



Entwicklungsprogramm Top-Management

Netzwerken

Zielgruppe und allgemeine Ziele

- a) Strategie und Unternehmertum
- b) Durch Veränderung und Innovation führen
- c) Boxenstopp: Mitarbeiterführung
- d) Präsentieren, Argumentieren, Diskutieren
- e) Netzwerken

Gender Erklärung: Aus sprachökonomischen Gründen verwenden wir für personenbezogene Bezeichnungen entweder die männliche oder weibliche Form, andernfalls eine Kombination beider. Das generische Maskulinum oder Femininum meint dabei ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten (m/w/d).

Zielgruppe und allgemeine Ziele

- a) Strategie und Unternehmertum
- b) Durch Veränderung und Innovation führen
- c) Boxenstopp: Mitarbeiterführung
- d) Präsentieren, Argumentieren, Diskutieren
- e) Netzwerken

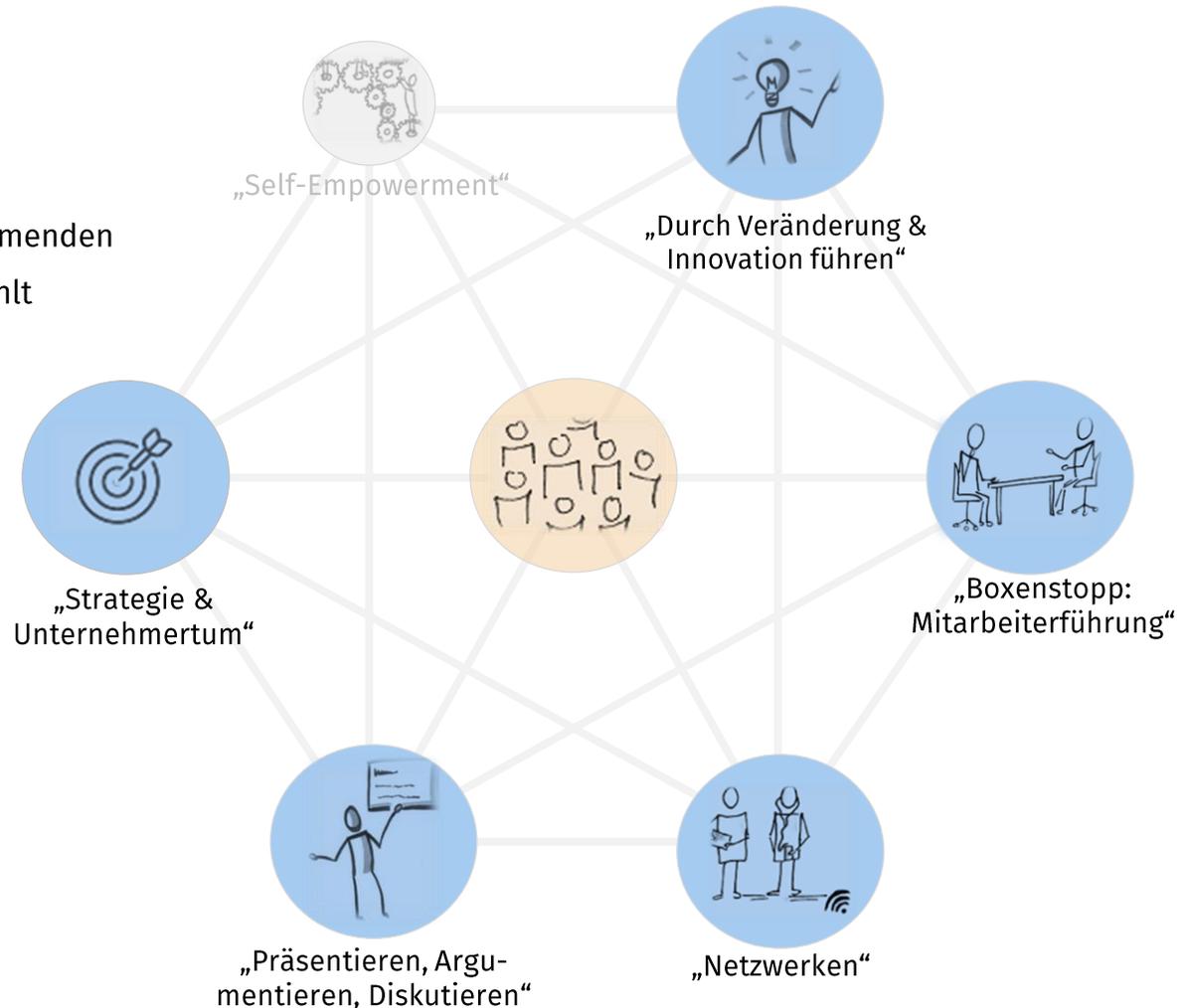
Mögliche Verknüpfung des Trainingsmoduls Netzwerken

Es handelt sich dabei um ein Gesamtkonzept eines Entwicklungsprogrammes.

Die aufgezeigten Module können von den Teilnehmenden individuell kombiniert und auch einzeln ausgewählt und von uns trainiert werden.

Mögliche Verknüpfungen der Trainingsmodule sind:

- „Strategie & Unternehmertum“
- „Durch Veränderung & Innovation führen“
- „Boxenstopp: Mitarbeiterführung“
- „Präsentieren, Argumentieren, Diskutieren“
- „Netzwerken“



Mögliche Verknüpfung des Trainingsmoduls Netzwerken



Zielgruppe und allgemeine Ziele

- a) Strategie und Unternehmertum
- b) Durch Veränderung und Innovation führen
- c) Boxenstopp: Mitarbeiterführung
- d) Präsentieren, Argumentieren, Diskutieren
- e) **Netzwerken**

