

Meine Angebote für Sie

Moderation
Mediation
Coaching
Impulse



ERFOLGS
PEGEL



Die Person hinter Erfolgspegel:

Manuela Pegel

Über mich

- 1973 im Ammerland geboren
- Industriekauffrau
- Hochschulausgebildete systemische Mediatorin
- Hochschulausgebildete systemische Supervisorin und Coach
- 15 Jahre Führungserfahrung in der freien Wirtschaft
- seit 2013 selbständig tätig als Entwicklungsbegleiterin

Was ich anbiete

- Moderation
- Mediation
- Teamentwicklung
- Coaching für Führungskräfte
- Trainings zum Thema Führung
- Begleitung von Veränderungs- und Reifungsprozessen
- Begleitung bei der wirkungsvollen Gestaltung Ihres Unternehmens

Meine Zielgruppe

- Kleine und mittelständische Organisationen, die einen hohen Anspruch an ihre ökologische und soziale Verantwortung haben

Wie ich arbeite

- Mit einer klaren Haltung durch Überzeugungen und Werte
- Strukturiert und mit einem Blick für das Wesentliche
- Praxisnah und teilnehmerorientiert
- Ressourcen-, Werte- und lösungsorientiert
- Mit großer Freude daran, Menschen und Organisationen bei der Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen

Begleitung von Veränderungs- prozessen



ERFOLGS
PEGEL

Expertenaustausch für Führungskräfte (Online oder Präsenz)

Persönlicher, fachlicher Austausch ist in diesen Zeiten schwierig geworden. Dabei ist gerade dieser so wichtig, um die Organisation und sich als Führungskraft weiter zu entwickeln. Neue Ideen und Co-Creation entstehen dort, wo sich Menschen begegnen und ihr Wissen und Ihre Erfahrungen miteinander teilen. In dieser besonderen Zeit stehen Führungskräfte vor Herausforderungen, in denen die Unterstützung und Rückmeldungen der KollegInnen sehr entlastend sein können. Das fehlt. Auch Sie werden bestimmt mit vielen Fragestellungen beschäftigt sein - Ganz konkret mit Blick auf individuelle Führungssituationen oder auch auf der ganzheitlichen Ebene. Welche Themen haben sich bei Ihnen durch die besonderen Bedingungen der letzten Zeit zugespitzt? Wie gehen Sie damit um? Vor welchen Entscheidungen und Wendungen stehen Sie? Was wollen Sie voranbringen und wie könnte der nächste wirkungsvolle Schritt aussehen? Es gibt kein Drehbuch und keine Anleitung für diese Fragen. Wir sind alle Lernende. Die Kreativität und die Kompetenzen Ihres Leitungsteams sind hier gefragt. Dieses Angebot soll Raum für einen Austausch darüber bieten. Damit Ihr umfangreiches Potential sichtbar gemacht und genutzt werden kann, kümmere ich mich in diesem Format verantwortungsvoll um die Struktur und Sie können sich voll und ganz auf die Begegnungen und Inhalte konzentrieren.

Der Ablauf:

- Kurzer dynamischer Einstieg zum Ankommen
- Anliegen sammeln
- Fallbesprechungen orientiert an der kollegialen Beratung
- Impulse je nach Anliegen

Der Nutzen:

- Sie bekommen neue Handlungsideen für den Führungsalltag
- Sie gewinnen Sicherheit in der Führungsrolle
- Sie teilen das Wissen und die Erfahrung im Leitungsteam und lernen voneinander
- Sie steigern das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten als Führungskraft
- Sie vernetzen sich und kreieren neue Ideen.

