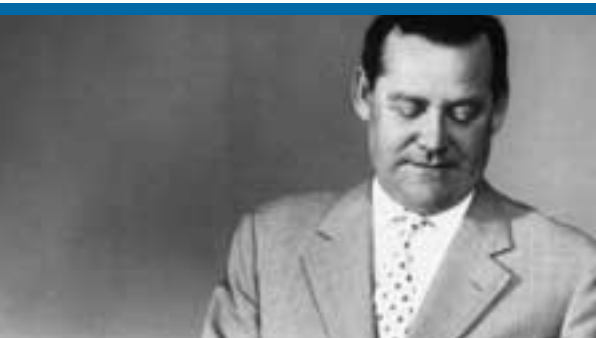




Ausbildungen



■ Diesem Anspruch sind wir verpflichtet

Max Grundig war eine der bedeutendsten Unternehmerpersönlichkeiten in Deutschland. Wie kein anderer hat er es geschafft, Märkte zu erkennen und mit innovativen Produkten zu erobern. Neben seinem unternehmerischen Gespür war es vor allem sein umfangreiches Wissen, das den Erfolg garantierte. Auch heute sind Kompetenz, Flexibilität und Kreativität die grundlegenden Voraussetzungen für den persönlichen Erfolg. Und genau diese Faktoren sind es, an denen sich das Bildungsangebot der GRUNDIG AKADEMIE orientiert.

Dieses gliedert sich in die Bereiche Management-Training, Fernunterricht, IT-Training, Berufsbegleitende Weiterbildung sowie die staatlich anerkannte Fachschule für Technik.

Wir wissen, Bildungsarbeit ist eine sensible Angelegenheit. Sie brauchen einen Partner, der gleichermaßen erfahren, kompetent und vertrauenswürdig ist. Die GRUNDIG AKADEMIE, 1978 als gemeinnützige Stiftung von Max Grundig gegründet, ist nunmehr seit 30 Jahren verlässlicher Partner vieler Firmen, Institutionen und Einzelpersonen.

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist der Maßstab unseres Handelns. Diese Maxime bestimmt heute und in Zukunft unser Denken.

Vielleicht ist es gerade das, was uns von anderen unterscheidet!



DIN EN ISO 9001:2000
Zertifikat: 01 100 061090

Wir sind gerne für Sie da



! Doris Eckstein

Beratung Offene Seminare
+49 911 40905-53
eckstein@grundig-akademie.de

! Martina Faust

Beratung Ausbildungen und
Offene Seminare
+49 911 40905-42
faust@grundig-akademie.de

! Barbara Köhler

Beratung firmenspezifische
Trainings und Projekte
+49 911 40905-43
koehler@grundig-akademie.de

! Ingeborg Reichold-Meye

Beratung firmenspezifische
Trainings und Projekte
+49 911 40905-49
reichold-meye
@grundig-akademie.de

! Güler Dalman

Beratung firmenspezifische
Trainings und Projekte
+49 911 40905-51
dalman@grundig-akademie.de

! Dr. Hannedore Nowotny

Beratung Fernunterricht und
IHK-Kurse
+49 911 40905-84
nowotny@grundig-akademie.de

! Leonore Sandorf

Beratung Fernunterricht
+49 911 40905-31
sandorf@grundig-akademie.de

! Edda Fuckerer

Organisation
+49 911 40905-122
fuckerer@grundig-akademie.de

! Sonja Hamm

Organisation
+49 911 40905-83
hamm@grundig-akademie.de

! Astrid Osthof

Organisation
+49 911 40905-50
osthof@grundig-akademie.de

! Elisabeth Mayer

Organisation
+49 911 40905-01
mayer@grundig-akademie.de

! Diana Bacher

Organisation
+49 911 40905-01
bacher@grundig-akademie.de

! Winfried Gmeiner

Bereichsleitung Business
+49 911 40905-46
gmeiner@grundig-akademie.de

Unsere Ansprechpartner in Gera

! Axel Dreyhaupt

Vertriebsleitung
Thüringen/Sachsen
+49 365 55276-21
axel.dreyhaupt@grundig-
akademie-gera.de

! Heike Hönemann

Beratung und Organisation
+49 365 55276-11
heike.hoenemann@grundig-
akademie-gera.de

Ausbildungen an der GRUNDIG AKADEMIE

In den letzten Jahren hat sich die Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Management-Ausbildungen rapide erhöht. Kompaktes Wissen und hohe Professionalität werden für Führungskräfte aller Ebenen und aller „Reife“-Stufen, für Berater und Trainer immer wichtiger.

Die von uns angebotenen Ausbildungen vermitteln stets ein Paket von Kompetenzen. Sie helfen dem Teilnehmer oft, eine neue berufliche Orientierung zu finden. Sie helfen aber auch, ein vorhandenes Angebots- und Kompetenz-Portfolio durch neue Qualifikationen zu ergänzen. Wir kooperieren in unseren Ausbildungen mit Verbänden, Unternehmen und der Georg-Simon-Ohm-Hochschule beim Master-Studiengang Counseling. Wir binden namhafte und ausgewiesene Trainer ein.

Eine unserer Leitlinien ist dabei, ein Thema aus vielen unterschiedlichen Perspektiven anzugehen. Wir wollen keine Ausbildungen, die sich nur einem Denkmuster, einer Schule oder Tradition verpflichtet fühlen. Wir haben uns bemüht, die Ausbildungen zeitlich zu begrenzen. Nötig ist deshalb stets die kontinuierliche begleitende Erprobung in der Praxis.

Die **Zertifikatsausbildung Wirtschaftsmediation** richtet sich an Personen, die in Wirtschaftskonflikten schlichten und vermitteln müssen, seien dies nun Rechtsanwälte, Personalverantwortliche oder Geschäftsführer. Wenn Sie Konfliktlösung und Konfliktkultur in Ihrem Unternehmen voranbringen oder selbständig als Mediator tätig werden wollen, so finden Sie hier die idealen Impulse. Die GRUNDIG AKADEMIE ist eine der führenden Institutionen im Bereich Wirtschaftsmediation. Die neu ins Programm aufgenommenen Experts Groups dienen der Weiterbildung praktizierender Mediatoren und bieten neben dem Fachinput die Möglichkeit, eigene Fälle einzubringen. Das eigenständige Modul **Systemdesign** unterstützt Sie – fallorientiert – bei der Implementierung von Konfliktmanagementsystemen in Unternehmen und Organisationen. Es bietet eine gute Ergänzung im Kontext von Konfliktmanagement, Organisationsentwicklung und Changemanagement.

Die Ausbildung zum **Business Coach** ist dann besonders geeignet, wenn Sie Mitarbeiter coachen und betreuen müssen, vorhandene

und versteckte Potenziale in Menschen erkennen und fördern wollen. Es handelt sich hier um eine sehr intensive, persönlichkeitsbezogene und -fördernde Ausbildung.

Die Ausbildung **Systemische Organisationsentwicklung** wendet sich an interne und externe Organisationsberater und -entwickler (auch an Interessenten, die in diesen Sektor einsteigen wollen). Strategien, Methoden und Verfahren der Organisationsberatung und des Changemanagement werden unter systemischen Gesichtspunkten analysiert und trainiert. Als besonders nützlich hat sich die Verknüpfung mit einem intensiv besprochenen Begleitprojekt erwiesen.

Die Ausbildung **Train-the-Trainer** schafft ein Forum der Reflexion für angehende oder auch schon etablierte Trainer. Dozenten mit unterschiedlichen Stilen und Traditionen diskutieren und üben mit Ihnen die unterschiedlichen Herausforderungen und Notwendigkeiten des Trainer-Handelns.

In Kooperation mit der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg bieten wir den **Weiterbildenden Master-Studiengang Counseling** an. Dieses zweieinhalbjährige berufs begleitende Studium mit dem Abschluss Master of Arts in Counseling vermittelt das Wissen und die kommunikativen Kompetenzen, um als Berater in psychosozialen und wirtschaftlichen Feldern tätig zu werden. Das interdisziplinär aus erfahrenen Praktikern und Hochschullehrern zusammengesetzte Trainer-Team bietet Praxis aus erster Hand und grundlegende theoretische Kenntnisse gleichermaßen. Interessenten, die eine kompaktere Ausbildung für diesen Themenbereich suchen, finden eine Alternative in der Weiterbildung **Counselor mit Hochschulzertifikat**.

Die Weiterbildung **PMP® Project Management Professionell nach PMI®** bereitet erfahrene Projektmanagement-Praktiker auf die international anerkannte PMP®-Zertifizierung vor. Im Training vertiefen Sie Ihre Kenntnisse in Verbindung mit Ihren praktischen Erfahrungen.

Neu in unserem Programm finden Sie in diesem Jahr die Ausbildung zum **Prozessmanager**. Moderne Unternehmer arbeiten zuse-

hends prozessorientiert. Handlungsabläufe, Kooperation und Wertschöpfung werden in funktionsübergreifenden Prozessketten organisiert. Dies bedingt eine spezifische Management-Funktion und damit Akteure, die es gewohnt sind, immer die Optimierung von Prozessen im Auge zu haben, in Kategorien einer ständigen Anpassung an Anforderungen und einer ständigen Verbesserung der Leistung zu denken und sich so einer spezifisch schwierigen – da konkurrierenden und eingreifenden – Führungsaufgabe zu stellen. Im Themenbereich **Six Sigma** bieten wir Ihnen Weiterbildungen auf unterschiedlichen Niveaus an. Vom Yellow Belt, der Six Sigma Teammitglieder in das Thema einführt, über das Green Belt und Black Belt Training für Mitarbeiter aus Unternehmen und Organisationen, die auf ihre anspruchsvolle Aufgabe bei der Durchführung von Six Sigma Projekten vorbereitet werden, bis hin zum Master Black Belt und Champion Training. Die Six Sigma Green Belt und Black Belt Ausbildungen beziehen sich dabei auf konkrete Verbesserungsprojekte in den Unternehmen der Teilnehmer. Darüber hinaus bietet der Six Sigma Expertenworkshop unter Leitung eines erfahrenen Master Black Belt die Möglichkeit zum Austausch über konkrete Fragen aus Six Sigma Projekten.

Gerne werden von Teilnehmern auch verschiedene Ausbildungen kombiniert. Sie erzielen damit einen markanten Zuwachs an professionellem Know-how. Nur ein Beispiel: Die allgemeine Ausbildung in systemischer Organisationsentwicklung lässt sich sehr gut mit der stärker personenbezogenen Coaching-Ausbildung verknüpfen.

Last but not least stellen wir Ihnen den **MBA-Studiengang Business Management** der WiSo-Führungskräfte-Akademie vor, der in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg angeboten wird.

Eine intensive persönliche Beratung unterstützt Sie bei der Auswahl und Kombination von Ausbildungen.

Kontakt

Martina Faust

Tel.: +49 911 40905-42

E-Mail: faust@grundig-akademie.de

In Kooperation mit:



I Counseling – Beratung auf höchstem Niveau

Qualität auf dem Beratungs- markt

Nahezu jeder, der Personen oder Unternehmen mit Wissen, gutem Rat und Empfehlungen zur Seite steht, darf sich Berater nennen – ganz gleich, ob im wirtschaftlich-strategischen, technischen oder psycho-sozialen Bereich. Der Begriff „Beratung“ ist weder geschützt noch exakt definiert. Dementsprechend schwierig ist die Bewertung der Qualität. Welche Maßstäbe darf man anlegen, welche Ziele soll man sich selbst geben? Und wodurch unterscheidet sich der echte Berater vom reinen Wissensvermittler?

Die wenigsten Beratungs-Projekte scheitern am Fachwissen. Es geht vielmehr darum, den Beteiligten dabei zu helfen, die eigenen Positionen, Motive und Interessen klar zu erkennen, Möglichkeiten zu erschließen und auf dieser Basis befriedigende Beziehungen zu anderen Personen und Organisationen aufzubauen und getroffene Vereinbarungen gemeinsam umzusetzen.

Aus Beratung wird Counseling

Counseling heißt Initiierung, Steuerung, Begleitung und Kontrolle von individuellen und organisatorischen Veränderungsprozessen. Hier geht es nicht mehr alleine darum, nur das eigene Fachwissen zu vermitteln, sondern darum, gemeinsam mit dem Klienten

- I Möglichkeitsräume zu eröffnen,
- I Potenziale zu erschließen,
- I neue Optionen zu entwickeln,
- I sowie vorhandene und neu gewonnene Erkenntnisse zu realisieren.

Der Beratungsprozess ist komplex. Der Fokus liegt auf dem Einzelnen, der Gruppe oder der Organisation. Gleichzeitig müssen aber alle relevanten Faktoren, die ebenfalls auf das Beratungsergebnis Einfluss haben, in Beziehung gesetzt und berücksichtigt werden.

Counseling in unterschiedlichen Handlungsfeldern

Die Branchen, aus denen Menschen unsere Studiengänge besuchen, können unterschiedlicher nicht sein. Ingenieure, Unternehmensberater und Manager tauschen sich aus mit Personalberatern, psychologischen und sozialpädagogischen Beratern. Und genau in der Aufarbeitung dieses viel-

fältigen Erfahrungs-Mixes auf wissenschaftlicher Grundlage liegt der Vorteil unserer Counseling-Studiengänge.

Die Ziele Ihres Studiums

- I **Steigern Sie Ihre persönliche Qualifikation** für Planungs-, Führungs-, Forschungs- und Entwicklungs-Aufgaben. Ganz gleich, ob Sie in bestehenden oder neu zu erschließenden beraterischen Kontexten freiberuflich oder als verantwortlicher Leistungsträger innerhalb von Arbeitsorganisationen tätig sind, bringt das Studium Ihnen wertvolle Vorteile für Ihre Arbeit.
- I **Eröffnen Sie sich neue Perspektiven**, indem Sie sich mit Ihren Stärken und Schwächen, Ihren Fähigkeiten und deren Wirkung auf die Aufgabenerfüllung und auf andere Menschen kritisch befassen.
- I **Erweitern Sie Ihren Erfahrungs-Horizont** durch den Austausch mit anderen Beratern unterschiedlichster Branchen und schärfen Sie so Ihr eigenes Berater-Profil.
- I **Erhöhen Sie Ihre Karriere-Chancen** durch einen Abschluss, der Ihnen einen Wettbewerbsvorsprung sichert.

Nach Ihrem Studium können Sie die Chancen, aber auch Beschränkungen der aktuellen theoretischen und methodischen Ansätze sowie verschiedener (auch elektronischer) Kommunikationsmedien im Beratungsumfeld besser bewerten. Sie beherrschen den situations- und professionsspezifischen Einsatz verschiedenster Beratungsformen und -methoden.

Der Anwendungsbereich Ihrer neuen Qualifikation ist breit gefächert: Er reicht von der psychosozialen Beratung in dyadischen und triadischen Beratungsformen über Personalführungsaufgaben, verschiedene Dienstleistungsbereiche und Coaching bis hin zur Organisationsberatung und zum Wissensmanagement.

Theorie, Selbsterfahrung und Praxis

Die Counseling-Studiengänge wurden speziell für den deutschsprachigen Raum entwickelt und orientieren sich an internationalen Standards. Sie basieren auf folgenden methodischen Grundlagen:

- I der seminaristischen Wissensvermittlung einschließlich des Einsatzes elektronischer Medien,

- I dem erfahrungsorientierten Training, das in die Ausbildung integriert wurde,
 - I der Supervision von Beratungspraxis in Gruppen und auf
 - I der reflexiven Sozialforschung.
- Großen Wert legen wir auf das gegenseitige Lernen und den Austausch von Erfahrungen und Kenntnissen aus verschiedenen Kontexten. Methodisch-didaktisches Prinzip der Ausbildung ist es, Sie zu einer selbstreflexiven elaborierten Praxis auf wissenschaftlicher Grundlage zu befähigen. Die Besonderheiten unseres Studien-Angebots sind:

- I die theorie- bzw. konzeptübergreifende Ausbildung durch unser praxiserprobtes Team von Dozentinnen und Dozenten,
- I das E-Counseling – die Einbeziehung elektronischer Medien (einschl. Online-Beratung),
- I der Vergleich von und der Austausch zwischen unterschiedlichen Handlungsfeldern von Beratung sowie
- I die Nutzung wissenschaftlicher Verfahren im Beratungskontext.

Zwei Weiterbildungen zum qualifizierten Berater

Weiterbildender Master-Studiengang Counseling mit Promotionsberechtigung

Der „Master of Arts in Counseling“ (M.A.) ist ein akademischer Grad, der eine Promotionsberechtigung beinhaltet. Er eröffnet Ihnen berufliche Möglichkeiten als Spezialist für Veränderungsprozesse durch vertieftes wissenschaftliches Wissen.

Gerade im Hinblick auf die globale Situation der Märkte ist der M.A. ein nahezu überall anerkannter und begehrenswerter Türöffner für neue Karriere-Möglichkeiten.

Voraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine zweijährige Beratungstätigkeit.

Counselor mit Hochschulzertifikat

Wer die formalen Voraussetzungen für ein Master-Studium nicht erfüllt, sich schneller und kompakter weiter qualifizieren will, wählt das kürzere Studium mit dem Hochschulzertifikats-Abschluss zum „Counselor für Einzelne, Gruppen und Organisationen“. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium sowie eine zweijährige Beratungstätigkeit.

Weiterbildender Master-Studiengang Counseling

in Kooperation mit der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg

Termin

Beginn 26.11.2009

Infotagtermin siehe

www.grundig-akademie.de/counseling.htm

Dauer

30 Monate

710 Präsenzstunden einschließlich Gruppensupervision

Studienzeiten

20 Stunden Blöcke

Fr 14:00 – 18:15 Uhr

Sa 08:30 – 18:15 Uhr

So 08:30 – 12:45 Uhr

30 Stunden Blöcke

Do 14:00 – 18:15 Uhr

Fr 08:30 – 18:15 Uhr

Sa 08:30 – 18:15 Uhr

So 08:30 – 12:45 Uhr

Preis

€ 12.000.– oder € 400.– pro Monat

Darin enthalten sind die

- Präsenzveranstaltungen durch hoch qualifizierte Dozenten und Dozentinnen
- Unterrichtsmaterialien
- Prüfungsgebühren (inkl. aller Zeugnisse, Diplome, etc)
- Online-Betreuung und -Tutoring
- Anleitung bei der Aufbereitung eigenen Fallmaterials
- Supervision
- Begleitung bei der Entwicklung des eigenen Profils

Ausbildungskoordination

Prof. Dr. Hans-Jürgen Seel

Diplom-Psychologe; Berater und Trainer in Human Resources

Beratung

Martina Faust

Tel.: +49 911 40905-42

E-Mail: faust@grundig-akademie.de

Rolf Müller

Tel.: +49 911 40905-38

E-Mail: mueller@grundig-akademie.de

Zulassungsvoraussetzung

Voraussetzung für die Teilnahme am Weiterbildungsangebot ist eine Eignung, die grundsätzlich ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium und eine zweijährige, einschlägige Berufstätigkeit voraussetzt.