Übersicht

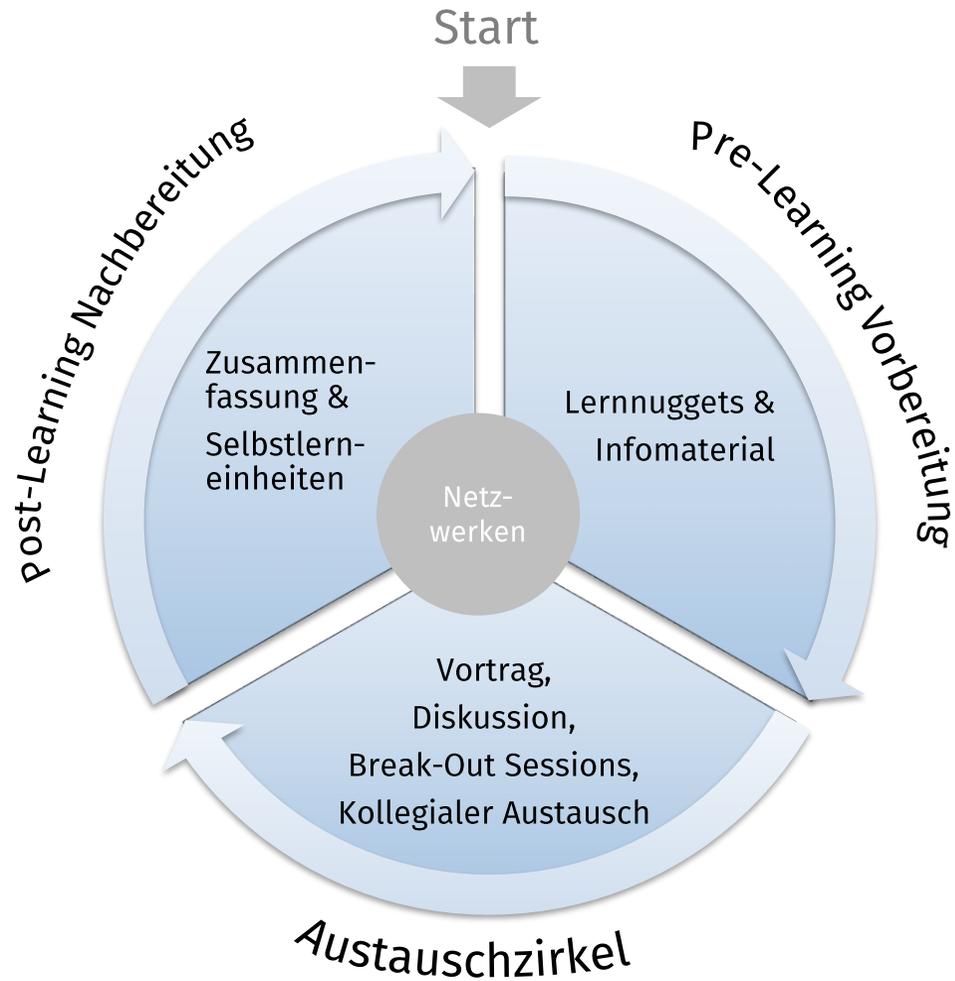
Netzwerken

- a) Struktur der Netzwerktreffen
- b) Methoden der Netzwerktreffen
- c) Übersicht über 6 Austauschzirkel

Übersicht

Netzwerken

- a) Struktur der Netzwerktreffen
- b) Methoden der Netzwerktreffen
- c) Übersicht über 6 Austauschzirkel

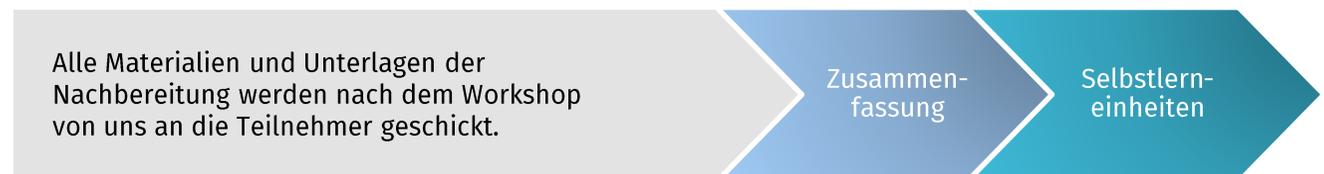


Aufbau des Blended Learning Konzepts

Pre-Learning (Vorbereitung)



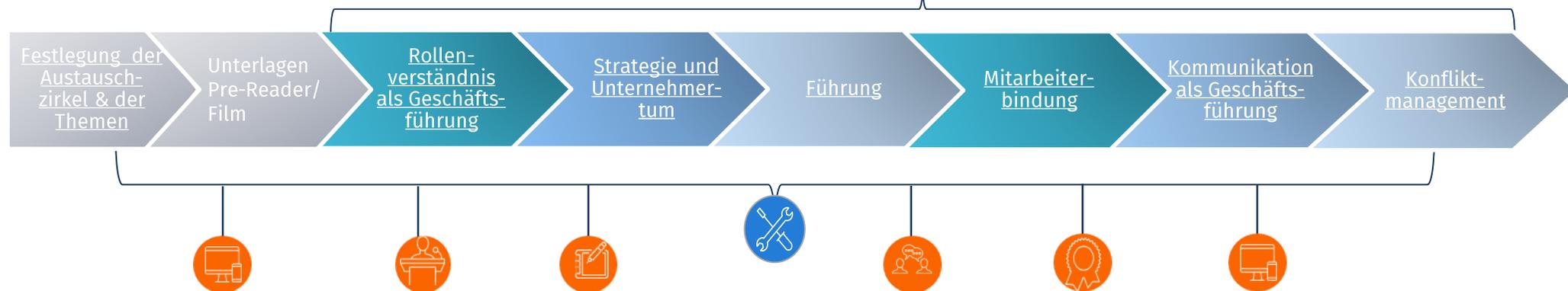
Post-Learning (Nachbereitung)



