

Editorial



Andreas Werner
Geschäftsführer

Es ist die bekannte Geschichte von zwei Campern, denen im tiefen Wald ein großer, aggressiver Bär auflauert. Während der eine in Panik verfällt, schlüpft der andere schnell in seine Turnschuhe. „Das nützt nichts, der Bär ist schneller als Menschen“, jammert der eine. Daraufhin sein Mitcamper: „Das macht nichts, ich will ja auch nur schneller laufen als Du ...“

Im Verdrängungswettbewerb müssen auch wir schneller sein als andere. Entscheidend ist dabei die Qualität der Führungskräfte und Mitarbeiter.

Als hrTEAM unterstützen wir Sie bei der gewollten Entwicklung Ihrer wertvollsten Ressource und stellen Ihnen in der vorliegenden hrTEAM NEWS drei besonders effektive Maßnahmen vor:

- Ein neuartiges Präsentationstraining für maximalen Erfolg
- Zwei Seminare für erfolgreiche virtuelle Teamarbeit (Führen auf Distanz)
- Unser aktuelles Angebot im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, um Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter signifikant zu stärken, damit sie auf den entscheidenden Metern besser sind.



Peter Lingenfeller
Geschäftsführer

Lesen Sie dabei auch, was die Persönlichkeitsentwicklung des hrTEAM in den entscheidenden Punkten für Ihren Erfolg besser macht.

Wir wünschen Ihnen viele gute Anregungen und Ideen mit der neuen hrTEAM NEWS!

Training „Zielsichere innovative Präsentationen“

Ihre Zuhörer für Ihre Ideen gewinnen

Kennen Sie „PowerPoint-Karaoke“? Es ist die typische Businesspräsentation: Der Präsentator kennt irgendwie das Stück, den Text aber kennt er nicht. So wendet er dem Publikum den Rücken zu, um von der – üppig befüllten – Folie abzulesen. Ansonsten gibt es viele schräge Töne und wenig Anlass, vom Vortrag gefesselt zu sein. Das Wall Street Journal schätzt, dass 84 % aller Geschäftspräsentationen langweilig und einschläfernd sind.

Machen Sie, Ihre Führungskräfte, Projektleiter oder Verkäufer es anders: Mit unserem neuen Seminar „Zielsichere innovative Präsentationen“ (ZIP) trainieren Sie, worauf es wirklich ankommt: Ihr Publikum für Ihre Ideen gewinnen. Egal ob Sie verkaufen oder informieren wollen – nur so entsteht echte Begeisterung. Deshalb macht das ZIP-Training da weiter, wo gewöhnliche Präsentationsschulungen mit etwas Rhetorik, Medienungang, Auftreten etc. aufhören, denn dieses Handwerkzeug beherrscht heute fast jeder.

Entscheidend bei ZIP sind die individuelle Präsentationsstrategie und die Wirkung durch die Rolle als Präsentator.

Für die richtige Strategie muss ich mich in die Zuhörer hineinversetzen: Warum hören sie mir zu? Welche Motive haben sie? Bei der Wirkung gilt es, die richtige Balance zwischen Präsentator, Medien und Publikum zu finden. Das kann bedeuten, den Mut zu haben, sich deutlich von anderen zu unterscheiden, um mit einem anderen Weg einen bestimmten Eindruck zu hinter-

lassen: Da ist die Führungskraft, die mit einer zündenden, treffenden Geschichte den Workshop eröffnet. Da ist der Controller, der in seinem Vortrag einen Geldschein anzündet. Da ist der Trainer, der am Seminarende eine musikalisch unterlegte Diashow von den Teilnehmern zeigt. Da ist der Verkäufer, der eine nur aus Bildern und Symbolen bestehende Präsentation hat und erläuternden Text am Ende durch ein Handout ausgibt. Oder da ist der Projektleiter, der auf einmal ganz auf PowerPoint verzichtet.