Abschluss

Master of Arts in Counseling, ein international anerkannter akademischer Grad mit Promotionsberechtigung

Schwerpunkte

Modul 1 – Propädeutika

Im ersten Modul werden die Grundlagen gelegt, die für eine Einordnung und Verständigung über das Phänomen „Beratung“ notwendig sind. Dazu werden drei Zielsetzungen verfolgt: einmal die Planung des persönlichen Lernvorhabens, zum anderen die Klärung des Begriffes „Beratung“ und schließlich die Einordnung von Beratung in konkrete gesellschaftliche Zusammenhänge.

Block 1: Einführung, Kennenlernen, Nutzung der Telelearning Instrumente, Beratungsbegriff

Block 2: Hintergründe des Beratungsbedarfs, gesellschaftliche Institutionen zur Beratung, Professionalisierung von Beratung

Modul 2 – Philosophische Grundlagen, Wissenschaftstheorie und Grundlagen der Beratungsforschung

Ein substanzielles Verständnis von Counseling erfordert die Beherrschung einiger theoretischer Grundlagen, die vielfältige wissenschaftliche Aspekte und entsprechende Diskurse umfassen. Das ermöglicht eine fachliche Souveränität, die es erlaubt, auch in Bereichen erfolgreich zu handeln, in denen es noch keine praktischen Erfahrungen gibt. Auf dieser Basis können die Potenziale von Counseling ausgelotet, kritisch eingeschätzt und genutzt werden.

Block 1: Philosophische und wissenschaftstheoretische Traditionen, Sozialforschung im Beratungskontext

Block 2: Sozialphilosophie der Beratung, Dimensionen der Beratung, ethische und kritische Aspekte

Block 3: Vertiefung, Verortung der eigenen

Position, Austausch und Klärung offener Fragen sowie Modul 12 / Block 1 – Dienstleistungsorientierung, betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen der beratenden Tätigkeit

Modul 3 – Theorien und Konzepte

Die theoretischen Modelle, an denen sich Counseling orientiert, sind sehr verschieden: sie reichen von der Systemtheorie über die Verhaltenstheorie bis hin zur Psychoanalyse und einige mehr. Jede fundierte Beratungspraxis erfordert daher, die jeweils unterschiedlichen Modelle zu kennen und begründet anwenden zu können.

Block 1: Beratungsansätze

Block 2: Vergleich Beratungsansätze, Genderforschung, Theoriefundierung von Beratung

Block 3: Theorien individueller Veränderung, Theorie der Organisationsentwicklung

Modul 4 – Recht

Beratung findet im Kontext unseres Rechtssystems statt und wird maßgeblich von den rechtlichen Vorgaben bestimmt. Deshalb geht es in diesem Modul darum, den rechtlichen Rahmen abzustecken, in dem Beratung stattfindet.

Block 1: Insbesondere Begriffsbestimmungen, Rechtsansprüche, zivilrechtliche Haftung, Strafbarkeit der Beratung.

Block 2: Insbesondere Zeugnisverweigerungsrechte, Datenschutzbestimmungen und Anforderungen an eine freiberufliche Tätigkeit.

Modul 5 – Persönliche Basiskompetenzen

Jede professionelle Beratung setzt spezifische Qualifikationen der Kommunikation und Selbststeuerung voraus. Sie lernen diese kennen und üben sie ein.

Block 1: Kommunikationsformen und -theorien, Informationen, Störungen, Feedback

Block 2: Führung durch Kommunikation, Motivierung, Stressmanagement

Block 3: Personenwahrnehmung, Diagnose und Prognose von Verhalten

Modul 6 – Prozess- und Ablaufsteuerung

Beratung lässt sich als Prozess beschreiben im Sinne einer zeitlichen Aufeinanderfolge von Interventionen und Interaktionen. Die Steuerung und Organisation (Management) dieses Prozesses ist zentral für den Verlauf und damit auch den Erfolg einer Beratung.

Block 1: Prozesssteuerung von Beratung, Grundlagen von Casemanagement und Projektmanagement sowie Modul 10 / Block 1 – Einsatzbereiche elektronischer Medien, Interaktionsmodell mediengerechter Beratung

Block 2: Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Casemanagement und Projektmanagement

Block 3: Organisation und Ablaufsteuerung, Grundlagen der Problemdefinition (Diagnostik)

Block 4: Verfahren und Techniken der Problemdefinition, Problemdimensionen und Lösungsmöglichkeiten der Vertragsgestaltung („Contracting“) sowie Modul 12 / Block 2 Gruppensupervision Teil 1

Modul 7 – Beratungsmethoden und Inhaltssteuerung in der Dyade

Beratung von Einzelnen: Interventionsmethoden und Inhaltssteuerung in verschiedenen Konstellationen. In diesem und den folgenden beiden Modulen stellen wir Ihnen die Interventionen in der Beratung vor. Die Qualifikation zur Beratung von Einzelnen ist eine Basisqualifikation für sämtliche Formen von Beratungen, denn auch in der Beratung von Gruppen oder Organisationen sind die Akteure immer auch Einzelpersonen.

Block 1: Basisinstrumente des Beziehungsaufbaus und der Beziehungsgestaltung

Block 2: Transaktionsanalyse

Block 3: Einsatzmöglichkeiten und Reflexion nonverbaler Methoden

Modul 8 – Beratungsmethoden und Inhaltssteuerung in der Triade (Konfliktberatung)

Eine besondere Rolle im Beratungsalltag kommt der Konfliktberatung zu, weil Konflikte häufig Anlass oder Grund für Ihre Klientel sind, Ihre Unterstützung zu suchen, und Sie mit mindestens zwei Konfliktparteien gleichzeitig arbeiten müssen (Beratung in der „Triade“).

Block 1: Konflikt, Konfliktursachen und -folgen, eigene Konfliktfähigkeit

Block 2: Grundlagen und Anwendungsgebiete von Mediation und Konfliktberatung

Block 3: Methodischer Einsatz von Mediation, Techniken und Methoden der Gesprächssteuerung

Modul 9 – Beratungsmethoden und Inhaltssteuerung in Gruppen und anderen sozialen Systemen

Gruppen und andere soziale Systeme entfalten häufig eine über die Einzelnen hinweggehende Eigendynamik. Die Grundlagen der Gruppendynamik und der Organisationslehre müssen Ihnen deshalb bekannt sein, bevor Sie sich mit ganz konkret-praktischen Fragen und Übungen befassen.

Block 1: Gruppen und Teams, Moderationsverfahren

Block 2: Kreativitätstechniken, Kollegiale Beratung, Organisationsentwicklung

Block 3: Organisationsentwicklung sowie Modul 12 / Block 2 Gruppensupervision Teil 2

Modul 10 – E-Counseling 1: Elektronische Medien im Beratungskontext

Im diesem Modul wird ein Überblick vermittelt, welche Software-Werkzeuge verfügbar sind und eingesetzt werden, um Beratungsprozesse zu unterstützen. Elektronische Hilfsmittel kommen zumeist online zum Einsatz für den kommunikativen Austausch, zur Vermittlung von Information und Wissen, zur Unterstützung der Intervention, zur Administration von Beratungsprozessen und Daten, zur Diagnostik und Evaluation. Die Teilnehmer haben Gelegenheit, gängige Medien anschaulich und aktiv selbst zu erleben und zum Teil deren Anwendung einzuüben. Dabei gilt es mit kritischem Blick die Möglichkeiten und Risiken einzuschätzen und eigene Einsatzmöglichkeiten zu erwägen.

Block 1: Einsatzbereiche elektr. Medien siehe Modul 6/Block 1

Block 2: Wissensmanagement und E-Counseling siehe Modul 13/Block 1

Block 3: Unterstützung von Intervention und Veränderung

Block 4: Seriosität, Vertraulichkeit, Sicherheit

Modul 11 – E-Counseling 2: Online-Beratung

Sogar im vergleichsweise sensiblen Bereich der psychosozialen Beratung hat sich die Kommunikation zwischen Counselor und Klientel über das Internet durchgesetzt und ihren eigenen Indikationsbereich gefunden. Aufgrund der kommunikativen Eigenarten

der internetgestützten Beratung bedarf die „virtuelle“ Beziehungsgestaltung zwischen Counselor und Klientel besonderer Aufmerksamkeit.

Block 1: Internetbasierte Kommunikation, Indikationen für Online-Beratung, Formen und Einsatzbereiche internetbasierter Beratung

Block 2: Online Beratung praktisch, Beratungssequenzen, Wirkungsvariablen, Standards

Block 3: Ethische Aspekte, Risiken, Datenschutz, Beratungsportal

Modul 12 – Professionalität als Counselor 1: Das eigene Profil

Im Rahmen von Gruppensupervision und individueller Unterstützung entwickeln die Teilnehmer ihr eigenes beraterisches Profil parallel zu den anderen Modulen und in Rückkoppelung mit ihnen weiter. Zudem werden sie in diesem Modul qualifiziert, ihre Kompetenzen einzuschätzen, sie zu entwickeln und innerhalb einer Organisation oder am Markt anzubieten.

Block 1: Dienstleistungsorientierung siehe Modul 2/Block 3

Block 2: Gruppensupervision Teil 1 siehe Modul 6/Block 4

Gruppensupervision Teil 2 siehe Modul 9/Block 3

Kollegiales Coaching in Gruppen

Modul 13 – Professionalität als Counselor 2: Wissenschaftliches Arbeiten und Qualitätssicherung

In diesem Modul lernen die Teilnehmer/innen die Möglichkeiten und den Nutzen wissenschaftlichen Arbeitens im Zusammenhang mit ihrer beraterischen Tätigkeit kennen und anwenden. Dies schließt die Themen Qualitätssicherung und Wissensmanagement ein:

Block 1: Klärung von Fragen zu kollegialem Coaching, Wissenschaft in der Beratung, Vorbereitung der Masterthesis sowie Modul 10 / Block 2 – Wissensmanagement und E-Counseling

Block 2: Präsentation und Diskussion eines eigenen wissenschaftlichen Projekts

Modul 14 – Masterthesis

Ziel der Thesis ist die Anwendung wissenschaftlicher Verfahrensweisen für die Optimierung der beraterischen Praxis im Sinne einer reflexiven Sozialforschung.

Counselor für Einzelne, Gruppen und Organisationen mit Hochschulzertifikat

in Kooperation mit der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg

Termine

Beginn 25.06.2009

Infotagtermin siehe

www.grundig-akademie.de/counseling.htm

Dauer

18 Monate, 305 Präsenzstunden einschließlich Gruppensupervision

Studienzeiten

20 Stunden Blöcke

30 Stunden Blöcke

siehe Master-Studiengang

Preis

€ 7.200.– oder € 400.– pro Monat

Darin enthalten sind die

▮ Präsenzveranstaltungen

▮ Unterrichtsmaterialien

▮ Prüfungsgebühren

▮ Online-Betreuung und -Tutoring

▮ Supervision

▮ Begleitung bei der Entwicklung des eigenen Profils

Ausbildungskoordination

Prof. Dr. Hans-Jürgen Seel

Diplom-Psychologe; Berater und Trainer in Human Resources

Beratung

Martina Faust

Tel.: +49 911 40905-42

E-Mail: faust@grundig-akademie.de

Rolf Müller

Tel.: +49 911 40905-38

E-Mail: mueller@grundig-akademie.de

Zulassungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Teilnahme am Weiterbildungsangebot ist eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium sowie eine zweijährige einschlägige Berufstätigkeit, die beratende Tätigkeiten beinhaltet. Über die Einschlägigkeit und mögliche Ausnahmen entscheidet die Prüfungskommission.

Abschluss

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Prüfungen, der Projektarbeit und des Kolloquiums erhalten Sie ein Hochschulzertifikat mit der Bezeichnung „Counselor für Einzelne, Gruppen und Organisationen“.

Schwerpunkte

Modul 1 – Grundlagen der Beratung

Dieses Modul dient der Einführung in Ihre Weiterbildung und schafft die Grundlagen für die folgenden Module, die alle wesentlichen Kenntnisse und Methoden der Beratung von Einzelnen, Gruppen und Organisationen vermitteln. Dies reicht vom Einsatz elektronischer Medien über allgemeine begriffliche und praktische Grundlagen bis zu den rechtlichen Bedingungen der Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen. Im ersten Modul beginnt bereits ein Teil des Moduls 4 als eine Art „Querschnittsmodul“.

Block 1: Einführung in das Zertifikatsstudium

Block 2: Modelle und Konzepte der Beratung; Das eigene Profil als Berater/in

Block 3: Methodische Grundlagen der Beratung

Block 4: Rechtliche Grundlagen der Beratung

Modul 2 – Beratung in der Dyade und Triade

Modul 2 konzentriert sich auf die Methoden in der Beratung von Einzelnen in der Dyade und in der Triade, auf der alle anderen Beratungsformen aufbauen. Dies umfasst sowohl die Gestaltung des Beratungsprozesses wie auch die Etablierung und Pflege der Beziehungen in der Beratung und die konkreten praktischen Methoden zur Kommunikation mit den Klientinnen und Klienten.

Block 1: Gestaltung des Beratungsverlaufs

Block 2: Durchführung von Beratungsgesprächen

Block 3: Konfliktberatung in der Triade

Modul 3 – Beratung von Kleingruppen/ Teams, Großgruppen und Organisationen

Dieses Modul erweitert aufbauend auf den Kenntnissen der vorherigen Module Ihre methodische Kompetenz und beleuchtet die besonderen Bedingungen, die die Beratung von Gruppen und Organisationen mit sich bringt. Sie befassen sich in diesem Modul mit den psychologischen Grundlagen und Methoden der Arbeit mit Gruppen. Die Moderation ist ein wesentlicher Schwerpunkt, der auch in der Arbeit mit Großgruppen und Organisationen mit erweitertem

methodischen Repertoire von Bedeutung ist. Großgruppenmoderationen gewinnen im Rahmen von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen immer mehr an Bedeutung. Welche Anforderungen diese Verfahren an den/die Moderator/in, an Unternehmen, an beteiligte Mitarbeiter/innen stellen und welchen Nutzen sie bieten, sind weitere Fragen, die in diesem Modul behandelt werden.

Block 1: Einsatzbereiche und Grundlagen der Beratung von Kleingruppen/Teams, Steuerung von Kleingruppenprozessen

Block 2: Steuerung von Großgruppenprozessen und Organisationsentwicklung I

Block 3: Steuerung von Großgruppenprozessen und Organisationsentwicklung II

Modul 4 – Professionalität der Beratung

In diesem Modul stehen Ihre ganz persönlichen Potenziale als Berater in Ihrem konkreten Arbeitskontext im Vordergrund. Es geht also um die Sicherung und Verbesserung der Qualität Ihrer Beratungen; außerdem werden Ihre Fähigkeiten zum Umgang mit den Rahmenbedingungen für die Beratung in der Gesellschaft und auf dem Markt vertieft und Ihr eigenes Profil unter Supervision entwickelt.

Block 1: Qualitätssicherung und Evaluation; Spezielle Fragen zu rechtlichen Aspekten

Block 2: Beratung in ausgewählten professionellen Kontexten

Block 3: Entwicklung des eigenen Profils inkl. Supervision

Modul 5 – Projektarbeit und Prüfung

In der Projektarbeit erarbeiten Sie schriftlich einen konkreten Beratungsfall, eine Beratungsmethode oder andere persönliche Problemstellungen im Beratungskontext nach allen Aspekten, ziehen Schlussfolgerungen daraus und reflektieren den persönlichen Anteil. In der mündlichen Prüfung verteidigen Sie die getroffenen Analysen, Vorgehensweisen, Entscheidungen und Reflexionen. Bei wichtigen Fragen in Zusammenhang mit Ihrer Projektarbeit unterstützt Sie einer der Dozenten/Trainer.



MBA Business Management

Premiumangebot der WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA), ein Unternehmen der GRUNDIG AKADEMIE GRUPPE in Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Termine

Bewerbungsschluss

15. Juni 2009

Auswahlgespräche

ab 16. Juni 2009

Studiendauer

01.10.2009 - 31.09.2011

Dauer

2 Jahre

Freitag 15 – 20 Uhr, Samstag 8 – 14 Uhr

Zeitaufwand

2.100 Stunden, inkl. Vor- und Nachbereitung (70 ECTS-Punkte)

Gebühren

€ 25.000

inkl. Lehrveranstaltungen, Betreuung der Masterarbeit, Erstellung eines Business-Plans, internationale Pflichtexkursion, Seminarunterlagen, Begleitliteratur, Prüfungsgebühren, Pausenverpflegung.

Qualität

1. Staatlich anerkannter Studiengang

Geprüft und genehmigt vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

2. International anerkannter akademischer Grad

Internationaler Hochschulabschluss „Master of Business Management“, kurz „MBA“

3. Akkreditierter Studiengang

Geprüft und akkreditiert vom Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut ACQUIN



Team

Die Lehrstuhlinhaber des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg bilden das Rückgrat des MBA-Programms und garantieren die hohe Programmidentität. Ergänzend werden externe Universitätsprofessoren und erfahrene Unternehmenspraktiker eingesetzt.

Leitung

Prof. Dr. Kai-Ingo Voigt

Vorstand des MBA-Studiengangs „Business Management“, Lehrstuhlinhaber im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg, Partner zahlreicher Praxis- und Forschungsprojekte z.B. mit BMW, Audi und Bosch.

Zulassungsvoraussetzungen

- abgeschlossenes erstes Hochschulstudium (mindestens Bachelor-Abschluss)
- mindestens ein Jahr, gerne auch langjährige Berufserfahrung
- gute Kenntnisse der deutschen und der englischen Sprache
- Bereitschaft zur intensiven Arbeit in kleinen, interdisziplinären, hoch motivierten Studiengruppen
- Spaß am Erarbeiten von Lösungsstrategien für Managementherausforderungen
- konsequente Karriereorientierung

Zielgruppe

Hochschulabsolventen aller Fachrichtungen, z.B. Ingenieure, Informatiker, Juristen, Kaufleute, Soziologen ...