Struktur der Netzwerktreffen

alle 6-8 Wochen; wiederkehrend

Je 1-2 Stunden Sessions

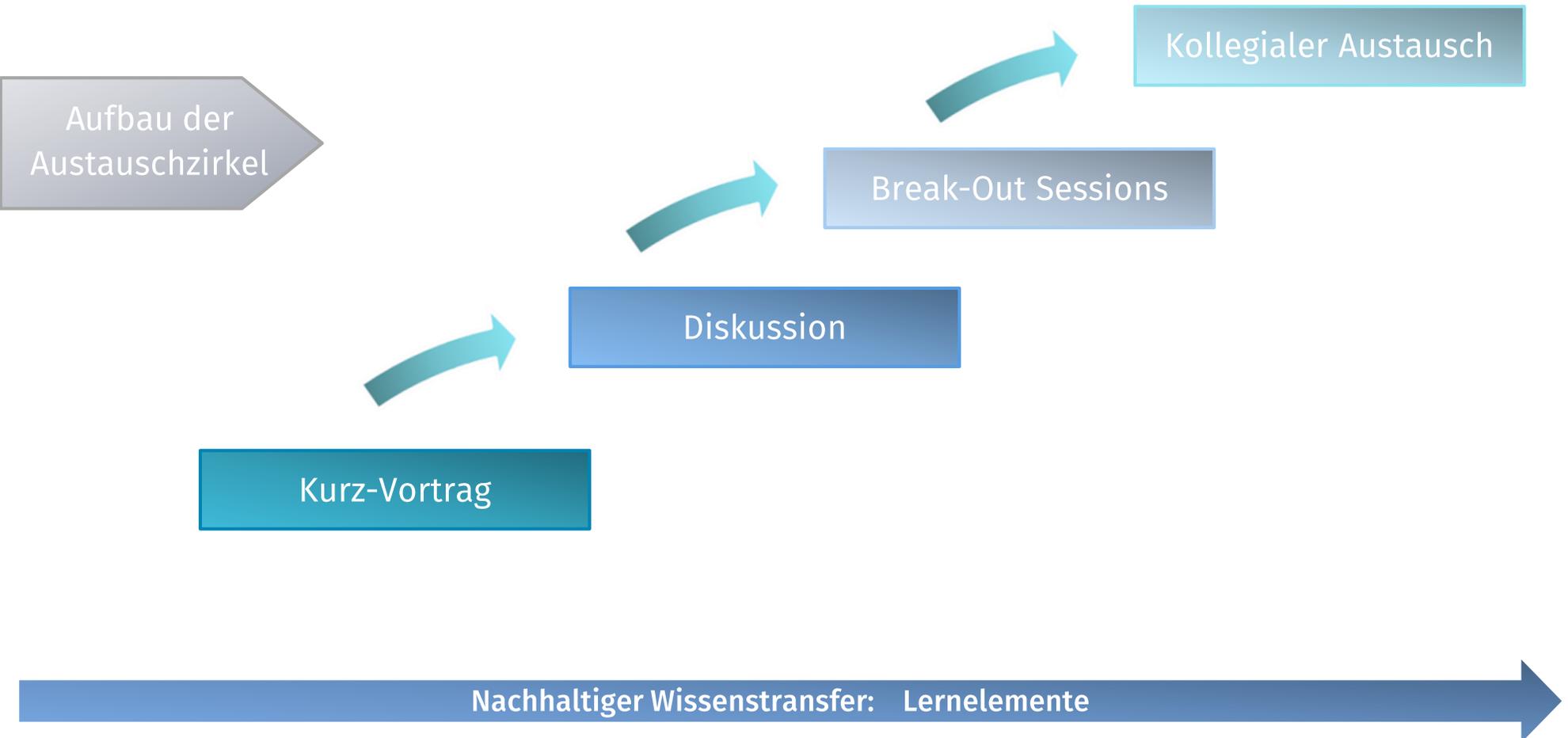


Tipp :

Klicken Sie auf die einzelnen Module, um direkt dorthin zu gelangen!

Zur
Symbol-
erklärung

Aufbau der Austauschzirkel



Übersicht

Netzwerken

- a) Struktur der Netzwerktreffen
- b) **Methoden der Netzwerktreffen**
- c) Übersicht der 6 Austauschzirkel

Flexible Einsetzung der Methoden, je nach Bedarf und Thematik



10
min.

Pre-Reader/Film
Grundverständnis
zur anstehenden
Thematik schaffen



20
min.

Break-Out Session
In 3-5er Teams Inhalte
erarbeiten, anwenden
& besprechen

10
min.

Keynote
Überblick zu der
jeweiligen Thematik,
Einführung



20
min.

Diskussion
Offene Diskussion,
begleitet durch einen
Moderator



10
min.

Feedbackrunde
Feedback zum Thema, zur
Methode, zu dem
Austauschzirkel und
allgemein zu den eigenen
Gedanken, Empfindungen
und Eindrücken



Ablauf einer Fallsituation-Besprechung



Vorbereitung:

1. Eine Person wählen, die das **Meeting moderiert** (optional: externer Trainer)
2. Einen **Speaker** wählen, der ein aktuelles relevantes Thema vorstellt
 - o **Beschreibung** der Situation
 - o Thema in den **Kontext** zu den Teilnehmern setzen
 - o Ideenvorschläge für die **Break-Out-Sessions** wählen

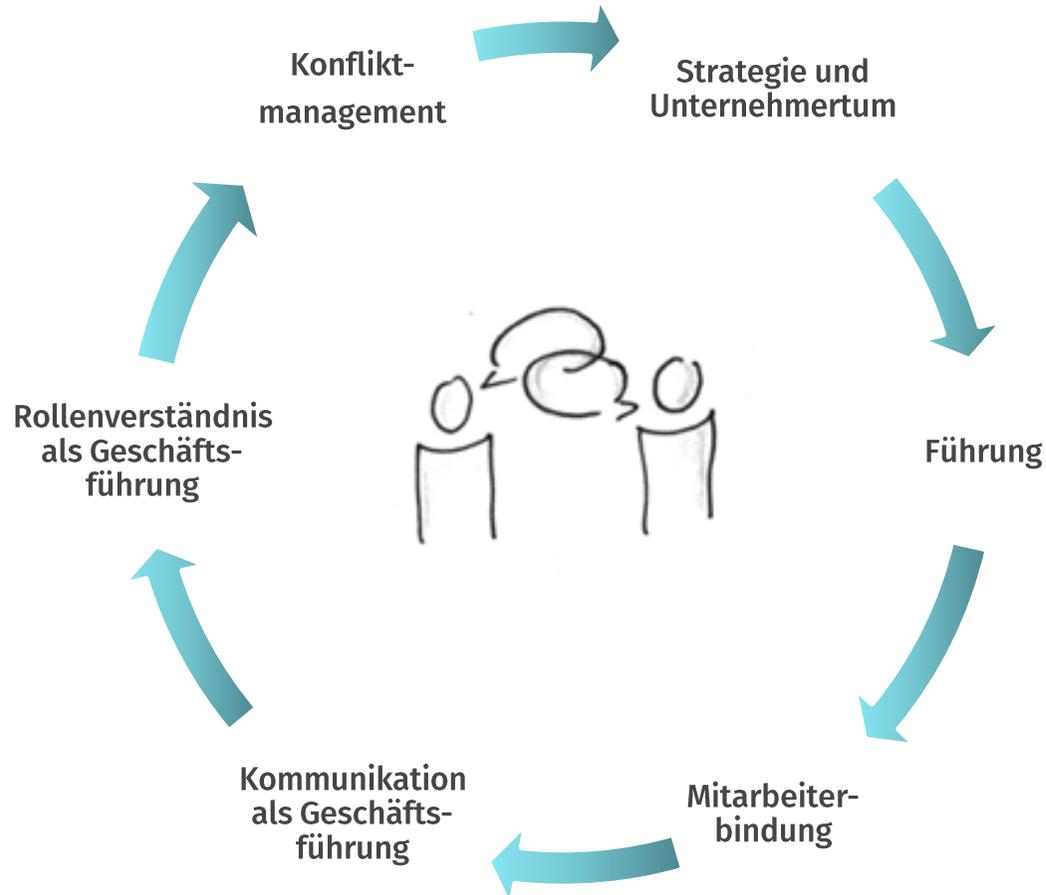


Netzwerken

- a) Struktur der Netzwerktreffen
- b) Methoden der Netzwerktreffen
- c) **Übersicht der 6 Austauschzirkel**

