integrata
Cegos Group

inspire
qualify
change

Excellence
Programme

Excellence Programme
Führung

Inhalt

Excellence Programme. Stark im Wettbewerb 4

Leadership – Führungskunst heute 5

Aktuelle Themen 6

Consulting 10

Internationale Standardisierung 12

Online Coaching mit Integrata 14

Qualifikation 16

Special Event 18

Ihre Integrata AG 20

Fit für die Zukunft. Stark im Wettbewerb.
Neue Maßstäbe in der Weiterbildung

In einer Welt, die immer mehr zusammenwächst, in der Projekte immer komplexer und Entwicklungszeiträume immer kürzer werden, wird nachhaltig integriertes Wissen immer mehr zum eigentlichen Rohstoff, der Unternehmen stark macht.

Mit dem Excellence Programme hat Integrata für Sie spezielle Themenfelder identifiziert, die für die Entwicklung und Zukunft Ihres Unternehmens besonders relevant sind und Ihnen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Excellence Programme sind maßgeschneiderte Modelle zur gezielten Kompetenzsteigerung in Ihrem Unternehmen. Dabei ermitteln wir mit Ihnen die relevanten Weiterbildungsbereiche, legen Tiefe und Breite der Maßnahmen fest und entwickeln einen Rahmenplan zur effektiven Implementierung in den identifizierten Unternehmensbereichen. Entsprechend dem Bedarf können unsere spezialisierten Partner beratend hinzugezogen werden.

So wird sichergestellt, dass alle Organisationsmitglieder in die strategischen Ziele eingebunden sind und die Anforderungen ihres Bereiches fachspezifisch und persönlich bestmöglich erfüllen können. Das gilt für die Personal- und Organisationsentwicklung ebenso wie für die Informationstechnologie.

Auf diese Weise wird der Rohstoff Wissen zum Performance-Treiber in Ihrem Unternehmen.

Sie erhalten die perfekte Vernetzung von Inhalten, Strukturen, Methoden, Medien und Konzepten, für Mitarbeiter auf jeder Stufe, von der Führungsebene bis zum Angestellten in Form von optimal auf den Bedarf abgestimmten Trainingslösungen aus einer Hand.

Ihr Mehrwert:
Profitieren Sie von unserem Angebot aus den Bereichen Personal-, Organisationsentwicklung und Informationstechnologie. Nutzen Sie auch die Beratungskompetenz unserer ausgewählten Partner für Ihre spezifischen Anforderungen.

Als führender deutscher Qualifizierungsanbieter mit über 50 Jahren Erfahrung unterstützen wir Sie:

- Von der Analyse bis zur Lernformat-Empfehlung
- Vom Konzept bis zur Durchführung
- Vom Offenen Seminar bis zum Inhouse Seminar
- Von Präsenz bis Blended Learning
- Von Regional bis Global

Nutzen Sie unsere Kompetenz für den entscheidenden Vorsprung.

Leadership – Führungskunst heute
Inspiration. Motivation. Erfolg.

Das Verständnis von Führung ist im Umbruch. Die klassischen Führungsprinzipien von Zielvereinbarung, Strategie und Hierarchie sind konfrontiert mit Vernetzung, Komplexität und Demokratisierung. Der transaktionale Führungsstil wird durch die transformationale Führung abgelöst. Unternehmen, die diesen Weg bereits eingeschlagen haben, verzeichnen eine größere Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, die zu höheren Wachstumsraten und Renditen führt.

Noch wird in vielen Unternehmen nach den Methoden der transaktionalen Führung gehandelt. Im Vordergrund stehen Leistung und Gegenleistung sowie die Einhaltung von Normen und Spielregeln. Doch das reicht nicht mehr aus, um auf Dauer wettbewerbsfähig zu bleiben. Wer sein Unternehmen auch in Zukunft auf Erfolgsspur halten will, braucht eine neue Führungskultur.

Entwicklungen wie Digitalisierung und Globalisierung, die zunehmende Individualisierung und der demographische Wandel machen aus mehreren Gründen ein Umdenken notwendig: Zum einen haben sich die Ansprüche der nachwachsenden Generation, die sich derzeit im Berufsleben etabliert, geändert. Sie haben andere Wertmaßstäbe und auch andere Fähigkeiten. Zum anderen lassen sich die vielfältigen und komplexen Herausforderungen der Zukunft nur mit Mitarbeitern bewältigen, die selbstorganisiert und eigenverantwortlich handeln und lernen. Diesen Aspekten trägt der transformationale Führungsstil Rechnung. Die Rolle der Führungskraft verändert sich in Richtung Enabler und Coach, der seine Mitarbeiter individuell in ihrer persönlichen Entwicklung im Hinblick auf die Unternehmensziele unterstützt.

Transformationale Führung inspiriert und motiviert die Mitarbeiter. Sie fordert sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten heraus, zeigt Wertschätzung und schafft kreative Räume – durch Führungskräfte, die als Vorbild überzeugen und aus Beschäftigten engagierte Mitarbeiter machen.

Wir unterstützen Sie beim Übergang zu einer neuen Führungskultur und der Entwicklung Ihrer Führungskräfte. Unser umfassendes Seminar- und Consultingangebot zum Thema **Führung** im Rahmen unseres **Excellence Programme** deckt alle Aspekte nachhaltiger und innovativer Führungskunst ab.