Ziele

- Vermittlung von anwendungsorientiertem Management-Wissen
- Erweiterung der Fach-, Führungs- und interdisziplinären Managementkompetenzen
- Ausbau der für die Unternehmenspraxis hilfreichen Theorie- und Methodenkompetenzen
- Erwerb eines umfassenden unternehmerischen Kompetenzprofils
- Qualifizieren für anspruchsvolle Führungspositionen

Beratung und Organisation

Die WiSo-Führungskräfte-Akademie, kurz „WFA“ ist Spezialistin für Weiterbildungs- und Veranstaltungsmanagement. Als Ausgründung aus der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg verantwortet sie die Organisation des MBA Business Management.

Ihr MBA-Ansprechpartner



Dietmar Bendheimer

Geschäftsführer

Tel. +49 911 95117-283

bendheimer@wfa-akademie.de

Fordern Sie unsere aktuelle Studienbroschüre an!



Für weitere Informationen:

www.mba-nuernberg.info

www.wfa-akademie.de



Studieninhalte

Der Einstiegskurs „Fundamentals of Management“ schafft eine gemeinsame Ausgangsqualifikation. Die drei Module Corporate, Functional und Global Management bündeln die relevanten Lehrinhalte. Fakultative Lehrveranstaltungen ergänzen das Pflichtprogramm: Lehrveranstaltung „Management von Geschäftsprozessen“, Vorlesung „Arbeitsrecht“, Soft Skills Training, internationale Exkursion (z.B. „Business in China“ nach Shanghai)

Einführungskurs: Fundamentals of Management		
Corporate Management	Functional Management	Global Management
Strategic Management	Financial Management	International Management
Managerial Economics	Marketing Management	International Logistics and Operations Management
Value Management and Controlling	Human Resource Management	International Taxation (Halbfach)
E-Business Management	Technology and Innovations Management	International Accounting (Halbfach)
		Due Dilligence and International M&A



MBA-Wirtschaftsbeirat

Der MBA-Studiengang verfügt über einen exklusiven Wirtschaftsbeirat mit hochkarätigen Firmenlenkern. Mitglieder sind unter anderem Maria-Elisabeth Schaeffler, INA SCHAEFFLER, Prof. Dr. Helmut Haussmann, Bundesminister für Wirtschaft a.D., Capgemini Deutschland, Dr. Michael Seyd, DATEV, Rainer Ostermeyer, GfK, Walter Bockschecker, Nürnberger Versicherungsgruppe, Theophil Graband, Teambank AG, Dr. Klaus Probst, LEONI AG, Richard Heindl, HEITEC AG und Dr. Christian Rödl von Rödl & Partner.

Statements von MBA-Absolventen

„Das MBA-Studium an der Universität Erlangen-Nürnberg stellt für mich die perfekte Ergänzung zu meinem Ingenieurstudium dar.“
Christian Desalm, Siemens AG, Healthcare

„Die hohe Qualität und der Praxisbezug der Fächer, die anschauliche und interaktive Vermittlung sowie der intensive Erfahrungsaustausch mit den Dozenten und Kommilitonen macht dieses Programm so wertvoll.“
Katrin Hafenrichter-Ulrich, Office Control Systems

„Der MBA hilft mir dabei, die täglichen Management-Herausforderungen noch besser zu bewältigen.“
Thomas Dietrich, Epcos AG

„Dieses MBA-Programm hat meine hohen Erwartungen in jeder Beziehung erfüllt: Die Lehrveranstaltungen waren durch das universitäre Niveau, die gezielte Einbeziehung externer Referenten aus der Unternehmenspraxis und die professionelle Organisation hervorragend.“
Dr.-Ing. Patrick Pertsch, PI Ceramic GmbH

„Das MBA-Studium an der Universität Erlangen-Nürnberg überzeugt im direkten Vergleich mit den Wettbewerbern durch den besten Mix an Fächern, Inhalten und Methoden. Die internationalen Aspekte und der zusätzliche Fokus auf die deutschen Besonderheiten sind dabei essentiell.“
Jochen Lautner, Funkwerk IAD GmbH

Wirtschaftsmediation – Zertifikatsausbildung

Die GRUNDIG-AKADEMIE – Ein etablierter Anbieter von Mediationsausbildungen

Die Grundig-Akademie ist heute eines der führenden und anerkanntesten Ausbildungsinstitute im Bereich der Wirtschaftsmediation. Wir führen diese Ausbildungen seit dem Jahr 2000 durch. In nunmehr als 20 Ausbildungsgängen haben wir eine Vielzahl von Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Sektoren (Unternehmensführung, Personalbereich, Beratung, Bau-Management und Anwaltskanzleien) auf diese neue und immer bedeutsamere Strategie der interessenorientierten, außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorbereitet.

Ausbildungsinstitut BMWA

Unsere Ausbildung orientiert sich an den Standards des Bundesverbandes für Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt (BMA). Wir sind ein vom BMA zertifiziertes Ausbildungsinstitut. Mit dem Abschluss der Gesamtbildung, der Dokumentation von vier echten Mediationsfällen, einer theoretischen Abschlussarbeit und der Mitgliedschaft im BMA können Sie sich als „Mediator / Mediatorin BMA“ zertifizieren lassen.

Ausbildung Wirtschaftsmediation

Der dreistufige Aufbau mit längeren Pausen zwischen den einzelnen Bausteinen bietet Gelegenheit, das erworbene Wissen und Können zwischenzeitlich zu erproben und Erfahrungen zu sammeln. Die einzelnen Module bilden jeweils ein in sich geschlossenes Ganzes und können einzeln gebucht werden. Die Grundausbildung soll es den Teilnehmern ermöglichen, Mediation kennen zu lernen und erste Erfahrungen zu sammeln. Für manche Zwecke und Interessen mag diese Grundausbildung vollkommen genügen, für andere ist das übungs- und fallorientierte Arbeiten in Wirtschaftsmediation II als Ergänzung sinnvoll und ausreichend. In diesem Modul spielt die Einübung kommunikativer Tools eine große Rolle. Im Modul Wirtschaftsmediation III werden detailliert spezifische Probleme der Anwendung von Mediation in verschiedenen ökonomischen Feldern betrachtet. Teile des Moduls beschäftigen sich mit Rechtsfragen, die mit der Mediation verbunden sind, mit den Einsatzmöglichkeiten von Mediation in den Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen

und mit der Konzeption und Einführung von Konfliktmanagement-Systemen.

Wir haben im folgenden die Zielsetzungen der einzelnen Module sehr genau definiert, damit Sie selbst entscheiden können, bis zu welcher Stufe Sie die Ausbildung fortführen möchten.

Zielgruppe

Personalverantwortliche, Unternehmer, Geschäftsführer, Projektmanager, Betriebsräte, Trainer, Moderatoren, Juristen

Dauer

24 Tage und 1 Tag Prüfung

Wirtschaftsmediation I

Grundausbildung (6 Tage)

Wirtschaftsmediation II

Komplexe Situationen und Skills des Mediators (8 Tage)

Wirtschaftsmediation III

Mediation in und zwischen Unternehmen (10 Tage)

Prüfung

(1 Tag)

Teilnehmerzahl

max. 12

Preis bei Gesamtbuchung

€ 7.200 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

zzgl. Prüfungsgebühr € 200

Für die Zertifizierung durch den BMA entstehen Ihnen weitere Kosten.

Einzelpreise

Wirtschaftsmediation I: € 2.100

Wirtschaftsmediation II: € 2.600

Wirtschaftsmediation III: € 3.300

Prüfung: € 200

Die Ausbildungsmodule können einzeln gebucht und dann langfristig kombiniert werden.

Experts Groups

(anerkannt für die Fortbildung beim BMA) Die Experts Groups sind ausschließlich für ausgebildete MediatorInnen, zur Fort- und Weiterbildung konzipiert. Es wird auf höch-

stem Niveau aus der Praxis für die Praxis gearbeitet. Die Experts Groups werden von einem erfahrenen Profi moderiert. Neben dem Fachinput, der ein fester Bestandteil ist, besteht Gelegenheit, sowohl selbst Fachthemen und Fragestellungen als auch eigene Mediations-Fälle einzubringen.

Die Experts Groups werden vom BMA als Fortbildung im Rahmen der BMA Standards anerkannt. Für den Erhalt der Zertifizierung werden innerhalb von drei Jahren 36 Stunden benötigt. Eine Experts Group dauert 6 Stunden.

Aktuelle Termine finden Sie im Internet.

Trainer-Team

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt, Managementtrainer und Mediator, Mitarbeiter der GRUNDIG AKADEMIE

Kurt Faller

Mediator, Organisationsberater, Coach, Ausbildungsleiter BMA

Heinrich Fiebiger

Dipl. Psychologin, Managementtrainer, Mediator, Lehrtrainer BMA, Mitarbeiter der GRUNDIG AKADEMIE

Dr. Evelin Kroschel-Lobodda

Dipl. Psychologin, Managementtrainerin, Organisationsberaterin, Mediatorin, Lehrbeauftragte an der Ludwig-Maximilian-Universität München

Dr. Cristina Lenz

Rechtsanwältin, Wirtschaftsmediatorin BMA, Lehrtrainerin BMA

Dr. Frank H. Schmidt

Rechtsanwalt, Mediator, Vorstand der Nürnberger Gesellschaft für Mediation, Lehrbeauftragter der Universität Erlangen-Nürnberg

Edith Zwahlen

Dipl.-Mediatorin SDM, Wirtschaftsmediatorin, Managementtrainerin

Ausbildungsleitung:

Gerhard Altmann, Kurt Faller, Dr. Frank H. Schmidt

Wirtschaftsmediation I – Grundausbildung

Termine

Frühjahr 2009

Teil 1: 12.02. - 14.02.2009

Teil 2: 05.03. - 07.03.2009

Herbst 2009

Teil 1: 17.09. - 19.09.2009

Teil 2: 15.10. - 17.10.2009

Frühjahr 2010

Teil 1: 28.01. - 30.01.2010

Teil 2: 11.03. - 13.03.2010

Herbst 2010

Teil 1: 16.09. - 18.09.2010

Teil 2: 14.10. - 16.10.2010

Dauer

6 Tage

Preis

€ 2.100 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer-Team

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt, Managementtrainer und Mediator, Mitarbeiter GRUNDIG AKADEMIE

Dr. Evelin Kroschel-Lobodda

Dipl. Psychologin, Managementtrainerin, Organisationsberaterin, Mediatorin, Lehrbeauftragte an der Ludwig-Maximilian-Universität München

Dr. Frank H. Schmidt

Rechtsanwalt, Mediator, Vorstand der Nürnberger Gesellschaft für Mediation, Lehrbeauftragter der Universität Erlangen-Nürnberg

Zielgruppe

Personalverantwortliche, Unternehmer, Projektmanager, Betriebsräte, Trainer, Moderatoren, Juristen

Ziele

Die Qualität des betrieblichen Konfliktmanagements ist ein wesentlicher Faktor, mit dem Unternehmen Wettbewerbsvorteile gewinnen können. Unsere Fortbildung richtet sich an Personen, die mit diesen Gegebenheiten vertraut sind und verstärkt kooperative Verfahrensweisen der Konfliktlösung einsetzen wollen. Die Professionalisierung erfordert eine effiziente Form der Ausbildung. Wir möchten Ihnen eine spezifische, kompakte und hochwertige Qualifikation vermitteln.

Methoden

Die Fortbildung verknüpft theoretisches Wissen und Training. Sie ist anwendungs- und erfahrungsorientiert und ermöglicht den Teilnehmern Phasen der Erprobung. Wesentliche Methoden sind: Theorievortrag, Kleingruppenarbeit, Moderation, Erarbeiten von Praxisbeispielen, Rollenspiele, Feedback und systemische Aufstellung.

Schwerpunkte

Allgemeine Einführung in die Mediation

- Was ist Mediation?
- Vergleich zu herkömmlichen Verfahren der Konfliktlösung
- Rolle und Selbstverständnis des Mediators

Anwendungsbereiche in der Wirtschaft

- Konflikte in Unternehmen
 - In und zwischen Abteilungen
 - Mobbing
 - Betriebsrat – Geschäftsleitung
 - Interkulturelle Konflikte in Unternehmen
- Konflikte zwischen Unternehmen
- Konflikte zwischen Unternehmen und Kunden

Vorteile von Mediationsverfahren

- Kosten und Zeit
- Verbesserte Geschäftsbeziehungen
- Gegenwarts- und Zukunftsorientierung
- Verringerung der „Inneren Kosten“

- Vorrang unternehmerischer Zielsetzungen
- Eigene Entscheidungskompetenz

Das Mediationsverfahren

- Vorbereitungsphase
- Einführung und Vereinbarung der Regeln und des Vorgehens
- Darstellung des Konfliktes durch die Parteien
- Hintergrund- und Interessenklärung
- Objektive Klärung von Zweifelsfragen
- Gemeinsame Suche nach Problemlösungen
- Auswahl zwischen möglichen Problemlösungen
- Formulierung von möglichen Problemlösungen
- Formulierung und rechtliche Gestaltung einer Einigung
- Unterzeichnung
- Vereinbarung hinsichtlich des weiteren Vorgehens

Fähigkeiten und Methoden des Mediators

- Fähigkeit zur Vertrauensbildung
- Souveränes Umgehen mit Angriffen und Blockaden
- Fähigkeit, eine entspannte und kreative Atmosphäre zu entwickeln
- Prozess-Sicherheit bei der Analyse der Interessen
- Methoden
 - Kontextveränderungsstrategien
 - Moderation
 - Integrative Gesprächsführung
 - Systemische Aufstellung

Einführung in die Konfliktdiagnose

- Verhaltensdisposition im Konflikt
- Konfliktarten
- Konfliktverläufe und Eskalationsstufen
- Lösungsstrategien
- Konfliktfelder in Unternehmen
- Konflikttraster

Implementierung im betrieblichen Alltag

- Deutsche und amerikanische Modelle
- Strategien der Implementierung
- Entwicklung eines Ideenpools

Ausblick – Konfliktdesign

Konfliktlösungssysteme als Chance, die „inneren Kosten“ von Konflikten zu senken.

Wirtschaftsmediation II – Komplexe Situationen und Skills des Mediators

Termine

Frühjahr 2009

Teil 1: 02.04. – 04.04.2009
Teil 2: 08.05. – 09.05.2009
Teil 3: 18.06. – 20.06.2009

Herbst 2009

Teil 1: 19.11. – 21.11.2009
Teil 2: 11.12. – 12.12.2009
Teil 3: 21.01. – 23.01.2010

Frühjahr 2010

Teil 1: 15.04. – 17.04.2010
Teil 2: 07.05. – 08.05.2010
Teil 3: 10.06. – 12.06.2010

Dauer

8 Tage

Preis

€ 2.600 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer-Team

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt Managementtrainer und Mediator, Mitarbeiter GRUNDIG AKADEMIE

Edith Zwahlen

Dipl.-Mediatorin SDM, Wirtschaftsmediatorin, Managementtrainerin

Dr. Frank H. Schmidt

Rechtsanwalt, Mediator, Vorstand der Nürnberger Gesellschaft für Mediation, Lehrbeauftragter der Universität Erlangen-Nürnberg

Zielgruppe

Teilnehmer der Grundausbildung oder Personen mit vergleichbaren Kenntnissen, Personalverantwortliche, Unternehmer, Unternehmensberater, Projektmanager, Betriebsräte, Trainer, Moderatoren, Juristen

Vorgehensweise

Stark fallorientierte Arbeit unter Berücksichtigung von unterschiedlichen

- Anwendungsfeldern
- Handlungsschritten der Mediation
- Konfliktkonstellationen

Im Rahmen der kommunikativen Tools werden systematisch Elemente und Werkzeuge der Kommunikationstheorie eingeübt (Skills-Training in einfacheren Gesprächssituationen)

Ziele

- Sichere und professionelle Ausübung der Mediation in der Praxis
- Differenzierung und Vertiefung des Methodenrepertoires
- Umgehen mit komplexen Settings
- Fähigkeit zum Umgang mit Widerständen und Schwierigkeiten
- Sicherheit in der vertraglichen Gestaltung
- Hohe Selbstwahrnehmung hinsichtlich des eigenen Konfliktverhaltens (Stärken, Schwächen, Präferenzen)
- Sichere Verwendung kommunikationspsychologischer Tools
- Selbstständigkeit und Selbstvertrauen als Mediator

Schwerpunkte

Fallarbeit in komplexen Situationen

Fallarbeit mit intensiver Einübung von Gesprächstechniken wie z.B.

- Zuhörtechniken
- Stille, Abwarten, Raum geben
- Echofragen
- Drastifizieren und Pointieren
- Inhalte konstruktiv umdeuten
- Ideen finden
- Inhalte strukturieren

Kommunikative Tools für Mediatoren I

- Grundmodelle der Kommunikation: SIE, 4-Ohren-Modell, Kommunikative Ebenen der Transaktionsanalyse
- Rapport herstellen / Pacing und Leading / Allparteilichkeit und Neutralität
- Aktives Zuhören: Zusammenfassen, Paraphrasieren, Strukturieren, Widersprüche benennen
- Offene und geschlossene Fragen
- Ressourcenorientierte Fragetechniken
- Techniken des Reframing: Äußerungen neutral bzw. positiv umdeuten

Kommunikative Tools für Mediatoren II Klärungshilfe

- Klärung verborgener und unveröffentlichter Konflikthalte
- Zwecke der Klärungshilfe: Äußerungen und Inhalte verdeutlichen
- Verzerrte Kommunikation
- Körpersprache
- Schlüsselsätze und Metaphern

Strategien der Klärungshilfe

- Doppeln / Verbalisieren
- Vertiefendes Doppeln (mit eingehenden Übungen)

Die Interaktion der Parteien in der Mediation

- Wahrnehmung, Perspektive und Interpretation
- Wahrnehmungsverzerrungen und Spiegelbilder
- Perspektivenwechsel ermöglichen
- Anerkennung von unterschiedlichen „Wirklichkeiten“
- Kontrollierter Dialog zur Wiedergewinnung des wechselseitigen Verständnisses

Mediation in komplexen Settings

- Mediation zwischen Gruppen
- Gruppenstrukturen und Gruppendynamik, ihre Bedeutung für die Mediation
- Mediation in Situationen des Ungleichgewichts
- Mediation in Mobbing-Situationen

Wirtschaftsmediation III – Mediation in und zwischen Unternehmen

Termine

Frühjahr 2009:

Teil 1: 19.02. – 21.02.2009
Teil 2: 19.03. – 21.03.2009
Teil 3: 22.04. – 25.04.2009

Herbst 2009

Teil 1: 10.09. – 12.09.2009
Teil 2: 08.10. – 10.10.2009
Teil 3: 11.11. – 14.11.2009

Frühjahr 2010

Teil 1: 25.02. – 27.02.2010
Teil 2: 15.04. – 17.04.2010
Teil 3: 16.06. – 19.06.2010

Dauer

10 Tage, 1 Tag zusätzlich für Prüfung

Preis

€ 3.300 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken
zzgl. € 200 für die Teilnahme an der Prüfung

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer-Team:

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt, Managementtrainer und Mediator, Mitarbeiter GRUNDIG AKADEMIE

Edith Zwahlen

Dipl.-Mediatorin SDM, Wirtschaftsmediatorin, Managementtrainerin

Dr. Cristina Lenz

Rechtsanwältin, Wirtschaftsmediatorin BMWA, Lehrtrainerin BMWA

Dr. Frank H. Schmidt

Rechtsanwalt, Mediator, Vorstand der Nürnberger Gesellschaft für Mediation, Lehrbeauftragter der Universität Erlangen-Nürnberg

Zielgruppe

Führungskräfte, Berater, Trainer und Mediatoren

Hintergrund und Ziele

In diesem dritten Teil der Ausbildung werden detailliert spezifische Probleme der Anwendung von Mediation in verschiedenen ökonomischen Feldern betrachtet. Ein Teilmodul beschäftigt sich mit der innerbetrieblichen Implementierung von Mediation, insbesondere mit der Konzeption und Einführung von Konfliktmanagementsystemen. Ein zweiter Teil durchleuchtet die Einsatzmöglichkeiten von Mediation in den Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen oder zwischen Geschäftsbereichen in großen Unternehmen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses dritten Moduls sind zudem mit Mediation verbundene Rechtsfragen und die Einübung der zumeist eher vernachlässigten Abschlussequenzen der Mediation. Die Teilnehmer werden außerdem auf die für die Zertifizierung notwendigen Falldokumentationen vorbereitet.

