



3 The three pillars of the development programme

Our executive development programme is based upon three pillars. Depending on the intensity and duration of the executive training, modules with specific priorities from our product portfolio can be developed from these three pillars.

These priorities are then discussed with our clients prior to being customized to the organization involved. The architecture and design of each curriculum are gradually elaborated on the basis of progress.

Pillar 1	Pillar 2	Pillar 3
ME as a person ME and management	ME in the team ME in the management of EMPLOYEES	ME as a professional ME and the organization
Content <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal conception of leadership ➤ Individual strengths and potential for management (SWOT analysis) ➤ Dealing with one's own limitations and resources ➤ Honing of emotional intelligence with regard to one's own perception, self-reflection ➤ Motivation: What motivates people and teams? ➤ Driving force behind motivation ➤ On the nature of human beings ➤ Conceptions of humanity ➤ Triple A of management: Attention – Acceptance – Articulation ➤ Stages of determination in activating people ➤ The power of positive feedback as a management tool ➤ Awareness of one's own behaviour patterns ➤ Clarity on management tasks 	Content <ul style="list-style-type: none"> ➤ Understanding team and group dynamics ➤ Basic needs in teams, demands on management ➤ Honing of emotional intelligence with respect to the perception of others, empathy ➤ Clarity and orientation as the supreme management maxims in the leadership of teams and organizations ➤ Development of diversity of methods in management ➤ Flexible and situational management behaviour depending on employees' experience ➤ Management by target agreement ➤ Clear and professional formulation of objectives ➤ Conflict prevention and conflict resolution 	Content <ul style="list-style-type: none"> ➤ Basic management principles for organizations ➤ Vision and strategic studies for managers ➤ Business-oriented thinking and action ➤ Making decisions ➤ Different levels of loyalty and affinity in organizations that influence management ➤ Change management – understanding and making allowances for the dynamics of the change process ➤ Optimizing processes and structures ➤ Corporate culture as a decisive competitive factor ➤ Meeting and negotiation culture ➤ From colleague to manager ➤ Functions and roles in management

3 Die drei Säulen des Entwicklungsprogramms

Es gibt drei Säulen in unserer Führungskräfteentwicklung. Aus diesen drei Säulen werden abhängig von der Intensität und Dauer der Führungskräfteausbildung Module mit ausgewählten Schwerpunkten unseres Angebotes entwickelt.

Die Schwerpunkte werden mit unseren Auftraggebern besprochen und dann individuell für die jeweilige Organisation maßgeschneidert. Die Architektur und das Design des Curriculums werden aufbauend und prozessorientiert gestaltet.

Säule 1	Säule 2	Säule 3
ICH als Person ICH und Führung	ICH im Team ICH in der Führung von MITARBEITERN	ICH als Unternehmer ICH und die Organisation
Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ➤ Persönliches Führungsverständnis ➤ Individuelle Stärken und Potentiale als Führungskraft (SWOT-Analyse) ➤ Umgang mit eigenen Grenzen und Ressourcen ➤ Schärfung der emotionalen Intelligenz hinsichtlich der eigenen Wahrnehmung, Selbstreflexion ➤ Motivation: Was bewegt Menschen und Teams? ➤ Treibstoff von Motivation ➤ Über das Wesen Mensch ➤ Menschenbilder ➤ Triple A der Führung Aufmerksamkeit – Akzeptanz und Ausdruck ➤ Phasen der Entschlossenheit in der Aktivierung von Menschen ➤ Die Kraft positiver Rückmeldung als Führungsinstrument ➤ Bewusstsein über eigene Handlungsmuster ➤ Klarheit über Führungsaufgaben 	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ➤ Team- und Gruppendynamiken verstehen ➤ Grundbedürfnisse in Teams, Anforderung an die Führung ➤ Schärfung von emotionaler Intelligenz hinsichtlich der Wahrnehmung anderer, Empathie ➤ Klarheit und Orientierung als oberste Führungsmaxime in der Führung von Teams und Organisationen ➤ Entwicklung von Methodenvielfalt in der Führung ➤ Flexibles und situationsbezogenes Führungsverhalten abhängig vom Reifegrad der Mitarbeiter ➤ Führen über Zielvereinbarungen ➤ Klare Ziele und professionelle Zielformulierung ➤ Konfliktprävention und Konfliktlösung 	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ➤ Führungsgrundsätze für Organisationen ➤ Visions- und Strategiearbeit für Führungskräfte ➤ Unternehmerisch denken und handeln ➤ Entscheidungen treffen ➤ Verschiedene Ebenen der Loyalität und Zugehörigkeit in Organisationen, die Führung beeinflussen ➤ Veränderungsdialog – die Dynamik von Veränderungsprozessen verstehen und berücksichtigen ➤ Optimierung von Abläufen und Strukturen ➤ Unternehmenskultur als entscheidender Wettbewerbsfaktor ➤ Meeting- und Gesprächskultur ➤ Vom Kollegen zur Führungskraft ➤ Funktionen- und Rollenverständnis in der Führung