Unsere Kooperationspartner:

cegos

www.cegos.com

FÜHRUNGSAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG

fueak.bw21.de

KIC

www.berninger-schaefer.de

SCHEELEN®

www.scheelen-institut.com

Aktuelle Themen
Herausforderungen in sechs Handlungsfeldern

Transformationale Führung

Selten war die Diskussion über die Ausrichtung von Führungsleitlinien so kontrovers wie jetzt. Viele vertreten noch die Meinung, dass es ohne Strategieentwicklung, Zielorientierung und ein Mindestmaß an Hierarchisierung in einer chaotischen Situation enden wird. Andere vertreten den Standpunkt, dass es gerade angesichts eines zunehmend komplexer werdenden Umfelds immer wichtiger wird, den Mitarbeiter individuell zu fördern.
Tatsächlich muss der Weg dahin führen, dass die Führungskraft zum potenzialorienterten Enabler wird. Im Fokus steht die Transformation des Wissens, der Fertigkeiten und Kompetenzen. Hierbei wechselt die Führungskraft die Rolle vom taktgebenden Leader hin zum begleitenden Coach, der Mensch und Unternehmensziele gleichermaßen sieht. Denn nur wenn die Work-Life-Balance stimmt, wird auch das eigentliche Ziel erreicht: Die nachhaltige Nutzung der zur Verfügung stehenden Wissensressourcen, da diese heutzutage zunehmend schwieriger zu akquirieren sind. Potenziale, die verloren gehen, weil sie nicht wahrgenommen und gefördert werden, kann sich in Zukunft kein Unternehmen mehr leisten.

Management 3.0

Führungskräfte kommen nicht umhin, sich dieser Komplexität zu stellen. Dazu gehört das grundlegende Verständnis für die Anforderungen der Prozesse innovativer Weiterentwicklung und deren Umsetzung. Bezeichnenderweise entstand der Ansatz des sogenannten agilen Leadership, das im Zentrum von Management 3.0 steht, im Umfeld der agilen Softwareentwicklung.

Im „Agilen Manifest“ heißt es:

- Menschen und ihre Beziehungen sind wertvoller als Prozesse
- Funktionierende Produkte sind wertvoller als eine umfangreiche Dokumentation
- Mit dem Kunden zusammenzuarbeiten ist wichtiger als Vertragsverhandlungen
- Offen für Veränderungen zu sein ist wertvoller als an einem Plan zu kleben
- Dies ist die Geisteshaltung, die zu Innovationen führt

Virtuelle Führung

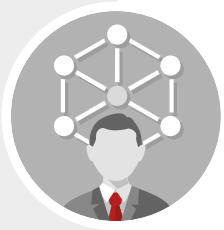
Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien erlauben die Steuerung von Teams auch über zeitliche und geografische Grenzen hinweg. Fehlt die entsprechende Führungskompetenz, kann sich die Distanz erschwerend auf das Miteinander auswirken. Wer keine Gelegenheit hat, sich im direkten Kontakt persönlich kennenzulernen, hat wenige Chancen, auf Feinheiten im zwischenmenschlichen Bereich adäquat zu reagieren und sich aufeinander einzuspielen.

Die Führungskraft muss somit trotz des technologischen geprägten Kontextes Wege finden, die Mitarbeitern eine emotionale Resonanz ermöglichen und widerspiegeln. Ein strukturierter und sensibler Führungsstil ist Grundlage für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Teams im virtuellen Raum.

Komplexität

Es ist eine Binsenweisheit, dass die Welt immer komplexer wird. Dabei bedeutet Komplexität etwas ganz anderes als Kompliziertheit. Komplizierte Herausforderungen lassen sich auf definierte Prozesse reduzieren, die überschaubar und gut zu bewältigen sind. Komplexe Herausforderungen dagegen sind nicht berechenbar.

Die Führungskraft von heute ist mit quasi unvorhersehbaren chaotisierten Zuständen konfrontiert. Wie geht man mit solchen Situationen um?



Diversity

Im Rahmen des demographischen Wandels sind derzeit am Arbeitsmarkt alle Generationen präsent und auch verfügbar. Für Firmen bedeutet das den Umgang mit unterschiedlichen Wertmaßstäben und Gehaltsvorstellungen in einer Weise, die in der Vergangenheit bei weitem nicht so ausdifferenziert war.

Parallel dazu rückt die Gender-Thematik weiter in den Vordergrund, einschließlich der spezifischen Auswirkungen auf die Karrierepfade. Zunehmend sehen sich Führungskräfte darüber hinaus mit Fragen der Inklusion konfrontiert.

Interkulturell

Eigentlich fällt dieses Themenfeld in den Bereich Diversity. Angesichts der Integrationsfrage des Zuwanderungsstroms sowie der eingetretenen Globalisierung ist dieses Feld jedoch von besonderer Brisanz. Die Führungskräfte sehen sich anderen Wertesystemen gegenüber, die mit den von uns präferierten Vorstellungen eines modernen Arbeitslebens in Einklang gebracht werden müssen. Das erfordert von beiden Seiten Anpassungsbereitschaft, Toleranz und vor allem Akzeptanz.

Dabei ist insbesondere die integrative Kompetenz der Führungskraft gefordert, die Räume schafft, in denen gegenseitige Achtung und Verständnis füreinander entstehen können.

Aktuelle Themen
Basis für den Wandel

Transformationale Führung

Coaching als Methode
Ein modernes Führungsinstrument
Seminar-Nr. 7720 - Dauer: 3 Tage

Zielgruppe
Führungskräfte, Projektleiter, Teamleiter.

Programm
- Was ist Coaching?
- Die Führungskraft als Coach
- Rahmenbedingungen und Elemente
- Der Coachingprozess

WEITERFÜHRENDE SEMINARE

Business Coaching - Gesamtlehrgang
Lehrgang mit Zertifikatsabschluss
Seminar-Nr. 7731

Gesundheitsorientierte Führung - verstehen, reflektieren, umsetzen
Seminar-Nr. 7558

Management 3.0

Management 3.0
Agile Leadership Practices
Seminar-Nr. 9031 - Dauer: 2 Tage

Zielgruppe
Führungskräfte, Projektmanager, Teamleiter sowie Mitarbeiter, die in und mit agilen und komplexen Organisationen arbeiten möchten.

Programm
- Agiles Management und Management 3.0
- Complexity Thinking
- Energize People
- Empower Teams
- Align Constraints
- Develop Competence
- Grow Structure
- Improve Everything – Change Management

Virtuelle Führung

Virtuelle Führung
Seminar-Nr. 7746 - Dauer: 2 Tage

Zielgruppe
Führungskräfte und Teamleiter, die mit ihren Mitarbeitern national wie international verstärkt über elektronische Medien kommunizieren.