Methoden

Theorievortrag, Kleingruppenarbeit, Moderation und Rollenspiele, Fallarbeit an Projekten aus Ihrem Arbeitsumfeld und Supervision.

Schwerpunkte

Rechtsfragen, Einbindung von Rechtsanwälten, Abschluss der Mediation

- Umgang mit objektiven Zweifelsfragen
- Die Rolle des Rechts in der Mediation
- Umgang mit rechtlichen Zweifelsfragen
- Durchsetzbarkeit von Mediationsvereinbarungen
- Veränderungen der Konstellation durch die Hinzuziehung von Rechtsanwälten, Beratern und Gutachtern
- Mediationsstile: Reflexion über das eigene Handeln als Mediator
- Techniken des Abschlusses einer Mediation: Bewertung von Lösungsoptionen, Erstellen des Memorandums
- Management der Mediation
 - Haftungs- und Versicherungsfragen
 - Honorarfragen
 - Marketing für Mediationsleistungen

Die Integration der Mediation in die Konfliktlösung der Unternehmen, Mediation im Unternehmen

- Konflikte in Organisationen / Organisation als Konflikt

- Konfliktkonstellationen in Unternehmen
- Formen der Bearbeitung und Konfliktkosten
- Konfliktbearbeitung in Organisationen
 - Systemadäquate Settings
 - Mediator, Coach und Systemdesigner
 - Interne und externe Mediatoren
 - Mediation mit großen Teilnehmergruppen
- Implementierung von Konfliktmanagementsystemen
 - Ressourcenorientiertes Vorgehen
 - Umgehen mit Widerständen
 - Phasen der Implementierung von Konfliktmanagementsystemen

Supervision und Vorbereitung der Falldokumentationen

Mediation zwischen Unternehmen – Besondere Anforderungen

- Die Pre-Mediation im Unternehmensbereich
 - Wie baue ich die Business-to-Business-Mediation geschickt auf?
 - Mediationsklauseln
 - Rolle des Case-Developers und Prozessproviders
- Gegenstände der Mediation zwischen Unternehmen
- Richtiger Umgang mit den verschiedenen Verhandlungs- und Gesprächstypen
- Notwendigkeit der Einbeziehung Dritter und Setting
 - Externe Berater
 - Mitarbeitervertretung, Vorgesetzte etc. Konflikte in größeren Projekten
 - Rollen der Teammitglieder
 - Einbindung mediatorischer Elemente im Projektmanagement
- Möglichkeiten und Vorgehen bei der Shuttle-Diplomatie
- Fallbeispiele

Prüfung (1 Tag): Vorstellung von Mediationsfällen

Die Prüfung wird in einer größeren Gruppe (6-8 Teilnehmer) durchgeführt. Die Teilnehmer stellen dabei einen von ihnen betreuten Mediationsfall vor. Sie diskutieren spezifische Handlungsprobleme und schwierige Situationen im Mediationsprozess. Sie stellen Leitlinien ihrer Arbeit dar. Diese Präsentation wird intensiv im Kreis der Kollegen besprochen. Die betreuenden Trainer geben ein detailliertes Feedback (mit genauen persönlichen Entwicklungsvorschlägen).

Systemdesign – Die Einführung von Konfliktmanagementsystemen

Termine

Termin auf Anfrage

Dauer

8 Tage

Preis

€ 2.800 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer

Kurt Faller

Mediator, Organisationsberater, Coach, Ausbildungsleiter BMWA

Zielgruppe

Führungskräfte, Berater, Trainer und Mediatoren, die sich zum Systemdesigner weiter qualifizieren wollen

Hintergrund und Ziele

Nicht der Konflikt ist das Problem, sondern die Art und Weise, wie wir damit umgehen – das ist der Grundgedanke des Systemdesigning – der Entwicklung von Konfliktmanagementsystemen in Organisationen und Unternehmen.

Entstanden aus dem Harvard-Konzept und weiterentwickelt durch Elemente von Mediation, Konfliktcoaching und systemischer Organisationsentwicklung bietet das Training Anleitungen und Instrumente, um Konfliktmanagementsysteme für die eigene Organisation und Settings für unterschiedliche Konfliktbearbeitungen zu entwerfen und umzusetzen.

Ziel ist, die Konfliktkosten in Organisationen zu senken und systemadäquate Formen zu finden, um auftretende Konflikte schnell und konstruktiv zu lösen.

Methoden

Theorievortrag, Kleingruppenarbeit, Moderation und Rollenspiele.

Fallarbeit an Projekten aus Ihrem Arbeitsumfeld und Supervision.

Schwerpunkte

Konflikte in Organisationen – Organisation als Konflikt

- Typische Konfliktkonstellationen in Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden
- Instrumente zur Berechnung der Konfliktkosten
- Analyse bestehender Formen der Konfliktbearbeitung
- Vermittlung und Verhandlung als Wege zur Senkung der Konfliktkosten

Konfliktbearbeitung in Organisationen

- Techniken der Konfliktbearbeitung in Gruppen und Organisationsstrukturen
- Die Rollen als Mediator, Konfliktcoach und Systemdesigner im Prozess der Bearbeitung von Konflikten
- Interne und externe Mediation
- Entwicklung von Mediationsplänen

Konfliktmanagement im System und als System

- Entwicklung von systemadäquaten Settings zur Konfliktintervention
- Erarbeitung von präventiven Maßnahmen zur Konfliktvermeidung
- Training und Coaching zur Stärkung der Konfliktfähigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften
- Entwerfen von Konfliktmanagementsystemen mit dem „Hexagon konstruktiver Konfliktbearbeitung“

Implementierung von Konfliktmanagementsystemen

- Ressourcenorientiertes Herangehen bei Veränderungen im Konfliktmanagement
- Klärung der Rahmenbedingungen und der Rollen
- Umgang mit Widerstand
- Phasen der Implementierung von Konfliktmanagementsystemen

Systemische Organisationsentwicklung

Termine

Nürnberg

Frühjahr 2009

- Teil 1: 06.03. – 07.03.2009
- Teil 2: 23.04. – 25.04.2009
- Teil 3: 16.06. – 20.06.2009
- Teil 4: 21.07. – 25.07.2009
- Teil 5: 08.09. – 12.09.2009
- Teil 6: 18.11. – 21.11.2009

Herbst 2009

- Teil 1: 25.09. – 26.09.2009
- Teil 2: 05.11. – 07.11.2009
- Teil 3: 01.12. – 05.12.2009
- Teil 4: 12.01. – 16.01.2010
- Teil 5: 09.03. – 13.03.2010
- Teil 6: 21.04. – 24.04.2010

Frühjahr 2010

- Teil 1: 05.03. – 06.03.2010
- Teil 2: 06.05. – 08.05.2010
- Teil 3: 15.06. – 19.06.2010
- Teil 4: 20.07. – 24.07.2010
- Teil 5: 28.09. – 02.10.2010
- Teil 6: 10.11. – 13.11.2010

Hamburg

Frühjahr 2009

- Teil 1: 27.04. – 28.04.2009
- Teil 2: 07.05. – 09.05.2009
- Teil 3: 30.06. – 04.07.2009
- Teil 4: 01.09. – 05.09.2009
- Teil 5: 27.10. – 31.10.2009
- Teil 6: 25.11. – 28.11.2009

Frühjahr 2010

- Teil 1: 16.04. – 17.04.2010
- Teil 2: 27.05. – 29.05.2010
- Teil 3: 29.06. – 03.07.2010
- Teil 4: 31.08. – 04.09.2010
- Teil 5: 05.10. – 08.10.2010
- Teil 6: 24.11. – 27.11.2010

Dauer

24 Tage

Preis

€ 7.800 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer-Team

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt
Managementtrainer und Mediator

Kurt Faller

Coach, Organisationsberater und Mediator

Schäffenacker Melanie

systemische Beraterin, Therapeutin und Sozialwissenschaftlerin

Dr. Evelin Kroschel-Lobodda

Dipl. Psychologin, Managementtrainerin, Organisationsberaterin, Mediatorin

Horst Rölz

Organisationsentwickler, Managementtrainer

Prof. Dr. Jürgen Sandmann

Trainer, Bildungs- und Organisationsberater

Zielgruppe

Personalverantwortliche, Führungskräfte, Trainer, Geschäftsführer, Organisationsfachleute, Personen, die Veränderungsprozesse mitgestalten

Ziele

Sie können

- zentrale Instrumente der Organisationsdiagnose und -entwicklung benutzen
- Visionen und Leitgedanken für ein Unternehmen entwickeln
- systemisch Organisations-Prozesse analysieren und steuern
- gute und tragfähige Kontakte zum Klientensystem herstellen
- Handlungsalternativen aufzeigen und entwickeln
- Verbündete und Unterstützer gewinnen
- die vorhandenen Potenziale und Ressourcen optimal einsetzen
- persönliche Verfahrenssicherheit im Beratungsprozess gewinnen
- Konflikte transformativ für das Unternehmen nutzen
- Sicherheit im Umgang mit Situationen des Umbruchs gewinnen
- das eigene Berater-Handeln selbstkritisch reflektieren

Schwerpunkte

Teil 1

Einführung: Grundlagen der Organisationsentwicklung Potenziale und Profile

- Persönliche Ziele und Visionen für die eigene persönliche Entwicklung
- Analyse von Ressourcen, Potenzialen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Die Rolle als Prozessberater und Organisationsentwickler
- Eigene Prozessberater-Kompetenzen, Ein-

stieg in die systemische Prozessberatung und OE

- Theoretische Grundlagen und Grundbegriffe
- Die Philosophie der Organisationsentwicklung
- Ablauf eines OE-Prozesses
- Exemplarische Darstellung eines OE-Prozesses

Teil 2

Ausgewählte Instrumente der Organisationsentwicklung

Strategien von Veränderungsprozessen

- Top-down-Strategie
- Bottom-up-Strategie
- Andere Vorgehensstrategien

Vorgehensweise bei systematischen Veränderungsprozessen

- Problemerkennung
- Daten-Sammlung
- Organisationsdiagnose
- Einbindung der Betroffenen
- Maßnahmenplanung
- Maßnahmen und Interventionen durchführen

Erfolgskontrolle mit den Betroffenen

Wichtige Instrumente der Organisationsdiagnose (Überblick)

- Betriebliche Beobachtungen und Dokumentenanalyse
- Durchführung von Befragungen – Diagnostische Sitzungen
- Projektive Verfahren – systemische Analyseverfahren

Wichtige Instrumente der Intervention in Organisationsprozessen

- Interventionen auf der individuellen Ebene (Hinweise)
- Interventionen auf der interpersonellen und Teamebene (z.B. Rollen-Analyse, Teamentwicklung)
- Interventionen auf der Abteilungs- und Organisationsebene (z.B. Qualitätszirkel)
- Fallarbeit

Teil 3

Prozessberatung – Beratungsprozess: Formen der Beratung und systemisches Vorgehen

Begriff und aktuelle gesellschaftliche / wirtschaftliche Bedeutung von Beratung

- Beratung als Profession in PE, TE und OE

- | Funktion von Beratung im Projektmanagement
- | Beratung in Abgrenzung zu Supervision, Mediation und Moderation
- | Stufen der Beratungskompetenz
- | Grundbegriffe des systemischen Denkens und Konsequenzen für das Beraterhandeln
- | Initiieren von Beratungsprozessen und ihr Abbruch
- | Potenzial- und lösungsorientiert Intervenieren: auf den unterschiedlichen System-Ebenen

Phasen des Beratungsprozesses mit spezifischen Beratungsaufgaben, Vorgehensweisen und „Fallstricken“

- | Phasen des Beratungsprozesses: Problemerkennung, Auftragsklärung, Problemlösung, Problemlösung, Überprüfung der Ergebnisse
- | Phasen von Veränderungsprozessen
- | Veränderungsfahrplan und Unternehmensprozessur

Dimensionen der Beratungsqualität

- | Chancen und Risiken für interne / externe Berater
- | Persönlichkeits- und Personalentwicklung: Karriereanker und MBTI
- | Teamentwicklung und Teamberatung: soziometrische Verfahren, Teamdiagnosen, Fallen in der Teamentwicklung
- | Organisationsentwicklung: Ebenen der Organisation,
- | Rad des Lernens, mentales Modell

Teil 4

Persönliche Prozess- und Verfahrenssicherheit in der Organisationsberatung

Als Organisationsentwickler müssen wir uns offen auf einen Prozess einlassen können. Dies erfordert hohes Selbstbewusstsein und große Wahrnehmungs- und Kontaktfähigkeit. Unsere Wahrnehmung und unser Handeln wird normalerweise stark von unserem Lebensskript und unseren Glaubenssätzen gesteuert.

Diese Intensivwoche dient vor allem der Selbsterfahrung, dem Kennen lernen der eigenen steuernden Mechanismen und den Möglichkeiten ihrer Veränderung.

Prozess- und Verfahrenssicherheit in der Beratung

- | Die Person der Beraters in der Beratungssituation
- | Differenzierte Selbstwahrnehmung und Selbstdarstellung
- | Selbstanalyse als Instrument der Fremdeinschätzung
- | Rapport und Vertrauen herstellen
- | Kontaktwiderstände in der Beratung

- | Toxische und nährnde Felder in der Beratung
- | Umgang mit Widerständen der Klienten
- | Innere Antreiber und hemmende Faktoren
- | Interessen und Motive des Klienten in der Beratung
- | Lebensskript
- | Erfolgsstrategien und Glaubenssätze als Verstärker
- | Persönliches Wachstum und Weiterentwicklung
- | Was ist das Spezifische am systemischen Ansatz in der Organisationsberatung / Was unterscheidet ihn vom traditionellen Verfahren?

Systemische Organisationsaufstellungen (mit intensiver Erprobung)

Systemische Organisationsberatung

Teil 5

Betriebliche Konfliktlösung als Teil der Organisationsentwicklung / Die Arbeit mit Großgruppen und Organisationen

Moderation als zentrales Instrument der OE

- | Anwendung der Moderation in der Organisationsentwicklung
- | Ziele und Prinzipien der Moderation
- | Grundtechniken der Moderation
- | Der Moderationsprozess in seiner Gesamtheit

Umgang mit Konflikten/ Konfliktlösungssysteme als Teil von OE

- | Diagnose und Zustandsbeschreibung von Konflikten
- | Destruktives Potenzial von Konflikten (Entwicklungspotenzial von Konflikten)
- | Strategien des Umgangs mit Konflikten
 - Einzelgespräche
 - Mediation
 - Pendeldiplomatie

Betriebliche Konfliktlösungssysteme als Teil der OE

Loyalitäten und Konflikte des Beraters

Arbeit mit Großgruppen

- | Veranstaltungsformen mit Großgruppen
- | Modellhafte Abläufe von Open-space / Großgruppen-Moderation / Zukunftswerkstatt
- | Gestaltung von Verläufen, Spannungsbogen
- | Wann sind Großgruppen-Veranstaltungen in der Prozessbegleitung indiziert?
- | Andere Methoden der Großgruppenarbeit (Summit u.a.)

Schwierigkeiten der Implementierung von Organisationsentwicklungs- und Konfliktmanagementsystemen

Das Umgehen mit Widerständen / Durchsetzungsstrategien

Teil 6

Fallarbeit, Nachträge und Evaluation

- | Gemeinsame Arbeit an einem konkreten Auftrag
 - Rekapitulation und Gesamtsicht des OE-Prozesses
 - Inhaltliche Nachträge und Wünsche der Teilnehmer
 - Thematische Ergänzungen und Vertiefungen
- | Evaluation der abgeschlossenen Projekte
 - Präsentation des Begleitprojekts
 - Personenbezogenes Assessment
 - Nachhaltiger Transfer /Transfersicherung
- | Evaluation der Ausbildung

Begleitprojekt

Die Ausbildung schließt ein Begleitprojekt mit ein. Über den gesamten Verlauf der Ausbildung hinweg wird dieses – überschaubare – Begleitprojekt initiiert, in eigenen Sitzungen besprochen, in kollegialer Beratung mit Teilnehmern und Trainern des Seminars verfolgt und partiell auch in die inhaltliche Thematik eines Seminars mit eingebunden.

Gerade dieser multiperspektivische Blick von Kollegen aus ganz unterschiedlichen Handlungsfeldern und Lebenswelten ergibt eine Fülle von Anregungen für die eigene Beratungspraxis.

Unser Wunsch ist es deshalb, dass Sie ein konkretes Projekt aus Ihrem Unternehmen in die Ausbildung mitbringen. Dieses wird das Erprobungsfeld sein, in dem Sie die neugewonnenen Erkenntnisse und Kompetenzen in die Tat umsetzen.

Arbeit an Ihrem Kompetenz-Profil

Wir wollen zudem mit Ihnen personenbezogen Ihr Berater-Kompetenzprofil sichten, vorhandene Kompetenzen fortentwickeln, bestehende Defizite und Unsicherheiten analysieren und gemeinsam mit Ihnen daran arbeiten. Diese personenbezogene Kooperation schließt das persönliche Feedback der Trainer, aber auch die Möglichkeit zur individuellen Beratung, zum individuellen Coaching mit ein.

