



Unternehmenspräsentation

Unternehmenspräsentation

Wir über uns

Unsere Kompetenzen

Unser Vorgehen

Wir über uns

Facts über grow.up.



- Gründung im Jahre 1997
- Hauptsitz in Gummersbach
- Partnerbüro in Berlin
- Aktuell 20 Mitarbeitende
- Kontinuierliches Wachstum

Wir über uns

Unsere Überzeugung

Wir sind der Überzeugung, dass ...

- Erfolg im Management lehrbar und lernbar ist.
- Weiterbildung individuell erfolgen muss.
- die Menschen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen.



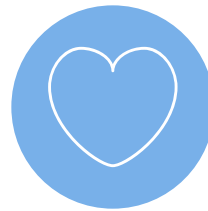
Wachsen im eigenen Rhythmus

Wir über uns

Unsere Werte

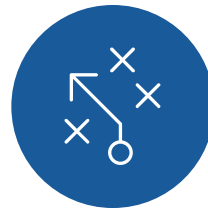
Mut

Wir sind mutig, Neues auszuprobieren.



Flexibilität

Wir bleiben offen für Anforderungsveränderungen und agieren flexibel.



Kundenorientierung

Wir arbeiten immer in Ihrem Sinne und orientieren uns an Ihren Bedürfnissen.



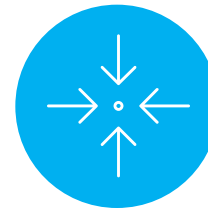
Kreativität

Wir suchen nach kreativen Lösungen, um neue Wege für Sie zu gehen.



Lösungsorientierung

Wir suchen nach der bestmöglichen Lösung für Sie.



Qualität

Wir liefern nur beste Qualität im Hinblick auf Ihre Anforderungen.



Unternehmenspräsentation

Wir über uns

Unsere Kompetenzen

Unser Vorgehen

Unsere Kompetenzen

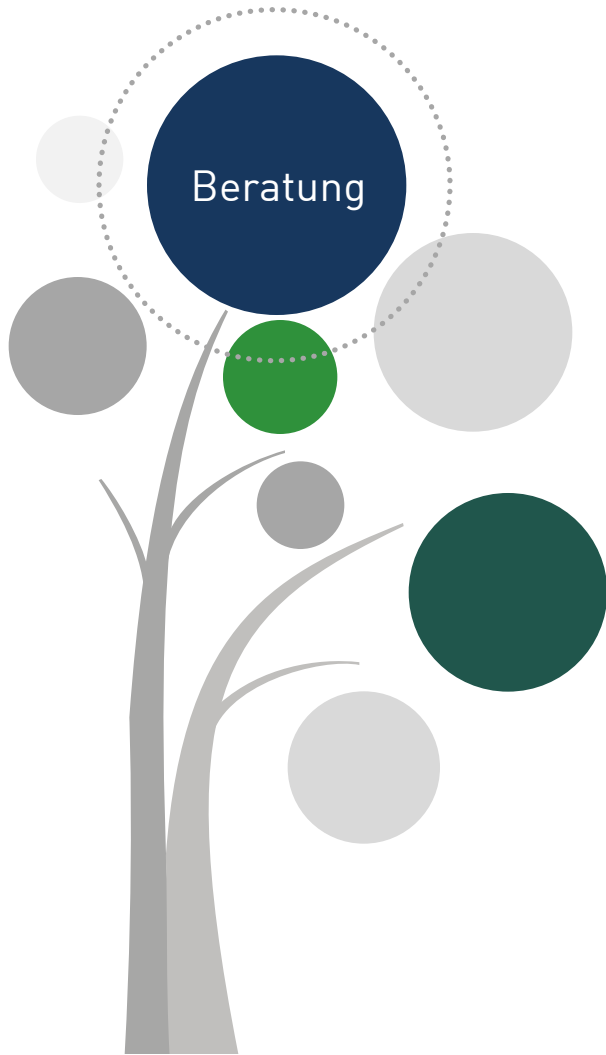
Kernkompetenzen

Mit professionellen Methoden, innovativen Ideen und bewährten Vorgehensweisen beraten, unterstützen und begleiten wir unsere Kunden in allen Fragen des professionellen HR-Managements.



