



MANAGEMENT PLUS



2012/13

QUALIFIKATION AUSBAUEN
ERGÄNZENDE ZERTIFIZIERUNGEN
AKTUELLE THEMEN
FACHTAGUNGEN/WORKSHOPS





Management ist die schöpferischste aller Künste – die Kunst, Talente richtig einzusetzen. *Robert Strange McNamara*

Die Anforderungen an das Management und die Führungsebene insgesamt steigen immer weiter. Gerade in der heutigen dynamischen Zeit ist dabei aber nicht allein die fachliche Kompetenz entscheidend, sondern vor allen Dingen die persönliche, soziale, methodische und kulturelle Kompetenz. Das sind die Erfolgsfaktoren, die Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen auf Dauer erfolgreich machen.

Die genossenschaftliche Bankengruppe und die Werte, für die sie steht, haben sich gerade in Zeiten der Krise bewiesen. Den Mitarbeitern im Management kam und kommt auch zukünftig dabei besondere Bedeutung zu. Mit unseren vielfältigen Angeboten im Bereich Management Plus wollen wir Ihre Führungskräfte auf künftige Herausforderungen vorbereiten und Sie fachlich und strategisch begleiten. Immer aktuell und immer nah an der beruflichen Praxis.

Alle Angebote, die wir in dieser Broschüre für Sie zusammengestellt haben, führen wir auch gerne in Ihrer Bank durch – ganz individuell auf Ihre Bedürfnisse ausgerichtet. Sprechen Sie uns einfach an, wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen das für Sie passende Konzept!

Die in dieser Broschüre zusammengestellten Seminare stellen den zum Zeitpunkt der Drucklegung aktuellen Stand vor. Neue Entwicklungen oder veränderte Anforderungen nehmen wir selbstverständlich umgehend auf und wandeln Sie in neue Angebote für Sie um. Daher lohnt sich immer der Blick auf unsere Homepage www.rwga.de. Über neue Termine oder aktualisierte Angebote informieren wir Sie selbstverständlich auch über unsere Rundschreiben.

Wir freuen uns auf viele unterschiedliche Talente!

Ihr

Karl Lenz
Abteilungsleiter Management und Betriebsbereich

7 Ihre Ansprechpartner

8 MANAGEMENTKOMPETENZ FÜR STARTER

MS1015 Gestern Kollege – Heute Vorgesetzter
MS1054 Führungskräfte in der Zusammenarbeit mit erfahrenen Mitarbeitern

9-13 MANAGEMENTKOMPETENZ FÜR ERFAHRENE

- 9 MS1053 Update Führung: Neue Impulse für den Alltag
MS1059 „Was geht?“ Professioneller Umgang mit besonderen Belastungssituationen bei Mitarbeitern
MS1060 Wie Sie zeigen, was Ihre Genossenschaft „Wert“ ist: Werte – Normen – Tugenden
- 10 MS1006 Die Führungskraft als Coach
MS1064 Führungswerkstatt: Supervision für Führungskräfte
- 11 MS1065 Auf die Leitung kommt es an! – Führen in Veränderungen
MS1068 Die Führungskraft als Personalentwickler
- 12-13 MS5010/MS5011 Dynamische Handlungskompetenz in Veränderungsprozessen – Bausteine I-IV

14-21 MANAGEMENTKOMPETENZ IN AUSGEWÄHLTEN HANDLUNGSFELDERN

- 15 MS1066 Work-Life-Balance: Orientierung für ein erfolgreiches Selbstmanagement
MS1057 Gesünder leben – Umgang mit Stress kann gelernt werden
- ☀ MS1075 Gesundheitsorientiertes Führen
MS1004 Zeit- und Officemanagement für Fach- und Führungskräfte
- ☀ MS1055 Persönliches Zeitmanagement mit Lotus Notes optimieren
- ☀ MS1067 Führen ohne Vorgesetztenfunktion
- 18 MS1076 Führen mit Zielen
- 19 BS6125 Low-Performer: Der richtige Umgang mit Minderleistern
MS1056 Aktive Teamentwicklung – Wie Sie Ihr Team zu neuen Höchstleistungen motivieren
- 20 MS1010 Workshops und Meetings leiten
BS6119 Praxisrelevante Fragen des Arbeitsrechts für Führungskräfte
- ☀ MS1069 „Der Klügere gibt nach? Von wegen!“ Methoden des aktiven Konfliktmanagements
- ☀ MS1077 „Bevor ich dann weg bin“ – Wertvolles Know how für die Zukunft sichern
MS1078 Vorbereitung auf den (Un)Ruhestand

22 ENTWICKLUNGSPROGRAMME

- MS4000 Förderkreis des RWGV
- ☀ MS4100 „PePe“: Potentiale erhalten – Potentiale entwickeln

23-26 AUFSICHTSRÄTE

VS1001 Grundsätzliches zur Aufsichtsratsfunktion, Effektive Geschäftsführungsüberwachung, Aufsichtsrat und Verbandsprüfung
VS1002 Kreditgeschäft inklusive Eigenanlagengeschäft sowie Rechnungslegung
VS1003 Gesamtsteuerung Risiken identifizieren, beurteilen, steuern und überwachen

Die für die Module ausgewiesenen Preise verstehen sich zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten.





Managementkompetenz
Klaus Egbert
Telefon 0251 7186-8311
Klaus.Egbert@rwgv.de



**Abteilungsleiter Management
und Betriebsbereich**
Karl Lenz
Telefon 0251 7186-8301
Karl.Lenz@rwgv.de



Aufsichtsräte
Klaus Wagner
Telefon 0251 7186-8312
Klaus.Wagner@rwgv.de



Kunden-Service-Center
Marion Köhler
Telefon 0251 7186-8003
Marion.Koehler@rwgv.de

MS1015

Gestern Kollege – Heute Vorgesetzter

3 x 2 Tage
1.470 Euro

Münster:
Teil I: 20.-21.03.2012
Teil II: 08.-09.05.2012
Teil III: 12.-13.06.2012

Forsbach:
Teil I: 28.-29.08.2012
Teil II: 25.-26.09.2012
Teil III: 06.-07.11.2012

TRAINERIN
Rita Volpers,
Dipl. Soziologin
Trainerin und
Supervisorin DGSv

ZIELGRUPPE	Mitarbeiter, die erstmalig Führungsaufgaben wahrnehmen.
IHR NUTZEN	Sie kennen die Grundlagen, um relevante Führungsaufgaben effektiv wahrzunehmen und gewinnen Sicherheit im Umgang mit Mitarbeitern bzw. Teams. Übungen und Fallbesprechungen vertiefen die Inhalte.
INHALTE	<p>Teil 1: Führungsverantwortung wahrnehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungsverständnis und Führungsaufgaben - Prinzipien der Mitarbeiterführung - Gestern Kollege: Aufsteiger aus den eigenen Reihen - Heute Vorgesetzter: Führungsverantwortung wahrnehmen - Das Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen - Klärung der eigenen Führungsrolle - Den Rollenwechsel aktiv gestalten - Wirksam Führen: Akzeptanz in der neuen Rolle - Delegieren: Was geht, was bleibt „Chefsache“? - Praxissituationen reflektieren/bearbeiten - <p>Teil 2: Kommunikation – das A&O der Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beziehungen aktiv gestalten - Gelungene Kommunikation mit Mitarbeitern - Gespräche situationsgerecht und erfolgreich führen - Gesprächsanlässe - Feedback geben und nehmen - Umgang mit schwierigen Situationen (Widerstände, Komplikationen, Blockaden, Konflikten) - <p>Teil 3: Teamprozesse entwickeln und steuern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Stunde „Null“: Herausforderung und Chance bei der Teambildung - Teamanalyse: Was läuft rund im Team – oder auch nicht? - Kommunikation in bzw. mit Teams - Die Wirkung klarer Ziele im Team – Ziele vereinbaren - Beziehungen und Rollen im Team klären - Motivation im Team - Praxissituationen reflektieren/bearbeiten - Neue Handlungsmöglichkeiten entwickeln