Voraussetzung:

- Lust und Bereitschaft, sich aktiv zu beteiligen
- Eine Fragestellung aus der Rolle als Führungskraft oder der Wunsch nach Austausch

Der Rahmen:

- Moderiertes Online – Treffen per ZOOM
- 2 Stunden
- Minimum 3 Teilnehmende – Maximal 12 Teilnehmende

Moderation

„Entlasten Sie sich! - Ich begleite Ihre Sitzungen vom Problem bis zur nachhaltigen Lösung!“

Kennen Sie das? Ein und dasselbe Problem taucht immer wieder auf und wird zum Dauerbrenner – Thema. Sie ärgern sich, die Beteiligten ärgern sich, es entstehen oftmals ungeplante Kosten und es wird viel Zeit für das „Feuer löschen“ investiert, die woanders dringend gebraucht wird. Oftmals hält uns das Tagesgeschäft vom nachhaltigen Lösen von Problemen ab. Es werden schnelle Entscheidungen getroffen und kurzfristig greifende Lösungen gesucht. Echte Nachhaltigkeit braucht jedoch Ruhe, Zeit und Konzentration auf das jeweilige Thema, um das es gerade geht. Und nicht nur das. Wenn Sie immer wiederkehrende Themen nachhaltig lösen wollen, braucht es auch eine gute Vorbereitung, Struktur und Moderation. Dies ist für komplexe Themen in denen Sie selbst inhaltlich involviert sind so manches Mal eine echte Mammutaufgabe. Was würden Sie sagen, wenn Sie sich zu 100 % auf die Inhalte konzentrieren könnten? Ein entlastender Gedanke, oder? Genau das biete ich Ihnen gerne an! Als Moderatorin Sorge ich für Struktur im Austausch, baue Brücken des Verstehens, mache als Basis für Nachhaltigkeit die unterschiedlichen Interessen konstruktiv sichtbar und visualisiere die Ergebnisse. So begleite ich Sie auf Ihrem Weg zur Nachhaltigkeit:

Ihr Nutzen

- Sie können sich zu 100 % auf die Themen und auf eine konstruktive Diskussion konzentrieren
- Die Sitzung wird für Sie klar strukturiert und die Ergebnisse werden visualisiert
- Unterschiedliche Interessen werden im Austausch konstruktiv sichtbar
- Sie erarbeiten sich unter Einbezug aller Beteiligten nachhaltige Ergebnisse und sparen somit Kosten

Organisation

- Individuell und auftragsbezogen zu klären
- Ein Fotoprotokoll wird Ihnen nach jeder Sitzung zur Verfügung gestellt

Teamentwicklung ganz konkret – Themenerhebung zur Potenzialentfaltung

„Sagen und sehen, was ist! Die Anerkennung der Realitäten ist ein wichtiger erster Schritt!“

Haben Sie auch den Eindruck, dass Sie mit Ihrem Team weit unter Ihren Möglichkeiten arbeiten? Oder dass es unausgesprochene Themen gibt, die die Performance Ihrer Zusammenarbeit behindern? Im turbulenten Führungsalltag bleibt oft das Gefühl: „Alles, was wir zur Entwicklung brauchen ist schon da! Wir müssten uns nur mal die Zeit nehmen, unsere Gedanken miteinander zu teilen.“ Diese Zeit fehlt an vielen Stellen. Lassen Sie sich hier unterstützen und vergeben diesen Schritt extern. Durch mein geschultes Ohr, höre ich schnell, um welche Themen es geht und welche Interessen und Kernaussagen dahinter liegen. Durch die Fokussierung auf das, worum es wirklich hinter den Themen geht, entstehen neue Handlungsoptionen. Am Ende des Prozesses der Themenerhebung erhalten Sie einen Überblick über Ihre Handlungsfelder, die dahinter liegenden individuellen Interessen, erste Lösungsideen und externe Impulse und Eindrücke. Sie entscheiden danach ganz frei, ob Sie mit Ihrem Team alleine weitermachen oder sich je nach Bedarf in weiteren Schritten extern begleiten lassen wollen. Könnte das etwas für Sie sein? Dann kontaktieren Sie mich gerne und ich zeige Ihnen ein anonymisiertes Beispiel aus einer anderen Organisation.