Programm
- Grundlagen zu virtuellen Teams
- Kommunikation steuern in virtuellen Teams
- Virtuelle Teams führen
- Virtuelle Besprechungen kompetent moderieren
- Kulturelle Unterschiede

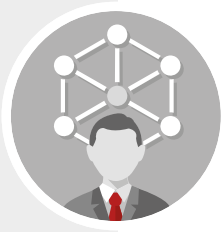
Aktuelle Themen
Übergreifend kompetent

Komplexität

Komplexität managen -
Chaos bewältigen
Seminar-Nr. 7534 - Dauer: 2 Tage

Zielgruppe
Führungskräfte, Fachkräfte, die trotz vielfältiger Abläufe, Strukturen und raschen Veränderungen im Unternehmen den Überblick behalten wollen und müssen.

Programm
- Wovon wir sprechen, wenn wir „komplex" sagen
- Strategien: nah dran – weniger nah dran
- Handhabung
- Menschen und Komplexität
- Methodenpool



Diversity

Vielfalt führen -
Diversity Training für Führungskräfte
Seminar-Nr. 7729 - Dauer: 2 Tage

Zielgruppe
Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte, Projektleiter, Teamleiter.

Programm
- Bedeutung von Vielfalt/ Diversity
- Vielfalt in meinem Team
- Eigener Umgang mit Vielfalt, Unterschieden im Team, widersprüchlichen Anforderungen
- Typische unbewusste Denkmuster für die Unterschiede im Unternehmen
- Führungsstrategien der konstruktiven Nutzung von Vielfalt
- Entwicklung einer wertschätzenden Teamkultur im Umgang mit Vielfalt
- Bearbeitung eigener Fallbeispiele und Entwicklung adäquater Handlungsstrategien

Interkulturell

Change Management III -
Im internationalen Umfeld
Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten
Seminar-Nr. 1186 - Dauer: 2 Tage

Zielgruppe
Fach- und Führungskräfte aller Bereiche, die in Veränderungsprojekten in internationalem Umfeld mitarbeiten, Change Manager, Projektleiter, Fach- und Führungskräfte der PE und OE.

Programm
- Warm-Up Change Management
- Kultur und kulturelle Unterschiede
- Kulturmodelle zur Beschreibung kultureller Unterschiede
- Für Change Management relevante Dimensionen der Kulturmodelle
- Anforderungen des internationalen Umfelds an Instrumente des Change Managements

Consulting
Für exzellente Performance auf Führungsebene

Integrata verfügt über ein breites Netz von HR Experten, die ihr Know-how und ihre Erfahrung als Consultants einbringen. Wir unterstützen unsere Kunden bei folgenden Herausforderungen:

- Systematische Auswahl und Qualifizierung von Mitarbeitern für Führungsaufgaben
- Definieren und Durchführen der dafür notwendigen Prozesse und Maßnahmen
- Begleiten der Führungskräfte beim Wahrnehmen der Führungsaufgaben in der Praxis
- Sicherstellen, dass Führungsaufgaben im Sinne des Wertesystems des Unternehmens wahrgenommen werden
- Sicherstellen, dass ausreichend Potentialträger für Nachfolge und neue Führungsaufgaben zur Verfügung stehen

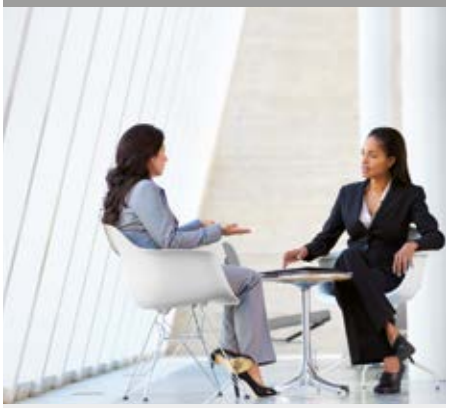
Auswahl

- Entwickeln von **Anforderungsprofilen und Kernkompetenzen** für die Führungsarbeit
- Entwickeln eines Prozesses für die **Auswahl und Förderung von Führungsnachwuchs**
- Entwickeln von Prozessen für die Auswahl und Förderung von Mitarbeitern für **unterschiedliche Führungsebenen**

Development

- **Entwickeln von Programmen** zur Qualifizierung für Führungsarbeit in unterschiedlichen Ebenen (Programme für Entwicklungspools bzw. Führungszielgruppen)
- **Begleiten und durchführen** der Programme für die Zielgruppen
- Entwickeln und durchführen von **flankierenden Maßnahmen**

Coaching



- Begleiten und Coachen der Führungskräfte **on-the-job**
- **Team-Coaching** zur Stärkung und Förderung der Gruppenleistung