Unsere Kompetenzen

Beratung



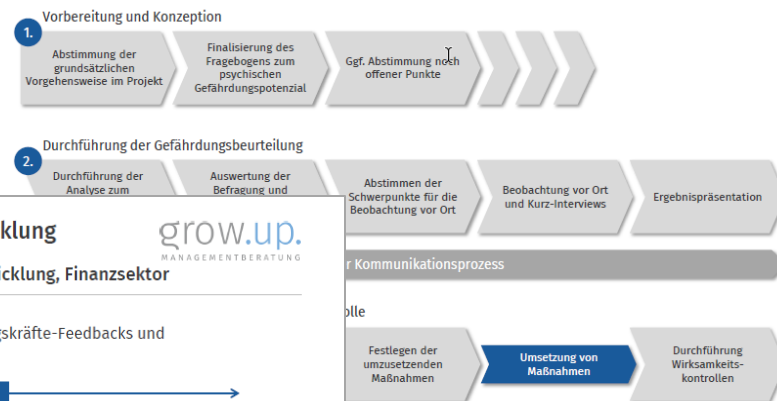
- Begleitung von Strategieprozessen
- Begleitung von Change- und Reorganisationsprozessen, Fusionen und Outplacements
- Analyse und Weiterentwicklung von Unternehmenskulturen
- Entwicklung von Unternehmens- und Führungsleitbildern
- Einführung von Personalentwicklungskonzepten
- Einführung von agilen Prozessen und Arbeitskulturen
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen, Gefährdungs- und Belastungsanalysen

Unsere Kompetenzen

Beratung

Analyse zum psychischen Gefährdungspotenzial

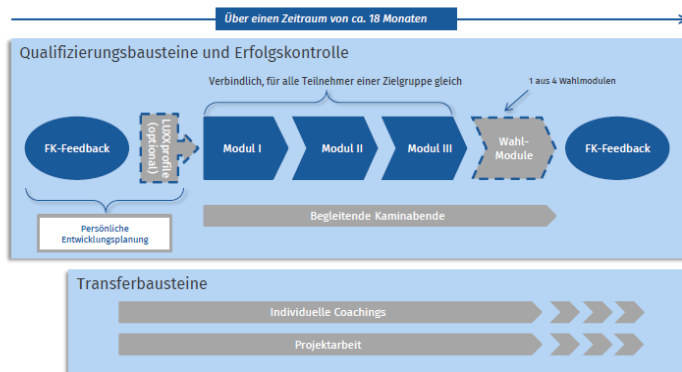
Die einzelnen Projektphasen im Überblick



Implementierung einer Nachwuchskräfteentwicklung

Beispiel 2: Aufbau und Umfang einer Nachwuchskräfteentwicklung, Finanzsektor

18-monatiges Qualifizierungsprogramm unter Einbezug von Führungskräfte-Feedbacks und Transferbausteinen inkl. optionalem LUXXprofile



2

Integrations-Workshop

Beispiel GmbH, 12.07.2019

- Agenda -

Zeit	Thema	Verantwortlicher
09.30 - 10.30	Begrüßung & Vorstellung des geplanten Ablaufs Vorstellungsrunde und Stimmungsbild Zielsetzung für den Workshop	Berater
10.30 - 11.15	Bestandsaufnahme: Chancen und Risiken der Integration	Berater, Plenum
10.15 - 10.30	Kaffeepause	
11.30 - 13.00	Unsere konkreten Ziele und Aufgaben – welche Kompetenzen und Stärken bringen wir für die erfolgreiche Umsetzung der Integration mit?	Berater, Plenum
13.00 - 14.00	Mittagessen	
14.00 - 15.30	Unser Auftrag und unsere Mission	Berater, Plenum
15.30 - 15.45	Kaffeepause	
15.45 - 17.45	Meine Rolle als Führungskraft im Change	
17.45 - 18.15	Reflexion und Abschluss	



Professionelle Unterstützung bei der Analyse, Entwicklung und Implementierung im Rahmen Ihrer individuellen Veränderungsprojekte