Der fachliche Zuwachs an Know-how wird so verbunden mit Perspektiven und Ideen für die individuelle Weiterentwicklung und für individuelle Change-Prozesse.

Ausbildung zum Business-Coach

Termine

Frühjahr 2009

Teil 1: 12.03. – 14.03.2009

Teil 2: 16.04. – 18.04.2009

Teil 3: 16.05. – 23.05.2009

Teil 4: 18.06. – 20.06.2009

Teil 5: 16.07. – 18.07.2009

Dauer

17 Tage

Preis

€ 5.100 inkl. Lehrmittel, Mittagessen und Getränken, zzgl. Verpflegung und Übernachtung in Italien

Teilnehmerzahl

max. 14 Teilnehmer

Seminarort

München, Teil 3 findet in Italien statt.

Trainerin

Dr. Evelin Kroschel-Lobodda

Dipl. Psychologin, Managementtrainerin, Organisationsberaterin, Mediatorin, Lehrbeauftragte an der Ludwig-Maximilian-Universität München

Zielgruppe

Führungskräfte, Berater, Trainer, Personalentwickler und alle Personen, die sich Coaching-Kompetenzen aneignen wollen

Ziele

Die Ausbildung soll dazu befähigen, in verschiedenen Umfeldern beratend tätig zu sein und die eigene Arbeit auch an harten Faktoren messen lassen zu können. Die Teilnehmer sollen das Coaching für so unterschiedliche Aufträge und Zielsetzungen wie z.B. „Fehlzeitemsenkung“ oder „Produktivitätssteigerung“ oder auch „Persönliche work-life-balance“ einsetzen können. Sie sollen sowohl Einzelcoaching als auch Gruppencoaching durchführen können.

Methoden

Gestalttherapie, Klientenzentrierte Gesprächsführung, Systemische Strukturaufstellungen, NLP, Psychodrama
Alle Methoden sind integriert in einen gestalttherapeutischen Theorie- und Handlungskontext und werden in Kleingruppenarbeit und kollegialem Coaching geübt.

Schwerpunkte

Teil 1

Einführung in das Coaching

In diesem ersten Teil werden wir uns vor allem auch mit den Vorstellungen, Erwartungen und Voraussetzungen, die die einzelnen Teilnehmer mitbringen, auseinandersetzen. Die Methoden werden im Zusammenhang mit dem großen Thema Frustration und Kränkung bearbeitet.

- Die verschiedenen Arten von Coaching
- Einführung in die psychologische Dynamik des Coachingprozesses
- Einführung in die klientenzentrierte Gesprächsführung
- Psychologisches Grundlagenwissen für das Coaching
- Erste Übungen in Gesprächsführung und Problemanalyse

Teil 2

Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung

Den Zusammenhang von Motiven, Wahrnehmungs- und Handlungssteuerung zu erkennen und daraus ein Erkenntnis- und Beratungsinstrument für erfolgreiches Handeln zu entwickeln, ist Ziel dieses Seminars.

- Bedürfnisse und Motive: Warum tut jemand das, was er tut?
- Rache und Sühne in Beziehungen
- Einführung in die Methode der Systemischen Strukturaufstellungen
- Einführung in gestalttherapeutische Methoden
- Übungen zur Motiv-Analyse und zum Erkennen von Selbstsabotage des Klienten

Teil 3

Prozesssicherheit

Unsere Wahrnehmung und unser Handeln ist in hohem Maße unbewußt gesteuert von unseren Lebensskripten und Glaubenssätzen. Im Coaching ist es wichtig, strukturiertes Vorgehen loszulassen und sich ganz offen auf den Prozess einzulassen. Dies erfordert hohe Bewusstheit. Die Woche dient vor allem der Selbsterfahrung und der Erarbeitung des eigenen Lebensskripts, um die eigene Wahrnehmungs- und Kontaktfähigkeit zu steigern.

- Übungen zum Herausarbeiten des Lebensskriptes und der steuernden Glaubenssätze
- Analyse der Wirkung des Skriptes auf die Wahrnehmung der Wirklichkeit
- Verändern von hinderlichen Glaubenssätzen
- Praktisches Arbeiten mit Methoden der Gestalttherapie, des NLP, des Psychodramas und der Systemaufstellungen

Teil 4

Umgang mit Macht und Ohnmacht

Ziel dieses Seminars ist es, verborgene Machtstrukturen sowohl im Klientensystem als auch im eigenen Innensystem erkennen zu können, um typische Fallstricke im Coaching (z.B. sich in die bestehenden Machtstrukturen zu verstricken) vermeiden zu lernen.

- Reflexion des eigenen Verhältnisses zur Macht
- Erfolgreiche und destruktive Formen der Macht
- Gestalttherapeutische und Aufstellungsmethoden zur Analyse und Veränderung von Macht- bzw. Ohnmachtsstrukturen
- Methodisches Üben im kollegialen Coaching

Teil 5

Konfliktmanagement und vitalisierende Kommunikation

Die unterschiedlichen Motivlagen, Sichtweisen und Erfahrungen der verschiedenen Menschen in Organisationen führen zwangsweise zu unterschiedlichen Wirklichkeiten. Ziel dieses Seminars ist die Fähigkeit, bei Konflikten ein Feld schaffen zu können, das anstelle von Blockade und Lähmung kreative und vitalisierende Lösungen ermöglicht.

- Analyse von Konfliktstrukturen
- Die Psychologie der Lähmung und Blockade
- Die Psychologie der Vitalisierung und Kreativität
- Methoden der Mediation
- Üben der verschiedenen Methoden im kollegialen Coaching

■ Aufbauausbildung Coaching

Termine

Teil 1: 26.02. - 28.02.2009
Teil 2: 07.05. - 09.05.2009
Teil 3: 19.09. - 26.09.2009
Teil 4: 10.12. - 12.12.2009
Teil 5: 18.02. - 20.02.2010

Dauer

17 Tage

Preis

€ 5.100 inkl. Lehrmittel, Mittagessen und Getränken, zzgl. Verpflegung und Übernachtung in Italien

Seminarort

München, Teil 3 findet in Italien statt

Trainerin

Dr. Evelin Kroschel-Lobodda

Voraussetzung

Ist die Absolvierung der Grundausbildung zum Business Coach.

Methoden

In dieser Aufbauausbildung werden vor allem die Methoden der Humanistischen

Psychologie (Gesprächstherapie, Gestalttherapie, NLP, Focusing, Psychodrama, Transaktionsanalyse, Systemische Aufstellungen) und die von der Trainerin entwickelten Methoden (Motivdiagnostik, Persönlichkeitsanalyse, Scriptarbeit) in der Praxis geübt. Daneben wird das psychologische Hintergrundwissen erarbeitet, um in den Beratungssituationen entsprechend sicher reagieren zu können.

Parallel zur Fortbildung sind 25 Stunden kollegiales Eigencoaching nachzuweisen sowie 25 Stunden Coaching bei einer Kollegin/einem Kollegen zu leisten (kostenneutral). Darüber hinaus sind kollegiale Supervisionstreffen sowie häusliche Arbeitszeit dringend einzuplanen.

Schwerpunkte

■ Prozesssicherheit im Coaching und in der Beratung

In der sehr praxisorientierten Fortbildung werden folgende Beratungs- und Therapiemethoden intensiv geübt: Gestalttherapeutische Methoden, Klientenzentrierte Gesprächsführung, Systemische Aufstellungen, indirekte Hypnose, Motivsynthese

und Lebensscript-Veränderung nach Dr. Kroschel.

■ Vertiefung der Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung

Bedürfnisse und Motive, Dynamik von Frustration und Kränkung, Strategie der Dynamik-Unterbrechung, Entwicklung von Eigenschaften und Verhaltensmustern, Philosophisches und psychologisches Hintergrundwissen.

■ Lebensscript-Veränderung

Analyse der Wirkung von Lebens-Scripten und -mustern, Herausarbeiten der blockierenden Scriptteile und Erarbeiten der positiven Scriptsätze nach der Methode der Kroschel-Motivsynthese, Implementieren der neuen Lebensscripte auf den unbewussten Ebenen, Nacharbeiten durch Auflösen von Identifikationen und Widerständen

■ Entwicklung von persönlicher Autorität und ethischer Erfolgsfähigkeit

Grammatik der persönlichen Autorität in ihren lehr- und lernbaren Aspekten als Grundlage zur Entwicklung von ethischer Erfolgsfähigkeit als implizites Coachingziel.

Train-the-Trainer

Termine

Frühjahr 2009

Teil 1: 23.04. – 25.04.2009
Teil 2: 18.06. – 20.06.2009
Teil 3: 23.07. – 25.07.2009
Teil 4: 17.09. – 19.09.2009
Teil 5: 15.10. – 17.10.2009

Herbst 2009

Teil 1: 08.10. – 10.10.2009
Teil 2: 05.11. – 07.11.2009
Teil 3: 10.12. – 12.12.2009
Teil 4: 21.01. – 23.01.2010
Teil 5: 04.03. – 06.03.2010

Dauer

15 Tage

Preis

€ 4.500 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Trainer-Team

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt, Managementtrainer, Ausbildungsleitung

Dr. Jens Heinecke

Pädagoge, Trainer, Coach und Lehrtrainer

Corinna Siegle

Dipl. Betriebswirtin, Dipl. Kauffrau, Managementtrainerin, NLP-Trainerin

Zielgruppe

Personen, die in Training und Wissensvermittlung tätig werden wollen, Trainer, Fachdozenten, Produkttrainer, Kundenbetreuer und Ausbildungsleiter

Ziele

Die Teilnehmer erwerben Kenntnisse über

- den aktuellen Forschungsstand der Didaktik, Lernpsychologie und Lernbiologie
- die Grundlagen der Pädagogik insbesondere unter dem Aspekt ganzheitlichen Lehrens und Lernens

Sie eignen sich Fähigkeiten und Kompetenzen auf folgenden Gebieten an:

- Unterrichtseinheiten planen und konzipieren
- Methoden und Prinzipien der Wissensvermittlung auswählen und anwenden
- Trainings prozessual gestalten und verändern
- Wissens- und Erfolgstransfer sichern
- Didaktische Materialien/Spiele

Methoden

In der Ausbildung wechseln die Demonstrationen der verschiedenen Methoden, deren Reflexion, das Training der Techniken in Kleingruppen und die eigene Präsentation ab. Die Zeit zwischen den Ausbildungsphasen dient der Erprobung der Methoden im jeweiligen Berufsfeld.

Neben dem Training der ganzheitlichen Lehr- und Lernmethoden steht die Entwicklung des persönlichen Potenzials, die Stärkung der eigenen sozialen und kommunikativen Kompetenzen im Mittelpunkt. Methoden der humanistischen Psychologie, von NLP, der Transaktionsanalyse und der Suggestopädie fließen mit ein.

Abschluss

Präsentation einer selbständig erarbeiteten Trainingseinheit bzw. einer Seminar-Konzeption mit Videoaufzeichnung und umfangreichem Feedback von Gruppe und Trainer.

Schwerpunkte

Teil 1

Grundlagen des Trainings / Trainerstile

- Didaktische Funktionen und Prinzipien
- Zielgruppe definieren, Lernziele formulieren, Seminarconcept skizzieren, Methoden auswählen
- Didaktische Materialien
- Rahmenconcept und Trainerleitfaden
- Unterschiedliche Trainingstypen und ihre Anforderungen
- Seminartypen, Workshop, Prozessbegleitung, Ausbildungen
- Die Trainerpersönlichkeit – Lerngruppe
- Trainer-Stile
- Anforderungsprofil des Business-Trainers

Teil 2

Erwachsenengerechtes Lernen / Konstellationen des Trainings

- Grundlagen der Lernpsychologie und Lernbiologie
- Lerntypen und Wahrnehmung
- Lernen mit allen Sinnen
- Zum Verhältnis von Anspannung und Entspannung im Training
- Lernblockaden / Abbau von Lernblockaden
- Umweltfaktoren von Training und Seminaren / Attraktive Lerngestaltung
- Alternative Lernformen
- Spezifika des Outdoor-Trainings
- Selbstreflexion und Verortung

Teil 3

Moderation und Präsentation im Training

- Rhetorik und Persönlichkeit
 - Lampenfieber – Ursache und Wirkung
 - Körpersprache
 - Der Vortrag – die Vorbereitung
- Moderations- und Präsentationstechniken
- Medieneinsatz
- Was zeichnet einen Moderator aus?
- Probleme und Konflikte erkennen
- Diskussionsabläufe und Inhalte verdichten
- Umgang mit Störungen
- Ablauf einer moderierten Arbeitssitzung
- Aktives Zuhören – Feedback – Blitzlicht

Teil 4

Kommunikation und Konflikte im Seminar

- Konfliktverhalten
- Umgang mit schwierigen Seminarsituationen
- Umgang mit Stress
- Stressbewältigung
- Widerstände abbauen
- Das Denken kontrollieren und auf positive Einstellung lenken
- Gewaltfreie Kommunikation – Möglichkeiten und Grenzen
- Disziplin und Motivation
- Selbstökologie

Teil 5

Unterrichtseinheiten planen und konzipieren

- Ausarbeitung eines Seminarconceptes
- Seminar-Aufbau und Seminar-Dramaturgie
- Methodenvielfalt als Erfolgsgarant
- Die Gestaltung von Seminarunterlagen
- Ergänzende Methoden und Techniken der Wissensvermittlung
- Präsentation einer Trainingseinheit bzw. eines Seminarconceptes
- Fallorientierte Besprechung

Coaching

Wir bieten jedem Teilnehmer Einzelcoaching an. Er erhält individuelles Feedback und reflektiert sein persönliches Entwicklungspotenzial.

Termin und Preis nach Vereinbarung.

Firmeninterne Ausbildung "Train The Trainer":

Sie haben eine große Vertriebsmannschaft und wollen diese intern von eigenen Trainern schulen lassen. Sie wollen eine neue Führungskultur implementieren und benötigen dazu intern eine Reihe von Multiplikatoren, die Leitsätze und Konzepte ins gesamte Management transportieren. Sie haben einen Stamm von Produkttrainern für Kundens Schulungen und wollen diesen auf den neuesten methodischen Stand bringen.

Natürlich bieten wir unsere TTT-Schulungen auch für diese firmeninternen Herausforderungen an. Diese werden dann auf Ihr Handlungsproblem und Ihren Bedarf zugeschnitten.

Die hier ausgeschriebene Basis-Struktur wird ergänzt durch Module, die sich beziehen auf spezifische pädagogische und adressatenbezogene Herausforderungen etwa für den Produkttrainer, den Vertriebs- oder den Führungstrainer. Auch unser Trainer-Stamm wird komplettiert durch zusätzliche Trainer mit intensiven Erfahrungen in den beschriebenen Feldern.

Prozessmanagement

Die Verbesserung der Unternehmensleistung in Bezug auf Flexibilität, Qualität und Effizienz ist ein entscheidender Erfolgsfaktor vieler Unternehmen, die sich in einem harten Wettbewerb um Kunden und Märkte befinden. Die Leistung eines Unternehmens ist das Ergebnis seiner Prozesse, denn in den Prozessen wird die Wertschöpfung für die Kunden erbracht. Prozesse und Prozessmanagement sind daher wichtige Struktur- und Führungselemente einer erfolgreichen Organisation. Eine konsequente Umsetzung dieser Erkenntnisse bedingt allerdings einen Wandel des Unternehmens von einer Abteilungs- und Funktionsorientierung zu einer Prozessorientierung. Klassische Prozesse sind bereichsübergreifende Handlungsketten die quer durch die Funktionen der Organisation laufen. Diese Prozesse müssen über die ganze Kette hinweg

einheitlich gesteuert werden und bedingen daher eine eigene Führungsrolle, den Prozessmanager.

Die Einführung von Prozessmanagement bedeutet eine Umorientierung der Organisation von reiner Funktionsteilung hin zu funktionsübergreifenden Ausführungsketten. Damit wird eine spezielle Form der übergreifenden Steuerung von Prozessen notwendig.

Prozessmanagement bedeutet keine statische Ablaufsteuerung einer Handlungskette sondern ständige Anpassung der Arbeitsabläufe und ständige Verbesserung der Leistung. Hinzu kommt eine schwierige Führungsposition des Prozessmanagers, die fachliche Eingriffe in die Arbeit von Abteilungen und Funktionen bedingt.

Kreislauf des Prozessmanagement

- Prozesse definieren
- Kundenerwartungen identifizieren
- Prozesse erfassen und beschreiben
- Leistung der Prozesse messen
- Ziele setzen
- Prozesse analysieren
- Verbesserungen entwickeln
- Verbesserungen umsetzen
- Verbesserungen verankern

Trainerteam

Horst Haller

Dipl.-Kfm. Systemischer Berater, Managementtrainer und Coach

Herbert Roden

Diplom Ingenieur Elektrotechnik, Sicherheitsingenieur, Master Black Belt

Dr. Jutta Illert

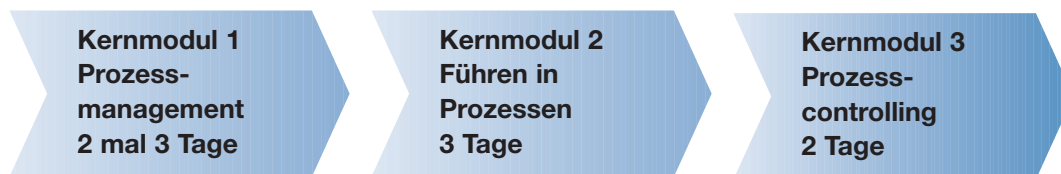
Dipl. Politologin, Dr. Phil., Systemische Organisationsberaterin und Six Sigma Trainerin

Prozessmanager GRUNDIG AKADEMIE

Die GRUNDIG AKADEMIE hat einen Ausbildungsgang modular zusammengestellt, der alle wichtigen Aspekte des Prozessmanagement inhaltlich abdeckt.

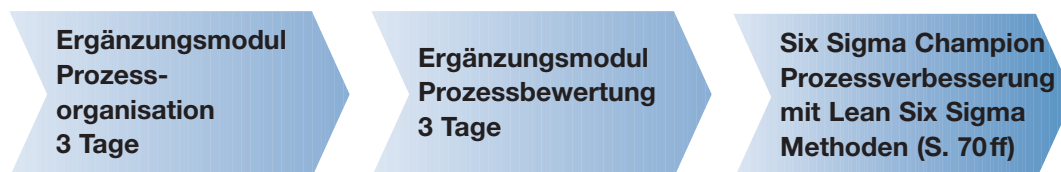
Teilnehmer, die die Ausbildung besucht haben und die zusätzlich eine von unserem Expertenteam bewertete Prozessarbeit geleistet haben, erhalten die Zertifizierung zum: Prozessmanager GRUNDIG AKADEMIE

Zertifizierter Prozessmanager GRUNDIG AKADEMIE



Prozessmanagement Praxis (Erfahrungen mit einer eigenen Aufgabe)

Prozessmanagement Ergänzungsmodule



Die Ergänzungsmodule sind von uns empfohlene Qualifizierungen für bestimmte Ziele bei der Einführung oder Verbesserung von Prozessmanagement im Unternehmen.

