und zur Verfügung gestellt. Ausführliche Chats zu allen Bereichen und Themen wurden sofort als Möglichkeit erkannt und bis heute sehr intensiv in die Praxis überführt. Dadurch hat sich ein zusätzlicher reger Informationsaustausch mit Real-Time-Charakter entwickelt, der zwischen den Modulen die Kommunikation allseitig aufrecht erhält und vertieft.

Die Fortbildung erfährt durch die teilnehmenden Firmen und Führungskräfte eine dankbare und praktische Bestätigung.



Bremen
Verwaltung

Kontorhaus an der Schlachte
Schlachte 45
28195 Bremen

Tel.: +49 421 / 1 63 27 80
Fax: +49 4242 / 93 04 06

Email: kontakt@dicon.eu
Internet: www.dicon.eu



Hamburg
Beratung & Coaching

Excellent Business Center
Neuer Wall 80
20354 Hamburg

Tel.: +49 40 / 822 44 975
Fax: +49 40 / 881 68 436