Übersicht der vorgeschlagenen 6 Austauschzykel

Zurück zur
Übersicht

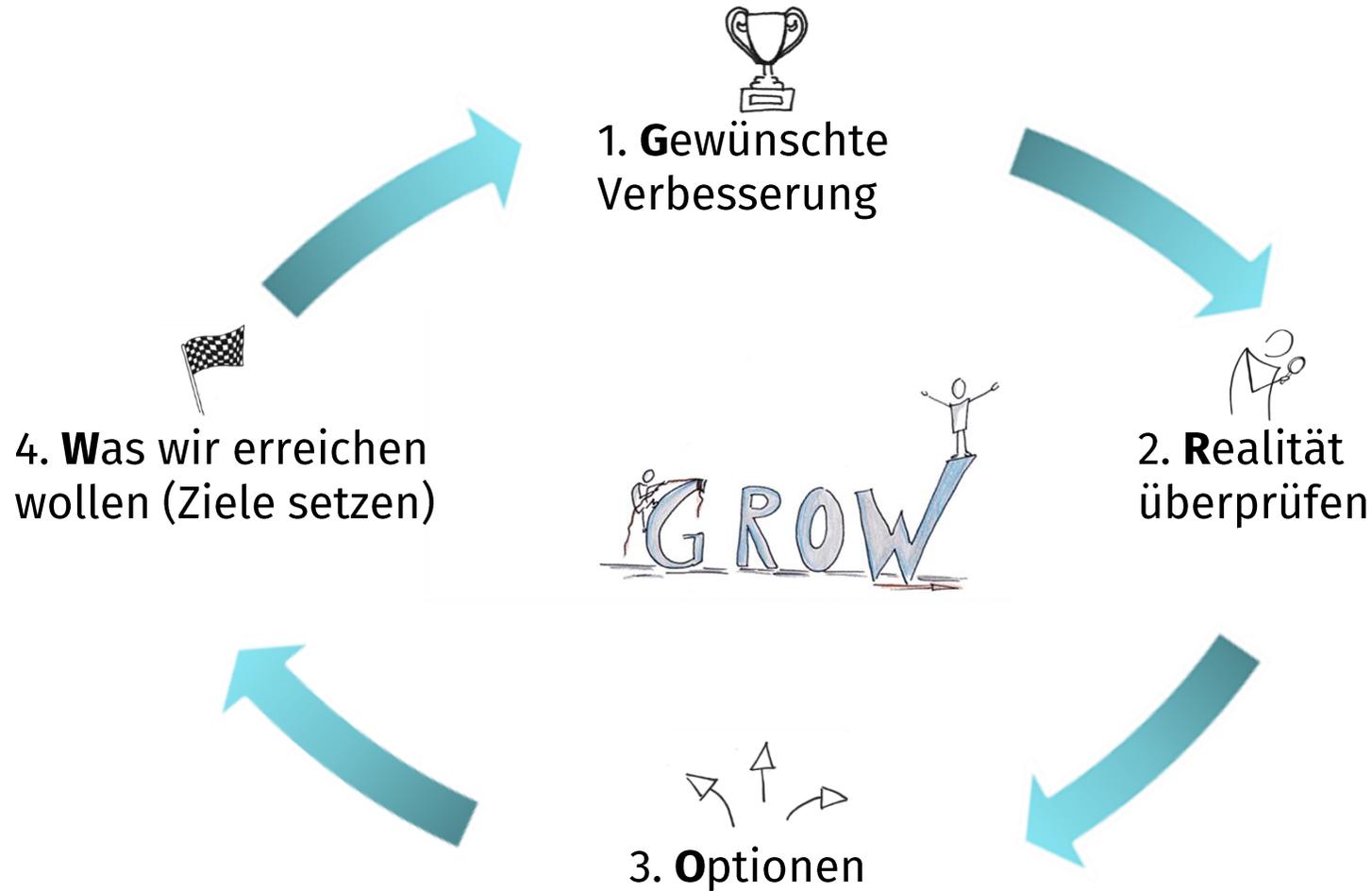


Austauschzirkel Rollenverständnis als Geschäftsführung

Zurück zur
Übersicht

	Inhalt	Lernzeit (Min.)
Austauschzirkel Rollenverständnis als Geschäftsführung		
 Vortrag	Keynote von externem Speaker: GROW Coaching Modell <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Erläuterung • Überblick verschaffen und Bezug zur eigenen Rolle erklären 	10
 Diskussion	Einleitung zur Diskussion <ul style="list-style-type: none"> • Fragen in Bezug auf die praktische Anwendung des Modells • Aufforderung zur Beantwortung der Fragen 	15
 Break-Out-Session	Break-Out Session <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch und Fragestellungen diskutieren • Vertiefte Auseinandersetzung mit dem Rollenverständnis als GF Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitete Inhalte/Ansätze & Ergebnisse festhalten 	30-40
 Kollegialer Austausch	Endergebnis festhalten & Feedbackrunde	20

GROW Coaching Modell (Pre-Reader)



Austauschzirkel Strategie und Unternehmertum

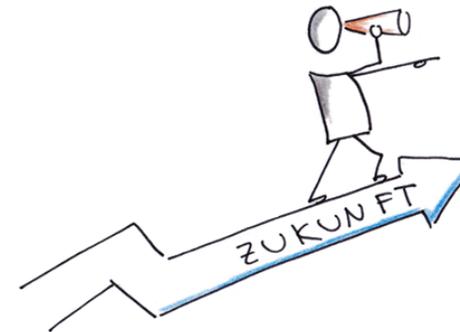
Zurück zur
Übersicht

	Inhalt	Lernzeit (Min.)
Austauschzirkel Strategie und Unternehmertum		
 Vortrag	Keynote von internem Speaker: Strategie & Unternehmertum <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Erläuterung • Überblick verschaffen und Bezug zur eigenen Unternehmensstrategie klären 	10
 Diskussion	Einleitung zur Diskussion <ul style="list-style-type: none"> • Fiktives Fallbeispiel auswählen und Fragestellung klären • Aufforderung zur Beantwortung der Fragen in Kleingruppen 	10-15
 Break-Out-Session	Break-Out Session <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch und Fragestellungen diskutieren • Vertiefte Auseinandersetzung mit dem Fallbeispiel Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitete Inhalte/Ansätze & Ergebnisse festhalten 	30-40
 Kollegialer Austausch	Endergebnis festhalten & Feedbackrunde	20

Lernnugget OKR (Pre-Reader)



Wie sieht das Ergebnis aus, wenn OKR erfolgreich umgesetzt worden ist?