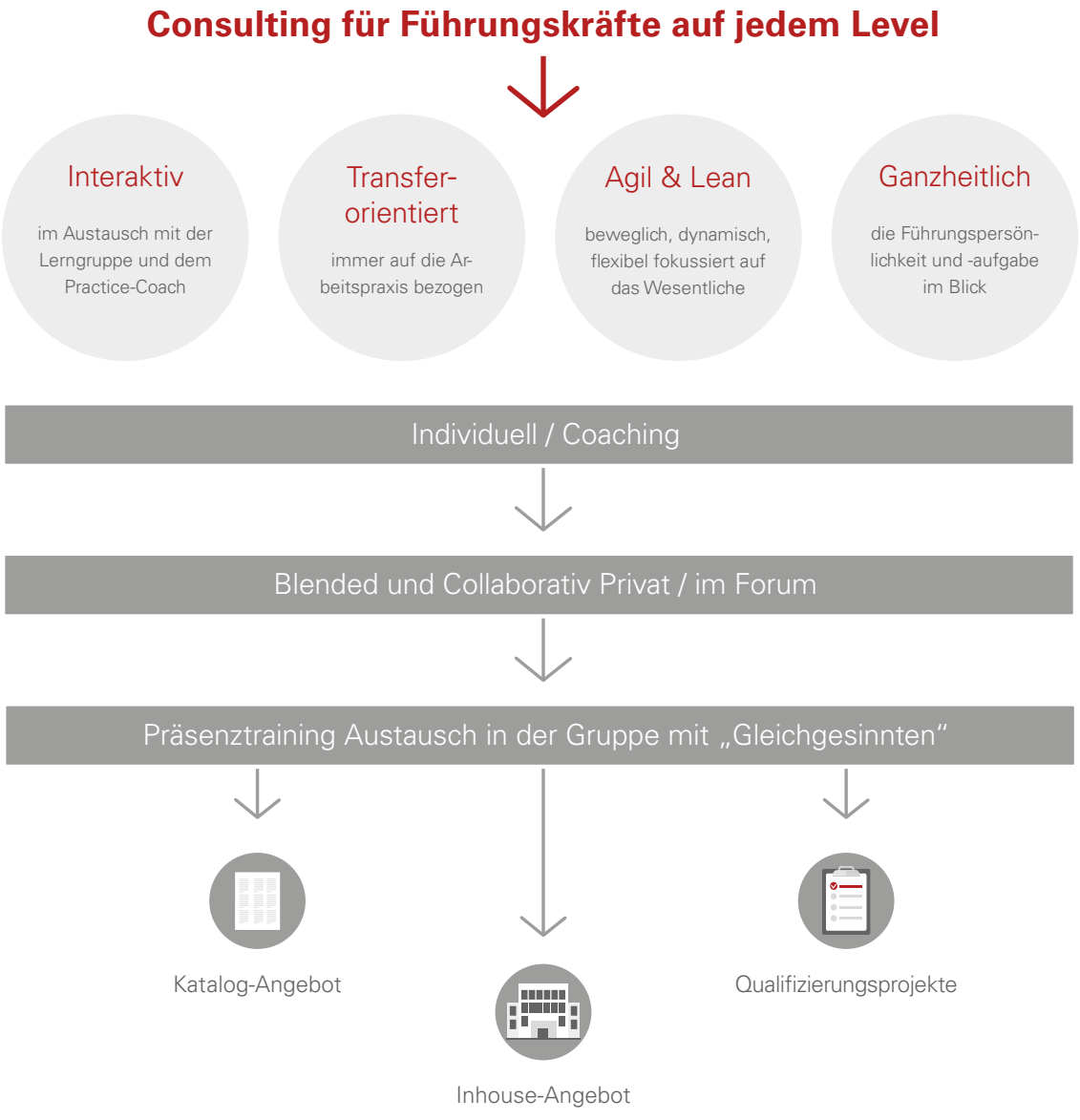
Consulting
Von der Aufgabenstellung bis zur Umsetzung

Die Herausforderung:

- Führung wird komplexer (Demographie & Diversity)
- Führung erfordert neue Motivationsstrategien und Kenntnisse über die Förderungsmöglichkeiten unterschiedlichster Entwicklungspotenziale
- Führung nutzt die Personalentwicklung als „Buddy“ und Sparringspartner

Themengebiete:

- Virtuelles Führen
- Virtuelles Coaching
- Gender Management & Diversity
- Blended Learning
- 70:20:10



Internationale Standardisierung
GLC – Global Learning by Cegos® für optimale Trainingsprozesse

Als Teil der Cegos Group steht auch für uns das Markenzeichen „The Cegos way of learning" für höchste Kompetenz in den innovativen Lernmethoden. Kombiniert mit der internationalen Erfahrung und Best Practice-Kenntnis weltweit agierender Unternehmen, hat Cegos ein einzigartiges Trainingsprogramm geschaffen: Global Learning by Cegos®.

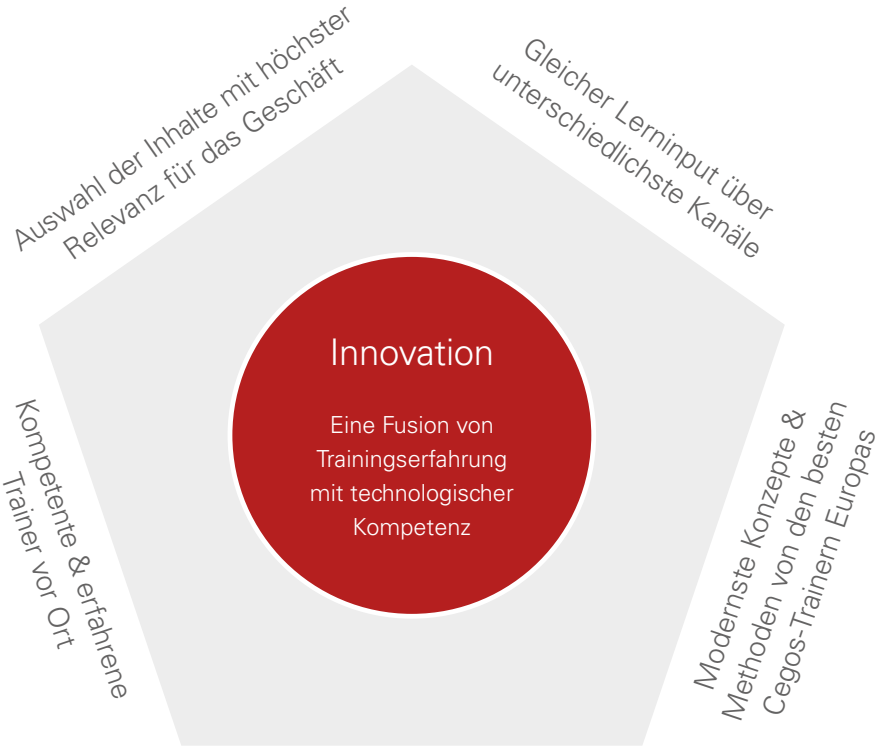
In den letzten Jahren hat Cegos 26 kurze Blended-Programme, GLCs; in bis zu 12 Sprachen entwickelt, welche die zentralen Themen eines Unternehmens abdecken. Die GLCs sind für Firmen zugeschnitten, die am internationalen Markt expandieren und ihre Teams auf der ganzen Welt schulen müssen.