Zertifizierter Prozessmanager GRUNDIG AKADEMIE

Termine

Nürnberg

Frühjahr 2009

Kernmodul 1

Teil 1: 22.04. – 24.04.2009

Teil 2: 20.05. – 22.05.2009

Kernmodul 2

24.06. – 26.06.2009

Kernmodul 3

16.07. – 17.07.2009

Herbst 2009

Kernmodul 1

Teil 1: 21.10. – 23.10.2009

Teil 2: 23.11. – 25.11.2009

Kernmodul 2

13.01. – 15.01.2010

Kernmodul 3

04.03. – 05.03.2010

Hamburg

Herbst 2009

Kernmodul 1

Teil 1: 07.09. – 09.09.2009

Teil 2: 07.10. – 09.10.2009

Kernmodul 2

18.11. – 20.11.2009

Kernmodul 3

14.01. – 15.01.2010

Dauer

11 Tage

9:00 – 17:00 Uhr

Preis

€ 4.950 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte aus allen Bereichen, die im Unternehmen für Prozesse verantwortlich sind oder an deren Gestaltung/Verbesserung arbeiten.

Methoden

Vortrag, Erfahrungsaustausch, Fallstudien

Kernmodul 1 Prozessmanagement

Die Qualifizierung ist in Form von zwei Trainingsblöcken mit eingeschobener einmonatiger Praxisphase konzipiert. Die Teilnehmer erfahren im ersten Trainingsblock einen vollständigen Überblick über alle Aspekte des Prozessmanagements. Sie suchen sich für die Praxisphase ein passendes Arbeitsthema aus, das sie innerhalb eines Monats realisieren möchten. Im zweiten Trainingsblock diskutieren die Teilnehmer über ihre Erfahrungen. Passend zu den Teilnehmerthemen werden theoretische Vertiefungen geboten.

Ziele

Die Teilnehmer kennen die grundlegenden Anforderungen eines modernen Prozessmanagement. Sie verstehen das neue „prozesshafte“ Denken und kennen die damit verbundenen Vorteile, aber auch die zu erwartenden Widerstände in der Organisation. Die Werkzeuge und Aktionen zu jeder Stufe des Prozesszyklus werden verstanden und können angewendet werden. Die Messung der Prozessleistung über Performance-Indikatoren ist ihnen ebenso vertraut wie die Steuerung und Koordinierung funktionsübergreifender Teams. Die Teilnehmer sind in der Lage, wirkungsvolle Aktionen zur Prozessverbesserung zu planen und zu verwirklichen. Sie haben erste praktische Erfahrungen mit ausgesuchten Aspekten des Prozessmanagement gesammelt.

Schwerpunkte

- Grundlagen des Prozessmanagement
- Die Prozessorientierung als neue Ausrichtung
- Eine Roadmap zur Einführung von Prozessmanagement
- Der gezielte Einstieg an der richtigen Stelle in der richtigen Form
- Widerstände gegen eine Veränderung der Organisation und Hierarchie
- Kritische Erfolgsfaktoren / mögliche Stolpersteine
- Neue Aufgabenverteilung in der Matrixorganisation
- Die Aufgaben des Prozessmanagers
- Führen von Prozessteams
- Der Prozessverbesserungszyklus
- Erfassen und Beschreiben von Prozessen
- Analysieren von Prozessen und Verbessern des Prozessablaufs
- Prozesskontrolle und -steuerung mittels Performance-Indikatoren
- Die Balanced Scorecard
- Die Prozessbewertung über Assessment Werkzeuge
- Die Methoden der Prozessverbesserung, KVP, Lean, Six Sigma
- Der eigene Aktionsplan
- Feedback und Diskussion der Zwischenergebnisse



Zertifizierter Prozessmanager GRUNDIG AKADEMIE

Kernmodul 2 Führen in Prozessen

Ziele

Die Arbeit in bereichs- bzw. funktionsübergreifenden Prozessen stellt neben fachlich-inhaltlichen besondere persönliche Anforderungen an die Betroffenen. Mitarbeiter sehen sich vor der Herausforderung, größere Verantwortung übernehmen zu müssen, werden direkt mit Konflikten an den Schnittstellen konfrontiert und sind in besonderem Maße kommunikativ gefordert, um nur ein paar wichtige Aspekte zu benennen. Diese Veränderungen schlagen sich unmittelbar in den Anforderungen an die Führungsarbeit nieder. Es geht deshalb in diesem Modul darum, Führungskräfte in die Lage zu versetzen, mitarbeiterzentriert zu fördern und zu entwickeln, um so die Funktionsfähigkeit und Stabilität der Prozesse sicherzustellen und gleichermaßen die Weiterentwicklung und Anpassung der Prozesse zu ermöglichen.

Schwerpunkte

- Führen in einer Welt permanenter Veränderung
- Ein prozessorientiertes Umfeld schaffen – Empowerment
- Situativ führen – den passenden Führungsstil finden
- Wahrnehmung und mentale Modelle – Der Zusammenhang von Denken und Handeln
- Kommunikation und Feedback – Schlüsselinstrumente der Führung
- Motivation und Möglichkeiten des Einflusses auf die Motivation der Mitarbeiter
- Management by Objectives im Prozessmanagement – Zielfindung und Zielvereinbarung
- Führen von Gruppen – Hochleistungsteams entwickeln
- Umgang mit Konflikten in Prozessen – Konstruktive Konfliktlösung
- Bereichsübergreifende Integration – Abteilungsdenken nachhaltig überwinden

Kernmodul 3 Prozesscontrolling

Die Prozessziele bereichsübergreifender Prozesse haben einen anderen, weiter gefassten Fokus als typische Abteilungsziele. Entsprechend ist auch die Messung der Prozessleistung anders ausgerichtet. Drei Interessengruppen müssen gleichwertig berücksichtigt werden, die Kunden mit ihren Ansprüchen – das Unternehmen mit seinen Zielen – der Prozess mit seinen Begrenzungen. Das Controlling eines Prozesses besitzt also immer mehrere Dimensionen.

Ziele

Die Teilnehmer kennen die speziellen Ansprüche an Prozesse und können diese in eine ausgewogene Balance bringen. Sie haben Werkzeuge des Controlling kennen gelernt und sind in der Lage die Ergebnisse nicht nur zu interpretieren sondern auch entsprechende Korrekturmaßnahmen abzuleiten. Der typische Regelkreislauf aus Planen- Ausführen- Messen- Korrigieren (PDCA) wird als Idealform der Prozesssteuerung verstanden. Prozesseigenschaften wie Effektivität, Effizienz, Flexibilität und Robustheit können in entsprechende Performance-Indikatoren umgesetzt werden.

Schwerpunkte

- Regelkreisläufe in Unternehmen
- Der PDCA Kreislauf
- Prozessanforderungen wie Effektivität und Effizienz
- Die überall gültigen Erfolgsfaktoren Quality-Delivery-Cost
- Der Weg von der Einzelmessung zum Makroindikator
- Prinzip der Balanced Scorecard
- Die Zielsetzung
- Reaktionen auf Abweichungen
- Ursache- Wirkungszusammenhänge
- Integration unterschiedlicher Methoden und Handlungsempfehlungen

Prozessmanagement Ergänzungsmodule

Ergänzungsmodul Prozessorganisation

Termine

Nürnberg

Herbst 2009

Teil 1: 12. – 13.11.2009

Teil 2: 14.12.2009

Frühjahr 2010

Teil 1: 17.06. – 18.06.2010

Teil 2: 19.07.2010

Hamburg

Frühjahr 2010

Teil 1: 26.04. – 27.04.2010

Teil 2: 28.05.2010

Dauer

3 Tage

Preis

€ 1.350 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Der Aufbau einer Prozessorganisation ist die Folge einer tief greifenden Umorientierung in Unternehmen und Organisationen. Das bisherige Funktionsdenken (Marketing, Entwicklung, Produktion, Logistik) wird zunehmend abgelöst vom neuen Prozessdenken, das eine konsequente Kundenorientierung beinhaltet. Damit stehen Manager in Unternehmen und Organisationen vor umfassenden Veränderungsprozessen, die neue Formen der Implementierung und Steuerung erfordern.

Die GRUNDIG AKADEMIE hat aus ihren Erfahrungen der Begleitung dieser Implementierungsprozesse eine Roadmap entwickelt. Darin sind die notwendigen Aktionen und auch Fallgruben in allen Phasen des Aufbaus einer Prozessorganisation aufgeführt und erläutert.

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte aus allen Bereichen, die im Unternehmen für Prozesse verantwortlich sind oder an deren Gestaltung/Verbesserung arbeiten

Ziele

Die Teilnehmer dieser Qualifizierung kennen die strategischen und operativen Instrumente zur erfolgreichen Implementierung eines Veränderungsprozesses, der auf die Einführung einer konsequenten Kundenorientierung in Unternehmen und Organisationen ausgerichtet ist.

Schwerpunkte

- Ganzheitliche Veränderungsprozesse
- Von der Operational Excellence zur Strategischen Allianz mit dem Kunden
- Time-Based Management, Supply Management, Benchmarking
- Messgrößen und Steuerung in der lernenden Organisation
- Kaizen als konsequenter Weg zur permanenten Verbesserung
- Vom Projekt- zum Prozessmanagement
- Prozessprojekte vorbereiten und durchführen
- Roadmap zur Implementierung von Prozessmanagement in Unternehmen und Organisationen

Ergänzungsmodul Prozessbewertung und Werkzeuge

Termine

Nürnberg

Herbst 2009

Teil 1: 17. – 18.09.2009

Teil 2: 14.10.2009

Frühjahr 2010

Teil 1: 22.04. – 23.04.2010

Teil 2: 17.05.2010

Hamburg

Frühjahr 2010

Teil 1: 22.02. – 23.02.2010

Teil 2: 26.03.2010

Dauer

3 Tage

Preis

€ 1.350 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Ähnlich der Auditierung einer Organisation ist es auch möglich, die Reife und Leistungsfähigkeit von Prozessen auf grundsätzliche Weise zu bewerten. Dazu werden die typischen Anforderungen an einen Prozess wie z.B. Kundenorientierung oder Qualität der Ergebnisse überprüft und nach einem Bewertungssystem eingestuft. Das Bewertungssystem erlaubt den direkten Vergleich der Prozessreife unterschiedlicher Unternehmensprozesse untereinander. Da die Prozesseigenschaften nach einem Punktesystem gewichtet werden, erhält jeder Prozess eine Gesamtpunktzahl, die seiner Reife entspricht.

Dieses Werkzeug ist hervorragend geeignet, die Fortentwicklung der eigenen Prozesse zu beobachten und kontinuierlich steigende Ziele zu setzen.

Die GRUNDIG AKADEMIE hat dieses Werkzeug, das erstmals in einer Publikation der American Society for Quality (ASQ) vorgestellt wurde, konsequent weiterentwickelt. Heute besitzen wir ein erprobtes Bewertungssystem, das über Zielfragen zu jeder Prozesseigenschaft und zu jeder Ausprägungsstufe leicht zu handhaben ist.

Neben diesem sehr speziellen Werkzeug, erfahren die Teilnehmer der Qualifizierung auch die anderen markt gängigen Bewertungsmethoden wie z.B. das Assessment nach dem Modell für Exzellenz der EFQM (European Foundation for Quality Management).

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte aus allen Bereichen, die im Unternehmen für Prozesse verantwortlich sind oder an deren Gestaltung/Verbesserung arbeiten

Ziele

Die Teilnehmer sind in der Lage, ein Bewertungssystem zur Reife und Leistungsfähigkeit von Prozessen in Unternehmen und Organisationen anzuwenden und verschiedene Werkzeuge einzusetzen. Auf dieser Basis können sie weitere Schritte ableiten und entsprechend den Projektzielen entwickeln. Sie können unterschiedliche Werkzeuge zur Prozessbewertung beurteilen.

Methoden

Vortrag, Erfahrungsaustausch, Fallstudien

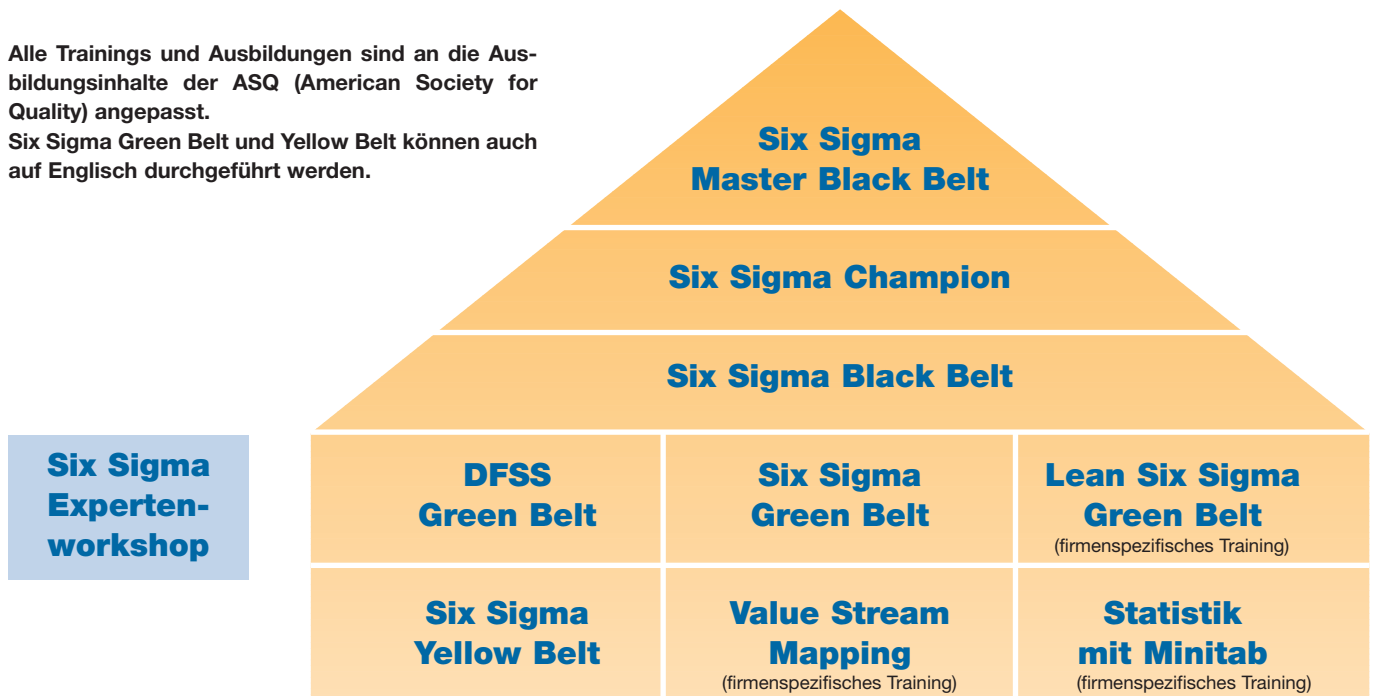
Schwerpunkte

- Definition der Projektziele, Projektanforderungen
- Reife und Leistungsfähigkeit von Prozessen messen
- Operationalisieren der Anforderungen (Anforderungen in messbare Kriterien umsetzen)
- Vorstellen des GRUNDIG AKADEMIE Prozessbewertungstools
- Möglichkeiten der Anpassung an die eigene Organisation
- Weitere markt gängige Werkzeuge/Bewertungsmethoden
- Prozessbewertung
- Nächste Schritte

■ Six Sigma Ausbildungen und Trainings

Alle Trainings und Ausbildungen sind an die Ausbildungsinhalte der ASQ (American Society for Quality) angepasst.

Six Sigma Green Belt und Yellow Belt können auch auf Englisch durchgeführt werden.



SIX SIGMA ist ein integrales Verbesserungssystem, das die Streuung und die Fehlerrate bei Prozessen, Produkten und Dienstleistungen radikal senkt, direkte finanzielle Einsparungen erwirtschaftet und so die betriebliche Leistungsfähigkeit erhöht.

Hauptmerkmale sind:

- Eindeutig definierte und finanziell bewertete Verbesserungsziele
- Kurze dynamische Projekte mit hohem Erfolgsfaktor
- Ausgebildete Experten zur systematischen Vorgehensweise in der Verbesserungsarbeit (Green Belts und Black Belts)
- Konzentration auf die Qualität und Leistungsfähigkeit der Unternehmensprozesse
- Klare Faktenorientierung und Einsatz statistischer Methoden und Werkzeuge

Qualifikationsstufen

In Six Sigma existieren einander ergänzende Qualifikationsstufen.

Green Belts sind methodengeschulte Mitarbeiter mit einer soliden Grundqualifikation in Six Sigma Methoden. Sie führen kleine bis mittlere Six Sigma Projekte neben ihrer eigentlichen Hauptfunktion im Unternehmen durch.

Black Belts sind intensiv geschulte Mitarbeiter mit einem vertieften Expertenwissen in allen Aspekten der Six Sigma Anwendung. Sie lösen komplexe Problemstellungen

und leiten größere Six Sigma Projekte. Black Belts sind meistens zu 100% freigestellt für ihre Verbesserungsarbeit.

Die GRUNDIG AKADEMIE bietet die Ausbildungen zum Green Belt und Black Belt in Form von zwei aufeinander aufbauenden Bausteinen an.

Ihr Trainerteam

Barbara Bredner

Diplom-Statistikerin, Six Sigma Trainerin. Barbara Bredner verfügt über langjährige Beratungs- und Trainings Erfahrung im Qualitäts- und Prozessmanagement.

Uli Harnacke

Dipl.-Ing. Fertigungstechnik, Betriebspsychologe, Lead Trainer Six Sigma Philips.

Als Organisationsberater, Trainer und Coach in internationalen Unternehmen in den Bereichen Forschung & Entwicklung, Fertigung sowie des Services tätig.

Dr. Jutta Illert

Diplom-Politologin und Dr. phil. Sie ist systemische Organisationsberaterin und Six Sigma Trainerin.

Dr. Jutta Illert bringt langjährige Beratungs- und Trainingserfahrungen aus der internationalen Organisationsberatung und Zusammenarbeit sowie dem Qualitätsmanagement mit.