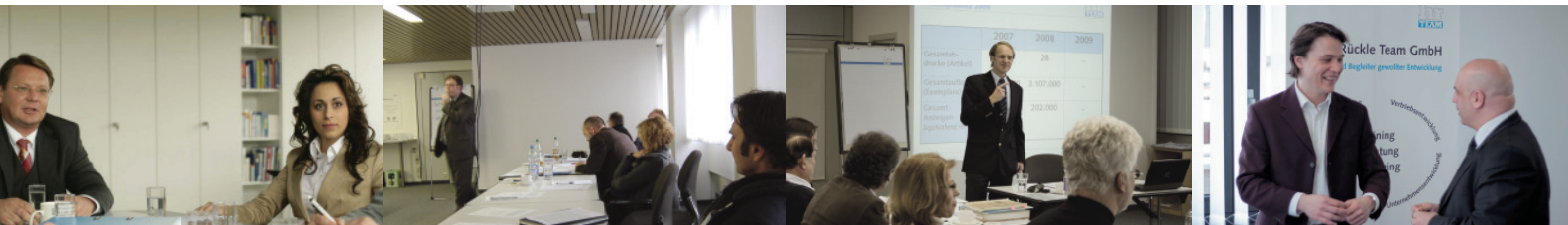
Nutzen Sie die Möglichkeiten und lernen Sie in diesem Training, Ihren Vortrag zum Event zu machen!

Durch den besonderen Schwerpunkt des 2-tägigen Trainings auf individueller Strategie und effektiver Wirkung wird anhand zahlreicher Fälle und Situationen geübt, sich wie ein Schauspieler auf den Punkt für die Rolle vorzubereiten, in der Rolle aufzugehen und Spannung aufzubauen. Das schließt ein spezifisches Methoden-coaching mit ein – und kann heißen, dass Sie künftig z. B. mit einem iPhone/iPad aus dem Publikum heraus arbeiten und nicht mehr mit einer Lehrer-Inszenierung vor den Zuhörern stehen.

Was auch immer zu Ihnen und Ihrem Publikum passt: wir finden es. Überlassen Sie PowerPoint-Karaoke den anderen.

Wenden Sie sich bei Interesse jederzeit an:

✉ juan_sanchez@hrteam.de



Machen Sie Ihre „virtuellen“ Manager und Mitarbeiter fit

Globalisierung und IT verändern immer mehr unser Arbeitsleben. Das führt u. a. zu sich immer weiter verbreitenden virtuellen, internationalen Strukturen in Wirtschaft und Gesellschaft. Daraus ergeben sich zahlreiche Herausforderungen, denn zunehmend wird der Unternehmenserfolg von der erfolgreichen Gestaltung virtueller Organisationsstrukturen und nahtlosen Zusammenarbeit über Geschäftsgrenzen, Niederlassungen, Kulturen und Zeitzonen hinweg abhängen.



Neue Formen des Lernens, der Kompetenzentwicklung und ihre effektive Verknüpfung mit der Personal- und Organisationsentwicklung sind dabei wichtige Schritte, um das Potenzial dieser neuen Strukturen voll ausschöpfen zu können. Laut einer Studie der Universität Lüneburg beziehen sich schon heute mehr als 25 % der Arbeitszeit auf die Zusammenarbeit mit anderen an anderen Standorten und damit ohne persönlichen Kontakt – Tendenz deutlich steigend. Virtuelle Teams sollen die im globalen Umfeld notwendige Flexibilität, Agilität und Effizienz sicherstellen. Das war der ursprüngliche Ansatz. Mittlerweile stellen immer mehr Unternehmen fest, dass virtuelle Zusammenarbeit neben Vorteilen auch Risiken und Schwierigkeiten birgt.

Laut der Studie liegen diese vor allem darin, dass

- sich die betroffenen Mitarbeiter weniger mit der jeweiligen Organisation/dem jeweiligen Team identifizieren,
- größere Unsicherheiten bzgl. Aufgaben, Rollen, Verantwortlichkeiten und Prioritäten herrschen,
- der Aufbau von gegenseitigem Vertrauen schwierig ist,
- eine größere Abhängigkeit von Informations- und Kommunikationstechnologie entsteht,
- unter Umständen ein Gefühl der sozialen Isolation entsteht,
- sich der Aufwand für lokale Treffen erhöht,
- sich das zeitnahe Feedback zu erbrachter Leistung sehr viel schwieriger gestaltet und
- es insgesamt leichter, schneller und öfter zu Missverständnissen und Konflikten kommt.

