

Newsletter 4/2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie den vierten Newsletter der integra akademie. Die ersten Ausgaben können Sie sich als pdf-Datei auf der Homepage downloaden. Die Anzahl der Abonnenten ist weiter gestiegen. Diese Ausgabe erhalten 625 Leser/innen. Vielen Dank für Ihr Interesse sowie die zahlreichen und positiven Rückmeldungen auch nach der dritten Ausgabe vom 22. Juni 2009. Der nächste Newsletter ist für den 30. November 2009 geplant.

Unsere Themen für Sie:

- **Interview mit Führungskräften der Sparkasse Miltenberg-Obernburg im Nachgang zur Seminarmaßnahme ‚Führen und Beurteilen‘**
- **Sparkassen Amberg-Sulzbach und Kulmbach-Kronach führen Personal- und Veranstaltungsmanagement als ganzheitliche Datenbanklösung ein**
- **Erweiterung der Moderation eines klassischen Lessons Learned Workshops um das Thema der Lösungsorientierung**
- **„ZUKUNFT PERSONAL“ - Europas größte Fachmesse für Personalmanagement findet vom 22. bis 24. September 2009 in Köln statt**
- **Buchtipps: ‚Führungsspiel: Menschen begeistern, Teams formen, Siegen lernen**
- **In eigener Sache: „Persönlichkeitsorientiertes Zeit- und Selbstmanagement“ jetzt auch als offen buchbares Seminarangebot**

Über Ihr Feedback, weitere Anregungen bzw. eine Weiterempfehlung zur Aufnahme in den Verteiler des Newsletters freuen wir uns. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für diese Ausgabe nehmen!



Herzliche Grüße aus Markt Schwaben und eine erfolgreiche Zeit wünscht Ihnen

Ihr

Manfred Stöhr

Interview mit Führungskräften der Sparkasse Miltenberg-Obernburg im Nachgang zur Seminarmaßnahme ‚Führen und Beurteilen‘

Die integra akademie konnte im Juni und Juli 2009 an insgesamt vier Seminar-Terminen (jeweils über 2,5 Tage) alle Führungskräfte der Sparkasse Miltenberg-Obernburg bei der Maßnahme „Führen und Beurteilen“ begleiten. Als Trainer war in den Seminaren Manfred Stöhr im Einsatz. Im Nachgang zu dieser umfassenden Trainingsmaßnahme haben wir aus jeder Gruppe jeweils zwei Führungskräfte um und über das Seminar befragt.



Führungskräfte der Sparkasse Miltenberg-Obernburg und Manfred Stöhr (integra akademie) beim gemeinsamen Interview am 7. September 2009

Ganz besonders hat uns natürlich interessiert, inwieweit die praktische Umsetzung der Seminarinhalte in den Führungsalltag gelungen ist. Lesen Sie im gemeinsamen Interview vom 7. September 2009 die Rückmeldungen der Führungskräfte.

integra akademie: *Wie haben Sie reagiert, als Sie die Einladung zum Seminar erhalten haben? Gab es Befindlichkeiten oder gar Ängste im Vorfeld der Maßnahme?*

Führungskraft: *Vereinzelt waren – zum Zeitpunkt als ich die Einladung bekommen habe – schon auch Bedenken vorhanden, was da „auf mich zukommt“. Meine große Befürchtung war: Wie kann das gehen, dass jeder sich öffnet? Blamiere ich mich am Ende vor den Augen meiner Kollegen? Wir haben aber im Seminar alle sehr schnell einen Draht zueinander gefunden, obwohl die Gruppe ja aus ganz unterschiedlichen Bereichen unserer Sparkasse zusammengesetzt war. Nach den drei Tagen muss ich sagen, dass mir das Seminar nicht nur für mich etwas gebracht hat, sondern es war so Klasse, dass wir das alles zusammen – also bereichsübergreifend – gemacht haben, weil es dem Miteinander, dem Haus und den Führungskräften unheimlich viel gebracht hat. Das hat an der Gruppe sowie an der Steuerung durch Herrn Stöhr gelegen, dass das alles so super gepasst hat. Es wurde viel ausprobiert, gab keine Verlierer und meine anfänglichen Bedenken waren schnell weg.*

Führungskraft: *Also ich bin sehr offen und unvoreingenommen in das Seminar gegangen. Wir hatten ja dann im Seminar auch zu Beginn als Gruppe Zeit entsprechend zueinander zu finden. Die Kombination aus „learning“ und „doing“ fand ich unheimlich hilfreich. Auch die heterogene Gruppenzusammensetzung aller Führungsbereiche unseres Hauses fand ich gut. Das war für die weitere positive Entwicklung des Zusammenwirkens im Haus sehr förderlich.*

integra akademie: *Wenn Sie heute an das Seminar zurückdenken, was fällt Ihnen spontan dazu bzw. darüber ein?*