Anwendungsgebiete könnten zum Beispiel sein

- Hohe Unzufriedenheit bei der Führung und/oder bei den Mitarbeitenden
- Sie haben den Eindruck, Sie arbeiten unter Ihrem Potenzial
- Wie wollen sich als Organisation weiterentwickeln und haben noch keine Idee, wo Sie anfangen sollen

Ihr Nutzen

- Sie erhalten einen Überblick über die Themen mit Handlungsbedarf
- Es wird sichtbar, worum es den Beteiligten wirklich geht
- Sie erhalten Handlungsideen aus Ihrer Belegschaft
- Externe Impulse und Ideen
- Interessensorientierte Entscheidungen können getroffen werden

Organisation (Sie erhalten nach der Auftragsklärung ein individuelles und detailliertes Angebot mit allen Schritten)

- Einzel- oder Gruppeninterviews (je nach Anzahl der Beteiligten)
- Verschriftlichung der Ergebnisse zur Freigabe von allen Interviewten
- Präsentation der Ergebnisse in einer Zusammenfassung inklusive Impulse und Ideen für die nächsten internen Schritte

Moderierte Feedbackrunden

„Nutzen Sie es als Antriebsmotor für Weiterentwicklung!“

Im Rahmen von Veränderungsprozessen in Organisationen fällt mir vermehrt auf, dass es zu selten eine selbstverständliche gesunde, entwicklungsfördernde Rückmeldungskultur gibt. Mitarbeitende leben sehr lange mit negativ erlebten Situationen und Verhaltensweisen anderer, bevor sie etwas sagen. Sie ärgern sich für sich oder teilen ihren Ärger mit anderen unbeteiligten Kollegen. Oftmals entstehen hierdurch Missverständnisse, ein schlechtes Klima durch unterdrückte Unzufriedenheit und manchmal sogar handfeste Konflikte. Wenn die Mitarbeitenden dann bei einer Konfliktbearbeitung erfahren, wie das alles entstanden ist, dann kommen solche Sätze wie: „Das ist ja nur eine Kleinigkeit! Da hätten wir ja auch schon früher drüber sprechen und es dann ändern können!“ Oder „So hast Du das erlebt? Das war mir gar nicht klar! Das tut mir leid!“ Warum so lange warten? Schaffen Sie kontinuierlich einen Raum für Rückmeldungen zum Thema Zusammenarbeit und damit die Basis für ein gutes Betriebsklima. Ich begleite Sie dabei mit dem Ziel, dass Sie diese Form des Austausches in Zukunft auch ohne externe Moderation als festen Bestandteil in Ihrem Unternehmen durchführen können. Sie werden sehen! Die Qualität der Zusammenarbeit wird sich auch im Arbeitsalltag spürbar positiv verändern und Ihre Mitarbeitenden werden dadurch mit Veränderungen und anderen herausfordernden Situationen besser umgehen können.

Anwendungsbereiche

- Rückmeldungen innerhalb von Leitungsteams
- Rückmeldungen zwischen Teams und Leitung
- Rückmeldungen zwischen Teams

Ihr Nutzen

- Die Beteiligten lernen ihr eigenes Verhalten zu reflektieren
- Die Beziehungen untereinander werden durch konstruktive Rückmeldungen vertieft
- Die Qualität der Zusammenarbeit wird sich erhöhen
- Die Beteiligten werden mit anspruchsvollen Situationen besser umgehen können

Organisation

- Empfehlung: Pro Termin ½ Tag
- Details individuell und auftragsbezogen zu klären

*Training und
Impulse für
Führungskräfte*



ERFOLOGS
PEGEL

Coaching für Führungskreise

„Entdecken Sie Ihr Führungspotenzial!“

In einer Umwelt von Unbeständigkeit, Komplexität und Mehrdeutigkeit bekommt die Rolle von Führung eine besondere Bedeutung. Neben der eigenen Fähigkeit mit dieser Welt gut umgehen zu können, sind Sie als Führungskräfte in besonderem Maße gefragt, die richtigen Entscheidungen für sich und andere zu treffen. Das alte Prinzip „Denken vom Handeln“ zu trennen, das im Maschinenzeitalter entstanden ist, funktioniert nicht mehr. Um langfristig erfolgreich zu sein, brauchen Unternehmen das Potenzial der gesamten Belegschaft und nicht nur das Wissen der Führungskräfte. Eine besondere Qualität des Zuhörens, glaubwürdiges Handeln und Vernetzungskompetenz ist hier von Ihnen gefragt.