Leitung von Workshops mit allen wichtigen Stakeholdern

Unsere Kompetenzen

Trainingsschwerpunkte

- Changemanagement, Changeability und Changereadiness
- Führung von Mitarbeitern, Führungskräften und Teams, agile und digitale Führung
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Personalauswahl, Kompetenzeinschätzung und Personalentwicklung
- Strategieentwicklung



- Verhandlungen und Konfliktmanagement
- Teambuilding und selbstgesteuerte Teams
- Projektmanagement und Methodenkompetenz
- Vertrieb
- Persönlichkeitsentwicklung
- Selbstmanagement
- Train-the-Trainer

Unsere Kompetenzen

Trainingsmethoden



Erklär- und Lernvideos

2. Stufe: Befürworter finden, Mitarbeiter beteiligen

2. Relevante Kompetenzen. Führungskompetenzen.

Zielorientierung
Kennt seine Ziele und verfolgt sie engagiert.

Verhaltensanker:
 I Weiß was er will und findet einen Weg zum Ziel
 I Setzt sich anspruchsvolle Ziele und geht ihnen ehrgeizig nach
 I Stellt langfristige Ziele über kurzfristige Erfolge
 I Richtet das eigene Handeln an klar definierten Zielen und Ergebnissen aus
 I Behält in schwierigen Situationen die Ziele im Auge
 I Macht anderen die Ziele verständlich, so dass sie diese mittragen

... anhand der Dimensionen „Aktivität“ und ...

... Veränderung ...

... Begierde/Zustimmung ...

... Neutral ...

... Veränderungswelle ...

... Mitarbeitenden zum Veränderungsprozess? ...

28.06.2017 | Professionelle Kompetenzentwicklung – Grundlagen – Lernblatt 3

Online-Selbstlerneinheiten

ARBEITSBLATT SELBSTREFLEXION FEHLERKULTUR

Denke an Situationen zurück, in denen du selbst Fehler unterlaufen sind. Wie sind diese verursacht durch unangenehme Dinge oder einen Druck, wieviel dich fürgerade besonders positiv bzw. negativ auf den Fehler reagiert?

	Positivbeispiel	Negativbeispiel
Was ist in dieser Situation passiert?		
Wurde sich durch den Vorfall in der Situation verändert?		
Wie hast du darauf reagiert?		
Wie hat sich deine Einstellung zu dem Verhalten verändert?		
Wie hat sich deine Einstellung zu dem Verhalten verändert?		
Wie verhalten du dich als Führungskraft in der gleichen Situation?		

Meine persönliche Roadmap

Mein Lebenslauf

Meine persönliche Roadmap

Mein Ziel: meine Fähigkeiten/Verhalten/Verhalten zu ...

Phase 1: ...

Phase 2: ...

Phase 3: ...

Phase 4: ...

Mein Ziel: ...

Mein Ziel: ...

Arbeitsmaterialien

www.feedback.de - Feedback richtig formulieren

„www.“ steht für: Feedback geben

Wahrnehmung	Wirkung	Wunsch
Wie Feedbackgebers	Marmachen	zur Änderung

Ich-Botschaften formulieren

Beachten: Den meisten ist die Wirkung wichtig

Bitte oder Erwartungen an die notwendige Feedback-Botschaft

grow.up. MANAGEMENTBERATUNG

Führungskräfteentwicklung

Logbuch Modul 4: Führen im Wandel der Zeit

Lerntagebücher und -karten

grow.up. ...

grow.up. ...