MS1054

Führungskräfte in der Zusammenarbeit mit erfahrenen Mitarbeitern

2 Tage
490 Euro

10.-11.07.2012
Münster

TRAINERIN
Rita Volpers,
Dipl. Soziologin
Trainerin und
Supervisorin DGSv

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, die mehr Sicherheit im Umgang mit erfahrenen Mitarbeitern erwerben wollen.
IHR NUTZEN	Sie erarbeiten sich vor dem Hintergrund eigener Praxiserfahrungen neue Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Mitarbeitern unterschiedlicher Generationen. Sie nehmen die Potenziale wahr und nutzen diese in der Zusammenarbeit.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Diversity Management – Unterschiede als Bereicherung wahrnehmen - Akzeptanz schaffen und Autorität gewinnen - Führungsverantwortung wahrnehmen - Bedeutung unterschiedlicher Lebensphasen für die Zusammenarbeit - Motive und Motivation - Verstehen – Verhandeln – Verändern - Gelungene Kommunikation zwischen den Generationen: Besonderheiten, Hindernisse und Möglichkeiten - Den eigenen Standpunkt finden und vertreten - Wertschätzendes Feedback geben - Generationskonflikte mutig klären - Neue Handlungsmöglichkeiten entwickeln und ausprobieren

Update Führung: Neue Impulse für den Alltag

ZIELGRUPPE	Erfahrene Führungskräfte
IHR NUTZEN	Es ist im heutigen Zeitalter selbstverständlich, unsere Computer „up zu daten“, auf den neusten Stand zu bringen. Wann haben Sie das letzte Mal Ihr Führungswissen auf den neusten Stand gebracht? Dieses Seminar liefert ein persönliches Update und gibt aktuelle Hilfestellungen für die tägliche Führungsarbeit.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Die Mehrdimensionalität von Führung - Der individuell-situative Führungsstil - Was heißt „Führungs-Verantwortung wahrnehmen“? - Das symbolische Führen an praktischen Beispielen - Systemisches Führen - Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung - Eine Standortbestimmung der PE und OE - Strategische Personalentwicklung - Führungsarbeit an aktuellen Beispielen - Die Kraft der positiv fördernden Autorität

„Was geht?“ – Professioneller Umgang mit besonderen Belastungssituationen bei Mitarbeitern

ZIELGRUPPE	Erfahrene Führungskräfte
IHR NUTZEN	Führungskräfte werden immer wieder mit persönlichen Belastungssituationen bei Mitarbeitern konfrontiert: Stressbelastungen, wie z. B. Burnout, Teamkonflikte, Suchtprobleme, psychische Probleme etc. Im Arbeitsalltag binden sie bei allen Beteiligten viel Energie und Aufmerksamkeit. Sie beeinflussen häufig die gesamte Arbeitsumgebung und beeinträchtigen die Arbeitsergebnisse. Hieraus resultiert für das Unternehmen und damit für die verantwortliche Führungskraft Handlungs- bzw. Interventionsbedarf. Die Suche nach konstruktiven Lösungen erfordert hohe Kommunikationsfähigkeit, psychologisches Verständnis und eine klare Zielsetzung. Sie erhalten Impulse, die Hintergründe relevanter Prozesse zu verstehen, Auswirkungen im organisatorischen Kontext angemessen einzuschätzen und realistische Lösungen zu entwickeln.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Grundprinzipien und Entstehungsbedingungen von Belastungssituationen - Wahrnehmung von bzw. Umgang mit „auffälligem“ Verhalten - Relevante Persönlichkeitsstrukturen und Kommunikationsstile - Bedeutung von Wahrnehmungsprozessen und Urteilspräferenzen im beruflichen Kontext - Zusammenspiel von Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistung - Gesprächsführung in schwierigen Mitarbeitergesprächen

Wie Sie zeigen, was Ihre Genossenschaft „Wert“ ist: Werte – Normen – Tugenden

ZIELGRUPPE	Leitende, erfahrene Führungskräfte, die ihre strategischen Führungsfelder und -leitbilder überdenken, operationalisieren und aktualisieren wollen.
IHR NUTZEN	Sie heben sich von der Konkurrenz ab und gewinnen und binden Mitarbeiter. Sie verbessern Ihre interne und externe Kommunikation.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Unsere Tugenden, die sich aus den Werten ableiten - Was ist bei uns Norm – normal? - Kraft der Symbolik - Die Kultur unseres Unternehmens zeigt sich an den Werten und wie wir sie kommunizieren - Qualitätszertifikate und was sie aussagen - Wie leben wir unsere Werte nach innen und außen? - Entscheidend ist nicht der Preis, sondern ob es dem Kunden „Wert“ ist - Wie kann ich mich von der Konkurrenz abheben? - Eine Idee: Seriosität, Qualität, Zuverlässigkeit und Freundlichkeit als internes „Gütesiegel“

MS1053

2 Tage
530 Euro
25.-26.09.2012
Münster

REFERENT
Ulrich Niewind,
Diplom-Sozialpädagoge
Trainer, Coach,
Personal- und Organisationsentwickler

MS1059

2 Tage
560 Euro
15.-16.05.2012
Forsbach

REFERENTIN
Elisabeth Westermann,
Diplom-Psychologin,
Coach und
Organisationsberaterin

MS1060

1 Tag
285 Euro
20.06.2012 Münster

REFERENT
Ulrich Niewind,
Diplom-Sozialpädagoge
Trainer, Coach,
Personal- und Organisationsentwickler

MS1006

Die Führungskraft als Coach

2 x 2 Tage
980 Euro

Teil I: 07.-08.02.2012
Forsbach oder Münster

Teil II: 27.-28.03.2012
Forsbach

TRAINERIN
Rita Volpers,
Dipl. Soziologin
Trainerin und
Supervisorin DGSv

maximal 10 Teilnehmer

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, die ihr Führungsrepertoire erweitern möchten, um Mitarbeiter wirkungsvoll in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu fördern.
IHR NUTZEN	Dieses Seminar sensibilisiert Sie als Führungskraft für Ihre Coachingaufgabe und vermittelt Ihnen wichtige Instrumente und Methoden. Sie werden sich über Ihre Rolle im Klaren und erfahren, wie Sie Ihre Mitarbeiter weiterentwickeln und sich selbst dadurch entlasten. In praktischen Übungen lernen Sie, die Instrumente des Coachings einzusetzen. Sie erweitern Ihre Gesprächskompetenzen und füllen Ihre Führungsrolle besser aus. Sie vertiefen den Kontakt zu Ihren Mitarbeitern und schaffen Vertrauen, auf das Sie in Zukunft bauen können. In der Rolle des Coachs helfen Sie, Blockaden Ihrer Mitarbeiter zu lösen, und leisten wertvolle Hilfe zur Selbsthilfe.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching: Begriff und Verständnis - Den Spagat zwischen Führungskraft und Coach meistern, Grenzen der Doppelrolle - Persönliche Haltung und Motivation - Akzeptanz von Coaching im Unternehmen - Auftrags- und Zielklärung zwischen FK und MA - Formale Gestaltung und Rahmenbedingungen - Der Coachingprozess und die Begleitung durch die Führungskraft - Systemisches Verständnis entwickeln und nutzen - Das Coachinggespräch - Evaluation und Nachhaltigkeit durch Coaching