Moderne Kommunikationsmittel mit wenigen persönlichen Treffen sollen vor allem auch Kostenvorteile bringen. Allerdings stellen immer mehr Verantwortliche fest, dass den offensichtlichen Kosteneffekten später Mehrausgaben für den zeitlichen und organisatorischen Koordinierungsaufwand, vor allem aber für den mentalen und sozialen „Reparatur“-Aufwand gegenüberstehen.

Es gehört eben erheblich mehr dazu, als einfach nur die technischen Voraussetzungen zu schaffen. Nur wenige Unternehmen besitzen ideale Voraussetzungen für die Einführung virtueller Kooperation. Die bestehenden Strukturen, Prozesse, Normen und Werte bilden häufig hohe Hindernisse für die Umsetzung.

Für diese virtuellen Arbeitsformen bedarf es neuer Qualifikationen und zusätzlich neuer Unterstützungsprozesse.

Hierzu ist es sinnvoll, althergebrachte Führungspraktiken auf den Prüfstand zu stellen. Welche „neuen“ Eigenschaften und Fähigkeiten müssen virtuelle Manager besitzen? Was ist das spezifisch Neue dieser Führung auf Distanz? Wie lässt sich Teamgeist, individuelle Entwicklung oder Motivation in solchen Arbeitsstrukturen positiv beeinflussen? Mitarbeiter in virtuellen Situationen erwarten zu Recht von ihrer Führungskraft, dass diese mit den besonderen Erfordernissen vertraut ist.

Das hr TEAM bietet deshalb zwei Trainings an, um Ihre Organisation auf die virtuellen Herausforderungen einzustellen:

„Virtual Leadership and Management für Führungskräfte“

- Veränderung bewährter Handlungsmuster in der Führung
- Neu gestaltete Einflussnahme – „virtuelle Machtgrößen“
- Mein eigenes Kontrollbedürfnis und seine Bedeutung für die virtuelle Zusammenarbeit
- Symbolik von Anerkennung auf Distanz
- Vertrauen als Bestandteil des Führungssystems als elementare Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung virtueller Zusammenarbeit
- Förderung von Selbstorganisation und Selbststeuerung
- Balance zwischen sinnvoller dezentraler Delegation und zentralem Leistungs- und Ergebnismonitoring
- Virtuelle Leistungskontrolle – Feedback in virtuellen Teams
- Sicherstellung eines angemessenen Leistungsumfeldes und Bereitstellung angemessener (technischer) Ressourcen
- Virtual Team Building
- Handling Global Diversity – Umgang mit kulturellen und persönlichen Unterschieden in virtuellen Teams
- Virtuelle Führung, ohne disziplinarischer Vorgesetzter zu sein (laterale virtuelle Führung) – z. B. Projektleiter in der Matrix
- Virtuelles Projektmanagement

„Virtual Work für Mitarbeiter“

- Umgang mit flexibilisierten/neu standardisierten Strukturen und Prozessen
- Umgang mit entstehenden Entscheidungs- und Handlungsspielräumen
- Bedeutung der Selbstverantwortung
- Vertrauen als entscheidende Voraussetzung für die virtuelle Zusammenarbeit
- Welches Medium ist wofür geeignet? Welches Medium hat welche Nebeneffekte?
- Bewusste Gestaltung kommunikativer Abläufe
- Kommunikations- und Verhaltensregeln in der virtuellen Kooperation
- Angemessenes Medienverhalten (z. B. Moderation eines Arbeitschats oder eines Conference Calls etc.)
- Remote Presentations
- Angemessener Ausdruck von Beziehungsbotschaften
- Virtual Team Building
- Interkulturelle Aspekte der virtuellen Zusammenarbeit – Umgang mit kulturellen und persönlichen Unterschieden in virtuellen Teams
- Schwierige Gruppensituationen auf Distanz beherrschen
- Virtuelle Konfliktprävention – virtuelles Konfliktmanagement
- Virtuelle Problemlösung

Wenden Sie sich bei Interesse jederzeit an:

✉ carsten_steiner@hrteam.de



Juan Sanchez

Betriebswirtschaftsstudium; langjährige Erfahrung im Verkauf, Verkaufsleitung in der EDV-Branche; Schwerpunkte: Kommunikation, Präsentation, Verkauf, Motivation, Selbstmanagement, Führungskräfteentwicklung; Arbeitssprachen: Deutsch und Spanisch.