Führungskraft: *Es hat mir viel gebracht und richtig Spaß gemacht (lacht), auch mal in die Rolle des Mitarbeiters schlüpfen zu können. Darüber hinaus fand ich es prima, Dinge – die wir im Seminar zuerst besprochen haben – dann auch gleich ausprobieren zu können. Wie reagiert mein Gesprächspartner? Aber auch immer „live“ erleben zu können, wie machen es meine Kolleginnen und Kollegen aus der Runde? Wie gehen die anderen Führungskräfte im Gespräch vor?*

Führungskraft: *Ich will die Aussage „es hat Spaß gemacht“ nochmal aufgreifen. Wir haben es hier ja insgesamt mit einem wichtigen und „ernsten“ Thema zu tun. Auch waren unsere Gesprächsfälle durchweg anspruchsvoll. Trotzdem war es kurzweilig, inhaltlich während des Seminars immer gut aufbereitet und hat in der Gruppe eben wirklich „Spaß gemacht“.*

integra akademie: *Vielleicht die wichtigste Frage: Wie geht es Ihnen beim Transfer der Seminarinhalte in Ihre tägliche Führungspraxis?*

Führungskraft: *Ich merke, dass ich mir in den Mitarbeitergesprächen – aber auch in Abstimmungsgesprächen mit anderen Führungskräften – erheblich leichter tue. Ich kann die Seminarinhalte wirklich täglich anwenden; das ist super angenehm und schön zu erleben.*

Führungskraft: *Mir war für mich wichtig das Thema „Konsequenz im Nachhalten von Vereinbarungen“ aus dem Seminar mitzunehmen und umzusetzen. Jetzt fällt es mir das viel leichter. Das hätte ich mir so für mich noch vor einiger Zeit gar nicht vorstellen können. Auch die Symbolik der „Affen“ konnte ich für mich prima mitnehmen; das hilft mir jetzt sogar im privaten Bereich.*

Führungskraft: *Das mit den „Affen“ kann ich nur bestätigen. Durch unsere vielen Übungen im Seminar ist mir das sehr transparent geworden. In meiner täglichen Führungspraxis ist die Sensibilität bei mir hier stark gestiegen. Wie verhalte ich mich als Führungskraft? Was nehme ich an? Was nehme ich ganz bewusst nicht an und treffe entsprechende Vereinbarungen mit meinen Mitarbeitern und anderen Führungskräften?*

integra akademie: *Welche weiteren Dinge bzw. Themen können Sie in der Praxis umsetzen?*

Führungskraft: *Je nachdem wie viel man führt ist es ja immer schnell auch ein Zeitthema – gerade auch neben den alltäglichen Aufgaben die man noch zusätzlich hat. Für mich wurde im Seminar klar: Je nachdem wie effizient ich führe, kann ich auch eine ganze Menge an Zeit einsparen – und das bestätigt sich in der Praxis jetzt voll. Echt prima!*

integra akademie: *Wie haben Sie den Praxisbezug im Seminar erlebt? Wie war die Mischung von Theorie und Praxis?*

Führungskraft: *Das habe ich sehr positiv erlebt. Es wurde theoretisches Wissen im Seminar vermittelt das wir dann vom Umfang zeitlich sehr passend in den entsprechenden Trainings in der Umsetzung gleich ausprobieren und anwenden konnten. Diese Verbindung von „hören“, „sehen“, „erarbeiten“ und „gleich ausprobieren“ hat mir sehr gut gefallen.*

Führungskraft: *Also ich fand das auch gut. Eine gewisse Basis von theoretischer Natur braucht man; die Praxis hat im Seminar aber den überwiegenden Teil in Anspruch genommen. Das ist auch gut so. Die Arbeitsunterlagen sind – auch für die Nachbereitung –*

sehr gut. Ich würde diese nur gleich austeilen und quasi „in einem Stück“ den Teilnehmern zur Verfügung stellen. Das wäre vom Handling dann besser.

integra akademie: *Hat sich in der Nachbetrachtung herausgestellt, dass Teilgebiete im Seminar nicht ausreichend behandelt wurden?*

Führungskraft: *Nein, das hat wirklich alles gepasst. Im Nachgang hat sich sogar für mich herausgestellt, dass ich mir auch noch unsere Systematik der Orientierungsgespräche als Seminarinhalt gut hätte vorstellen können. Das hätte man als Übungsinput auch noch aufnehmen können.*

Führungskraft: *Stimmt, das wäre noch gut gewesen. Wir haben uns ja im Seminar als Führungskräfte zu einem einheitlichen Umgang und Verständnis – gerade zu unseren Bewertungsmaßstäben – mit dem neuen Beurteilungssystem vereinbart. Dies noch auf die Systematik der Orientierungsgespräche zu übertragen und gleich im Seminar zu besprechen wäre möglich und sinnvoll gewesen.*

integra akademie: *Wie haben Sie den Einbezug des Samstags als Seminartag erlebt?*

Führungskraft: *Ich fand das ganz gut. Dann geht auch nicht soviel von der Arbeitszeit verloren.*