Die neue Kernaufgabe von Führung besteht darin, einen Rahmen zu schaffen, damit Mitarbeitende ihr Potenzial im Sinne des Unternehmens einbringen können und wollen. Dieser Rahmen ist in vielen Teilen das Ergebnis von Führungsentscheidungen. Werden die Entscheidungen immer wieder auf Basis alter Denkgewohnheiten getroffen, ist die Zukunft eine Wiederholung der Vergangenheit und es verändert sich wenig. Wer sich nicht hinterfragt, kann sich auch nicht entscheiden, anders zu handeln. Ein Raum, um dies vertrauensvoll tun zu können, steht innerhalb von Organisationen nicht immer zur Verfügung. Diesen Raum biete ich Ihnen an. Gehen Sie mit mir auf Entdeckungsreise und reifen Sie in Ihren Führungspersönlichkeiten.

Anlässe:

- Sie wollen Ihr Führungspotenzial entdecken und freisetzen
- Sie wollen Ihre Gewohnheiten und Denkmuster hinterfragen
- Sie befinden sich in einem Veränderungsprozess und brauchen Reflexion sowie neue Impulse, um kreative Handlungsoptionen zu entwickeln
- Komplexe Zusammenhänge und Wechselwirkungen möchten Sie besser verstehen und einen konstruktiven Umgang damit finden

Wie ich arbeite:

- Ihre Fragestellungen betrachte ich ganzheitlich und stelle Ihre gewünschten Wirkungen in den Mittelpunkt
- Ich biete einen vertrauensvollen Rahmen und damit die Möglichkeit, sich selbst auch kritisch zu hinterfragen
- Meine Eindrücke und Einschätzungen stelle ich Ihnen als Angebot zur Verfügung

Meine Rollen als Coach

- Reflexionspartnerin
- Entwicklungsbegleiterin
- Impulsgeberin
- Inspiratorin

Voraussetzung:

- Bereitschaft zur Selbstreflexion

Der Rahmen:

- Individuell zu gestalten
- Prozess- und/oder bedarfsorientiert

Wirksame Kommunikation durch eine mediative Gesprächsführung

„Worum es in anspruchsvollen Gesprächssituationen wirklich geht!“

Was passiert bei Ihnen, wenn Sie an eine anspruchsvolle, emotionale Gesprächssituation denken? Bei vielen Menschen erzeugt es Stress. Aber warum ist das so? Bei genauem Hinsehen treffen unterschiedliche Meinungen, Interessen oder auch Werte aufeinander, die zunächst unvereinbar erscheinen. Es gibt also etwas zu klären. Die Schwierigkeit ist hierbei nicht, dass diese Unterschiede auftreten und sichtbar werden, sondern der individuelle Umgang damit. Hier fehlt es oft an entsprechenden Handlungskompetenzen, um sich und die Beteiligten konstruktiv durch die Situation zu führen. Eine hohe emotionale Betroffenheit macht echte Klärungen noch schwerer. Die Beteiligten gehen unzufrieden auseinander und wichtige Vereinbarungen oder Entscheidungen werden nicht getroffen. Die Arbeit mit den Folgen solcher ungeklärten Situationen kostet Zeit, Energie, Zufriedenheit und schlussendlich auch Geld. Wie wäre es, wenn Sie solche Unterschiede als Gelegenheit zur Weiterentwicklung sehen könnten? Orientiert an der Idee der Mediation werden Sie erfahren, dass ein Umgang damit auch anders geht. Durch eine strukturierte, verständnisvolle und interessenorientierte Gesprächsführung können Sie sich und die Beteiligten zur Offenheit, Kreativität anregen und die Zusammenarbeit vertiefen.