Psychologie im Business

Beispiel AG - 15.07.2019

Kompetenzen von Mitarbeitern beurteilen

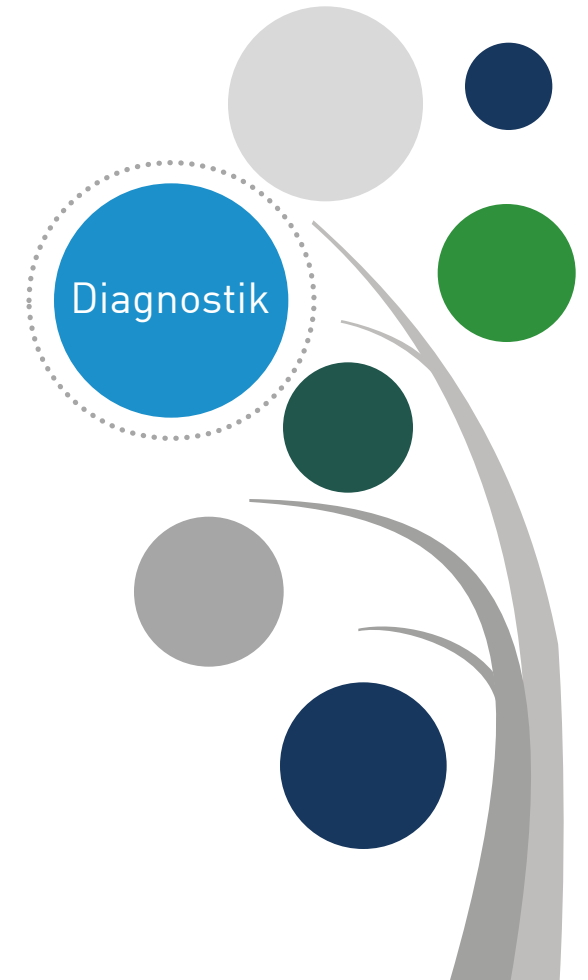
Professionelle Kompetenzeinschätzung als Führungsinstrument

Handouts und Themen-Reader

Unsere Kompetenzen

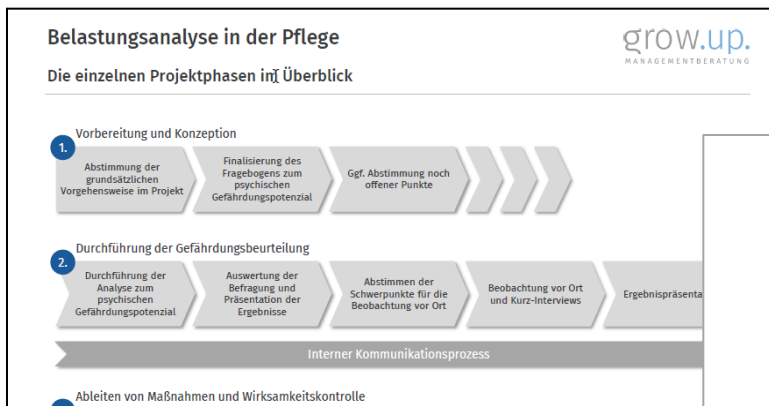
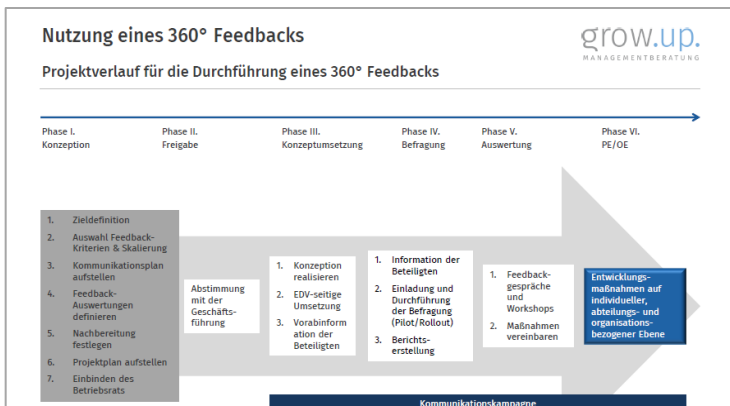
Diagnostik

- Personalauswahlunterstützung
- Potenzialanalysen und Development Center
- Assessment-Center
- Audits
- Führungskräfte-Feedbacks
- Mitarbeiter-Beurteilungsverfahren
- Befragungsverfahren
- Interviewanalysen und Vor-Ort-Begleitungen
- Persönlichkeitsanalysen und Testverfahren