Führungskraft: *Das war Anfangs schon etwas ungewohnt, den Samstag für dieses „dienstliche“ Thema in der Einladung zu lesen. Das Seminar war aber so interessant und hat auch so viel Spaß gemacht, dass ich wirklich gern am Samstag gekommen bin. Auf den letzten Tag habe ich mich am Vorabend dann auch schon gefreut.*

integra akademie: *Wie oft haben Sie in den letzten Wochen die Ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsunterlagen herangezogen?*

Führungskraft: *Da habe ich heute sehr viel gelesen, um mich auf unser Interview vorzubereiten... (alle lachen).*

integra akademie: *... haben Sie Angst, dass ich Ihnen Testfragen aus den Unterlagen stelle? (lacht auch)*

Führungskraft: *Im Ernst: Ich finde gut, dass ich gerade zum Theorieteil alles nochmal nachlesen kann.*

Führungskraft: *Mir haben die zahlreichen Unterlagen und das Fotoprotokoll im Nachgang auch geholfen. Einerseits für meine eigene Seminarnachbereitung und andererseits auch für die Nachbesprechung mit weiteren Führungskräften aus meinem Bereich.*

integra akademie: *Wie empfinden Sie die Möglichkeit, sich erst nach dem Seminar freiwillig für eine Praxisbegleitungen durch Manfred Stöhr entscheiden und anmelden zu können?*

Führungskraft: *Für mich ist diese Freiwilligkeit sehr wichtig. Daher finde ich das Angebot gut.*

Führungskraft: *Ich finde das für mich auch gut. Als Führungskraft sind mir weitere Führungskräfte unterstellt. Hier habe ich in meinen Augen dann aber eben auch die Verantwortung „hinzusehen“ und im Bedarfsfall die Umsetzung bzw. die Begleitung einzufordern. Freiwilligkeit ist aber immer die bessere Schiene.*

Führungskraft: *Es bringt ja auch nichts, wenn das jemand für sich nicht will bzw. nicht als notwendig erachtet. Das ist dann schade um die Zeit und die entstehenden Kosten.*

Führungskraft: *Also ich werde das Angebot ganz sicher für mich in Anspruch nehmen. Bestimmt wird es aber auch einzelne Führungskräfte geben, die wirklich für sich merken, dass sie gut in der Umsetzung allein klar kommen. Daher finde ich das Angebot als solches gut und für die nachhaltige Umsetzung auch wichtig.*

integra akademie: *Die Rückmeldungen der Führungskräfte zeigen ja auch, dass nahezu alle Seminarteilnehmer die spätere Praxisbegleitung für sich schon als sinnvoll erachten.*

Führungskraft: *Diese positive Einstellung spüre ich auch. Ich finde wirklich gut, dass wir im Nachgang auch hier das Unterstützungsangebot von einem Herrn Stöhr haben. So wird die Umsetzung nachhaltig.*

integra akademie: *Eine letzte Frage an die ganze Runde: Wie haben Sie Manfred Stöhr als Ihren Referenten im Seminar erlebt? Gern dürfen Sie auch sonstige Dinge zur Gesamtmaßnahme noch ansprechen, die Ihnen wichtig sind.*

Führungskraft: *Für mich war die Atmosphäre im Seminar sehr angenehm. Dies hat auch ganz wesentlich zum großen Gesamterfolg der Maßnahme beigetragen. Für diese gute Atmosphäre waren einerseits die Teilnehmer selbst verantwortlich, andererseits haben wir dies schon auch der guten Steuerung durch Herr Stöhr zu verdanken. Wir hatten immer auch den Raum für unsere individuellen Fragen und Diskussionspunkte. Das war gut so.*

Führungskraft: *Für mich war es außergewöhnlich zu erleben, dass unser Referent in den Trainings auch immer wieder selbst in die Rolle des Mitarbeiters und vor allem in die Rolle der Führungskraft geschlüpft ist. Das habe ich so noch nicht erlebt. Gerade dieses immer annehmbare und wertschätzende „vormachen“ fand ich super. Dies hat auch schnell zu einer hohen Akzeptanz bei mir geführt.*

Führungskraft: *Ich fand gerade für dieses Thema den großen Praxisbezug ganz wichtig. Sowohl in unseren*

Fallbeispielen als auch durch den „Sparkassen-Stallgeruch“ unseres Referenten Manfred Stöhr war dieser Praxisbezug für mich immer in einem hohen Maß gegeben. Hier war mir dann schon auch wichtig, dass nicht irgendein Dozent aus der Industrie kommt, der uns jetzt sagt, wie wir es machen sollen. Es war für mich somit ein echter Mehrwert zu erleben, wie ein langjähriger Führungspraktiker an diese Gespräche herangeht und uns dies dann auch „live“ erleben lässt. Vielen Dank!