MS1064

Führungswerkstatt: Supervision für Führungskräfte

1 Tag
plus 3 x 1 Tag
240 Euro (Kick-off)
plus 720 Euro
Folgetermine

28.02.2012 (Kick-off),
plus 3 Folgetermine,
Forsbach

TRAINERIN
Birgit Weinand,
Dipl.-Pädagogin,
freiberufliche Trainerin,
Supervisorin DGSv und
Organisationsberaterin

maximal 8 Teilnehmer

Nach dem Kick-off können Sie sich entscheiden, ob Sie am weiterführenden Supervisionssprozess mit 3 Folgeterminen jeweils im Abstand von ca. 4 Wochen teilnehmen wollen!	
ZIELGRUPPE	Führungskräfte, die über mehrjährige Führungserfahrung verfügen und ihre Leitungskompetenz weiterentwickeln wollen.
IHR NUTZEN	Die Führungswerkstatt ermöglicht eine sehr intensive, teilnehmerorientierte und praxisorientierte Arbeit, die einen spürbaren Mehrwert für die weitere Führungstätigkeit bietet: Sie bearbeiten konkrete Themen und Fragestellungen aus Ihrem beruflichen Alltag. Dies umfasst Führungssituationen, auf die Sie sich vorbereiten, die Sie reflektieren oder zu denen Sie Anregungen, Feedback und Lösungen bekommen möchten. Sie frischen einerseits Ihr Wissen auf und nutzen andererseits im Rahmen der kollegialen Beratung die Erfahrungen aus dem Teilnehmerkreis, um unter professioneller Supervisionsanleitung Ihr Handlungsrepertoire zu erweitern.
INHALTE	<p>Als geschlossene Teilnehmergruppe treffen Sie sich über einen Zeitraum von 6 Monaten. Die Führungswerkstatt startet mit einem zweitägigen Workshop (Kick-off) als Auftakt zur Schaffung einer gemeinsamen Arbeitsplattform und zur Bearbeitung erster Supervisionsthemen. In drei weiteren Treffen haben Sie Gelegenheit, daran anzuknüpfen bzw. an weiteren Praxisthemen zu arbeiten. Die Themenschwerpunkte orientieren sich an den Wünschen und Fällen der Teilnehmer.</p> <p>Kurze inhaltliche Inputs zur Vertiefung bzw. zum weiteren Verständnis runden die jeweiligen Fallarbeiten ab. Beispielhaft arbeiten Sie an folgenden Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schwierige Führungssituationen im Team - Umgang mit Widerständen und Konflikten - Gesundheit und Führung - Motivationsprobleme - Umgang mit Veränderungen - Führung und Coaching bzw. Personalentwicklung - Ziele vereinbaren, verfolgen und erreichen

Auf die Leitung kommt es an! – Führen in Veränderungen

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, die ihre Führungskompetenzen ausbauen und optimieren wollen.
IHR NUTZEN	„Macht mal!“ reicht nicht. Wer Veränderungen auslöst, verantwortet oder auch „nur“ umsetzen muss, braucht Klarheit über seine Motive, ganzheitliches Wissen, wie Wandel funktioniert und die Bereitschaft, in Krisen präsent zu sein.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Veränderungen in Organisationen: warum, wann und wie? - Wandel gestalten – die Rolle der Führungskraft in der Veränderungsarbeit - Auftragsklärung vornehmen - Konstruktionsprinzipien und Prozessgestaltung <ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit Komplexität – Stakeholderstrukturen erkennen - Beteiligungen fördern - Mitarbeiter für den Wandel gewinnen - Dynamiken in Veränderungsprozessen - Veränderungen anstoßen und erfolgreiche Neuerungen bewirken - Konflikte als Chance erkennen und proaktiv nutzen - Umgang mit Widerständen - Ergebnisse umsetzen und stabilisieren - Unternehmenskultur: Einbeziehung und Gestaltung

MS1065

2 Tage
560 Euro
21.-22.05.2012
Münster

REFERENTIN
Rosemarie Spindler,
Geschäftsführerin
Gildenhaus GmbH,
Training und Beratung

maximal 10 Teilnehmer

Die Führungskraft als Personalentwickler

ZIELGRUPPE	Erfahrene Fach- und Führungskräfte
IHR NUTZEN	Um den Unternehmenserfolg sicherzustellen, sind Sie als Führungskraft bzw. Leitungsverantwortlicher gefordert, die Ressource Mitarbeiter bestmöglichst im Unternehmen einzusetzen und weiter zu entwickeln. Sie erhalten Orientierung und Handlungsanregungen zur Wahrnehmung dieser zentralen betrieblichen bzw. sozialen Führungsverantwortung.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Ziele und Aufgaben der Personalentwicklung in der Führungstätigkeit - Ermittlung von Entwicklungsstand, -potenzialen und -zielen - Förderinstrumente in der operativen Personalführung - Förder- und Entwicklungsgespräche <ul style="list-style-type: none"> - Beurteilungs- und Feedbackgespräche - Positiv in Kontakt kommen: der gute Draht zum Anderen - Gelingende Gestaltung: Feedback und Kritik konstruktiv geben/nehmen - Performance steigern – (Weg) vom Problem, hin zum Ziel: S.M.A.R.T.e Ziele festlegen, Ergebnisse erreichen und verstetigen

MS1068

2 Tage
560 Euro
13.-14.11.2012
Münster

REFERENTEN
Klaus Egbert,
Dipl.-Kfm.,
Trainer-Coach-
Organisationsberater

Mirko Tokic,
Bankbetriebswirt,
Regionaldirektor

maximal 10 Teilnehmer

DYNAMISCHE HANDLUNGSKOMPETENZ IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

ZIELGRUPPE FÜR FÜR DIESE MODULREIHE:

Mitarbeiter in Führungspositionen oder angehende Führungskräfte, die bereits entsprechende Weiterbildungen abgeschlossen haben. Mitarbeiter, die nach langjähriger Fort- und Weiterbildung aufgrund ihrer Position ein hohes Maß an Entscheidungsstärke und Umsetzungsfähigkeit aufweisen und diese weiterentwickeln möchten.

REFERENT Joachim Armbruster, München, Betriebswirt, Trainer und Berater, Psychologe.
Langjährige Erfahrung im In- und Ausland mit Team und Gruppenprozessen.

MS5010

Baustein I: Prozess-Kommunikation

3 Tage
590 Euro

IHR NUTZEN Beruflicher Erfolg hängt von der Fähigkeit ab, effektiv und souverän mit Ihren Kollegen, Projektpartnern, Kunden wie auch Vorgesetzten zu kommunizieren. Kommunikationskompetenz unterstützt Sie, die richtigen Worte zu finden, Ihre Aufmerksamkeit auf das Wesentliche zu richten, Probleme auf den Punkt zu bringen, richtige Lösungsansätze zu suchen, konstruktives Gesprächsverhalten in Besprechungen zu fördern und konsequent dem roten Faden zu folgen. Ihre bisher erworbenen Kommunikationsfähigkeiten werden Sie weiter entwickeln und Unternehmensziele leichter effizient umsetzen. Sie vernetzen sich mit anderen Kollegen genossenschaftlicher Banken.

INHALTE

- Gewachsene Werte der genossenschaftlichen Bankenorganisation in den modernen Alltag integrieren
- Konstruktives Gesprächsverhalten, Probleme auf den Punkt bringen
- Kommunikation als Verhaltensmuster
- Essenzielle Ebenen von Veränderungen
- Was ist Prozesskommunikation, wie spreche ich meine Mitarbeiter auf der Prozessebene an? Signale der Körpersprache
- Frühes Wahrnehmen von Vermeidungen, Blockaden und Umwegen
- Wo stehe ich persönlich in der Prozessebene, was sind meine eigenen Erfahrungen, was nehme ich von anderen wahr?
- Gestaltung von Beziehungsebenen
- Grundlagen dynamischer Handlungskompetenz

MS5011

Baustein II: Prozess-Kommunikation

3 Tage
1.770 Euro
Paketpreis für die
Bausteine II-IV

IHR NUTZEN Sie stellen sich dem Wandel, bringen Veränderungen proaktiv voran und bewältigen erfolgreich wirtschaftliche Herausforderungen. Sie verstehen den Prozess des organischen Wandels, erkennen seine verschiedenen Phasen und initiieren die passenden Maßnahmen. Die gewonnen Fähigkeiten erleichtern Ihnen die effiziente Umsetzung der Unternehmensziele.