Die sehr effektiven Blended-Learnings verbinden Classroom-Sessions mit E-Learning-Modulen zu einem innovativen Lernerlebnis. Dabei werden abgestimmte E-Learning-Einheiten den jeweiligen Präsenztrainings vor- oder nachgeschaltet und stehen den Teilnehmern auch darüber hinaus für ein Jahr zur weiteren Verfügung.

Reduzierte Classroom-Zeiten, kontrollierbare Kosten und die Abdeckung aller strategischen Unternehmensbedürfnisse, machen den Nutzen der GLCs für Firmen deutlich.

Die Teilnehmer profitieren ganz besonders vom Methodenmix, der das Lernen unterstützt und verstärkt, und können weitgehend in ihrem eigenen Lerntempo vorgehen.

Nicht zuletzt ist die verbesserte Nachhaltigkeit des Trainingseffektes bei Blended-Programmen ein entscheidender Benefit für alle Beteiligten.



12 grundlegende
Lernprinzipien von Cegos

Internationale Standardisierung
Themen und Beispiel

26 Blended-Learning-Programme basierend auf international anerkannten, optimalen Verfahren werden weltweit für diese Fachrichtungen angepasst und angeboten:

- **Management und Führung**
- **Berufliche Leistungsfähigkeit**
- **Persönliche Entwicklung**
- **Projektmanagement**
- **Verkauf**
- **Marketing**
- **Personal**
- **Finanzen**
- **Einkauf**

Beispiel anhand des Blended Learning GLC 8502 „Führen im Veränderungsprozess“ / „Leading Change“

Das eigene Profil

Einführung
....

Erste Fähigkeit. Sie stehen für Veränderung
- Eigene Präferenzen erkennen
- Verhaltensstile bei anderen erkennen und angemessen reagieren
- Sich persönliche Entwicklungsziele setzen

Zweite Fähigkeit: Ihre Klarheit bei der Strategiewahl
- Arten von Veränderungen: vom Fortschritt zum Bruch mit der Vergangenheit
- Belastbar sein, Veränderungen vorbereiten und Veränderungen gestalten
- Klarheit über die Vorteile zu haben, nichts zu verändern und über die Auswirkungen erfolgreich umgesetzter Veränderungen

Dritte Fähigkeit: Die Zukunft ausmalen und gestalten können
- Metaphern verwenden zum erfolgreichen Umsetzen von Veränderungen
- Die Technik des erwünschten Zustandes
- Die Neudefinition der Value Proposition

Vierte Fähigkeit: Ihr Netzwerk von Verbündeten
- Drei Grundsätze für den Aufbau eines Netzwerks von Verbündeten
- Die 4 Phasen zur Akzeptanz von Veränderungen
- Umgang mit Widerstand und Konflikten

Fünfte Fähigkeit: Ihre ersten Schritte
- Die besten Veränderungen beginnen mit direkten positiven Ergebnissen
- JA zum Erfolg, NEIN zur Überanstrengung
- Die psychologischen Motive des ersten Schrittes verstehen

Vorgehensweise und Werkzeuge

Eine Zukunftsvision entwerfen

Netzwerke im Veränderungsprozess aufbauen und pflegen

Die Veränderungs-dynamik in Gang bringen

Online Coaching mit Integrata

Zeitunabhängig – ortsunabhängig – flexibel

Längst hat sich Systemisches Coaching als hocheffizientes Personalentwicklungsinstrument einen Namen gemacht. Und längst ergänzen die Business Coaching-Angebote der Integrata das klassische Seminarangebot: als Transfersicherung von Erlerntem, als begleitende Option im E-Learning oder als Entwicklungsinstrument für Ihre Mitarbeiter.

Anwendungsfelder

Ob Problemlösung, Veränderungsplanung oder Reflexion, ob berufliche oder private Themen - der systemische Coach begleitet und unterstützt Fach- und Führungskräfte aller Hierarchieebenen auf ihrem Weg zum gewünschten Ziel.

Sich online persönlich begegnen

Über das Coaching-Portal „CAI® World" der CAI GmbH können wir Sie ab sofort auch online auf diesem Weg begleiten. Die Nutzung der CAI® World spart Reisekosten und ermöglicht global agierenden Unternehmen professionelles Coaching über die Zeitzonen hinweg.

Möglichkeiten von Online-Coaching

Diese gehen weit über Telefon- oder E-Mail- Coaching hinaus. Zuerst sollte die Kommunikation zentral in einem privaten, virtuellen Raum stattfinden. Je nach Teilnehmenden und Inhalt kann kann dann leicht zwischen verschiedenen Kommunikationsformen gewechselt werden: textbasiert per Chat, Sprach- oder Videoverbindung.

Online-Coaching ist mehr als nur ein Kommunikationsmittel

Wie im Präsenz-Coaching stehen unterschiedliche Werkzeuge zur Verfügung:

- Whiteboard
- Aufstellungsfiguren
- Bilder
- Erwiesenermaßen effektive Hilfsmittel wie Soziogramm, Ressourcenbaum
- inneres Team

Einfacher Einstieg

Sobald Sie den ersten Online-Termin mit Integrata vereinbart haben, schickt unser Coach Ihnen per Mail einen Einladungs-Link, der Sie direkt in Ihre persönliche CAI® World-Sitzung leitet.
Und schon kann es losgehen!

Sprechen Sie uns an!

Transformation
Transferstärke als Erfolgsfaktor nutzen

Im digitalen Zeitalter ist lebenslanges und selbstverantwortliches Lernen eine notwendige Voraussetzung. Der Erfolg der Unternehmen wird künftig davon abhängen, wie schnell und wirksam Mitarbeiter ihre Lernerkenntnisse im Arbeitsalltag praktisch umsetzen. Das Problem liegt dabei häufig im mangelnden Bildungstransfer.

Publikation:
Die Weiterbildungslüge
"Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken."