Die Inhalte:

- Die mediative Haltung mit ihren Grundprinzipien
- Die verschiedenen Verhaltensweisen in anspruchsvollen Gesprächssituationen
- Die Grundstruktur einer mediativen Gesprächsführung – Ein Phasenmodell
- Die Kernaufgaben in einer Gesprächsführung
- Wichtige Kompetenzen:
 - Sprachliche Unterscheidungsfähigkeit von Beschreibungen und Bewertungen
 - Sprachliche Unterscheidungsfähigkeit von Themen, Interessen und Lösungen
 - Aktive Verständnissicherung
- Anwendung anhand von Praxisfällen

Ihr Nutzen:

- Sensibilität für die eigene Sprache
- Verständnis für verschiedene Verhaltensweisen
- Handlungssicherheit durch Struktur
- Neue Denkipulse

Wie wird gearbeitet:

- Vertrauensvolle, anregende und interaktive Lernatmosphäre
- Methodenvielfalt
- Konsequente Teilnehmer- und Praxisorientierung

Rahmen:

- Max. 15 Teilnehmende
- 9 – 17:00 Uhr

Beteiligung und Aktivierung von Mitarbeitenden Praxiswerkstatt für Führungskräfte

Führungstätigkeit unterscheidet sich ganz gravierend zwischen Steuerung und aktivierender Führung. In der Steuerung ist es Ihre Aufgabe, dass allgemeingültige Vorgaben und Vereinbarungen von allen Betroffenen umgesetzt werden. Dies gilt in erster Linie für immer wiederkehrende Prozesse für die eine Organisation Erfahrungswissen gesammelt hat. Bei sehr komplexen Vorgängen, die in jedem Fall immer wieder anders sind, kollabiert Steuerung. Sie brauchen den Einsatz, das Können und die Ideen aller Mitarbeitenden nahe am Geschehen, um die richtigen Antworten zu finden. Nur wie erreichen Sie es, dass die Mitarbeitenden ihr Potenzial aktiv einbringen? Hier reicht es nicht aus Ihr Team sprachlich einzuladen und zu ermutigen. Es braucht Beteiligungsräume und eine neue Form der Zusammenarbeit, um mit den schnellen komplexen Veränderungen und Anforderungen umzugehen. In dieser Praxiswerkstatt erarbeiten Sie sich gemeinsam mit Kollegen individuelle Ideen, um diese Räume zu gestalten.

Die Inhalte:

- Impulse, warum Beteiligung und Aktivierung von Mitarbeitenden wichtig ist
- Vorstellung von einfachen, modernen Beteiligungsmethoden
- Praktisches Ausprobieren
- Anwendung im eigenen Team - Individuelle Vorgehensweisen unter kollegialer Beratung designen

Ihr Nutzen:

- Kennenlernen von Beteiligungsmethoden
- Erste Erfahrungen in der Anwendung der Methoden
- Konkrete Handlungsideen für den eigenen Führungsalltag
- Neue Denkipulse

Wie wird gearbeitet:

- Vertrauensvolle, anregende und interaktive Lernatmosphäre
- Methodenvielfalt
- Konsequente Teilnehmer- und Praxisorientierung

Rahmen:

- Max. 15 Teilnehmende
- 9 – 17:00 Uhr

„In Veränderungsprozessen führen!“ Halt im Wandel

Auf Organisationen kommen immer schneller, immer mehr Impulse und Veränderungen zu, die alle gut bearbeitet werden wollen. Das ist im Unternehmensalltag heute die Regel. Führungskräfte sind hier besonders gefordert, den Mitarbeitenden durch ihr Handeln Orientierung und Sicherheit zu vermitteln. Voraussetzung dafür ist, dass die Führungskraft auch für sich persönlich einen entwicklungsfördernden Umgang mit Veränderungen entwickelt und aktiv einen Rahmen schafft, in dem Mitarbeitende UND Führung ihre Verantwortung im Sinne des Unternehmens übernehmen können. In diesem Training bekommen Sie zur Stärkung Ihrer Handlungskompetenz in Veränderungen Impulse, neue Ansätze, Reflexionsgelegenheiten und konkrete Ideen zum Vorgehen auf der Handlungsebene.

