



“Wenn Du ein Schiff bauen willst,
fang' nicht an, Holz zusammen zu tragen,
Bretter zu schneiden und Arbeit zu verteilen,
sondern wecke in den Menschen
die Sehnsucht nach dem großen Meer.”

Antoine de Saint-Exupéry

→ Ausgangsfragen

Wie lässt sich erfolgreicher arbeiten?
Wie lernen Menschen, ihre eigenen Talente zu finden und auszuweiten?
Wann sind kommunikativ-emotionale, rationale, kreative und wann pragmatische Entscheidungen gefragt?
Wollen Sie führen lernen?
Wie lernen Sie motivieren?

→ Definition

Im Training wird fachliche, soziale und kommunikative Kompetenz in einen unmittelbaren Bezug zur Praxis gestellt. Training hat viele Facetten: integriertes Führungskräfte-Training, Mitarbeiterschulung, Ausbildung von ProzessbegleiterInnen, Frauen als Führungskräfte... Im Fokus stehen immer auch die Schlüsselqualifikationen für die Zukunft.

→ Methodik

Das Training spricht verschiedene Lernebenen des Menschen an: Werte/Identität, Glaubenssätze, Motivation, Fähigkeiten, Verhalten, Wahrnehmung durch und von Umwelt sowie Austausch mit den umgebenden "Umwelten". Mit analytischen, pragmatischen, emotionalen und kreativen Gestaltungsformen wird den verschiedenen Lern- und auch Wahrnehmungstypen (z.B. Kunden) in ihrem Kontext Rechnung getragen. Im Wechsel zwischen Fach-Input und Experimentieren werden Übertragungen in die Praxis und umgekehrt möglich. Raum für Reflexion ist in die Trainingsphasen integriert. Regelmässiges gegenseitiges Feedback ist fester Lernbestandteil.

→ Relevante Faktoren

- Fehler machen ist erlaubt!
- Dienstleistungsorientierung
- Balance von Geben und Nehmen
- Aufbau und Pflege einer Feedback-Kultur
- Aufbau einer gemeinsamen Unternehmenskultur
- Schlüsselqualifikationen von morgen