INHALTE

- Bedeutung für die Entwicklung der Unternehmenskultur der eigenen Bank
- Betrachtung von Unternehmens-/Organisationseinheiten und deren Entwicklung auf der Sachebene, in Beziehung zu den handelnden Personen und auf der tiefer liegenden Prozessebene
- Aufmerksamkeit auf die dynamischen Prozesse richten
- Entwicklung situationsspezifischer effizienter Wandlungskompetenz
- Umgang mit Vermeidung von Wandlungsschritten
- Workflow in Organisationen
- Veränderungsphasen und deren Bedeutung für den Gesamtprozess
- Führungsanspruch, Führungswirklichkeit und Erweiterung des eigenen Führungswerkzeugs
- Bedeutung des Einzelnen und Stärkung der Persönlichkeitskompetenz, um Veränderungsprozesse authentisch anzustoßen

DYNAMISCHE HANDLUNGSKOMPETENZ IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN



Baustein III: Konfliktvermeidung und Lösungsmanagement

VORAUSSETZUNG Besuch der Bausteine I-II

IHR NUTZEN Oft werden in einem Changeprozess Schwächen und Probleme von Zusammenarbeit erkennbar, die man auch als negative Verhaltensmuster bezeichnen könnte. Da sich hierin nicht nur Probleme zeigen, die es zu vermeiden gilt, sondern jedes dieser Muster auch Hinweise gibt auf verborgene Ressourcen, ist es wichtig, den verhinderten Lösungsansatz darin zu erkennen. Dies hilft, ein konstruktives Lösungsmanagement zu entwickeln und Konflikte als nützliche Gelegenheit zur persönlichen Weiterentwicklung zu erfahren.

INHALTE

- Dynamik von Problemen
- Erkennen von Problem- und Verhaltensmustern sowie Konfliktsignalen und Reflektion der persönlichen Anteile zur Verbesserung der Sozialkompetenz
- Umgang mit Widerständen
- Problem als Lösungsressource
- Effiziente und wirksame Interventionsmöglichkeiten im Führungsalltag
- Wirksame Lösungen bei Konflikten erfordern eine klare Analyse der Faktenlage, Selbstreflektion, Persönlichkeitskompetenz, Tools zum Umgang mit Krisen und eine Lösungskompetenz

MS5011

3 Tage
1.770 Euro
Paketpreis für die
Bausteine II-IV

Baustein IV: Zusammenführung und Weiterentwicklung der Bausteine I-III zu einer dynamischen Handlungskompetenz

IHR NUTZEN Nehmen Sie bewusst die eigenen Muster, Motive und Bedürfnisse wahr und unterstützen Sie so die Entwicklung persönlicher und aufgabenbezogener Kompetenzen zur Gestaltung eines permanenten Lern- und Entwicklungsfeldes. Setzen Sie Ihre Ressourcen ergebnisorientiert ein. Nutzen Sie die Zeiten des intensiven Wandels und der Veränderungen im Unternehmen, um sich ständig weiterzuentwickeln, zu motivieren und im Arbeitsalltag Offenheit, Echtheit und Souveränität zu zeigen.

INHALTE

- Voraussetzung für Vertrauen und Motivation schaffen, Weiterentwicklung der Persönlichkeitskompetenz im Zusammenhang mit Offenheit, Echtheit, Authentizität und Souveränität
- Reflektion und Veränderung innerer Haltung
- Vermeidung von und Umgang mit Stress in kritischen Situationen
- Persönlichkeitsmuster und Charakterprozesse – Selbstbild/Fremdbild
- Kompetenter Einsatz der unterschiedlichen Führungsstile
- Resonante Führungsqualität
- Persönliche Ressourcen freisetzen
- Konkrete Fallsupervision
- Mehr Spaß an der Aufgabe!?
- Persönliche Integrität und Ausstrahlung als Führungskraft

MS5011

3 Tage
1.770 Euro
Paketpreis für die
Bausteine II-IV



Work-Life-Balance: Orientierung für ein erfolgreiches Selbstmanagement

MS1066

ZIELGRUPPE Fach- und Führungskräfte, die sich ausführlich mit Ihrem Selbstmanagement auseinandersetzen wollen.

- INHALTE**
- Grundverständnis des Stärkenmanagements und die LIFO®-Verhaltensstil-Analyse
 - Die Ausgangssituation – LIFO®-Fragebogen Lebensorientierung
 - Grundlage der Work-Life-Balance – das gelungene Zusammenspiel mehrerer Lebensbereiche:
 - Private Aktivitäten (Wie geht es mir mit Familie, Freunden etc.?)
 - Beruflicher Bereich (Wie gestalte ich Arbeit, Karriere, Erfolg etc.?)
 - Selbst und Werte (Wie bin ich mit meinen Werten im Einklang?)
 - Kommunikation und Zusammenwirken (Wie kooperiere ich mit Anderen?)
 - Finanzielle Sicherheit (Wie steht es um meinen finanziellen Hintergrund?)
 - Gesundheit (Wie Sorge ich für mich, dass es mir gut geht?)
 - Spezialisierung: Der LIFO®-Work-Life-Balance-Fragebogen
 - Wie kann ich die Ergebnisse der LIFO®-Analysen für mein Selbstmanagement nutzen?
 - Von der Vision zu klaren Zielen
 - Der Weg zum Ziel: konkrete Schritte entwickeln und umsetzen
 - Das Wichtigste zuerst – stärkenorientiert Prioritäten setzen
 - Methodischer Hinweis: Lehrgespräche, Diskussionen, Einzel- und Gruppenarbeit, Visionsarbeit, Fragebögen der LIFO®-Verhaltensstilanalyse

2 Tage
490 Euro
14.-15.03.2012
Münster

REFERENT
Hans Schmitz,
Dipl.-Ökonom
Training, Coaching,
Personalentwicklung

maximal 10 Teilnehmer

Gesünder leben – Umgang mit Stress kann gelernt werden

MS1057

Das Modul eignet sich auch hervorragend als Inhousemaßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements!

ZIELGRUPPE Fach- und Führungskräfte

INHALTE Häufig sehen wir uns als Opfer unserer Stresssituationen und glauben, dass wir damit einfach klar kommen müssen. Dieses Seminar zeigt Ihnen neue Handlungsmöglichkeiten auf, um mit Stresssituationen anders umzugehen als bisher. Es zielt auch darauf ab, präventiv tätig zu werden und nicht erst, wenn der Erschöpfungszustand nahe ist. Sie erfahren mehr zum Thema Stress und zum gesünderen Umgang mit Stressfaktoren. Sie lernen unterschiedliche Bewältigungsstrategien kennen und haben Gelegenheit, diese auszuprobieren und einzuüben.

Wie kommt eigentlich Stress zustande und warum reagieren Menschen unterschiedlich? Mithilfe eines wissenschaftlich erprobten Fragebogens erfahren Sie, wie hoch Ihr persönlicher Stresspegel ist. Sie bekommen eine Rückmeldung, ob es sich dabei schon um chronischen Stress handelt oder ob Sie sich noch im „grünen“ Bereich“ bewegen.

Neben Entspannungsübungen werden auch Methoden vorgestellt, mit denen Sie an Ihren Motiven, Einstellungen und Gedankenmustern arbeiten können. Hier finden Sie heraus, welche Ihrer eigenen Gedankenmuster manchmal zu Stressfallen werden. Zudem erlernen Sie Techniken, mit denen Sie Ihre Gedankenmuster verändern können, um so für zukünftige Stresssituationen gewappnet zu sein.