Die Inhalte:

- Reflexion der eigenen Führungsrolle
 - Was ist für mich eine Veränderung?
 - Was sind meine individuellen Verhaltensmuster bei Veränderungen?
 - Welche Haltung habe ich zum Thema Veränderung? (Ich stoße Veränderungen an und bin selbst betroffen von Veränderungen)
 - Welchen Einfluss hat mein Verhalten auf das Verhalten der Mitarbeitenden?
- Durch Veränderungsprozesse führen
 - Die Welt der Norm und Welt der Ausnahme in Organisationen - Welche Bedeutung hat die Unterscheidung für Denkmuster und Veränderungsprozesse?
 - Die Grundlagen für gefühlte Sicherheit in unbekanntem Situationen schaffen – Worauf sollte ich als Führungskraft einen guten Blick haben?
 - Die Veränderungskurve - Welche Rolle hat Führung in den einzelnen Phasen?
- Einstieg in die Vermittlung von wichtigen Kompetenzen für die Führung in Veränderungsprozessen
 - Unterschiedliche Interessen sichtbar machen und in die weiteren Schritte einfließen lassen

Wie ich arbeite:

- Vertrauensvolle, anregende und interaktive Lernatmosphäre
- Methodenvielfalt (Trainerinputs, Übungen, Einzel- und Gruppenarbeit sowie Diskussionen und Reflektionen von Praxisbeispielen)
- Konsequente Teilnehmer- und Praxisorientierung

Trainingsdauer:

- 1 Tag

Ihr Nutzen:

- Sie lernen sich selbst und Ihr Verhalten in Veränderungen besser kennen und werden dadurch als Führungskraft wirksamer
- Sie haben mehr Klarheit darüber, worauf Sie bei der Führung in Veränderungen einen besonderen Blick haben sollten und bekommen konkrete Handlungsideen

Interaktiver Vortrag

Moderation
Mediation
Coaching
Impulse



ERFOLGS
PEGEL

„Ein JA zum Konflikt!“

Entdecken Sie ein ungenutztes Potenzial!“

Aus der Praxis einer Mediatorin – Ein interaktiver Impulsvortrag

Konfliktkostenstudien zeigen eindeutig: Unausgesprochene und unbearbeitete Konflikte breiten sich aus, verschwenden Ressourcen, kosten Geld und Nerven. Ihre Nerven! Deshalb ist es so wichtig, dass Sie als Führungskraft einen Blick für typische Konfliktfelder entwickeln, damit Sie möglichst frühzeitig und bestenfalls präventiv handeln können. Der Konflikt selbst ist selten das Problem, sondern der Umgang damit ist entscheidend.

Schauen Sie mit diesem Vortrag hinter die Kulissen von Praxisfällen einer Mediatorin und Entwicklungsbegleiterin und bekommen damit Ideen für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten. Die Beispiele werden Ihnen zeigen, dass es sich lohnt genauer hinzuschauen und sich zu fragen: „Worum geht es hier wirklich, was können wir tun und wie können wir uns damit weiterentwickeln?“

Sie können erste Antworten auf folgende Fragen erwarten:

- Wann handelt es sich um einen Konflikt?
- Welche typischen Konfliktfelder gibt es im Führungsalltag aus Sicht einer Mediatorin in der Arbeitswelt?
- Auf welche Themenbereiche sollte ich als Führungskraft präventiv einen Blick haben?
- Welche Rolle habe ich als Führungskraft in der Bearbeitung eines Konfliktes?
- Wann macht es Sinn, eine Mediation in Anspruch zu nehmen und wie ist der Ablauf?
- Was kann ich von einer Beauftragung eines Mediationsverfahrens erwarten und was nicht?