Carsten Steiner

Diplom-Trainer; Studium der Sportwissenschaften, Psychologie, Pädagogik; langjährige Erfahrung in Spitzensport und Management; Schwerpunkte: Leadership, Management, Top Performance und Veränderungsprozesse; Arbeitssprachen: Deutsch und Englisch.

hrTEAM Kompetenz: Persönlichkeitsentwicklung

Kompetenz im Training kann man sich nur erarbeiten durch Qualität in der Konzeption und Service für die Teilnehmer. Das gilt besonders für den Markt der Persönlichkeitstrainings. Etwa jeder zweite der vielen tausend Trainer in Deutschland bietet „irgendwie“ auch etwas für die Persönlichkeit an.



Aber, was macht das hrTEAM anders? Was macht es in entscheidenden Punkten besser?

Hohe Akzeptanz im Markt

Das hrTEAM öffnete als einer der ersten Anbieter die Geschäftswelt für psychologisch fundierte Themen. Seit Mitte der 90er Jahre führt das hrTEAM regelmäßig offene wie firmeninterne Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung durch. Wir haben bis heute 3.000 Teilnehmer mit ihren Erwartungen kennengelernt und ihnen einen Anstoß zur Weiterentwicklung von Person und Beruf gegeben.

Gerade unser großes 5-tägiges Persönlichkeitstraining findet mehrmals im Jahr statt und behauptet sich neben kürzeren Formaten wie persönliche Stärken, Standing, Emotion und Gefühl. Das hat Interesse in den Medien geweckt und zu Hospitationen und Publikationen geführt, nicht nur firmenintern, sondern auch in Fachzeitschriften, wie „Wirtschaft und Weiterbildung“.

In den ersten Jahren waren Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte überproportional vertreten. Mehrere Firmen führten Persönlichkeitstrainings im Rahmen ihres internen Curriculums obligatorisch ein. Sie ergänzten damit die fachliche und methodische Qualifizierung durch die persönliche Weiterentwicklung. In den letzten Jahren sind Fachkräfte und Projektleiter in exponierten Positionen hinzugekommen.

Konzeptionell ergänzen sich die Formate. Sie sind eigenständig ohne gegenseitige Überschneidungen. Wenn Gesundheitsfragen bei Stress oder 50+ eine Rolle spielen, werden spezielle Experten hinzugezogen. Insgesamt beinhaltet die Produktgruppe „Persönlichkeitstraining“ 12 Formate. Mit 300 Tagen in den vergangenen Jahren und einem Anteil von über 40 % am Umsatz unserer Offenen Seminare ist der Bereich Persönlichkeitstraining im hrTEAM fest etabliert.

Klare Konzeption

Ziele, Vorgehensweisen und Nutzen sind vorher klar beschrieben, für Nichtpsychologen verständlich formuliert und für Ent-

scheider überprüfbar. Es geht darum, die Handlungsfähigkeit des Individuums für die eigenen beruflichen wie privaten Herausforderungen wiederzugewinnen und zu erhöhen.

Wie die Befragungen 6 Wochen später zeigen und wie es spontane Rückmeldungen belegen: das Konzept ist ergebnisstabil.

Ein Teilnehmer schreibt:

Ich habe im Januar bei Euch an dem Seminar Persönlichkeitsfindung teilgenommen. Falls Ihr Euch noch erinnert, ich war der Abteilungsleiter von der Musterfirma. Ich habe sehr viel von Euch beiden gelernt, habe nie aufgegeben und kann nun mitteilen, dass ich als Leiter das gesamte operative Management in A-Stadt übernommen habe! Ich möchte mich auf diesem Wege für Eure Anregungen ganz herzlich bedanken.

PS: Es gelingt mir immer mehr, alte Gewohnheiten abzulegen!

Ein wesentlicher Erfolg der Seminare liegt darin, dass die Teilnehmer Feedback von Außenstehenden (Trainer und Teilnehmergruppe) erhalten. Dadurch fällt es zwar deutlicher aus, wird aber meist eher angenommen, als dies im beruflichen Umfeld der Fall ist.