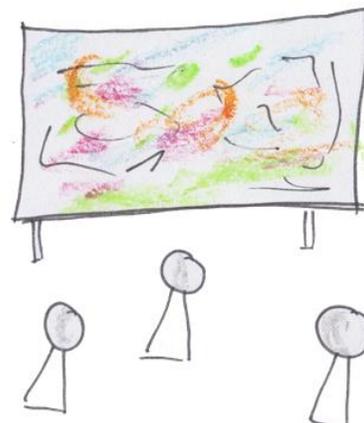
- **Unternehmensziele** werden erfolgreich umgesetzt
- Innerbetriebliche **Abstimmungsprozesse** werden beschleunigt
- Die **Ressourcenplanung** wird optimiert
- Es wird eine **agile Arbeitsweise** etabliert
- Der **Teamzusammenhalt** wird gestärkt

OKR- Was ist das?

Objectives and Key Result (OKR) ist eine Managementmethode, die von Google, LinkedIn & Co. genutzt wird und die Ziele eines Unternehmens für maximal vier Monate definiert.

Welchen Zweck hat es:

Die Methode hilft dem Unternehmen dabei, zielgerichtet einen Plan zu erstellen. Für einen vorgegebenen Zeitraum werden Ziele (Objectives) bestimmt, die mit jeweils zwei bis fünf Schlüsselergebnissen (Key Results) genauer definiert werden.



Wie erfolgt die Ausführung des OKRs?

In drei Schritten erfolgt die Umsetzung:

1. Die Unternehmensvision bestimmen
 - Wofür steht Ihr Unternehmen?
2. Objectives (Ziele) bestimmen
 - Welche Ziele wollen Sie erreichen?
 - Wie sieht Ihr Ziel aus, wenn Sie es erreicht haben?
3. Key Results (Kernergebnisse) bestimmen
 - Wie machen Sie die Ziele mess- und sichtbar?
 - Was können die Mitarbeitenden dazu beitragen?
 - Welche Aufgaben ergeben sich für jeden Mitarbeitenden?



Austauschzirkel Führung

Zurück zur
Übersicht

	Inhalt	Lernzeit (Min.)
Austauschzirkel Führung		
 Vortrag	Keynote von internem Speaker: wertorientierte Führung <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Erläuterung • Überblick verschaffen und Bezug zu den eigenen Werten klären 	10
 Diskussion	Einleitung zur Diskussion <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis über die gelebten Werte im Unternehmen finden • Aufforderung zur weiteren Diskussion in Kleingruppen 	10-15
 Break-Out-Session	Break-Out Session <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch über die Werte • Vertiefte Auseinandersetzung mit dem Führungsverständnis Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitete Inhalte/Ansätze & Ergebnisse festhalten 	30-40
 Kollegialer Austausch	Endergebnis festhalten & Feedbackrunde	20

Werteorientierte Führung (Pre-Reader)

Corporate Social Responsibility (CSR):

Wie verändern sich die Werte unserer Gesellschaft?

Purpose (Unternehmenszweck):

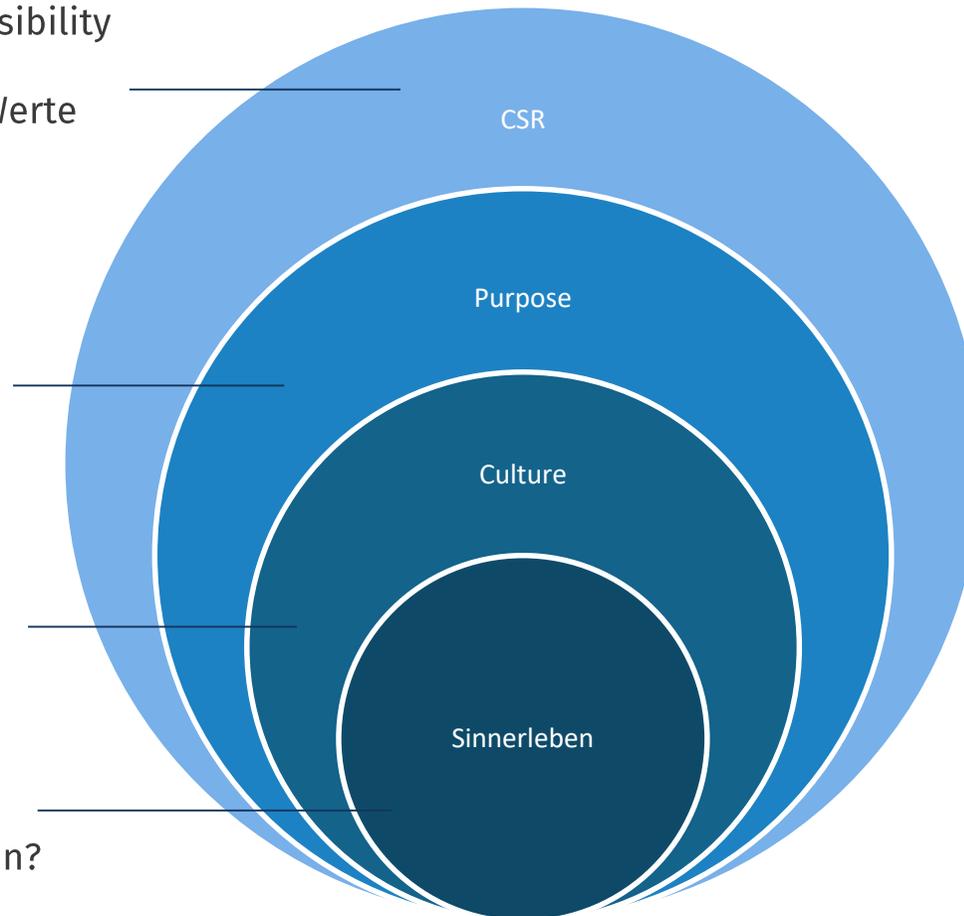
Welchen Werten folgen unsere Kunden?