Autor:
Richard Gris (alias Dr. Axel Koch)

Dr. Axel Koch
Training & Coaching
Mit Sicherheit zum Lernerfolg mit der Transferstärke-Methode®

Lernagile Unternehmen, die dank ihrer Lernkultur auch nach vielen Jahren am Markt und bei der Entwicklung mithalten können, haben transferstarke Mitarbeiter. Doch nur 20 Prozent der Menschen sind aus sich heraus transferstark. Führungskräfte sollten deshalb für ein entwicklungsunterstützendes und lernförderliches Arbeitsumfeld sorgen, das den gewünschten Lerntransfer erleichtert. Wir helfen unseren Kunden dabei, die Transferkompetenz im Unternehmen zu erhöhen.

Eine hohe Transferstärke drückt sich durch vier Faktoren aus. Transferstarke Mitarbeiter sind:

- Offen für Fortbildungsimpulse
- Übernehmen selbst Verantwortung für den Umsetzungserfolg
- Verfügen über ein Rückfallmanagement im Arbeitsalltag
- Können bei Rückschlägen positive Selbstgespräche führen

80 Prozent der Mitarbeiter müssen genau diese Erfolgsfaktoren erlernen. Als Lösung bietet sich die Transferstärke-Methode® an, die von Prof. Dr. Axel Koch von der Hochschule für angewandtes Management in Erding entwickelt wurde. Mit Hilfe der Transferstärke-Methode® können Führungskräfte die Umsetzung der Lernerkenntnisse sicherstellen. Sie erkennen, an welchen Stellen die Mitarbeiter Hilfe brauchen, um effektiver, zeitsparender und zielgerichteter zu lernen.

Die Elemente der Transferstärke-Methode®

Transferstärke-Analyse
10-Minuten-Selbsttest – Mitarbeiter kennt seine persönlichen Risiken und die aus dem Umfeld für den Umsetzungserfolg

Transferstärke-Tools
Stärkung der Selbstlern-/ Transferkompetenz

Transferstärke-Coaching
Führungskräfte wissen, worauf es ankommt und unterstützen ihre Mitarbeiter, damit das 70-20-10 Bildungsmodell funktioniert

Qualifikation
Systematische Entwicklung von Führungskompetenz

Führungskräfte benötigen ein solides Fundament an Führungskompetenzen. Die Integrata-Reihe „Führungskräftetraining“ setzt genau hier an und vermittelt die wichtigsten Skills, über die jede Führungskraft verfügen sollte. Auf diesem Grundgerüst, das Sicherheit im Führungsalltag bietet, kann je nach persönlichem Bedarf und aktuellen Anforderungen systematisch mit erweiternden Seminaren aufgebaut werden.

Langjährige Erfahrungen in der Entwicklung von Führungskräften stehen hinter der Integrata-Reihe „Führungskräftetraining“: In vier aufeinander folgenden Bausteinen werden die Kernkompetenzen des Führens thematisiert und transportiert.

Der erste Baustein verschafft einen Überblick über das gängige Führungsverständnis und unterstützt dabei die Reflektion der individuellen Passgenauigkeit.

Im zweiten Modul liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung psychologischer Kompetenzen. Hier geht es insbesondere um das Handling von Konflikten sowie darum, die eigenen Mitarbeiter motivieren zu können und notwendige Einstellungs- oder Verhaltensänderungen auf den Weg zu bringen.

Das dritte Modul konzentriert sich auf die Möglichkeiten des systemischen Denkens und Führens in Change-Prozessen. Es schärft den Blick für systemische vs. monokausale Wirkungskausalitäten und trägt dazu bei, komplexe Führungsaufgaben noch besser zu bewältigen.

Im abschließenden Training bildet die erprobte und erfolgreiche Methode des Führens mit Zielen (MbO – Management by Objectives) den Fokus. Dabei stehen die Führungspraxis und das Überwinden von Umsetzungshürden im Führungsalltag ganz im Vordergrund. Diskutiert werden auch die Grenzen von MbO im Kontext von transformationaler Führung.

Führungsaufgaben bewusst wahrnehmen

Führungskräftetraining I
Seminar-Nr. 7700
Dauer: 3 Tage

Motivation und Konfliktmanagement

Führungskräftetraining II
Seminar-Nr. 7705
Dauer: 3 Tage

Systemisches Denken in Veränderungsprozessen

Führungskräftetraining III
Seminar-Nr. 1080
Dauer: 3 Tage

Führen mit Zielen (MbO) - erfolgreiche Mitarbeitergespräche

Führungskräftetraining IV
Seminar-Nr. 7730
Dauer: 3 Tage

Qualifikation
Ausbau von Führungskompetenz in unterschiedlichen Bereichen

Ergänzende Seminare aus unserem offenen Seminarangebot

Nutzen Sie unser offenes Seminarangebot am Standort Ihrer Wahl. Eine tagesaktuelle Übersicht aller Seminare und Garantietermine finden Sie unter www.integrata.de.

Management-Kompakt - Aktuelle Führungsinstrumente
Seminar-Nr. 1002 Dauer: 5 Tage

Frauen in Führungspositionen
Seminar-Nr. 7701 Dauer: 3 Tage

Vom Kollegen zur Führungskraft - Die neue Rolle aktiv gestalten
Seminar-Nr. 7724 Dauer: 3 Tage

Führen ohne Vorgesetztenfunktion - Praxiserprobte Lösungswege
Seminar-Nr. 7728 Dauer: 3 Tage

Teams leiten und führen
Seminar-Nr. 7510 Dauer: 3 Tage

Psychologie für Führungskräfte - Wie Menschen ticken
Seminar-Nr. 7725 Dauer: 2 Tage

Mitarbeitergespräche erfolgreich führen
Seminar-Nr. 7713 Dauer: 2 Tage

Emotionale Intelligenz - Ein neues Managementinstrument
Seminar-Nr. 7636 Dauer: 3 Tage

Gesundheitsorientierte Führung
Seminar-Nr. 7558 Dauer: 2 Tage

Fehlzeiten reduzieren - Rückkehrgespräche professionell führen
Seminar-Nr. 7744 Dauer: 2 Tage

Ergänzende Seminare aus unserem Inhouse-Angebot

Das Inhouse Seminar wird auf die individuellen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter zugeschnitten. In einer geschlossenen Gruppe wird ihnen das benötigte Wissen vermittelt.