Firmeninterne Führungskräfte und Personalentwickler können dies oft so nicht leisten. Der Fokus liegt auf Self-Competence: sich selbst entdecken und weiterentwickeln. Persönlichkeit entwickelt sich zwar immer weiter, nur übersieht man mit der eigenen „Betriebsblindheit“ häufig die konstruktiven Ansätze zur Bewältigung herausfordernder Situationen.

Durch Feedback werden Ressourcen erschlossen, es werden Widersprüche zwischen Reden und Verhalten aufgedeckt und die Passung zwischen Rolle und Persönlichkeit wird verbessert. Mit eigenen Visionen entsteht Mut zum „5-Jahres-Plan“. Im Blick auf einen höchstmöglichen Nutzen für den einzelnen Teilnehmer sind die Kurse klein gehalten, ca. 6-8 Teilnehmer. Bei Gruppen mit 12 Personen wird ein Trainerteam eingesetzt.

Intensive Beratung

Die Vermarktung von Persönlichkeitstrainings ist beratungintensiv. Hier entscheidet der Service in hohem Maße über die Akzeptanz des Produkts.

Im Vorfeld werden mit ca. 30-40 % der Teilnehmer und/oder Entscheider individuelle Telefonate geführt, sei es mit der Ansprechpartnerin in unserem Bereich Offene Seminare oder mit den beteiligten Trainern. Zusätzlich kann mit einer Entscheidungsmatrix überprüft werden, wieweit das Kursangebot und der individuelle Bedarf zusammenpassen.

Hinzukommen regelmäßige Jahresbesuche bei den entscheidenden Personalabteilungen und Führungskräften, pro Jahr etwa 40. Als Service aus einer Hand bietet das hrTEAM zusätzlich: Einzelcoaching, psychologische Tests, E-Mail- und Telefonkontakt, Krisenintervention, Gespräche mit Vorgesetztem, Inhouse-Vorträge und Workshops.

- Fortsetzung auf Seite 4 -



Matthias Hartmann

Mag. phil. et theol.; ehemaliger Hochschuldozent; langjährige Vertriebs-/Führungserfahrung; Trainings-/Beratungsschwerpunkte: Rhetorik/Dialektik, Mental-/Arbeitstechniken, Team-/Projekttrainings, Persönlichkeits-, Führungskräfte- und Personalentwicklung.



Tiziana Fiore

Gerne beantworte ich Ihre Fragen zu den Offenen Seminaren unter Telefon 07031/72 65-38. Auf Wunsch sende ich Ihnen ausführliche Informationen zu oder nutzen Sie unter www.hrteam.de unser Informationsangebot im Internet.

Breite Qualifikation

Die Grund- und Zusatzqualifikationen der Trainer gewähren eine professionelle Durchführung. Als Qualitätssicherung führen wir regelmäßig Hospitationen, interne Weiterbildungen mit Fallsupervision (3 x pro Jahr) durch. Lebens- und Leitungserfahrung der Trainer bedeuten Verständnis und Hilfestellung bei Grenzerfahrungen und emotionalen Krisen. Jeder Trainer erwirbt sich durch persönliche Supervision einen klaren Blick für die eigenen Grenzen und Übertragungen. Erkennt der Trainer bei einem Teilnehmer Auffälligkeiten, empfiehlt er ihm, sich weitere therapeutische Hilfe zu holen.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Jährlich gelingt es uns mindestens ein neues Seminar zu entwickeln. Es wird pilotiert, in Sommer- oder Winterspezial-Seminaren vorgestellt und bei guter Resonanz in das Jahresprogramm übernommen. Seminare, die nicht mehr zielführend sind, werden herausgenommen.

Aktuelle Themen und Vorgehensweisen werden intern vorgestellt und geprüft. Über Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen berichten die beteiligten Kollegen, so z. B. über systemische Ansätze, Salutogenese etc. Daraus werden neue Formate oder Optimierungen erarbeitet, und Kollegen lassen sich für spezielle Vorgehensweisen zertifizieren. Anfragen angesichts von Burnout, verändertem Wertebewusstsein und demografischem Wandel haben zu neuen Seminaren geführt, wie: „Standing für Führungskräfte“, „Veränderungskompetenz für Mitarbeiter“ oder „Dauerhafte Fitness und Leistungsfähigkeit im Beruf“ (Workshop für ältere Mitarbeiter).