Corporate & Leadership Culture:

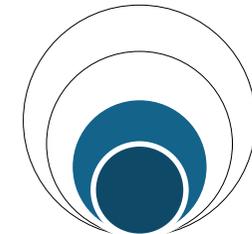
Welche Werte teilen wir im Unternehmen?

Sinnerleben:

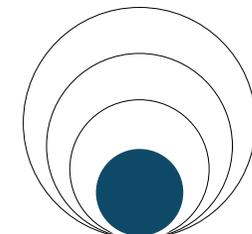
Welche Werte treiben unsere Mitarbeitenden an?



VERSTEHEN



UMSETZEN



NUTZEN

Austauschzirkel Mitarbeiterbindung

Zurück zur
Übersicht

	Inhalt	Lernzeit (Min.)
Austauschzirkel Mitarbeiterbindung		
 Vortrag	Keynote von externen Speaker: 4 Compensation Modell <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Erläuterung • Überblick verschaffen und Bezug auf die eigenen Mitarbeiter 	10
 Diskussion	Einleitung zur Diskussion <ul style="list-style-type: none"> • Fragen in Bezug auf die praktische Anwendung des Modells • Aufforderung zur weiteren Diskussion in den Kleingruppen 	10-15
 Break-Out-Session	Break-Out Session <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch und Fragestellungen diskutieren • Vertiefte Auseinandersetzung mit der Mitarbeiterbindung in Bezug auf das Modell Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitete Inhalte/Ansätze & Ergebnisse festhalten 	30-40
 Kollegialer Austausch	Endergebnis festhalten & Feedbackrunde	20

Beispiel-Film zum Compensation Modell



Tipp:
Klicken Sie auf das Bild, um das
Video auf YouTube zu sehen.

Austauschzirkel Kommunikation als Geschäftsführung

Zurück zur
Übersicht

	Inhalt	Lernzeit (Min.)
Austauschzirkel Kommunikation als Geschäftsführung		
 Vortrag	Keynote von internem Speaker: Kommunikation als GF <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Erläuterung • Überblick verschaffen und Bezug zum eigenen Kommunikationsverhalten klären 	10
 Diskussion	Einleitung zur Diskussion Fallsituation: <ul style="list-style-type: none"> • Herausforderungen durch die Kommunikation erkennen, lösen & verhindern • Aufforderung zur Findung von Lösungsansätzen in Kleingruppen 	10-15
 Break-Out-Session	Break-Out Session <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch und mögliche Lösungsansätze diskutieren • Vertiefte Auseinandersetzung mit der Fallsituation Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitete Inhalte/Ansätze & Ergebnisse festhalten 	30-40
 Kollegialer Austausch	Endergebnis festhalten & Feedbackrunde	20

Lernnugget Change Management (Pre-Reader)

CHANGE MANAGEMENT

Für Ihren gewünschten Zielzustand im Unternehmen, können Sie Veränderungen in 8 Schritten effektiv einführen und gestalten.

CHANGE

LERN

NUGGET

„Wer hohe Türme bauen will, muss lange am Fundament verweilen.“

(Anton Bruckner)



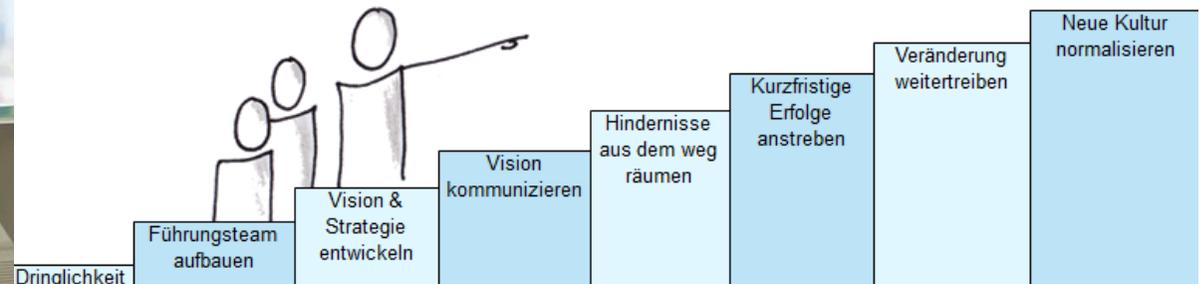
Eine Umstrukturierung oder Reorganisation ist immer ein komplexes Anliegen. Der Erfolg ist immer ungewiss.

„Denn das Kommunizieren von Vorstellungen und Ideen hilft dabei, die Notwendigkeit und die Logik hinter der Veränderung zu begreifen.“

(John P. Kotter)



Laut John Kotter gibt es 8 Stufen um Change-Management erfolgreich umzusetzen:



Um ein Verständnis für die Notwendigkeit von Veränderungen zu aufzuzeigen, ist eine gute Kommunikation unerlässlich.

Austauschzirkel Konfliktmanagement

Zurück zur
Übersicht

	Inhalt	Lernzeit (Min.)
Austauschzirkel Konfliktmanagement		
 Vortrag	Keynote von externem Speaker: 4 Level zur Konfliktlösung <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Erläuterung • Überblick verschaffen und Modell in Bezug zu dem eigenen Konfliktverhalten setzen 	10
 Diskussion	Einleitung zur Diskussion <ul style="list-style-type: none"> • Fallsituationen erarbeiten • Aufforderung zur Auseinandersetzung mit den Leveln des Modells in Kleingruppen 	10-15
 Break-Out-Session	Break-Out Session <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch und mögliche Lösungsansätze diskutieren • Vertiefte Auseinandersetzung mit der Fallsituation Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitete Inhalte/Ansätze & Ergebnisse festhalten 	30-40
 Kollegialer Austausch	Endergebnis festhalten & Feedbackrunde	20

Lernnugget 4 Level zur Konfliktlösung (Pre-Reader)



Konflikteskalation nach Friedrich Glasl

Mit diesem Modell stellt Glasl vor, wie man Konflikte richtig analysiert, um mit einem angemessenen Verhalten zu reagieren.

LERN
NUGGET

Konflikteskalation nach Friedrich Glasl



Ebene 1, Stufe 1: Verhärtung

Dass man Meinungsverschiedenheiten hat, ist im Alltag üblich. Zudem ist der Umgang in der ersten Stufe noch friedlich miteinander, obwohl zum erstem Mal zwei verschieden Meinungen zusammentreffen. Nichtsdestotrotz sind die ersten Spannungen zwischen den Beteiligten spürbar.