Führungskraft: Für mich war es neben dem „Führungsseminar“ auch ein „Moderations- und Motivationsseminar“. Als unser Trainer hat Manfred Stöhr gezeigt, dass er die Themen vollständig beherrscht ohne sich jedoch selbst in den Vordergrund zu drängen. Die Steuerung war Klasse. Dabei wurde vereinzelt von ihm auch Kritik geäußert, diese war

aber immer sehr schön „verpackt“, immer wertschätzend und dadurch auch gut annehmbar. Für mich das alles sehr gut gepasst.

Führungskraft: Mir hat es gut gefallen einen Referenten zu erleben, der zu jeder Zeit authentisch war. Vielen Dank auch für die vielen praktischen Tipps die ich „ins Regal“ gestellt bekommen habe. Bemerkenswert war für mich zu erleben, wie prägnant und trennscharf sich Herr Stöhr auf unterschiedliche Gesprächssituationen einstellen und situativ „wechseln“ kann. Das alles hat mir dann selbst auch für mich sehr viel gebracht.

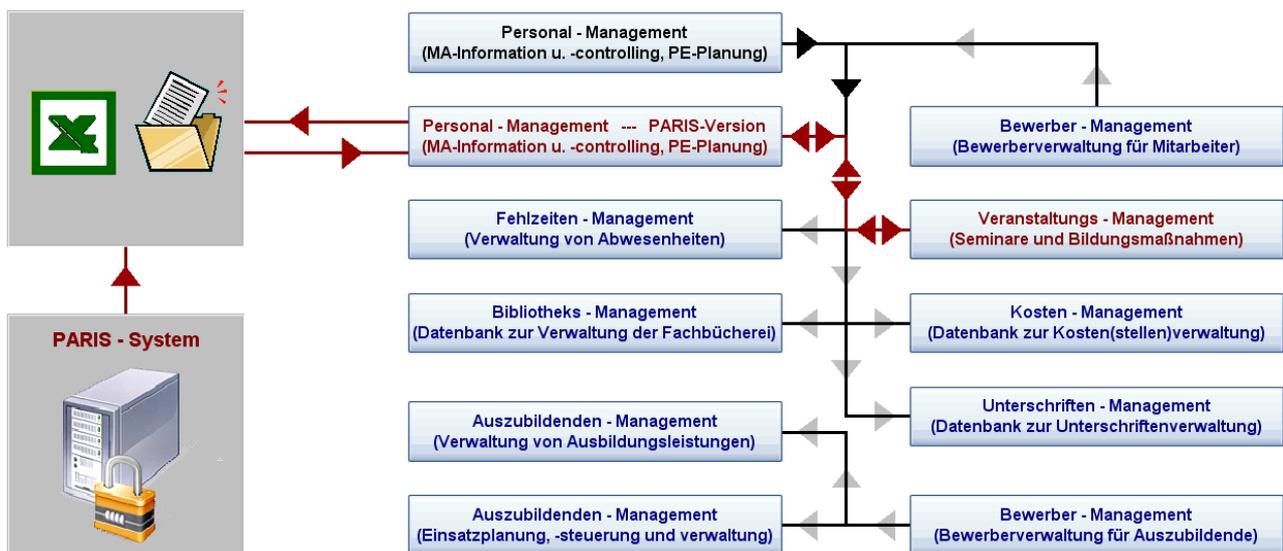
integra akademie: Vielen Dank für Ihre Zeit und das Interview. Danke auch für die positiven Rückmeldungen. Auf unsere künftigen Kontakte im Rahmen der Praxisbegleitungen freue ich mich schon!

(Interview am 7. September 2009 zwischen Führungskräften der Sparkasse Miltenberg-Oberburg und Manfred Stöhr)

Sparkassen Amberg-Sulzbach und Kulmbach-Kronach führen Personal- und Veranstaltungsmanagement als ganzheitliche Datenbanklösung ein

Nach der Sparkasse Ingolstadt sind im August 2009 die Sparkassen Amberg-Sulzbach und Kulmbach-Kronach auf die Datenbank ‚Personalmanagement‘ mit dem Zusatzmodul ‚Veranstaltungsmanagement‘ umgestiegen. Beide EDV-Module jetzt dort jetzt bereits seit rund einem Monat zu einem festen Bestandteil im täglichen Umgang in der Personalabteilung geworden.

In den Sparkassen wurde die Anbindung (siehe Schaubild) an das PARIS-System umgesetzt. Damit wird die „doppelte Datenpflege“ vollständig vermieden! Alle Daten bzw. Informationen aus dem PARIS-System stehen somit in der gewünschten Auswertungstiefe zur Verfügung und können zeiteffizient sowie optisch ansprechend aufbereitet/dargestellt werden. Zahlreiche Datenexportmöglichkeiten (!) sowie laufend neue Auswertungsfunktionen runden den Leistungsumfang der aktuellen Versionen ab.