Unsere Kompetenzen

Diagnostik



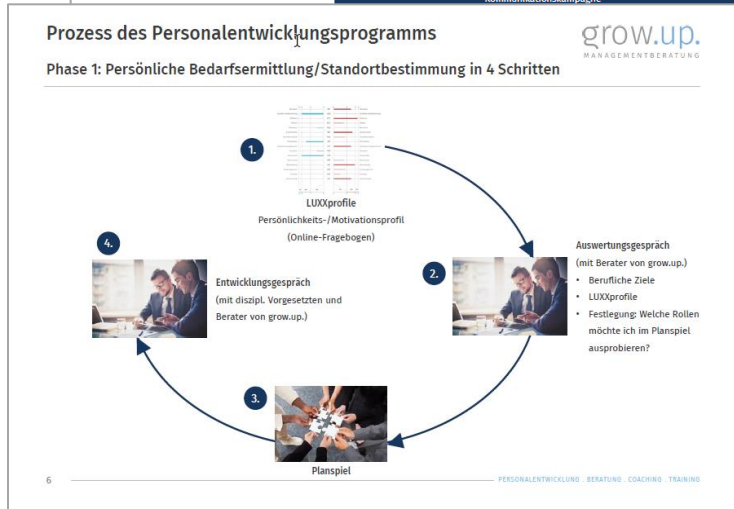
Ergebnisprofil

Kandidat: Herr Meyer

	1	2	3	4	5
Unternehmerisches Denken und Verantwortungsbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsstärke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akquisitionsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analytisches und lösungsorientiertes Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Souveränität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engagement und Gestaltungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bewertungsübersicht:
 1 = gezeigtes Verhalten übersteigt in sehr hohem Maße die Anforderungen des Ziel-Niveaus
 2 = gezeigtes Verhalten übersteigt die Anforderungen des Ziel-Niveaus
 3 = gezeigtes Verhalten genügt gerade den Anforderungen des Ziel-Niveaus
 4 = gezeigtes Verhalten liegt hinter den Anforderungen des Ziel-Niveaus zurück
 5 = gezeigtes Verhalten liegt deutlich hinter den Anforderungen des Ziel-Niveaus zurück

grow.up. MANAGEMENTBERATUNG



Beobachterschulung Development Center

Herausforderungen beim Beobachten

- Beobachtungen und Bewertungen von Menschen sind immer subjektiv.
- Das, was wir wahrnehmen, läuft immer, ohne dass wir es beeinflussen können, durch unseren ganz persönlichen „Filter“ aus Erfahrungen, Wissen, Werten, Meinungen etc.
- Dadurch kann es bei Beurteilungen leicht zu Beobachtungs- und Beurteilungsfehlern kommen.
- Unsere Wahrnehmungstendenzen können unsere Verhaltensbeurteilung systematisch verfälschen.
- Sie können diese Beobachtungs- und Bewertungsfehler nie ganz ausschließen.

grow.up. MANAGEMENTBERATUNG

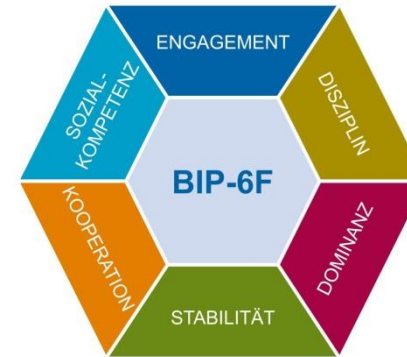
Maßgeschneiderte Konzepte für Ihre Diagnostikbedarfe

Erstellung aller Unterlagen von der Fallstudie bis zum Ergebnisprofil & Begleitung bei der Durchführung