Walter Michel

Dipl. Ing., Master Black Belt, EFQM-Assessor, Six Sigma Trainer

Walter Michel bringt langjährige Management Erfahrung in der Linie bei PHILIPS mit und betreut Breakthrough Programme innerhalb von internationalen Konzernen in der Automotive Branche.

Herbert Roden

Diplom Ingenieur Elektrotechnik, Sicherheitsingenieur, Master Black Belt, Trainerlizenz Philips und EFQM-Assessed Assessor. Langjährige Management- und Projekterfahrung in einem internationalen Elektronikonzern.

Literatur

Das Buch von H. Roden und C. Klaus liefert auf 220 Seiten viele Hilfen, Beispiele und Anleitungen zur Einführung und zur praktischen Projektarbeit.

Shaker Verlag
Aachen
ISBN Nr. 3-8322-5347-5



■ Six Sigma Yellow Belt

Termine

Nürnberg

11.02.2009 – 13.02.2009
09.09.2009 – 11.09.2009

Hamburg

03.06.2009 – 05.06.2009

Dauer

3 Tage
9:00 – 17:00 Uhr

Preis

€ 1.350 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Zertifizierung

Das Training (ASQ Standard) wird mit einer Abschlussprüfung beendet, die zur Ernennung zum Six Sigma Yellow Belt führt. Während des Trainings setzen wir viele praktische Übungen zur Unterstützung des Lernprozesses ein. In unseren Six Sigma Trainings verwenden wir eine Statistiksoftware (MINITAB).

Yellow Belts sind in Six Sigma Methoden geschulte Mitarbeiter, die den DMAIC Zyklus der Projektbearbeitung kennen. Sie beherrschen einfache Qualitätswerkzeuge und sie besitzen ein Grundverständnis der Lean Prinzipien. Mit diesem Wissen sind sie in der Lage, Lean Six Sigma Projekte in ihrem Arbeitsbereich gezielt zu unterstützen.

Voraussetzungen

PC-Kenntnisse nach Vereinbarung
Erste Erfahrungen mit Datenanalyse und Problemlösungen empfehlenswert.

Zielgruppe

Teammitglieder/innen in Six Sigma Projekten

Ziele

Die Teilnehmer erhalten eine Einführung in das Six-Sigma-System. Sie erlernen die optimale Datenanalyse und die Anwendung einfacher Versuchsmethodik. Sie kennen einfache Kreativitätstechniken und können diese in ihren Verbesserungsprojekten nutzen.

Methoden

Vortrag, Fallstudie, Erfahrungsaustausch und Feedback

Schwerpunkte

Was ist Six Sigma?

- Einführung in das System, Belt Struktur (Experten)
- DMAIC Prozess
- Begriffe: Projekt Charter, SIPOC, DPMO, σ -level, R&R Studie, Cp, cpk

Werkzeuge der Prozess- und Datenanalyse

- Statistische Kenngrößen
- Fehlersammelkarte, Histogramm
- Qualitätsregelkarte, Paretdiagramm
- Korrelationsdiagramm, Ishikawa-Diagramm, Brainstorming
- Prüfmittel Fähigkeit (Übungen)

Einfache Versuchs- und Analysetechnik nach Shainin

- Paarweiser Vergleich, Komponententausch
- Multi-Vari-Karten, Variablensuche, Faktoren-Versuche

Lean Six Sigma

- Die Lean Philosophie
- Anwendung von Lean in Geschäftsprozessen
- Typische Lean Fragen

Fallstudie

- Anwendung des DMAIC-Prozesses
- Anwendung der Qualitäts-Tools

■ Six Sigma Green Belt

Termine

Nürnberg

Frühjahr 2009

Modul 1: 23.03.2009 – 27.03.2009

Modul 2: 04.05.2009 – 08.05.2009

Herbst 2009

Modul 1: 12.10.2009 – 16.10.2009

Modul 2: 23.11.2009 – 27.11.2009

Hamburg

Sommer 2009

Modul 1: 22.06.2009 – 26.06.2009

Modul 2: 31.08.2009 – 04.09.2009

Dauer

10 Tage

Preis

€ 4.500 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Ziele

Die Teilnehmer kennen das Gesamtsystem einer Six Sigma Organisation und verstehen ihre Rolle in diesem komplexen Netzwerk. Sie verwenden die methodische DMAIC (Define, Measure, Analyse, Improve, Control) -Vorgehensweise und können die entsprechenden Werkzeuge zur Datenerfassung, -analyse und Prozessverbesserung erfolgreich einsetzen.

Schwerpunkte

Modul 1

Ein fünftägiges Blocktraining vermittelt die Grundlagen des Six Sigma Systems sowie das notwendige Methodenwissen für die Phasen Definieren, Messen und Analysieren eines Six Sigma Green Belt Projektes. Die Teilnehmer bringen ein eigenes Verbesserungsthema mit in das Training und erarbeiten sich den Projektauftrag, den Projektplan, die Faktensammlung und das erste Prozessmodell.

Übersicht

- Was ist Six Sigma? Die DMAIC Methode
- Der finanzielle Nutzen von Six Sigma
- Der Einfluss von Six Sigma auf die Organisation
- Six Sigma Sprache und Begriffe

Definieren

- Projekt Definition
- Projekt Charter (Projektauftrag)
- Entwickeln des Verbesserungsprojekts
- Zusammenstellung des Projektteams
- Festlegen der Rollen und Verantwortlichkeiten
- Die Stimme des Kunden
- Übersetzen der Kundenbedürfnisse (CTQs) in Projektziele
- Darstellung der Prozesse mit Hilfe des SIPOC Diagramms
- Bewertung und Nachbereitung der Definitionsphase

Messen

- Erfassen und Darstellen des derzeitigen Prozesses
- Datenattribute (Kontinuierliche Daten – Diskrete Daten)
- Eignung des Messsystems (Prüfmittelfähigkeit)
- Methoden der Datensammlung
- Der Datensammlungsplan
- Verstehen der Variation
- Ermitteln der Prozessstreuung und -fähigkeit
- Bewertung und Nachbereitung der Messphase

Analysieren

- Darstellen der Daten (Histogramm, Datenverlauf, Pareto Diagramm, Scatter Diagramm)
- Detaillierte Beschreibung des Prozesses in den kritischen Bereichen
- Value-Added Analyse, Analyse des im Prozess zugefügten Wertes
- Ursache und Wirkung (das Ishikawa Diagramm, die Root Cause Analysis)
- Korrelationsanalyse (Analyse der Zusammenhänge)

Modul 2

Die in der Zwischenzeit entstandenen Projektunterlagen der Teilnehmer zur „D & M & A“ Phase werden gesichtet und besprochen. Das Durchführen von Experimenten und deren statistische Auswertung nehmen einen großen Raum ein. Die Green Belt Anwärtler lernen anschließend die Methoden der Phasen Verbessern und Kontrollieren

zur Lösungsfindung und -bewertung kennen. Umsetzungsmethoden, Erprobung und Verankerung von Verbesserungen schließen diesen Block ab.

Experimentieren

- DOE – Design of Experiments (praktische Fallstudie)
- Statistische Auswertung der Ergebnisse
- Überprüfung der Ursachen
- Bestimmen der Verbesserungsmöglichkeiten

Verbessern

- Finden der Lösung mittels Brainstorming
- QFD – Quality Function Deployment (Umsetzen der Kundenanforderungen in technische Spezifikationen)
- Die richtige Lösung auswählen
- FMEA – Failure Mode and Effects Analysis zur Risikobewertung der ausgewählten Lösung
- Poka Yoke, Methode zur Fehlervermeidung (Überblick)
- Die Pilot Serie mit dem verbesserten Prozess
- Planen der Einführung
- Bewertung und Nachbereitung der Verbesserungsphase

Verankern

- SPC – Statistische Prozesskontrolle (Übersicht)
- Erarbeiten des Prozess-Kontroll-Plans
- Dokumentieren des Prozesses
- Kontrollphase (Lösung dauerhaft verankern)

Green Belt Nachweis

Ein bestandener Six Sigma Green Belt Test und der erfolgreiche Abschluss des ersten eigenen Projektes wird mit einem Green Belt Zertifikat bescheinigt.

Der Trainingsablauf und die Trainingsinhalte entsprechen dem Vorbild der American Society for Quality (ASQ).

■ Six Sigma Black Belt

Termine

Nürnberg

Winter 2009

Modul 1: 19.01.2009 – 23.01.2009

Modul 2: 02.03.2009 – 06.03.2009

Sommer 2009

Modul 1: 15.06.2009 – 19.06.2009

Modul 2: 20.07.2009 – 24.07.2009

Winter 2010

Modul 1: 18.01.2010 – 22.01.2010

Modul 2: 01.03.2010 – 05.03.2010

Hamburg

Herbst 2009

Modul 1: 02.11.2009 – 06.11.2009

Modul 2: 07.12.2009 – 11.12.2009

Dauer

10 Tage

Preis

€ 4.500 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Voraussetzung für die Teilnahme an der Black Belt Vertiefung ist der erfolgreiche Abschluss des Green Belt Trainings.

Ablauf und Methoden

Zwischen zwei Trainingsblöcken ist jeweils eine Pause von ca. 4 Wochen vorgesehen. Die unterschiedlichen Fachthemen werden von mehreren erfahrenen Spezialisten unterrichtet.

Alle Inhalte werden an praxisorientierten Beispielen erläutert und über praktische Übungen gefestigt.

Bestandteil der Black Belt Ausbildung ist auch die Anwendung einer Statistiksoftware mit Six Sigma Werkzeugen. Wir setzen dazu das Softwarepaket MINITAB ein.

Die angehenden Black Belts werden von ihren Unternehmen mit einem passenden Six Sigma Projekt vor Antritt des Trainings beauftragt. Die Projektarbeit wird zu Beginn jedes Trainingsblocks mit einem erfahrenen Master Black Belt durchgesprochen und optimiert. Das erlernte Fachwissen wird in den Zeiten zwischen zwei Trainingsblöcken im eigenen Projekt angewendet. Dabei ist die Projektbearbeitung in der Regel so aufwändig, dass 80 – 100% der Arbeitskraft dafür eingesetzt werden müssen.

Coaching ist ein wesentlicher Faktor zum Erfolg der Projekte. Zu Beginn jedes Trainingsblocks werden die Projekte mit einem erfahrenen Master Black Belt diskutiert und verbessert. Auch zwischen den Trainingsblöcken steht ein Coachingservice per E-Mail und Telefon zur Verfügung, so dass die Teilnehmer sich jederzeit fachliche Unterstützung holen können. Falls erforderlich, kommt der Coach auch in das Unternehmen, um Probleme vor Ort zu diskutieren.

Der erfolgreiche Abschluss des ersten eigenen Projektes ist eine der Voraussetzungen zur Ernennung der Black Belts. Erfolgreich war ein Projekt, wenn es deutlich die Anwendung der Six Sigma Methoden widerspiegelt und wenn die Verbesserungen erfolgreich, also gewinnbringend, im Unternehmen umgesetzt wurden.

Schwerpunkte

Modul 1

Ein fünf-tägiges Blocktraining vertieft die Qualifikation der Teilnehmer als erfolgreiche Projektleiter. Dazu gehören sowohl Elemente der Teamführung als auch rationale Analysen des Projektumfeldes. Hinzu kommen erweiterte statistische Verfahren zur Datenanalyse und Ergänzungen in der Root Cause Analyse.

Während dieses Trainingsblocks arbeiten die Teilnehmer intensiv an Fallstudien und Praxisbeispielen und schärfen so ihre Six Sigma Fähigkeiten.

- Review der Six Sigma Projekte der Teilnehmer
- Erfolgreiche Teambildung
- Breakthrough Strategien
- Stakeholder Analyse
- Analyse nicht normalverteilter Daten

- Transformation von Verteilungsformen
- Methoden der statistischen Signifikanz
- Hypothesentests
- Vertiefung Vertrauensniveau und Vertrauensintervall
- LEAN Case Delphi
- Engpasstheorie
- Das Gesetz von Little

Modul 2

Der letzte Block in der Six Sigma Qualifizierung befasst sich vertieft mit den Methoden von Experimenten und Tests (Design of Experiments). Hinzu kommt der umfassende Einsatz der Prozesssteuerung mit Regelkarten (SPC) und die Beherrschung von Regelschleifen. Als abschließendes Element werden die notwendigen Schritte zur erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen behandelt.

- DOE Strategie nach Taguchi
- DOE Strategie nach Shainin
- Regressionsanalyse zur Modellbildung
- Praxisbeispiel einer vollständigen DOE Analyse
- SPC – Methoden und Beispiele
- Gesetze der Prozessregelung
- Psychologie der Veränderung
- Change Management
- Aufbau und Pflege des Six Sigma Systems
- Der Übergang zu Design for Six Sigma

Black Belt Nachweis

Ein bestandener Six Sigma Black Belt Test und der erfolgreiche Abschluss des eigenen Black Belt Projektes wird mit einem Black Belt Zertifikat bescheinigt.

Der Trainingsablauf und die Trainingsinhalte entsprechen dem Vorbild der American Society for Quality (ASQ).

■ Six Sigma Master Black Belt

Termine

Frühjahr 2009

Teil 1: 06.05. – 07.05.2009

Teil 2: 10.06. – 12.06.2009

Herbst 2009

Teil 1: 23.09. – 25.09.2009

Teil 2: 18.11. – 19.11.2009

Dauer

5 Tage

Preis

€ 2.250 inkl. Lehrmaterial, Essen und Getränken

Master Black Belts, in den USA auch häufig **Deployment Champions** genannt, sind die technischen und organisatorischen Führer des Lean Six Sigma Programms. Sie selektieren und definieren gemeinsam mit dem Führungsteam die Verbesserungsprojekte, trainieren und unterstützen Black Belts und Green Belts (BB/GB) in den Projekten. Ihre Hauptrolle liegt dabei im Coaching der BB/GB in den jeweiligen Projekten sowie in der Durchführung von Projektreviews. Außerdem sind sie an der Entwicklung des Lean Six Sigma Programms eines Unternehmens maßgeblich beteiligt und sie erstellen die Mehrzahl der Schlüsseldokumente wie Roadmaps oder Trainingspläne und Projektdokumente. Master Black Belts übernehmen darüber hinaus häufig die Aufgabe der Gesamtkoordination, wozu auch die regelmäßige Information der Mitarbeiter über den Stand der Implementierung gehört.

Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte, die als ausgebildete Black Belts bereits mehrere Projekte erfolgreich abgeschlossen haben. (Voraussetzung zur Teilnahme ist der Nachweis der Black Belt Zertifizierung).

Ziele

Die Teilnehmer kennen die Aufgaben und Aktionen für eine erfolgreiche Lean Six Sigma Implementierung in einem Unternehmen. Sie haben vertieftes Wissen über die Lösung komplexer Problemstellungen. Sie können die Verfahren des Prozess Reengineering und der Lean Transformation einsetzen. Die Methoden des Coachings, der Konfliktbehandlung, der Teambotivation und des Führens von Projektteams sind Ihnen geläufig.

Schwerpunkte

Wiederholung und Erweiterung der Lean und Six Sigma Methoden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer Verbreiterung des Fach- und Methodenwissens. Themen sind:

- DMAIC Projektzyklus und erweiterter Six Sigma Unternehmenszyklus nach Mikel Harry
- Design for Six Sigma Projektablauf, Werkzeuge, Methoden und Einsatzfelder
- Lean Philosophie und das Toyota Production System
- Das Wertzuwachsprinzip und die Wertstromanalyse

Vertiefung der Fähigkeiten und Kenntnisse zur Lösung komplexer Problemstellungen

- Denkprozesse in der Problemlösung
- Zielführung, Motivation und Flexibilität als mentale Stützen
- Alternative Modelle der Problembetrachtung

Erweiterung des Wissens über Modelle der Effizienzsteigerung

- Implementierung von Business Excellence nach EFQM
- Die Balanced Scorecard als Effizienzmesser
- Business- und Prozess-Reengineering

Erweiterung der Führungs- und Sozialkompetenz

- Führung und Koordination von Teams
- Das Projektreview als Mittel der Projektsteuerung
- Konfliktbehandlung
- Motivation von Teams und Mitarbeitern
- Entwurf und Darstellung von Vision, Mission und Roadmap

Der erfolgreiche Abschluss der Qualifizierung wird mit einem Master Black Belt Zertifikat der Grundig Akademie bescheinigt.

■ Six Sigma Champion

Termine

28.05. – 29.05.2009

12.11. – 13.11.2009

Dauer

1,5 Tage

Erster Abend ab 16:00 Uhr

Zweiter Tag 9:00 – 17:00 Uhr

Preis

€ 900 inkl. Lehrmaterial, Essen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Zielgruppe

Führungskräfte, die in Ihren Unternehmen Six Sigma Projekte unterstützen.

Ziele

Die Führungskräfte kennen das Gesamtsystem einer Six Sigma Organisation und verstehen ihre Rolle als Führungskraft in diesem komplexen Netzwerk. Sie können die Wirkungsweise des DMAIC Zyklus richtig einschätzen und sind in der Lage, geeignete Projekte zur Prozessverbesserung zu identifizieren, zu bewerten und zu begleiten.