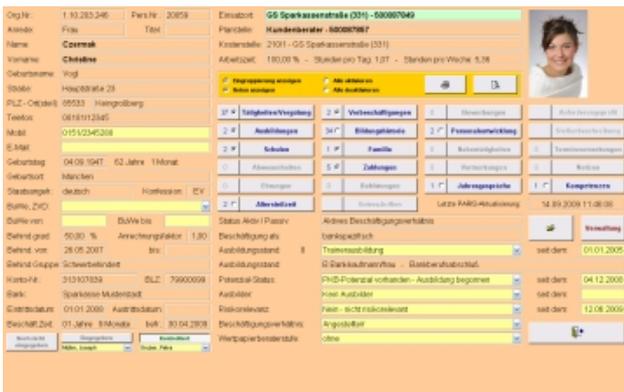
Verbindungsübersicht der integra Datenbankmodule und Anbindung an das PARIS-System

Wie geht's weiter?

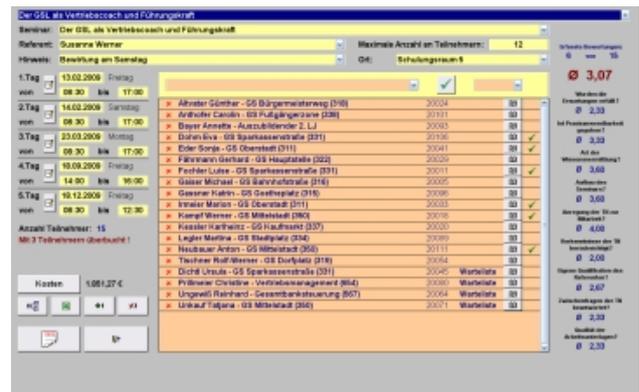
Bis Ende Januar 2010 werden diese Datenbankmodule in weiteren vier Personalabteilungen von bayerischen Sparkassen implementiert sein. Mit diesen Häusern sind die konkreten Umstellungstermine jeweils bereits abgestimmt. Weitere Sparkassen werden dann ab Februar 2010 folgen. Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir aus Kapazitätsgründen auch künftig nur eine Sparkasse pro Monat umstellen können.

Gern kommen wir den Rückmeldungen und Wünschen unserer Newsletter-Leser/innen nach laufenden Informationen zu unseren EDV-Datenbanksystemen nach und informieren Sie auch in den kommenden Ausgaben über dieses Thema.

Derzeit planen wir für die nächste Newsletter-Ausgabe (5/2009) am 30. November 2009 einen Projekt- und Erfahrungsbericht von der Sparkasse Amberg-Sulzbach und/oder der Sparkasse Kulmbach-Kronach.



Beispiel-Ansicht der Datenbank 'Personal-Management'



Beispiel-Ansicht der Datenbank 'Veranstaltungs-Management'

Sie wollen mehr über die Möglichkeiten und die Inhalte der einzelnen Module erfahren? Dann sprechen Sie uns doch einfach unverbindlich an. Gern präsentieren wir Ihnen den Funktionsumfang ‚vor Ort‘ und beantworten Ihre weiteren Fragen.

(verfasst von Manfred Stöhr)

Erweiterung der Moderation eines klassischen Lessons Learned Workshops um das Thema der Lösungsorientierung

Lessons Learned ist ein Fachbegriff des Projektmanagements beziehungsweise des Wissensmanagements. Er bezeichnet das systematische Sammeln, Bewerten, Verdichten und die schriftliche Aufzeichnung von Erfahrungen, Entwicklungen, Hinweisen, Fehlern, Risiken etc., die in einem Projekt gemacht werden und deren Beachtung/Vermeidung sich unter Umständen als nützlich für zukünftige Projekte erweisen könnte.

Die Lessons Learned (LL), die Teil der Projektabschlussdokumentation sein können, sind zunächst relativ strukturierte Informationssammlungen und für das abgeschlossene Projekt von hoher Bedeutung. Gut zugänglich archiviert dienen sie der Vorbereitung ähnlicher Projekte. Die Betrachtung einer größeren Anzahl solcher Dokumente über eine Reihe von Projekten hinweg kann darüber hinaus führen, wie das Projektmanagement einer Organisation strukturell verbessert werden kann. Dabei ist es vorteilhaft, zu Beginn eines neuen Projektes die Beachtung der Lessons Learned vorangegangener Projekte verbindlich vorzuschreiben.



Zielsetzung des LL-Workshops

Mit diesem neuen Ansatz sollen größere Projektgruppen wie z. B. Angebotsteams unterstützt werden, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen und darüber hinaus Lösungen für die künftigen Herausforderungen zu entwickeln.

Warum dieser neue Ansatz?

Bei der klassischen Lessons Learned Methode wird intelligent hinterfragt, und zwar meist geordnet nach Themengebieten (wie z. B. Projektmethoden- und -durchführung, Liefereinheiten, Ergebnisse, interne Kooperation, Information & Kommunikation etc.) welche Dinge gut liefen und welche weniger gut. Und im Anschluss konzentriert man sich auf's ‚Warum‘, auf die sog. ‚Misserfolgsk Faktoren‘. Die Analyse der eigenen Stärken steht oft hinten an oder wird zeitlich nur sehr stiefmütterlich behandelt.