Das können Sie tun, damit die Situation nicht eskaliert:

- Haben sie **ehrliches Interesse** daran, eine Lösung für das Problem zu finden
- Bleiben Sie **fair** und **sachlich**
- Gehen Sie **Kompromisse** ein
- Holen Sie sich gegebenenfalls bereits in der ersten Stufe **Hilfe** von einer dritten Person

Konflikteskalation nach Friedrich Glasl

Ein bekanntes sogenanntes Ebenenmodell zur Konflikteskalation stammt von dem Psychologen Friedrich Glasl. Es bezeichnet neun Eskalationsstufen eines Konflikts. Es wird auch Phasenmodell des Konfliktes genannt und beschreibt die Eskalationsstufen zusammengefasst in drei Hauptphasen. Durch die Analyse werden auch die Lösung des Konfliktes und der Schwierigkeitsgrad der Lösung deutlich und je nach Fortschreiten der Eskalation möglich oder unmöglich. Anders gesagt, manche Auseinandersetzungen haben geringere Konsequenzen als andere.

Das Konflikteskalationsmodell nach Glasl passt sowohl für Streitigkeiten zwischen Schülern oder Zwistigkeiten zwischen Eheleuten bzw. Scheidungen, Unstimmigkeiten im Geschäftsleben bis hin zu ausgewachsenen Konflikten zwischen Staaten.

Austausch durch (virtuellen) Kaminabend



Was?

Es liegen multimediale Vorgehensweisen zum Austausch vor, wie z.B. Online-Chat-Funktionen, Diskussionsrunden und Methoden wie die kollegiale Fallberatung. Dabei werden Herangehensweisen und Lösungen zu Problemstellungen im Tagesgeschäft erarbeitet.



Wann?

Ein Austausch ist sinnvoll, wenn die Teilnehmer von den gemeinsamen Erfahrungen lernen können. Dies erfolgt besonders kontinuierlich während der Bearbeitung einzelner Trainingsmodule und sollte darüber hinaus bei den sogenannten „Kaminabenden“ gefestigt werden.



Wie?

Problemstellungen werden diskutiert und ein gemeinsamer Lösungsansatz erarbeitet. Die Methodentoolbox enthält weitere Hilfsmittel zu Anwendungsbeispielen. Die Führungskräfte teilen und erweitern damit ihren Wissens- und Kompetenzpool.



Erfolgsfaktoren

- Kontakte fördern und Netzwerke erweitern, um Teams zu festigen und Kooperationen zu schaffen
- Ein offener Erfahrungsaustausch findet statt
- Die Akzeptanz von Veränderungen, anderen Meinungen und Herangehensweisen wird gefördert



Methodische Aufbereitung unserer Trainings

Blended Learning Konzept



Die Lernelemente in der Übersicht



Videotrailer

Thematischer Teaser.
Vorstellung des Trainers,
ggf. erste Reflexionsfragen.



(Online-) Training

Anwendung und Erprobung
der gelernten Inhalte sowie
Erweiterung der Soft Skills.



Workshops

Erarbeitung von Strategien
und Lerninhalten, Erwerb
von Kompetenzen.



Austausch

Strukturierter Erfahrungs-
austausch, kollegiale
Fallberatung, Coaching



Reader

Vermittlung wesentlicher
Inhalte, um die TN mit den
Themen vertraut zu
machen.



Erklärvideos

Kompakte Darstellung
komplexer Modelle,
Sachverhalte oder
Prozesse.



E-Learnings

Digitale Aufzeichnungen
von Vorträgen, Vorlesungen
und Präsentationen.



Webinare

Live-Online-Seminare im
virtuellen Klassenraum.



Kurzlektionen

Vermittlung von
anwendungsbezogenem
Wissen über eine Theorie in
kurzen Lerneinheiten.



Kurzinfos

Übersicht oder Zusammen-
fassung der wichtigsten
Punkte aus bearbeiteten
Lerneinheiten.



Übungen

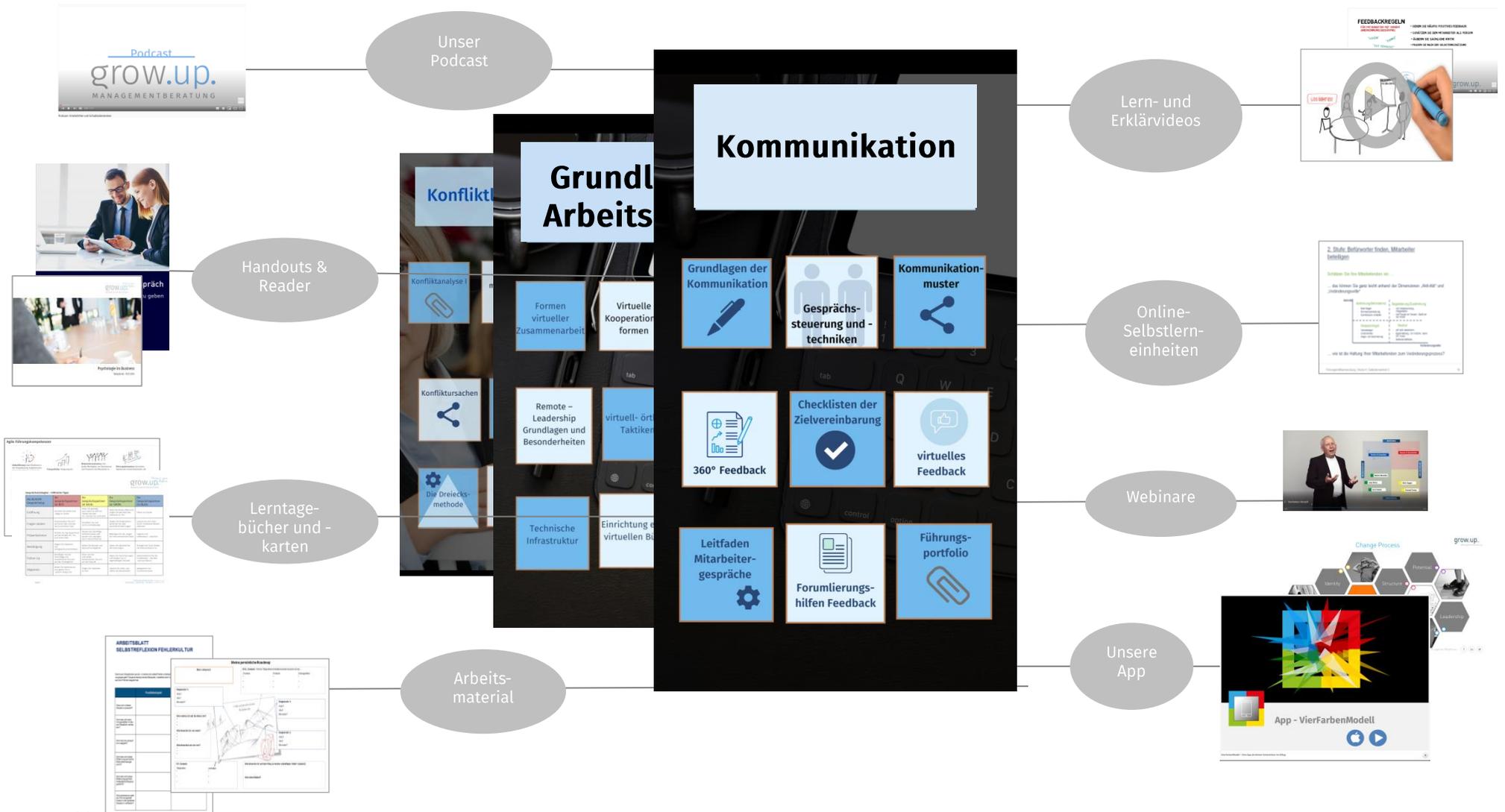
Transfer-, Übungs- oder
Reflexionsaufgaben zur
Anwendung und Reflexion
des Gelernten.