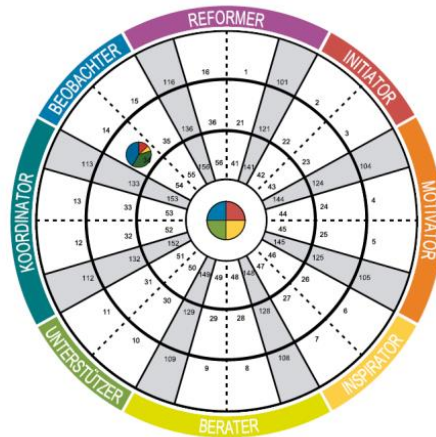
Unsere Kompetenzen

Testverfahren in Diagnostik, Training und Coaching

Persönlichkeitsprofil

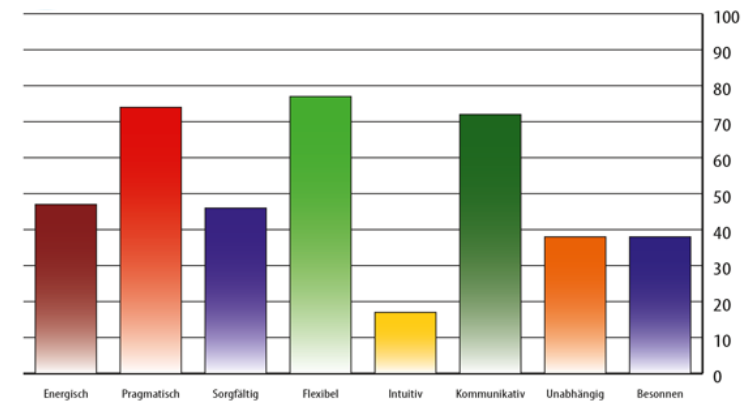


LUXXprofile®



Insights Discovery®

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung



KAIROS® Entscheiderprofil

Unternehmenspräsentation

Wir über uns

Unsere Kompetenzen

Unser Vorgehen

Unser Vorgehen

Trainingsmodalitäten



Unser Vorgehen

Transfersicherung – Blended Learning

Wir kombinieren klassische Präsenzveranstaltungen mit modernen und innovativen Formen des Multimedialen-Lernens als Lern- und Trainingsformen. So erreichen wir langfristig wirksamen und damit nachhaltigen Wissens- und Kompetenzaufbau. Gelerntes aus Training, E-Learning Einheiten und Beratung wird in den Unternehmensalltag übertragen.



E-Learning Empfehlung

Führung

Erhältlich auf academy.grow-up.de



Intensivkurs: Führen im Change

5 Lektionen



Intensivkurs: Vom Kollegen zum Vorgesetzten

9 Lektionen



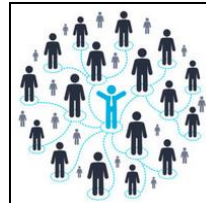
Kompaktkurs: Train the Trainer „Das Vierfarben - Modell verstehen und im Team anwenden“

5 Lektionen



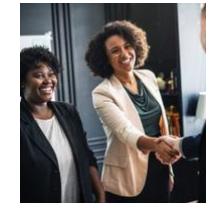
Intensivkurs: Mitarbeiter kennen, führen und motivieren

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

Literaturempfehlungen

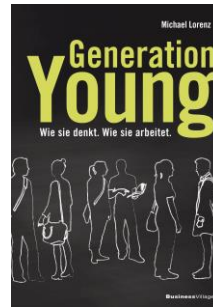
Führung

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 im
digitalen Zeitalter**
Harald Eichsteller, Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



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

50 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



**Praxishandbuch
Mitarbeiterführung**
Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

283 Seiten, gebunden

Literaturempfehlungen

Führung

Einfach anklicken und bestellen!



Macht, Neugier, Team, ...
Uta Rohrschneider

216 Seiten, broschiert



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

Literaturempfehlungen

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

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

432 Seiten, gebunden

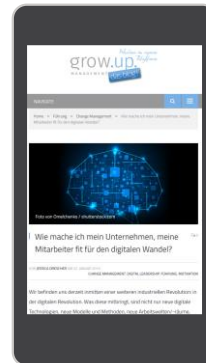
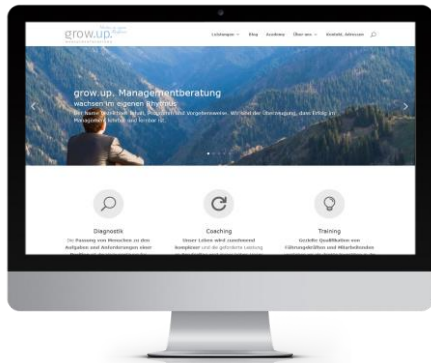
Besuchen Sie uns auf ...

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