- Ergänzend erhalten Sie Einblicke in Konflikt- und Entwicklungsgeschichten aus der Praxis einer Mediatorin
 - „Die negative Kraft eines Missverständnisses!“
 - „Es ist gleich ein wenig anders, wenn es ausgesprochen ist!“
 - „Das Gift einer bizarren Scheinharmonie!“
 - „Teamentwicklung mal anders!“

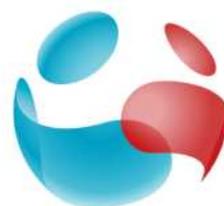
Zeitraumen: 2 Stunden

Ein Entwicklungsprogramm für Ihre Potenzialträger*innen

*Geben Sie Raum für die Entfaltung vorhandener
Zukunftskompetenzen in Ihrem Unternehmen!*

*„Zukunft ist nichts, das einfach nur so passiert.
Sie ist in vielen Teilen das Ergebnis unserer
Entscheidungen.“*

(Maja Göpel – Unsere Welt neu denken)



ERFOLGS
PEGEL

WORUM GEHT ES?

*Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden den Raum und die professionelle Begleitung,
damit sie ihr Potenzial voll entfalten können!*

Was glauben Sie? Wie viel ungenutztes Potenzial haben Sie in Ihrer Organisation? Ich wage mal zu behaupten: Viel! Sehr viel! Auf Führungskräfte und Mitarbeitende kommen je nach Aufgabe und Verantwortungsbereich sehr komplexe Aufgaben zu. Hierfür bringen sie in der Regel eine entsprechende Ausbildung, Erfahrungen und eben auch bisher unbekanntes Potenzial mit. Dieses Potenzial wartet darauf entdeckt und gefördert zu werden. Durch das Tempo in der heutigen Arbeitswelt steigt der Zeit- und Leistungsdruck. Dadurch nehmen sich viele Organisationen nur noch wenig Zeit für die individuelle Förderung ihrer Mitarbeitenden. Machen Sie es anders!

Geben Sie Ihren Mitarbeitenden mit Potenzial mit diesem Programm die Möglichkeit, sich zu entfalten und stärken Sie damit nicht nur die Wirksamkeit jedes einzelnen, sondern auch die Wirksamkeit der ganzen Organisation. Lassen Sie sich überraschen! Ihre Mitarbeitenden werden sicherer, mutiger, klarer und haben Freude daran, ihr Potenzial zu entfalten und es in Ihrer Organisation einzubringen. Gleichzeitig fördern Sie mit dieser Möglichkeit die emotionale Bindung an Sie als Arbeitgeber.



Manuela Pegel

ÜBERBLICK DES PROGRAMMS

(CA. 1 – 1,5 JAHRE)

Mitarbeitende im Unternehmen



Entstehung einer Projektidee, die das Unternehmen voranbringt! Z.B.

- Innovation mit Blick auf Produktangebot oder Zusammenarbeit
- Optimierungsideen mit konkreten Umsetzungsmöglichkeiten
- Wissenserweiterung für das Unternehmen
- Entscheidungsgrundlagen
-

Internes Auswahlverfahren

Wollen wir uns mit diesem Thema beschäftigen? Entscheidung für 10 – max. 12 TN

Zeitraum 1 – bis 1,5 Jahre



Empfehlung: Kick Off – Veranstaltung mit allen Mentees und Mentor*innen zum Thema gegenseitige Erwartungen

Die Teilnehmenden entscheiden selbst über das Thema und den Zeitpunkt des Coachings

ÜBERBLICK DER TRAININGS



*„Kreativ sein bedeutet, das vorhandene, bisher voneinander getrennte Wissen miteinander zu teilen!“
(Gerald Hüther)*

Die Inhalte können mit Blick auf Schwerpunkte und Reihenfolge individuell angepasst werden.



ERFOLGS
PEGEL ...

Machen Sie Unmögliches möglich, indem Sie in Ihrem Unternehmen das vorhandene Potenzial freisetzen und gedeihen lassen!



Ich freue mich auf Ihre Anfrage!