Das Seminarprogramm ist wissenschaftlich fundiert und basiert auf dem Präventionsprogramm von Prof. Dr. Gert Kaluza (Universität Marburg). Darüber hinaus liegt dem Seminar als Instrument zur Erhebung von Stresswerten das „Trierer Inventar zum chronischen Stress (TICS)“ zugrunde.

2 Tage
530 Euro
14.-15.05.2012
Münster

REFERENTIN
Michaela Röhr,
Dipl.-Psychologin
Trainerin und Beraterin
der Gildenhaus GmbH
Training und Beratung

maximal 10 Teilnehmer

MS1075

Gesundheitsorientiertes Führen



2 Tage
530 Euro
26.-27.06.2012
Münster

TRAINERIN
Michaela Röhr,
Dipl.-Psychologin
Trainerin und Beraterin
der Gildenhaus GmbH
Training und Beratung

maximal 10 Teilnehmer

Das Modul eignet sich auch hervorragend als Inhousemaßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements! Empfehlenswert ist eine Kombination mit Modul MS1057 „Gesünder leben – Umgang mit Stress kann gelernt werden“.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte
IHR NUTZEN	Sie reflektieren und erweitern Ihr Führungsverhalten unter dem Aspekt des Themas Gesundheitsförderung. Sie professionalisieren sich als gesund führende Führungskraft weiter, um die eigene Arbeitsfähigkeit und die der Mitarbeiter dauerhaft zu stärken und zu erhalten.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Burn-Out: Den schleichenden Prozess erkennen/Umgang mit Burn-Out-Fällen/ Prävention und Entgegenwirken von Burn-Out-Erkrankungen - Informationen und praktische Übungen zum Thema Gesundheit/Stress: Wann ist Stress gesundheitsgefährdend und wann sinnvoll? Wie erkenne ich Stress bei mir selbst und bei anderen? Auf Wunsch erhalten die Teilnehmer auch ein persönliches Stressprofil, anhand dessen sie ihren eigenen Stresspegel besser einordnen können. - Zusammenhänge zwischen Führungsstil, Gesundheit und Unternehmensnutzen besser verstehen - Beleuchten der Führungs-Tools mit dem Fokus Gesundheit, z. B. Delegieren, Führen mit Zielen, „gesunde“ Kommunikation - Reflexion des eigenen Führungsverhaltens in Bezug auf die eigene Gesundheit und die Gesundheit der Mitarbeiter – wie kann ich die Erkenntnisse zukünftig in mein Führungsverhalten integrieren? Wo liegt die Verantwortung zum Thema Gesundheit bei mir als Führungskraft? Vorbildfunktion der Führungskraft in Sachen Gesundheit - Erfahrungsaustausch und praktische Übungen, um mit konkreten Situationen besser umgehen zu können - Umsetzung in den Alltag: Wo möchte ich zukünftig mein Führungsverhalten hinsichtlich gesundheitsorientiertem Führen verändern?

MS1004

Zeit- und Officemanagement für Fach- und Führungskräfte

2 Tage + 1 Tag
790 Euro

22.-23.02.2012
und 29.03.2012
Forsbach

04.-05.10.2012
und 08.11.2012
Münster

TRAINERIN
Kerstin March-Peikert,
Diplom-Psychologin,
Trainerin und Coach

ZIELGRUPPE	Fach- und Führungskräfte
IHR NUTZEN	Gute Selbstorganisation und konsequentes Zeitmanagement sind die sichersten Mittel, um Aufgaben erfolgreich zu erledigen und Ziele zu erreichen. Sie analysieren Ihren persönlichen Arbeitsstil und optimieren Ihre Arbeitsmethodik. Sie erhalten Anregungen, wie Sie Ihr eigenes Selbst- und Zeitmanagement verbessern können. Sie setzen sicher Prioritäten und delegieren effektiv.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Mein persönlicher Arbeitsstil – Chancen und Risiken - Störungen, Unterbrechungen und weitere Zeitdiebe - Ursachen für Zeitverschwendung erkennen und eliminieren - Zeitdieb „Chef“ - Ziele planen und definieren - Prioritäten setzen - Aufgaben klar kommunizieren und delegieren - Durcheinander und Stapeln vs. Überblick behalten - Den eigenen Arbeitsplatz managen: Gestaltung, Post-, Termin- u. Dokumentenmanagement - Tipps zur Organisation von E-Mails mit Lotus Notes

Persönliches Zeitmanagement mit Lotus Notes optimieren

ZIELGRUPPE	Fach- und Führungskräfte, die ihre Zeit effektiver nutzen wollen.
IHR NUTZEN	Sie lernen Ihre persönliche Arbeitsweise besser kennen und finden praxistaugliche Möglichkeiten, diese zu optimieren. Sie identifizieren und reduzieren typische Zeitfresser und verbessern Ihre persönliche Organisation mit Hilfe von Lotus Notes.
INHALTE	<p>Zeitmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifizieren eigener Stärken und Schwächen, erkennen eigener Arbeitsmuster - Ziele definieren, Wünsche formulieren, Klarheit gewinnen - Das Wesentliche erkennen, Prioritäten setzen - Durch Planung Zeit gewinnen, Zeitbedarf und Zeitbudget ermitteln - Tages-, Wochen- und Monatsplanung - Zeitfresser erkennen und reduzieren - Effizienz in Meetings, Telefonaten, Terminen <p>Umsetzung in Lotus Notes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überblick über den Notes-Kalender: Termine, Jahrestage, Einladungen - Gruppentermine und Ressourcen planen - Ihr persönliches Kalenderprofil – individuelle Einstellungen - Planen und Organisieren mit Aktivitäten - Der Umgang mit der täglichen Email-Flut - Sortieren, verwalten, planen nach dem Eisenhower-Prinzip

MS1055

2 Tage
480 Euro
23.-24.05.2012
Münster

19.-20.09.2012
Forsbach

REFERENT
Markos Arnold,
Projektmanagement,
Training, Consulting

Führen ohne Vorgesetztenfunktion



ZIELGRUPPE	Personen, die im Unternehmen – auf Zeit oder kontinuierlich – ohne direkte Weisungsbefugnis führen wie z. B. Projektleiter, Mitarbeiter von Stabstellen, Geschäftsfeldverantwortliche usw.
IHR NUTZEN	Sie erfahren, wie Sie sich natürliche Anerkennung und Akzeptanz verschaffen. Sie verbinden Aufgaben bzw. Funktionen und Personen, dass Sie bestmögliche Ergebnisse erzielen. Sie verbessern Ihre kommunikativen Fähigkeiten und erweitern Ihr persönliches Führungsrepertoire.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Führen mit natürlicher Autorität - Aufgaben und Funktion im Unternehmen positionieren - Sinnhaftigkeit und Engagement fördern - Zusammenarbeit gestalten und dynamische Prozesse im Team fördern - Situatives Führen einzelner Teammitglieder - Motivierende Gesprächsführung - Spezifische Kommunikations- und Verhandlungstechniken - Umgang mit Widerständen und Konflikten - Kurzvorträge und Übungen - Reflexion und Bearbeitung von Praxissituationen