Letztlich

Persönlichkeit entwickelt sich immer, ob ich will oder nicht – lernt durch Ereignisse, Erfahrungen, Wenn ich bestimmen will, muss ich mich entscheiden und für jede Entscheidung muss ich bezahlen. Ich bin der entscheidende Faktor.

Wenden Sie sich bei Interesse jederzeit an:

✉ matthias_hartmann@hrteam.de

Leiter der Produktgruppe für Persönlichkeitstrainings im hr TEAM

Bestellen Sie Ihr persönliches Exemplar der

- Broschüre hr TEAM Offene Seminare für 2011
- Themenbroschüre Persönlichkeitsentwicklung für 2011



Rufen Sie uns an oder bestellen Sie die Unterlagen per Internet.



Themen und Termine zur hr TEAM Persönlichkeitsentwicklung 2011

- hr 6.1 Persönlichkeitstraining**
Sich selbst entdecken und weiterentwickeln
 25. - 29.07.2011 in Berlin
 17. - 21.10.2011 in Schöntal
 21. - 25.11.2011 in Frankfurt a. M. € 1.990,-*
- hr 6.2 Das Anti-Stresstraining**
Chance für Energie und Leistung
 15. - 16.09.2011 in Nürnberg € 1.070,-*
- hr 6.3 Persönliche Stärken erkennen und erfolgreich einsetzen**
 25. - 26.08.2011 in Berlin
 29. - 30.09.2011 in Stuttgart
 25. - 26.10.2011 in München
 12. - 13.12.2011 in Münster € 1.180,-*
- hr 6.4 Ziele erreichen durch erfolgreiches Selbstmanagement - Teil 1**
Optimale Leistung zum definierten Zeitpunkt bringen neu
 10. - 11.11.2011 in Stuttgart € 1.180,-*
- hr 6.4.1 Ziele erreichen durch erfolgreiches Selbstmanagement – Teil 2**
Die Schritte zum Erfolg (Selbstcoaching) neu
 24. - 25.11.2011 in Stuttgart € 1.180,-*
- hr 6.5 Sozialkompetenztraining**
Schlüsselqualifikation für den Erfolg
 11. - 15.07.2011 in Köln
 14. - 18.11.2011 in Schöntal € 2.190,-*
- hr 6.6 Veränderungskompetenz für Mitarbeiter**
Neue Anforderungen und Rollen schnell erfassen und realisieren neu
 17. - 18.10.2011 in Frankfurt a. M. € 1.180,-*
- hr 6.7 Persönliches Standing**
Sicher und selbstbewusst schwierige Situationen meistern
 04. - 05.07.2011 in Nürnberg
 13. - 14.09.2011 in Berlin
 24. - 25.10.2011 in Hamburg
 01. - 02.12.2011 in Frankfurt a. M. € 1.180,-*

- hr 6.8 Konstruktiver Umgang mit Emotionen und Gefühlen**
 12. - 13.09.2011 in München € 1.180,-*
- hr 6.9 Konfliktmanagement I**
Konflikte als Chance zur Weiterentwicklung
 20. - 22.07.2011 in Köln
 21. - 23.09.2011 in Stuttgart
 28. - 30.11.2011 in München € 1.580,-* **
- hr 6.10 Konfliktmanagement II**
Vorgehensweisen zum aktiven Auflösen von Konflikten
 08. - 09.12.2011 in München € 1.180,-* **

* zzgl. gesetzl. MwSt.
 ** Paketpreis, wenn die Seminare hr 6.9 und hr 6.10 zusammen gebucht werden: € 2.450,-*



Horst Ruckle Team GmbH (hr TEAM)

Röhler Weg 7 • 71032 Böblingen
 Tel.: 070 31/72 65-0 • Fax: 070 31/72 65-50
 Internet: www.hrteam.de • hrteam@hrteam.de

Herausgeber: Andreas Werner, Geschäftsführer
 Redaktion: Benedikt Janssen
 Auflage: 5.000 Exemplare, Erscheinung: 3 x jährlich.

Die hr TEAM NEWS wird kostenfrei an Kunden und Interessenten versandt oder ist direkt beim hr TEAM erhältlich.