Im lösungsorientierten Lessons Learned, einer einfachen Erweiterung des klassischen Ansatzes, fokussiere ich hingegen auf die Stärken im System und suche gemeinsam mit den Teilnehmern nach Ideen, wie man die Schwächen aufheben oder zumindest eindämmen könnte. Im Kern bleibt der Fokus sehr positiv, das teilweise schmerzhaft Bohren in der Vergangenheit und das Stochern im ‚Warum‘ oder ‚Wieso‘ unterbleiben.

Der Verlauf im Einzelnen

Je nach Gruppenstärke werden mehrere Teams gebildet. Gab es z. B. ein großes Angebotsteam, das über einen Zeitraum von mehreren Monaten gemeinsam gearbeitet hat, macht es durchaus Sinn, die ‚echten‘ Teams (Einteilung nach Rollen im Proposalprozess, wie z. B. Angebotserstellung, zentrales Projektbüro, kaufmännische Themen, Lösungsdesign, Kommunikation & Change Management etc.) zu bilden, damit sie ihre gemeinsam erlebte Vergangenheit reflektieren können.

Fokussierung auf Lösungsorientierung

Die Teams ziehen sich in Gruppenräumen zurück und verfolgen folgende Fragestellungen: zum einen ‚was lief gut und warum lief's gut?‘ (sprich: was waren die Erfolgsfaktoren?) und zum anderen ‚was lief weniger gut oder was wurde vermisst?‘ und dazu jeweilige Verbesserungsvorschläge oder Lösungsideen. Hierbei ist es wichtig, auch kreative Lösungen zuzulassen, die noch nicht an der Realität gespiegelt wurden und deren Machbarkeit noch nicht evaluiert wurde. Im Gegenteil, oft führen neuartige Lösungsideen zu weiteren Einfällen und generieren neue Impulse.

Im Plenum werden die gefundenen Punkte einander vorgestellt. Am besten an einer vorbereiteten Matrix, wo in vier Spalten die Fragen nebeneinander abgebildet sind:

- 1) Was lief gut?
- 2) Warum lief's gut?
- 3) Was vermissen wir?
- 4) Wie hätten wir's gelöst?

Kniff im Drehbuch der Lösungsorientierung

Sind alle Karten geklebt bzw. Punkte beschrieben und Verständnisfragen gestellt, trenne ich die Matrix in Bahnen und löse die Erfolgsfaktoren (Frage 2) und Lösungsideen (Frage 4) heraus. Allein mit ihnen wird nun weiter verfahren. In ihnen sind ja die auslösenden Fragestellungen 1 und 3 jeweils implizit enthalten (für jeden positiven Aspekt gibt's einen Erfolgsfaktor und für alles Negative eine Lösungsidee). Hier reduziere und fokussiere ich, ohne jegliche inhaltliche Einbußen. Mit diesem Kniff geht ein Schwenk in die positive Richtung einher, alles rückwärtsorientiertes Fingerzeigen hat ein Ende, die Mannschaft bleibt in der Regel interessiert, wie's weitergeht.

Falls nicht bereits bei den Präsentationen im Plenum geschehen, sollten nun inhaltlich Themenblöcke gebildet werden. Was sind unsere Schlüssel-Erfolgsfaktoren? Oder in den Lösungsansätzen: Gibt's Themen, die zusammenpassen und wie benennen wir die? Um den Transfer der Erfolgsfaktoren und Ideen für die Zukunft sicherzustellen, schließt sich als weiterer Schritt die Maßnahmendefinition an.

Maßnahmendefinition

Hier lauten die zugrundeliegenden Fragestellungen:

- 1) Wie transferieren wir unsere Stärken künftig in den nächsten Angebotsprozess? Stichwort: Verankerung.
- 2) Welche konkreten Maßnahmen ergreifen wir, um die angedachten Lösungen wirklich zu erzielen? Hier findet sich ganz von allein ein Konsens darüber, welche Lösungsansätze so wertvoll sind, um mit Maßnahmen hinterlegt zu werden.

Diese Ergebnisse werden ebenfalls im Plenum erarbeitet und auf einem Chart mit Verantwortlichem und Umsetzungsdatum notiert.

Fazit

Die Erweiterung eines klassischen Lessons Learned Workshop Konzepts um eine lösungsfokussierte Einheit hat sich in meinen Augen sehr bewährt.

Zum einen merke ich das an den positiven Teilnehmerreaktionen: sie hätten den Eindruck, hier würden durch meine gezielten Fragestellungen wirklich wesentliche Themen aufgeworfen und weitergeführt in Richtung Maßnahmen, sprich: konkrete Umsetzung wird sichtbar. Zum anderen ist eine wirklich positive Grundstimmung im Raum spürbar (was bei klassischen LL nicht immer der Fall ist). Ich öffne als Moderatorin mit dem Zusatz der Abfrage der Verbesserungsvorschläge oder Lösungsansätze die Teilnehmer für ihre positiven oder kreativen Energien, was sich in der Gesamtatmosphäre des Workshops sehr positiv auswirkt.