MS1067

2 Tage
530 Euro
01.-02.10.2012
Forsbach

REFERENT
Helge Werner,
Geschäftsführer
Gildenhaus GmbH,
Training und Beratung

maximal 10 Teilnehmer



MS1076

Führen mit Zielen

NEU

2x2 Tage
980 Euro
Münster

Teil I: 22.-23.03.2012
Teil II: 10.-11.05.2012

TRAINERIN
Rita Volpers
Dipl.-Soziologin,
Trainerin und
Supervisorin DGSV

maximal 10 Teilnehmer

ZIELGRUPPE	Fach- und Führungskräfte.
IHR NUTZEN	In diesem Seminar wird der gesamte Prozess des „Führens mit Zielen“ beleuchtet. Aspekte der Zielentwicklung, Zielvereinbarung und Zielkontrolle werden bearbeitet. Die individuellen Themen der Teilnehmer werden praxisnah diskutiert. Aus konkreten Praxissituationen heraus werden für das Führen mit Zielen Handlungsfelder und -empfehlungen erarbeitet, die den Teilnehmern konkrete Hilfestellungen für die Entwicklung, Vereinbarung und Kontrolle von Zielen geben.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Mit Zielen führen: Grundlagen schaffen! - Was bedeutet es, ziel-, prozess- und ergebnisorientiert zu führen? - Sinn und Zweck des Führens mit Zielen - Die Zielpyramide – Vom Leitbild zum Handlungsziel - Was gilt es bei der Zielentwicklung zu beachten? Wann ist ein Ziel ein Ziel und wer ist dabei wie beteiligt? - Zielsetzung und Zielrealisierung im Fokus - Bedingungsanalyse – konkrete Maßnahmen planen - Realistische Einschätzung der eigenen Leistung (?) - Unterschiede bei der Zielsetzung (?) - Unterschiede bei der Realisierung von Zielen – Methoden der Zielerreichung - Wie führe ich Zielvereinbarungen erfolgreich? Wie bereite ich mich vor und wie gehe ich mit Widerständen um? - Wie stelle ich eine erfolgreiche Zielkontrolle sicher? Wie viel Kontrolle ist sinnvoll und wie kontrolliere ich richtig? - Wie werden erreichte Ziele gewürdigt? (gefeiert?) - Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Checklisten für den Arbeitsalltag

Low-Performer: Der richtige Umgang mit Minderleistern

ZIELGRUPPE	Führungskräfte
IHR NUTZEN	Sie schätzen die Potenziale und den Entwicklungsbedarf der betreffenden Mitarbeiter fundiert ein und schöpfen die persönlichen Motivations- und Einwirkungsmöglichkeiten aus. Ziel ist es, dass die Mitarbeiter ihr Leistungsverhalten verändern und vereinbarte Ziele erreichen.
INHALTE	<p>1.Tag: Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis und Leistungspflicht - Arbeitsrechtliche Methoden des Leistungsanreizes - Fehlende Leistungsfähigkeit und Schlechtleistung - Bewertung von Leistung im höheren Alter - Mobbing - Abmahnung und Trennungsgespräch - Beteiligung des Betriebsrats - Diskussion von Urteilen und Praxisfällen <p>2.Tag: Low-Performer fordern und fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrumente der Führung zielorientiert einsetzen - Eine Strategie der Mitarbeitermotivation entwickeln nach dem Toyota-Prinzip: Nichts ist unmöglich! - Alles beginnt mit der (eigenen) inneren Haltung - Wege aus der inneren Kündigung finden und gehen - Vieles ist hausgemacht, also auch veränderbar - Gesprächsstrategien mit Low-Performern - Das Kritikgespräch: Klar und motivierend - Fallarbeit; Lösungsmöglichkeiten für den konkreten „Fall“ vor Ort

BS6125

2 Tage
610 Euro
02.-03.07.2012
Forsbach

REFERENTEN
Dr. Cordula Kempf,
Fachanwältin für
Arbeitsrecht

Ulrich Niewind,
Diplom-Sozialpädagoge,
Trainer, Coach,
Personal- und
Organisations-
entwickler

Aktive Teamentwicklung:
Wie Sie Ihr Team zu neuen Höchstleistungen motivieren

ZIELGRUPPE	Mitarbeiter mit Führungsverantwortung
IHR NUTZEN	Sie reflektieren Ihr eigenes Führungsverhalten sowie das Teamverhalten Ihrer Mitarbeiter und schätzen es ein. Sie vertiefen Ihr Wissen und übertragen es durch intensive kollegiale Fallbearbeitung auf den beruflichen Arbeitsalltag. Die praxistauglichen Anregungen und Methoden unterstützen und verbessern die Teamarbeit und -leistungen.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion eigener und anderer Rollen im Team - Teamaufgaben lösen und neue Erkenntnisse gewinnen - Persönliches Erleben und gegenseitiges Feedback geben - Teamdiagnose und kollegiale Beratung - Analyse des eigenen Führungs- und Teamverhaltens - Einbringen/Bearbeiten von Praxisfällen - Einschätzung von bzw. Umgang mit schwierigen Teamsituationen und -konflikten - Auffrischung und Vertiefung von vorhandenem Wissen zu den Themenfeldern Team und Führung - Erarbeitung von Möglichkeiten und Maßnahmen zur Weiterentwicklung des eigenen Teams im Berufsalltag

MS1056

2 Tage
490 Euro
11.-12.09.2012
Münster

REFERENTIN
Michaela Röhr,
Diplom-Psychologin
Trainerin und Beraterin

MS1010**Workshops und Meetings leiten**

2 Tage
490 Euro
30.-31.10.2012
Münster

TRAINERIN
Susanne Hülsken,
Trainerin, Beraterin,
Coach

ZIELGRUPPE	Fach- und Führungskräfte, Gruppenleiter, Projektleiter
IHR NUTZEN	Sie richten Ihre Arbeitssitzungen und Meetings teilnehmerorientiert und ergebnisfokussiert aus und wenden Moderations- und Besprechungstechniken an.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Leiten oder Moderieren? Gemeinsamkeiten und Unterschiede - Prinzipien und Nutzen der Moderationsmethode - Förderung der Motivation und Arbeitsfähigkeit - Rahmenbedingungen gestalten - Phasen der Moderation - Kreative Besprechungsmethoden - Vorbereitung, Durchführung, Ergebnissicherung - Umgang mit Störungen und Missverständnissen

BS6119**Praxisrelevante Fragen des Arbeitsrechts für Führungskräfte**

Das Seminar kann auch als Inhouse-Veranstaltung durchgeführt werden.

1 Tag
235 Euro
04.07.2012, Forsbach
26.09.2012, Münster

TRAINER
Dr. Holger Schrade,
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts
Hamm

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte
IHR NUTZEN	Sie erwerben die für Ihre Führungstätigkeit erforderlichen Grundkenntnisse im Individual- und Betriebsverfassungsrecht.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Gestaltungsfaktoren des Arbeitsverhältnisses - Begründung des Arbeitsverhältnisses - Rechte und Pflichten im laufenden Arbeitsverhältnis - Exkurs: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Inhaltsänderungen sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Beteiligungsrechte des Betriebsrats


MS1069**„Der Klügere gibt nach? Von wegen!“
Methoden des aktiven Konfliktmanagements**

2 Tage
550 Euro
Termin wird noch
bekannt gegeben.


TRAINERIN
Birgit Weinand,
Diplom-Pädagogin,
Supervisorin (DGSv) –
Coaching von
Führungskräften,
Prozessbegleiterin

ZIELGRUPPE	Mitarbeiter, die ihre Konfliktkompetenz erweitern wollen.
IHR NUTZEN	Konflikte sind nicht beliebt. Sie kosten Nerven, Zeit und Energie. Häufig ist dabei nicht der Konflikt selbst das Problem, sondern der ungeübte Umgang mit den entsprechenden Situationen. Nutzen Sie die Chance, Ihr eigenes Konfliktverhalten zu verbessern, soziale Konflikte zu verstehen und mit Hilfe der Gesprächsführung kompetent zu bewältigen.
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> - Eigene Konfliktauslöser erkennen - Erlernte Konfliktstile bewusst machen und neue kennen lernen - Verstehen von Konflikten in ihrer Art und Dynamik - Entwicklung eigener Strategien zur Konfliktbewältigung - Umsetzungsmöglichkeit anhand von praxisnahen Beispielen