Psychologie für Führungskräfte II - Gruppendynamik verstehen
Seminar-Nr. 7726 Dauer: 2 Tage

TMS - Team Management System
Seminar-Nr. 7513 Dauer: 2 Tage

Resilienz für Führungskräfte
Seminar-Nr. 7566 Dauer: 2 Tage

Führen mit Zielen - Management by Objectives
Seminar-Nr. 7708 Dauer: 2 Tage

Sensitives Führen - Workshop
Seminar-Nr. 10145 Dauer: 3 Tage

Special Event
Führungskompetenzen optimieren

In diesem Event schaffen wir durch praktisches Fliegen im Full Flight Simulator einer Boeing 737 ein einzigartiges Setting: Sie starten einen Airliner, fliegen und landen ihn und reflektieren das Erlebte.

Begleitet werden Sie von einem Trainer und Executive Coach mit langjähriger Erfahrung als Pilot, Fluglehrer und CEO.

Die Flugerfahrung eröffnet Ihnen die Möglichkeit, sich in persönlicher Atmosphäre in einer einmaligen Anforderungssituation wahrzunehmen und weiterzuentwickeln. Denn das Fliegen eines Verkehrsflugzeuges im Simulator schafft einen Rahmen von Emotionalität und Beziehung, welcher für den eigenen Wandel optimal ist.

Die attraktive, anspruchsvolle Umgebung und das Setting – Sie im Kapitänssitz und Ihr Coach als Fluglehrer im Copilotensitz – sichern dabei eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Im Full Flight Simulator sind Sie stets in Aktion, so wie im Führungsalltag. Hier werden die entscheidenden Führungskompetenzen mit hoher Intensität herausgefordert und optimiert.

Schlüsselkompetenzen werden zu Erfolgsfaktoren:

Fliegen im Simulator		Führen im Job
Komplexität erleben	→	Komplexität **besser** handhaben
Selbstreflexion erfahren	→	Selbstreflexion **vermehrt** anwenden
Empathie wahrnehmen	→	Empathie **verstärkt** zeigen

HEINZ LEUTERS

www.youhavecontrol.de

Special Event
Leadership wie im Cockpit

Wie Piloten müssen auch Führungskräfte Prioritäten setzen, ihre inneren Antreiber kennen und die Menschen in ihrem Umfeld wahrnehmen.

Mit einer attraktiven Umgebung, einem neuen Kontext und einem klaren Fokus bietet der Flugsimulator hier den idealen Rahmen.

Leadership wie im Cockpit – Classic
Reflexion der eigenen Führungswirkung und Vorbereitung von Change
Mit Praxiseinheit im Flugsimulator

Seminar-Nr. 7760
Teilnehmeranzahl: 4 Teilnehmer
Dauer: 2 Tage

Zielgruppe
Verantwortliche in Change Prozessen oder Führungskräfte der mittleren Führungsebene.

Programm
Tag 1: Praxiseinheit Spezial – Führung im Flugsimulator Briefing zu Verfahren, Systemen und Handling eines Verkehrsflugzeuges & Crew Coordination.
Simulatorsession im Full Flight Simulator: Jeder Teilnehmer verbringt ca. 60 Minuten auf dem Sitz des Kapitäns und ca. 60 Minuten auf dem Jump Seat, dem Beobachtersitz. Begleitet wird er dabei von seinem Coach, einem Piloten und Fluglehrer mit umfangreicher fliegerischer Erfahrung.
De-Briefing und strukturierte Selbsteinschätzung zu Briefing und Simulatorflug.
Tag 2: Transformation des Workshops in den betrieblichen Führungskontext anhand realer Luftfahrtbeispiele und Reflexion im Vergleich zu den eigenen üblichen Verhaltensweisen.
Schriftliche Vorlage zur Transformation des Workshops zu wesentlichen Führungshaltungen, Reflexion im Vergleich zum eigenen üblichen Verhalten und individuelles Coaching in der Kleingruppe.

Methode
Briefing und Simulatorflug wie beschrieben, Videoaufzeichnungen, Erfahrungsaustausch, Gruppenarbeit, Selbstreflexion und Feedback durch den Trainer/ Coach.

Leadership wie im Cockpit – Executive
Reflexion der eigenen Führungswirkung und Vorbereitung von Change
Mit Praxiseinheit im Flugsimulator und Abendveranstaltung

Seminar-Nr. 7761
Teilnehmeranzahl: 2 Teilnehmer
Dauer: 1 Tag sowie der Vorabend

Zielgruppe
Verantwortliche in Change Prozessen oder Führungskräfte der mittleren Führungsebene.

Programm
Vorabend: Briefing zu Flugverfahren und Crew Coordination im Simulatorzentrum. Pilots-Dinner bei einem abendlichen Restaurantbesuchmit dem Coach.
Folgetag: Praxiseinheit Spezial – Führung im Flugsimulator Briefing zu Systemen und zum Handling eines Verkehrsflugzeuges. Simulatorsession im Full Flight Simulator: Jeder Teilnehmer verbringt ca. 60 Minuten auf demSitz des Kapitäns und ca. 60 Minuten auf dem Jump Seat, dem Beobachtersitz.
Begleitet wird er dabei von seinem Coach, einem Piloten und Fluglehrer mit umfangreicher fliegerischer Erfahrung.
De-Briefing und strukturierte Selbsteinschätzung zu Briefing und Simulatorflug.
Transformation des Workshops in den betrieblichen Führungskontext anhand realer Luftfahrtbeispiele und Reflexion im Vergleich zu den eigenen üblichen Verhaltensweisen.
Schriftliche Vorlage zur Transformation desWorkshops zu wesentlichen Führungshaltungen, Reflexion im Vergleich zum eigenen üblichen Verhalten und individuelles Coaching.