(verfasst von Regina Radlmair, zertifizierter reteaming Coach, Ausbildung bei W. Geisbauer, siehe <http://www.geisbauer.at/reteaming/index.php>)

„ZUKUNFT PERSONAL“ - Europas größte Fachmesse für Personalmanagement findet vom 22. bis 24. September 2009 in Köln statt



Themen des Personalmanagements genießen seit einigen Jahren eine zunehmende Aufmerksamkeit – in den Medien, aber auch in den Unternehmen. Die Messe „ZUKUNFT PERSONAL“ spiegelt diesen Bedeutungszuwachs wider.

Die Kölner Plattform für Personalentscheider und Führungskräfte, die in diesem Jahr in die zehnte Runde geht, legt erneut zu: Um dem Ausstellerangebot, dem umfassenden Rahmenprogramm sowie begleitenden Kongressen genügend Zeit einzuräumen, erstreckt sich der HR-Gipfel erstmals über drei Tage – vom 22. bis 24. September 2009.

Das Herzstück der „ZUKUNFT PERSONAL“ ist die Fachausstellung. Mehr als 500 Aussteller präsentieren auf der Messe die Neuheiten der Branche. Mit über 200 Vorträgen, bei denen sich die Möglichkeit bietet namhafte Experten live zu erleben, ist die „ZUKUNFT PERSONAL“ umfangreicher als jeder Kongress. Neben internationalen Keynote-Speakern und einer Fülle an Best-Practice-Beispielen sind die Aktionsflächen, auf denen die Trainingsstunden live stattfinden, eine ideale Gelegenheit umgehend vom Expertenwissen zu profitieren.

Die drei Messetage, werden wohl auch im Jahr 2009 durch Ereignisreichtum und kontroverse Diskussionen überzeugen. Die sorgfältige und umfangreiche Auswahl und Zusammenstellung der Themen, welche alle nötigen Bereiche abdecken, wird auch in diesem Jahr unterstützt vom klaren Strukturaufbau der Messe. Durch das Abgrenzen der verschiedenen Branchenschwerpunkte in verschiedene Hallen können sich die Besucher gemäß ihrem eigenen Interesse orientieren.

Unter www.zukunft-personal.de/content/e14/e65/index_ger.html erhalten Sie einen Überblick über die Vielzahl der Themen - in Programmheften, der Messezeitung, sowie Hintergrundberichten, Interviews und Pressemitteilungen.

(verfasst von Manfred Stöhr)

Buchtipps: ‚Führungsspiel: Menschen begeistern, Teams formen, Siegen lernen‘

Wie man ein Team zu Gewinnern macht! Fünf Hockey-Weltmeistertitel, Spitzenplatzierungen bei allen großen internationalen Turnieren - Bernhard Peters ist einer der erfolgreichsten Trainer der Welt. Zusammen mit dem ZEIT-Journalisten Moritz Müller-Wirth und unterstützt vom Sportpsychologen Hans-Dieter Hermann erläutert er auch ausführlich und praxisorientiert, wie sich seine Leitlinien zur Entwicklung, Motivation und Führung eines Teams vom Sport auf andere



Lebensbereiche übertragen lassen.

Mit seiner unverwechselbaren Philosophie zur Führung von Hochleistungsteams ist Peters inzwischen gefragter Experte im Spitzenmanagement der freien Wirtschaft. In diesem Buch erklärt er erstmals, wie jeder, der Menschen führen will, von seinen Trainingsprinzipien profitieren kann.

In diesem Newsletter empfehlen wir Ihnen die gebundene Ausgabe aus dem Heyne Verlag (288 Seiten) zum Preis von ca. 19,50 €.

Einer breiten Öffentlichkeit bekannt wurde Bernhard Peters, als Jürgen Klinsmann ihn 2006 zum Sportdirektor des Deutschen Fußball-Bundes machen wollte. Dem damaligen Fußball-Bundestrainer waren die innovativen Methoden seines Hockey-Kollegen aufgefallen: Peters immenser Erfolg beruht nicht nur auf einem Team ausgewiesener Experten, von denen er sich im Bereich Psychologie, Leistungssteuerung, Ernährung und Prävention beraten lässt. Es sind auch die akribisch vorbereiteten, variationsreichen Trainingseinheiten, die von den Spielern ein Höchstmaß an Kreativität und Flexibilität fordern und sie zugleich in ihrer Individualität fördern. Und nicht zuletzt ist es die Bereitschaft des Coachs selbst, seinen Führungsstil ständig weiterzuentwickeln.

Mit jeder gelesenen Seite dieses Buches ist bei mir der Respekt vor Peters gestiegen. Erfrischend offen berichtet er über seine anfangs noch besonders stark ausgeprägte Sturheit und Verschlossenheit und über seine Entwicklung zu einem Trainer, der mit viel persönlichem Engagement seine Strategie der emotionalen Führung eines Teams unentwegt ausgebaut und verfeinert hat. Dabei kommt der Erfolgscoach nicht wie ein Besserwisser daher, sondern gibt auch Einblicke in die eigenen Unzulänglichkeiten.