„Bevor ich dann weg bin!“ – Wertvolles Know how für die Zukunft sichern

ZIELGRUPPE	Fach- und Führungskräfte, die in den nächsten Monaten das Unternehmen verlassen, um in den Ruhestand zu gehen. 
IHR NUTZEN	Sie identifizieren und bewerten in diesem Workshop Ihre persönlichen Erfahrungswerte und Ihr Wissen. Sie entwickeln Ideen und Konzepte, um es erfolgreich im Unternehmen weiterzugeben. Die Ergebnisse werden zur Weitergabe an den Nachfolger aufbereitet und dokumentiert.
INHALTE	<p>Schatzsuche: Spezielles Wissen und wertvolle Erfahrungen aufspüren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was sind das „Eigenkapital“ und stille Reserven in meiner persönlichen Wissensbilanz? - Was sind meine persönlichen Erfahrungen, die für mein Unternehmen wertvoll sind bzw. meinen Nachfolger unterstützen? - Über welche prägenden unternehmenskulturellen und -historischen Kenntnisse verfüge ich, die mit meinem Weggang verloren gehen? <p>Bewertung der Wissens- und Erfahrungsschätze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was sind Bewertungsmaßstäbe, welche passen und welche wähle ich aus? - Was ist unscheinbar und wertvoll, was glänzend und wertlos? - Was ist Müll, was ist Trödel, was sind die Kostbarkeiten? <p>Maßnahmen zum Wissenstransfer planen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bildung von Paten- und Mentorensysteme - Einarbeitung von Nachfolgern - Dokumentation - Abschieds- und Überleitungsgespräche - Wie kann ich zukünftig mein Unternehmen unterstützen? <p>Mein konkreter Maßnahmenplan</p>

Aufbruch in den (Un)Ruhestand

ZIELGRUPPE	Fach- und Führungskräfte, die die sich gezielt auf die neue Lebensphase einstellen wollen. 
IHR NUTZEN	Sie verstehen die Veränderungsprozesse durch den Wechsel vom Berufsleben in den Ruhestand, setzen sich mit Fragen der persönlichen Neuorientierung auseinander und entwerfen Perspektiven und Strategien. Sie identifizieren Ihre persönlichen Erfahrungswerte und Ihr Wissen. Sie entwickeln Ideen und Konzepte, um es erfolgreich im Unternehmen weiterzugeben. Sie erarbeiten individuelle, konkrete Maßnahmen zur Gestaltung des neuen Lebensabschnitts.
INHALTE	<p>Die persönliche Standortbestimmung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was gibt mir mein Job – im Positiven und im Negativen? - Was muss ich loslassen? Wo ist Kompensation? - Wann und wie gehe ich? - Wer bin ich persönlich außerhalb meines Jobs? - Was erwarte ich vom neuen Lebensabschnitt? <p>Das veränderte soziale Umfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wo sind Veränderungen zu erwarten? - Erwartungen und Befürchtungen - Erarbeitung von Maßnahmen - Maßnahmen zum Wissenstransfer planen - Bildung von Paten- und Mentorensysteme - Einarbeitung von Nachfolgern - Dokumentation - Abschieds- und Überleitungsgespräche - Wie kann ich zukünftig mein Unternehmen unterstützen? - Gesundheit, Geist, Körper und Seele - Sinn, Inhalt und Ziel des Lebens - Umgang mit psychischen Tiefs - Finden neuer Ziele und Inhalte - Der Ablösungsprozess und seine Phasen - Was habe ich im Leben erreicht? Was fehlt bisher? Was will ich noch erreichen? - Überprüfung meiner Wertbegriffe - Wie kann die Lebensplanung für die nachberufliche Zeit aussehen? - Wie kann Erfahrungs- und Fachwissen weitergegeben werden? - Erarbeiten neuer Inhalte und Ziele

MS1077

1 Tag
260 Euro
25.06.2012
Münster

REFERENTIN
Elisabeth Westermann,
Dipl.-Psychologin,
Trainerin und
Supervisorin DGSv

MS1078

2 Tage
520 Euro
06.-07.07.2012
Münster

REFERENTIN
Elisabeth Westermann,
Dipl.-Psychologin,
Trainerin und
Supervisorin DGSv

MS4000

Förderkreis 10 des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes e.V.

2 Tage
5.750 Euro

Der Förderkreis eignet sich auch sehr gut als PE-Inhouseprogramm.
Gern unterbreiten wir Ihnen individuelle Vorschläge.

Baustein 1:
13.-14.06.2012
(Kick-off/
Potenzialanalyse)

ZIELGRUPPE Potenzial- und Leistungsträger (Fach-/ Führungslaufbahn) mit Bereitschaft zum selbstverantwortlichen Handeln und mit Interesse, ihr Unternehmen nach innen wie nach außen erfolgreich zu machen.

Baustein 2:
17-18.08.2012

VORAUSSETZUNGEN Siehe gesonderte Beschreibung „Förderkreis des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes“

Baustein 3:
19.-20.10.2012

IHR NUTZEN Die Qualifizierung stattet die Teilnehmer mit aktuellem systemischem (vernetztem) Wissen, Modellen, Methoden und Instrumenten aus. Sie verbessern sich in den wichtigen Kompetenzfeldern: Persönliche Kompetenz, Veränderungskompetenz, Strategische Kompetenz, Führungskompetenz, Soziale- und emotionale Kompetenz. Durch praxisnahes Lernen werden Sie motiviert und befähigt, das Gelernte schon während des Förderprogramms in herausfordernden Praxissituationen anzuwenden. Der Förderkreis schließt mit einer Zertifizierung zum „Systemischen Veränderungsmanager VR“ ab.

Baustein 4:
14.-15.12.2012

INHALTE

- Persönliche Standortbestimmung
- Das Prinzip „Selbstverantwortung“ und dessen persönliche Umsetzung
- Methoden, Modelle und Instrumente zur Diagnose und Gestaltung von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen im Unternehmen
- Bearbeitung eines strategischen Praxisprojektes
- Lernwerkstätten mit Themenschwerpunkten des systemischen Managements
- Projektpräsentation / Gemeinsam Bilanz ziehen (Teilnehmer mit Unternehmensleitung bzw. /-verantwortliche)

Bausteine 5 bis 10:
jeweils 2 Tage in
2013 und 2014

Zertifizierung in 2014

TRAINER
Philipp Jung,
Geschäftsführer der
Entwicklungsberatung
Quest-Team

MS4100

„PePe“: Potentiale erhalten – Potentiale entwickeln

Termine und Preise
auf Anfrage.

Prozessbegleitung über einen Zeitraum von ca. 1,5 bis 2 Jahren.

NEU

TRAINER
Philipp Jung,
Geschäftsführer der
Entwicklungsberatung
Quest-Team

ZIELGRUPPE Langjährige, erfahrene Potentialträger, die nachhaltig an hoher Leistungsbereitschaft und hoher Leistungsfähigkeit interessiert sind.

IHR NUTZEN Sie wollen rechtzeitig die Weichen stellen, um bis ins höhere Alter motiviert und leistungsfähig zu sein? Die „PePe“-Qualifizierung zeigt Wege auf, die eigene Gesundheit und damit die Produktivität zu erhalten und weiterzuentwickeln. Sie vermittelt Lösungsansätze, die sowohl ganzheitlich, individuell und an das Unternehmen angepasst sind.

INHALTE Die vier Säulen erfolgreicher Potentialentwicklung

- Selbststeuerungsmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Changemanagement
- Beziehungsmanagement

Neben den Prozessinputs, der Weiterentwicklung des eigenen Potentials, Auswertungsgespräche mit dem Vorstand/PE, die Integration von kollegialen Erfahrungs- und Beratungszirkeln, sollen auch Gestaltungsfelder innerhalb der Bank identifiziert werden, wie z.B. Mentoring, Generationenberatung im Vertrieb, Coaching, Konfliktmoderation, verantwortliches Management interner Projekte u. a. m.