Methode
Briefing und Simulatorflug wie beschrieben, Videoaufzeichnungen, Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion und Feedback durch den Trainer/Coach.

Ihre Integrata AG

inspire

Wir geben bereichernde Entwicklungsimpulse und schaffen Freiräume.

qualify

Wir stärken Menschen in ihren sozialen und fachlichen Kompetenzen.

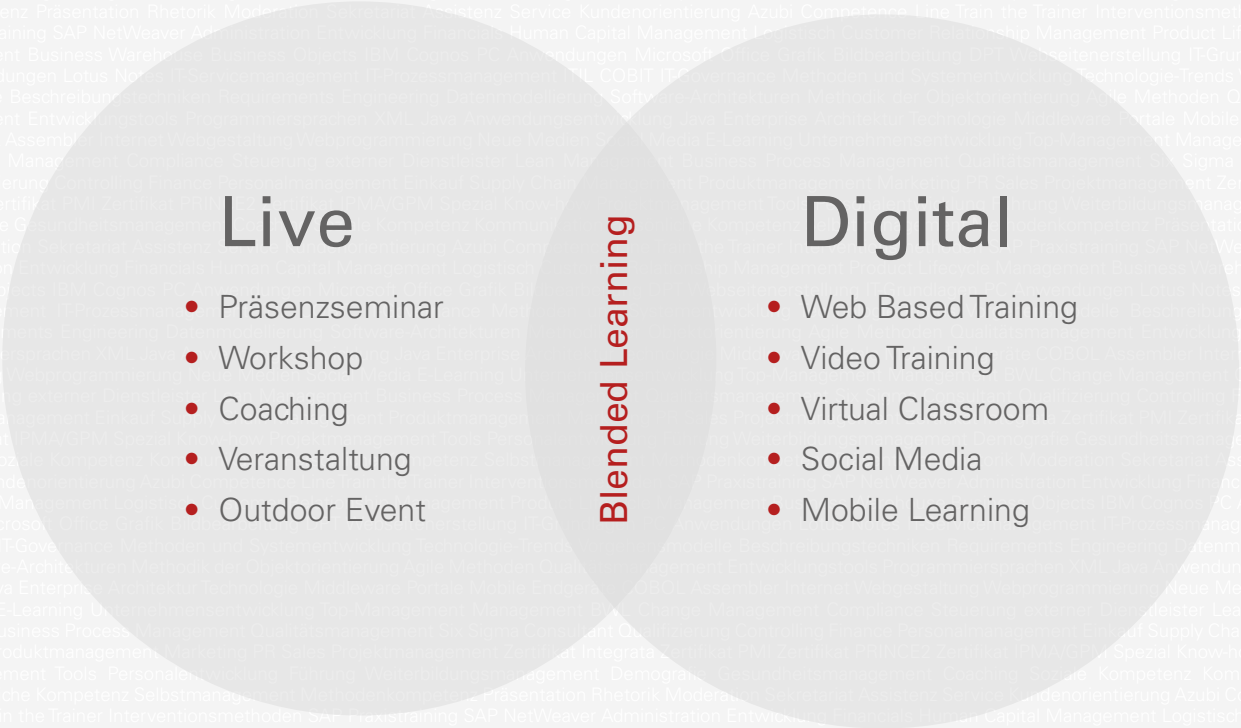
change

Wir beraten und unterstützen Sie im Prozess des Wandels.

Medien und Methoden

Eine große Vielfalt an effektiven Kombinationen:

Vom Selbstlernen bis zur Gruppenarbeit, live und digital.



Für Sie vor Ort

in Deutschland

Hamburg • Hannover • Berlin • Münster • Manching
Dresden • Düsseldorf • Köln • Witten • Frankfurt/Main
Karlsruhe • Nürnberg • Stuttgart • München • Ravensburg

50 Jahre Erfahrung

200 festangestellte Mitarbeiter

80.000 Teilnehmer pro Jahr

1.400 erfahrene Referenten

1.200 Kernthemen

150 Berater

Durchschnittsnote **1,5**

mit der Cegos Group in Europa führend auf 5 Kontinenten aktiv

90 Jahre am Markt

In **50** Ländern vertreten

200 Mio. Umsatz

4.500 internationale Referenten

1 eigenes E-Learning Produktionszentrum in Portugal

Weltweit **1.200** Mitarbeiter

300.000 Teilnehmer pro Jahr

Europa • Osteuropa • USA • Kanada • Südamerika
Russland • Nahost / Emirate • Südafrika
China • Südostasien • Indien • Australien

Integrata AG
Zettachring 4
70567 Stuttgart

www.integrata.de

Seminaranmeldung
E-Mail: seminaranmeldung@integrata.de
Telefon: +49 711 62010 - 100
Telefax: +49 711 62010 - 267

Adressänderung · Kataloganforderung
E-Mail: infoservice@integrata.de
Telefon: +49 711 62010 - 300
Telefax: +49 711 62010 - 216

Impressum
Herausgeber: Integrata AG, Zettachring 4, 70567 Stuttgart

Sitz der Gesellschaft Stuttgart, Registergericht: Amtsgericht Stuttgart HRB 721012
Vorstand Ingmar J. Rath (Vorsitz), Dr. Andreas Dahmen, Hartmut Jöhnk
Vorsitzender des Aufsichtsrates Rechtsanwalt und Notar Stephan Haack

Verantwortlich für den Inhalt: Ingmar J. Rath, Dr. Andreas Dahmen, Hartmut Jöhnk
Konzeption: Kai Nellinger, Bozica Klein • Text: Claudia Geier, Peter Bleidt, M.A.S. - Texte und mehr • Gestaltung: Die Designerei, Stuttgart
Fotos: Shutterstock (S.1&10 Wavebreakmedia, S.10&15 Monkey Business Images, S.18 Peter Bernik), Heinz Leuters (S.18 Bild Monitor)
iStock (S.10 Aimstock), Getty (S.20 Morsa Images) • Druck: Offizin Scheufele

© 2016 Integrata AG

9/2016