Das Buch ist für mich eine Mischung aus Anleitung zur besseren Teamführung und Begeisterung sowie autobiografischer Bericht eines Erfolgstrainers. Dazu noch ein paar Informationen zur Welt des Spitzenhockeys. Peters hebt dabei niemals ab und beschreibt auch seine Probleme und Niederlagen. Denken und Rückschlüsse auf seinen eigenen Führungsstil und die Führungsziel muss der Leser selber treffen. Den Erfolg seines Weges sieht man bei einem mittlerweile sehr bekannten Fußballclub in der ersten Bundesliga.

Fazit: Für mich war es sehr erfrischend zu lesen, wie Peters mit voller Überzeugung "alte Pfade" verlässt und die Gabe besitzt Mannschaft, Trainerteam und Betreuer gleichermaßen zu motivieren und als Einheit zusammenzuschweißen!

(verfasst von Manfred Stöhr)

In eigener Sache: „Persönlichkeitsorientiertes Zeit- und Selbstmanagement“ jetzt auch als offen buchbares Seminarangebot



Erinnert Sie Ihr Selbst- und Zeitmanagement an einen Hamster in seinem Rad? Wissen Sie am Ende des Tages, der Woche, des Jahres häufig gar nicht mehr, wo die Zeit geblieben ist? Kommen Sie abends nicht zur Ruhe, weil Ihnen unerledigte Dinge durch den Kopf gehen?

Effektives Arbeiten, Flexibilität und Schnelligkeit wird in der heutigen (Arbeits)Welt zunehmend erwartet bzw. vorausgesetzt. Zeitnot und fehlende Freiräume sind in der erlebten Praxis allerdings oftmals zu beobachten. Konsequentes Selbstmanagement hilft Ihnen, die Zeit optimal zu nutzen, damit Sie Prioritäten richtig

setzen und sich auf das Wesentliche konzentrieren. In diesem Training optimieren Sie Ihren individuellen und persönlichen Arbeitsstil und lernen den Überblick zu behalten.

Dabei bedeuten Effektivität: Die richtigen Dinge tun (Prioritäten setzen) und Effizienz: Die Dinge richtig tun (Arbeit rationalisieren). Es gibt kein System, das für alle Menschen funktioniert. Aber es gibt individuell-optimale Zeitmanagement-Systeme und eine begrenzte Anzahl typischer Fehler. Filtern Sie die für Sie sinnvollen und praktikablen Regeln, Techniken, Tipps und Erfahrungen heraus. Lernen Sie, die unterschiedlichen Tools und

Hilfsmittel wie Bausteine zu nutzen, aus denen Sie Ihr persönlich-optimales Selbst- und Zeitmanagementsystem aufbauen.

Für Sie erweitern wir unser Unterstützungsangebot und bieten Ihnen das Seminar „Persönlichkeitsorientiertes Zeit- und Selbstmanagement“ nun erstmals auch offen buchbar im Zeitraum 15. – 17. Juli 2010 an. Weitere Informationen können Sie der Seminaurausschreibung auf der Homepage unter dem Menüpunkt „Offene Seminare“ entnehmen.

Den Teilnehmern wird ein praktisches Instrumentarium an die Hand gegeben, um Ihre Effektivität und Effizienz zu optimieren. Dadurch erhalten sie die Möglichkeit, Alltags- und Ausnahmesituationen besser zu bewältigen, persönliche Erfolgserlebnisse zu steigern und Ihren sowie den Unternehmenserfolg im Ganzen positiv zu beeinflussen.

Die Lehrmethode ist auf Lernen durch Erfahrungen und Beispiele ausgerichtet. Es wird daher mit Übungen und anhand der Praxissituationen der Teilnehmer gearbeitet. Das Seminar wird mit einem Integrationsplan abgeschlossen.

Sie wollen mehr über die Inhalte des Seminars – das wir selbstverständlich auch Inhouse in Ihrem Unternehmen durchführen – erfahren? Dann sprechen Sie uns doch einfach unverbindlich an. Gern beantworten wir Ihre weiteren Fragen.

(verfasst von Manfred Stöhr)

‘Wer Wandel erreichen will, muss ihn vorleben.’

(Mahatma Gandhi)

Dieser Newsletter wurde am 21. September 2009 als kostenloses Informationsmedium der integra akademie® Managementtraining und Organisationsentwicklung veröffentlicht | Anzahl der Abonnenten dieser Ausgabe: 625

Geplanter Erscheinungstermin für den nächsten Newsletter: 30. November 2009

Herausgeber und Redaktion:

integra akademie® Managementtraining und Organisationsentwicklung | Am Wiegenberg 8 | 85570 Markt Schwaben
Inhaber Manfred Stöhr | Telefon 0 81 21 / 25 89 61 | Telefax 0 81 21 / 25 89 63 | Mobil 01 79 / 696 70 80