Das Grundkonzept sieht zunächst 8 Tagesveranstaltungen vor.

Die Teilnehmer beschäftigen sich mit ausgewählten Managementthemen zu den vorgenannten Schwerpunkten situativ, vertiefend auf die persönliche und berufliche Situation bezogen. Modifikationen und Ergänzungen aus den Vorvereinbarungen und/oder aus dem Prozess heraus sind möglich.

maximal 16 Teilnehmer





VS1001

Grundsätzliches zur Aufsichtsratsfunktion, effektive Geschäftsführungsüberwachung, Aufsichtsrat und Verbandsprüfung

2 Tage
460 Euro

14. und 15.10.2011
Forsbach

18. und 19.11.2011
Münster

24. und 25.02.2012
Münster

22. und 23.06.2012
Forsbach

REFERENTEN

Klaus-Peter Ruhe,
Wirtschaftsprüfer,
Rechtsanwalt

Ulrich Schnittker,
Wirtschaftsprüfer,

Dominik Kitzinger,
Steuerberater

ZIELGRUPPE

Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Wissen aktualisieren möchten und Vorstandsmitglieder, die den Dialog begleiten möchten sowie neu gewählte Aufsichtsratsmitglieder.

IHR NUTZEN

Sie verschaffen sich einen praxisnahen, aktuellen Überblick über Funktion, Struktur und Aufgaben des Aufsichtsrates und die neuen Anforderungen.

Sie erhalten wichtige Informationen über Ihre Aufgabenstellung und Gremienorganisation Mit Haftungsfragen sowie rechtlichen Rahmenbedingungen setzen Sie sich auseinander und können anhand von Beispielen die praktische Relevanz einschätzen.

Konkret werden die Überwachungstätigkeiten beschrieben, Sie können diese in Ihre Aufsichtsratsstätigkeit übersetzen.

INHALTE

Voraussetzungen für die Aufsichtsratsstätigkeit

- rechtliche Rahmenbedingungen
- bankaufsichtsrechtliche Würdigung der persönlichen Zuverlässigkeit und der instituts-spezifischen Sachkunde

Aufgabenstellung

- Gesetzliche Regelungen
- Satzung, Geschäftsordnung Vorstand und Aufsichtsrat

Gremienorganisation

- Ausschüsse des Aufsichtsrates
- Sitzungsgestaltung und -häufigkeit
- Diskussionskultur und Beschlüsse
- Protokollierung, Verschwiegenheit, Sitzungsgelder

Haftungsfragen

- Rechtliche Haftungslage und Haftungswirklichkeit
- Beispiele Regressfälle
- D&O-Versicherungen

Überwachungstätigkeiten

Aufsichtsrat und Verbandsprüfung

- Grundsätzliches zum Verband und zur gesetzlichen Prüfung
- Prüfungsablauf, -sitzung, -bericht und sog. -verfolgung
- Prüfungsinhalte und Umgang mit dem Prüfungsbericht

Kreditgeschäft inklusive Einlagengeschäft sowie Rechnungslegung

ZIELGRUPPE

Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Wissen aktualisieren möchten und Vorstandsmitglieder, die den Dialog begleiten möchten.

IHR NUTZEN

Sie besprechen die Rahmenbedingungen bei der Mitwirkung des Aufsichtsrates an Kreditvergaben einer Genossenschaftsbank. Anhand von konkreten Beispielen erfahren Sie die Bedeutung der Beurteilung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Kreditnehmer. Arten von Kreditsicherheiten sind ebenso Thema wie deren Bewertung. Anhand konkreter Beispiele greifen Sie das Thema Kreditnehmer/Unternehmen in der Krise auf. Sie erhalten einen Überblick über die Risiken und die Komplexität bestimmter Anlageprodukte und besprechen darüber hinaus die grundsätzlichen Risiken bei Eigenanlagen.

INHALTE

Kreditgeschäft

- Kreditbegriffe und Kreditarten
- Kreditnehmer und Kreditnehmereinheiten
- Beurteilung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Kreditnehmer (u. a. § 18 KWG)
- Kapitaldienstfähigkeit und Bonitätsbeurteilung
- Arten von Kreditsicherheiten
- Bewertung von Kreditsicherheiten
- Kreditnehmer in der Krise – Problemkredite (Indikatoren, Sanierungswürdigkeit und -fähigkeit, insolvenzrechtliche Folgen, bilanzielle Vorsorgen)

Eigenanlagengeschäft

- Arten von Eigenanlagen (Schuldscheindarlehen und Wertpapiere ohne
- und mit einfachen bzw. komplexen Strukturierungen
- Bewertung von Eigenanlagen (Anschaffungskosten,
- Börsen- oder Marktpreis, beizulegender Wert, modellbasierte Bewertungen, Discounted-Cashflow-Verfahren)
- Komplexität bestimmter Produkte

Rechnungslegung

- Ansatz und Bewertungsmöglichkeiten sowie Ausweis von Vermögensgegenständen
- und Verbindlichkeiten unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen der Finanzmarktkrise und des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes
- Gewinn- und Verlustrechnung
- Kompensationsmöglichkeiten
- Anhangangaben
- Lagebericht

VS1002

2 Tage
460 Euro

23. und 24.09.2011
Münster

11. und 12.11.2011
Forsbach

09. und 10.03.2012
Münster

15. und 16.06.2012
Forsbach

REFERENTEN

Klaus-Peter Ruhe,
Wirtschaftsprüfer,
Rechtsanwalt

Ulrich Schnittker,
Wirtschaftsprüfer

Dominik Kitzinger,
Steuerberater



VS1003

Gesamtsteuerung Risiken identifizieren, beurteilen, steuern und überwachen

2 Tage
460 Euro

23. und 24.09.2011
Forsbach

21. und 22.10.2011
Münster

02. und 03. 03.2012
Münster

11. und 12. 05.2012
Forsbach

REFERENTEN

Klaus-Peter Ruhe,
Wirtschaftsprüfer

Thomas Krämer,
Dipl. Bankbetriebswirt

ZIELGRUPPE

Aufsichtsratsmitglieder genossenschaftlicher Banken, die ihr Wissen aktualisieren möchten und Vorstandsmitglieder, die den Dialog begleiten möchten.

IHR NUTZEN

Sie verschaffen sich einen praxisnahen, aktuellen Überblick über bankgeschäftliche Risiken auf Basis der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftstätigkeit. Sie besprechen die bankaufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen an das Risikomanagement und die praktische Relevanz. Sie beschäftigen sich mit den Themen Kundengeschäftssteuerung, Marktpreisrisiko-Details und stellen gezielt die Punkte in den Fokus, die für Ihre Tätigkeit als Aufsichtsrat relevant sind. Sie schätzen die Auswirkungen der Finanzmarktkrise auf den Bewertungsansatz von Vermögensgegenständen ein. Sie begegnen interessanten und qualifizierten Gesprächspartnern sowie Kollegen aus anderen Banken.

INHALTE

Bankgeschäftliche Risiken

- Adressenausfallrisiken
- Zinsänderungsrisiken
- Marktpreisrisiken
- Operationelle Risiken
- Liquiditätsrisiken

Risikomanagement

- Verfahren zur Ermittlung und Sicherstellung der Risikotragfähigkeit
- Ratingverfahren
- Geschäfts- und Risikostrategie
- Interne Kontrollverfahren § 25 a KWG – bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an das Risikomanagement
- MaRisk
- Bankaufsichtsrechtliche Messverfahren – Basel-II-Zinsschock

Standort Forsbach
Raiffeisenstr. 10-16
51503 Rösrath
Fax 0251 7186-8699

Standort Münster
Mecklenbecker Str. 235-239
48163 Münster
Fax 0251 7186-8099

Kunden-Service-Center
Marion Köhler
Telefon 0251 7186-8003
Marion.Koehler@rwgv.de

www.rwga.de