Lernkontrollen

Interessante Fragen und
spannende
Studien/Erkenntnisse

Methodentoolbox: Unser Blended-Learning-Konzept für alle Module



Führung (Bücher anklickbar)

Erhältlich auf academy.grow-up.de



Intensivkurs: Führen im Change

5 Lektionen



Intensivkurs: Vom Kollegen zum Vorgesetzten

9 Lektionen



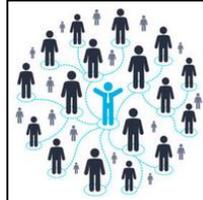
Kompaktkurs: Train the Trainer „Das Vierfarben-Modell verstehen und im Team anwenden“

5 Lektionen



Intensivkurs: Mitarbeiter kennen, führen und motivieren

5 Lektionen



Kompaktkurs: Erfolgreich delegieren

3 Lektionen



Kompaktkurs: Vom Kontakt zum Kunden – Professionell akquirieren

5 Lektionen



Intensivkurs: Psychologie im Business

7 Lektionen



Kompaktkurs: Wirkungsvoll Feedback geben

3 Lektionen

Außerdem finden Sie in unserem Shop kostenlose Lernnuggets zu diesen und weiteren Themen:

- Motivation
- Feedback
- Kommunikation
- Auftritt und Wirkung
- Selbst- und Zeitmanagement

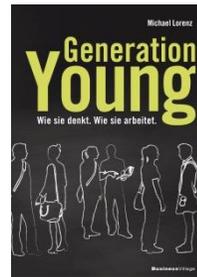
Führung

Einfach anklicken und bestellen!



Sinnhaft führen-
Mehr Leistungsfreude mit
weniger Führungsaufwand
Uta Rohrschneider

187 Seiten, gebunden



Generation Young
Michael Lorenz

198 Seiten, broschiert



Fit für die
Geschäftsführung
Michael Lorenz, Harald
Eichsteller, Stephan Wecke

298 Seiten, broschiert



Digitale Führungskompetenz
Michael Lorenz

242 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung
durch Selbstführung
Michael Lorenz, Nora
Haager

72 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung
durch Motivation
Michael Lorenz, Dr. Saskia
Lucht

72 Seiten, broschiert



Neuorientierung für
Führungskräfte
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

192 Seiten, gebunden



Praktische Psychologie
für den Umgang mit
Mitarbeitern
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

181 Seiten, broschiert



Fit für die Geschäftsführung
im digitalen Zeitalter
Harald Eichsteller, Michael
Lorenz

256 Seiten, gebunden

Führung

Einfach anklicken und bestellen!



**Praxishandbuch
Mitarbeiterführung**
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

181 Seiten, gebunden



**Leadership Culture. Im
Konsens zum Ziel in der
Kuschelecke**
Michael Lorenz

184 Seiten, broschiert



**Leadership Culture.
Führungskultur
verstehen und leben**
Michael Lorenz

57 Seiten, broschiert



**Erfolgreiches Verhandeln
für Führungskräfte**
Michael Lorenz, Ilona Haselbach

56 Seiten, broschiert



**Feedbackkompetenz für
Führungskräfte**
Michael Lorenz, Ilona
Haselbach

58 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung
durch Kommunikation**
Michael Lorenz, Dr. Saskia
Lucht

66 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung mit
dem Vierfarben-Modell**
Michael Lorenz, Nora Haager

61 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung
durch Delegation**
Michael Lorenz, Nora
Haager

50 Seiten, broschiert

Personalentwicklung

Einfach anklicken und bestellen!



**Erfolgsproben
Einstellungsinterviews**
Uta Rohrschneider, Hanna
Haarhaus, Sarah Friedrichs,
Marie-Christine Lohmer

304 Seiten, gebunden



**Erfolgreiche
Personalauswahl**
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

208 Seiten, broschiert



**Professionelle
Personalauswahl und
-entwicklung**
Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

54 Seiten, broschiert



Der Personalentwickler
Uta Rohrschneider, Michael
Lorenz

256 Seiten, gebunden



**Erfolgsfaktor
Potenzialanalyse**
Uta Rohrschneider, Sarah
Friedrichs, Michael Lorenz

214 Seiten, broschiert



**Praxishandbuch für
Personalreferenten**
Uta Rohrschneider, Michael
Lorenz

432 Seiten, gebunden

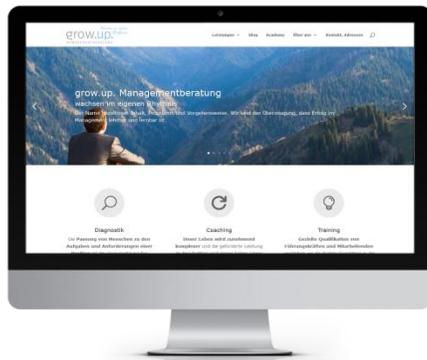
Besuchen Sie uns auch auf ...

Einfach anklicken und folgen!

unserer Homepage
www.grow-up.de

unserem Blog
www.blog.grow-up.de

unserer E-Learning Academy
www.academy.grow-up.de



grow.up. Managementberatung GmbH

Quellengrund 4

51647 Gummersbach

info@grow-up.de

Tel: +49 (2354) 70890 - 0

Fax: +49 (2354) 70890 - 11