Methoden

Vortrag, Erfahrungsaustausch und Feedback

Schwerpunkte

- Projektvorstellung und Rolle der Führungskräfte im Projekt (Review, ...)
- Der Six Sigma Leitgedanke und Historie
- Six Sigma Erfahrungen und Erfolge in anderen Unternehmen
- Six Sigma Organisation und Rollenverteilung
- Die DMAIC Systematik und ihre Werkzeuge
- Erweiterte Methoden der Prozessanalyse
- Unterschiede zwischen Six Sigma und kontinuierlicher Verbesserung
- Identifikation von Verbesserungspotentialen
- Kundenorientierung (CTQ; CCR) als Selektionsmittel
- Definition von Six Sigma Projekten
- Finanzielle Bewertung der Verbesserungsziele
- Auswahlmethoden für Verbesserungsprojekte
- Projektmonitoring und Projektreview
- Implementierung von Six Sigma
- Ausblicke auf neue Trends – Design for Six Sigma

Design for Six Sigma (DFSS)

Termine

Herbst 2009

Teil 1: 29.09. – 02.10.2009

Teil 2: 24.11. – 27.11.2009

Dauer

8 Tage (2 x 4 Tage)

Preis

€ 3.600 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Teilnehmerzahl

max. 12 Teilnehmer

Design for Six Sigma (DFSS) ist ein Geschäftsprozess, der sich auf die optimale Planung und Steuerung der Entwicklung neuer Produkte oder Prozesse fokussiert. Wirkungsvoll eingesetzt sichert DFSS das richtige Produkt mit den richtigen Eigenschaften zum richtigen Zeitpunkt. DFSS ist eine effektive Methode zum „Programm – Management“, die Scorecards für Teams und für Produkte einsetzt. DFSS steuert den Entwicklungsprozess. Er ersetzt ihn nicht. DFSS verbessert den Entwicklungsablauf durch Bereitstellung von Methoden und Werkzeugen, die ein „Design-In“ der 6-Sigma Qualität erlauben. DFSS konzentriert sich auf die Produkt/Prozess – Streuung und Robustheit. Eine bekannte Six Sigma Methode für Entwicklungsprozesse im Herstellerbereich ist IDOV: Identify, Design, Optimize und Verify:

- Identify: Ermitteln der Kundenwünsche und Spezifikationen (CTQs)
- Design: Ableitung der funktionalen Anforderungen, Bewertung alternative Konzepte und Auswahl des am besten geeigneten Konzeptes
- Optimize: Entwicklung detaillierter Designelemente, Voraussage der Leistungen und Optimierung des Designs
- Verify: Entgeltliche Festlegung des Designs, der Testmethoden und Verbesserungen in der Herstellung

Zielgruppe

Produktentwickler, Black Belts, Naturwissenschaftler, Ingenieure und Betriebswirte aus Forschung & Entwicklung, Konstruktion, Fertigung und Qualitätswesen

Ziele

- Sie entwickeln ein fundiertes Verständnis für die Struktur der DFSS-Vorgehensweise hinsichtlich der Produkt- und Prozessentwicklung
- Sie erlernen die IDOV Struktur und Methodik. IDOV ist die gebräuchliche Methode zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, die dem 6-Sigma Standard entsprechen. IDOV ist ein in 4 Stufen aufgeteilter Prozess. Die Phasen sind Identifizieren der Kundenwünsche und Anforderungen, Design, Optimierung und Verifizierung. Diese vier Phasen lehnen sich an die traditionelle Six Sigma Methode DMAIC (Define, Measure, Analyse, Improve, Control) an.
- Sie können ein DFSS Projekt hinsichtlich der Angemessenheit der verwendeten Methoden und der Aktivitäten bewerten.
- Sie erweitern ihre Methodenkompetenzen (Kundenbefragung, FMEA, Kano, QFD), um Produkt- und Prozessanforderungen effizient entwickeln zu können.
- Sie sind in der Lage, Anforderungen durch die Organisation von der Teileplanung bis zu den Prozess- und Produktionsanforderungen zu begleiten.
- Sie können Diskrepanzen, die durch den Designprozess geschlossen werden sollen, identifizieren und priorisieren
- Sie lernen, wie Sie ein Design bewerten können, um den Anforderungen der Kunden hinsichtlich Tauglichkeit, Verlässlichkeit und Robustheit zu genügen.

Schwerpunkte

DFSS Übersicht

- Was ist DFSS?
- Welche Probleme können mit DFSS gelöst werden?

DFSS Details

- Die verschiedenen Phasen (D)IDOV eines DFSS Projekts.
- DFSS versus DMAIC

IDENTIFY-Phase: Die erste Stufe in einem Entwicklungsprozess beinhaltet eine formale Anbindung des Designs an die „Stimme des Kunden“. In dieser Phase wird ein Team gebildet und ein Projektauftrag erstellt. Die Stimme des Kunden wird erfasst, eine Konkurrenzanalyse erstellt und die CTQs (Kritische Kundenanforderungen) werden abgeleitet.

Die wichtigsten Werkzeuge sind

- QFD (Quality Function Deployment)
- SIPOC-Analyse (Supplier, Input, Process, Output, Customer)
- FMEA (Failure Mode and Effect Analysis)
- IPDS (Integrated Product Delivery System)
- Stakeholder-Analyse
- Kano-Modell
- CTQ-Ableitung
- „Design Dashboards“
- Benchmarking

DESIGN-Phase: Die Design-Phase setzt den Schwerpunkt auf die CTQ's und beinhaltet die Ableitung der funktionalen Anforderungen, die Entwicklung und Bewertung alternativer Konzepte, die Auswahl des am besten geeigneten Konzepts und die Bestimmung der 6-Sigma Prozessfähigkeit.

Die wichtigsten Werkzeuge sind:

- Graphische Methoden zur Darstellung von Daten (Minitab)
- Entscheidungsmatrix
- Hypothesentests
- ANOVA (Analysis of Variance)
- DOE (Vollfaktoriell, Teilfaktoriell)
- Monte-Carlo Simulation
- Regression / Korrelation
- FMEA

OPTIMIZE-Phase: In der Optimierungs-Phase werden die Informationen über die Prozessfähigkeit gesammelt und statistische Methoden der Toleranzrechnung angewendet. In dieser Phase werden detaillierte Designelemente entwickelt, ihre Leistung vorhergesagt und das Design optimiert.

Die wichtigsten Werkzeuge sind:

- Fehlerverhütungstechniken
- Bestimmung der Prozessfähigkeit der kritischen Designparameter zur Einhaltung der CTQ-Anforderungen
- Optimierungsstrategien, -werkzeuge
- Monte-Carlo Simulation
- Toleranzrechnung

VERIFY-Phase: In der Verify-Phase wird das Design endgültig festgelegt, die Testmethoden bestimmt, Rückmeldungen aus der Produktion und von den Lieferanten berücksichtigt. Zukünftige Verbesserungen in der Herstellung und im Design werden festgelegt.

Die wichtigsten Werkzeuge sind:

- Verfahrensanweisungen (SOP)
- SPC-Regelkarten
- Poka-Yoke
- FMEA
- Kontrollpläne

■ Six Sigma Expertenworkshop

Termine

11.06. – 12.06.2009

Dauer

1,5 Tage

Preis

€ 900 inkl. Lehrmaterial, Essen und Getränken

Inzwischen haben viele deutsche Unternehmen Six Sigma eingeführt. Black Belts und Green Belts haben umfangreiche Praxiserfahrungen bei der Durchführung von Six Sigma Projekten in ihren Unternehmen. Wir haben unsere Ausbildungen an die gestiegenen Anforderungen unserer Kunden angepasst und mit neuen Methoden und Tools angereichert. Unsere Trainer als erfahrene Master Black Belts müssen sich ständig auf

dem Laufenden halten und sammeln neue Erfahrungen aus Weiterbildung und Beratung von Kunden. Der Workshop setzt hier an. Er informiert erfahrene Praktiker über die neuesten Entwicklungen im Bereich von Six Sigma, Lean und Design for Six Sigma. Er fördert den Austausch von Experten und soll dabei helfen, Lösungen für eigene Projekte und Probleme zu finden.

Zielgruppe

Projektleiter auf Green Belt oder Black Belt Ebene

Ziele

Sie lernen neue Entwicklungen im Umfeld von Six Sigma kennen. Sie können eigene Projekte und Problemstellungen aus Ihren Projekten durchdenken und verbesserte Herangehensweisen finden.

Ablauf und Methode

Erster Abend ab 16:00 Uhr

Kennen lernen, Austausch und Input über neue Entwicklungen im Kernbereich und im Umfeld von Six Sigma.

Zweiter Tag

Problemstellungen aus den Projekten der Teilnehmer werden diskutiert und mögliche Lösungen gemeinsam erarbeitet.

Schwerpunkte

- Neue Entwicklungen im Six Sigma Bereich
- Neue bzw. erweiterte Six Sigma Methoden und Tools
- Praxisberichte der Teilnehmer
- Konkrete Praxisprojekte mit Fragestellungen
- Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten für Praxisprobleme

■ PMP® Project Management Professional nach PMI®

Termine

Frühjahr 2009

Modul 1: 16. – 17.4.2009

Modul 2: 18. – 20.5.2009

Modul 3: 22. – 24.6.2009

Herbst 2009

Modul 1: 03.09. – 04.09.2009

Modul 2: 30.09. – 02.10.2009

Modul 3: 02.11. – 04.11.2009

Dauer

8 Tage

Teilnehmerzahl

max. 12

Preis

€ 2.960 inkl. Lehrmaterial, Mittagessen und Getränken

Alle Teilnehmer erhalten den PMBOK® Guide, das Lernbuch PMP® Exam Prep von Rita Mulcahy, Principles of Management von Ellen A. Benowitz sowie eine ausführliche Workshopdokumentation.

Trainer

Roland Dörr

PMP (Project Management Professional) mit langjähriger Erfahrung im internationalen Projektmanagement

Zielgruppe

Projektmanager und erfahrene Projektmitarbeiter, die den konzentrierten Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zu zeitgemäßem Projektmanagement suchen, und die sich auf die weltweit gültige PMP® Zertifizierung nach PMI® Standard vorbereiten wollen.

Voraussetzungen

Dazu sollten Sie mindestens 3 Jahre Projekterfahrung haben und mindestens 4.500 Stunden Projektarbeit innerhalb der letzten 8 Jahre nachweisen können sowie einen akademischen Abschluss haben (PMP®-Prüfungsvoraussetzung). Ohne akademischen Abschluss benötigen Sie mindestens 5 Jahre Projekterfahrung und mindestens 7.500 nachweisliche Stunden Projektarbeit innerhalb der letzten 8 Jahre. Die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme und zur Vorbzw. Nachbereitung des Lernstoffes zwischen den Modulen sowie fließendes Englisch setzen wir voraus.

Weitere Informationen finden Sie auch unter: www.pmi.org

Methoden

Die Veranstaltung ist nach dem aus dem Fremdsprachentraining bewährten suggestopädischen Ansatz konzipiert. Es wird zwischen interaktiven Vorträgen, Einzel- und Gruppenarbeiten, Teilnehmer-Präsentationen, Diskussionen, Übungen an Fallstudien, Test-Examina und Praxistipps zum Examen gewechselt.

Ziele

Sie gewinnen ein sehr tiefgehendes Verständnis des modernen Projektmanagements nach dem international anerkannten Standard des PMI®

(Project Management Institute), einen umfassenden Überblick der anglo-amerikanischen Projektmanagement-Terminologie und detailliertes Know-how, wie Sie Ihre Projekte erfolgreich initiieren, planen, durchführen, kontrollieren und abschließen. Sie bereiten sich mit diesem Workshop kompetent und effektiv auf Ihre PMP® Zertifizierung vor. Sie erhalten nützliche Tipps, wie Sie das schwierige PMP® Examen erfolgreich bestehen. Darüber hinaus werden Sie zu allen administrativen Fragen des Zertifizierungsprozesses unterstützt.

Sie erwerben in 8 Tagen das gesamte PMP® Wissen. Hinzu kommt nur Ihre individuelle Vorbereitung auf den Workshop und die Vertiefung unmittelbar vor dem Examen.

Das PMP® (Project Management Professional) Zertifikat ist der weltweite Defacto-Standard für Projektmanager. Der PMP® fördert Ihre Anerkennung und Karriere als Projektmanager.

Schwerpunkte

- Alle relevanten Inhalte des PMBOK® Guide und ihr Transfer in die Praxis
- Professional Responsibility
- PMP® Prüfungs-Tipps
- Fallstudienbearbeitung
- Testexamen, Prüfungssimulation

Hinweis

Alle Unterlagen sind in Englischer Sprache und das Seminar selbst wird ebenfalls in Englischer Sprache durchgeführt!

Aufgrund der intensiven Wissensvermittlung und damit verbundener Seminararbeit dauert ein Seminartag mindestens 8 Stunden. Abwechslungsreiche Methoden sorgen dafür, dass Sie auch umfangreiche Arbeits- und Lernphasen gut bewältigen.



Module Projektmanagement Professional®

Modul 1: PMP® Prep Introduction (2 Tage)

- Sie gewinnen als Teilnehmer einen detaillierten Überblick und Verständnis des Projektmanagements, des Prozessmodells und der Wissensbereiche (Knowledge Areas) des PMBOK®.
- Die Inhalte – Phasen, Prozessgruppen, Wissensgebiete, Stakeholder-Analyse, Projektauftrag, Pflichtenheft – werden praxisnah vermittelt und jeweils mit Testfragen wie im Examen überprüft.
- Sie sind sich Ihrer Rolle und Verantwortung als Projekt Manager bewusst und kennen den PMI Code of Ethics.
- Sie erhalten ausführliche Information und Unterstützung für Ihre Bewerbung zur PMP® Zertifizierung und eventuellen Audierungen.

Modul 2: PMP® Prep Planing (3 Tage)

- Sie erleben als Teilnehmer alle Phasen und Prozesse eines großen Projekts. Sie kennen die Fallstricke und „best practices“ modernen Projektmanagements aus persönlicher und unmittelbarer Erfahrung.
- Sie erweitern und vertiefen Ihr Wissen aus Modul 1.
- Dabei lernen Sie, das PMBOK® in die Praxis auf eine reale Situation zu übertragen: Projektinitiierung mit Project Charter und Business Case, Erstellen eines vollständigen Projekt Management Plans inkl. Strukturplan, Arbeitspakete, Ressourcenplanung, Ablaufplan, Aufwandsabschätzung, Kostenschätzung, Budgetierung, Earned Value Management, Qualitätsplanung, -sicherung und -kontrolle, Kommunikationsplan, Teamsteuerung etc.

Modul 3: PMP® Prep Executing, Controlling and Closing (3 Tage)

- Durchführung bzw. Steuerung und Kontrolle des Projekt Management Plans (mit Schwerpunkt auf Risikomanagement, Änderungsmanagement, Terminkontrolle und Leistungsberichte, Projektabschluss und Feedbackschleife.
- Außerdem werden Sie in dieser intensiven Examenssimulation optimal auf alle Prüfungsfragen vorbereitet.
- Sie kennen die Philosophie des PMI® hinter der PMP® Examination Specification und bekommen Tipps für die Prüfung.
- Sie sind sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst und bekommen einen absolut realistischen Leistungsstand, wo Sie in Ihrer Prüfungsvorbereitung stehen.
- Sie gewinnen wertvolle Erfahrung für das schwierige PMP® Examen.

| Anmeldung

GRUNDIG AKADEMIE
Bereich Management-Training
Beuthener Str. 45

90471 Nürnberg

Fax +49 911 40905-44

Absender

Firma _____

Name/Vorname _____

Abteilung/Funktion _____

Straße/Postfach _____

PLZ/Ort _____

Telefon/Fax _____

E-Mail _____

Abweichende Rechnungsanschrift

Firma _____ Straße/Postfach _____

Name/Vorname _____ PLZ/Ort _____

Hiermit melde(n) ich/wir folgende Personen an

Seminar / Ausbildung _____

Termin/Ort _____ Preis _____

Teilnehmer/in

Name/Vorname _____ Abteilung/Funktion _____

Übernachtung von _____ bis _____

Name/Vorname _____ Abteilung/Funktion _____

Übernachtung von _____ bis _____

Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden? _____

Die Anmeldung erfolgt unter Anerkennung der Geschäftsbedingungen der GRUNDIG AKADEMIE.

Nach § 4 Ziffer 21a (bb) des Umsatzsteuergesetzes handelt es sich um mehrwertsteuerfreie Leistungen aufgrund unserer Gemeinnützigkeit.

Datum/Ort _____

Stempel/Unterschrift _____

| Geschäftsbedingungen für offene Seminare und Ausbildungen

Vertragsabschluss

Die Anmeldung zum Seminar kann schriftlich oder über das Internet erfolgen. Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine schriftliche Anmeldebestätigung der GRUNDIG AKADEMIE.

Die Teilnehmerzahl ist aus didaktischen und räumlichen Gründen begrenzt. Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt.

Widerrufsrecht und Kündigung durch den Kunden

Innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsabschluss können Sie vom Vertrag kostenfrei zurücktreten.

Eine Kündigung ist nur schriftlich möglich. Die Kündigung kann kostenfrei bis 14 Tage vor Seminarbeginn erfolgen. Bei Absage bis sieben Tage vor Seminarbeginn stellen wir 50 Prozent der Seminargebühren in Rechnung. Bei späterer Absage oder Nichterscheinen wird die volle Seminargebühr erhoben. Ersatzteilnehmer werden angenommen, falls sie die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen.

Darüber hinaus kann bei Kursen mit IHK-Abschluss eine Kündigung erstmals mit Frist von 6 Wochen vor Ablauf der ersten 6 Monate erfolgen und danach jeweils 6 Wochen vor Ablauf von jeweils weiteren 6 Monaten.

Preise, Leistungen, Zahlungsbedingungen

Im Seminarpreis eingeschlossen sind alle Leistungen wie im Angebot bzw. in der Auftragsbestätigung beschrieben.

Die Seminargebühr wird nach Rechnungsstellung fällig, frühestens mit Beginn des Seminars.

Andere Zahlungsbedingungen, z.B. Ratenzahlungen sind mit schriftlicher Vereinbarung möglich.

Für Mahnungen wird eine Mahn- und Bearbeitungsgebühr von € 5 pro Mahnung erhoben. Bei verspäteter Zahlung werden Zinsen in Höhe von 4% über dem jeweiligen Basiszinssatz erhoben.

Nach § 4 Ziffer 21a (bb) des Umsatzsteuergesetzes handelt es sich um Mehrwertsteuerfreie Leistungen aufgrund unserer Gemeinnützigkeit.

Stornierung durch die GRUNDIG AKADEMIE

Die GRUNDIG AKADEMIE behält sich Terminverschiebungen oder -absagen aus organisatorischen Gründen vor.

Haftung der GRUNDIG AKADEMIE

Die GRUNDIG AKADEMIE haftet Dritten gegenüber im Rahmen der bestehenden Haftpflichtversicherung. Weiterreichende Ansprüche sind ausgeschlossen.

Eine Haftung für eingebrachte Sachen besteht nicht.

Datenschutz

Die Teilnehmer sind damit einverstanden, dass die GRUNDIG AKADEMIE personenbezogene Daten speichert und im Rahmen des Vertragsverhältnisses verarbeitet.

GRUNDIG AKADEMIE
Bereich Management-Training
Beuthener Straße 45
90471 Nürnberg

Stand: Oktober 2008

Schnell und unkompliziert – Ihr Weg zu uns

Wenn Sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen:

Nürnberg Hauptbahnhof – S-Bahn S2 (Richtung Altdorf/Feucht) bis Haltestelle Frankenstadion und weiter zu Fuß ca. 5 Minuten oder Nürnberg Hauptbahnhof – U1 bis Langwasser Mitte (oder Scharfreiterrng) und weiter mit Buslinie 55 (Richtung Meistersingerhalle) bis Beuthener Straße / Industriegelände

Wenn Sie mit dem Auto anreisen:

Von **Stadtmitte** – Regensburger Straße stadtauswärts – rechts in die Hans-Kalb-Straße, den Wegweisern Messezentrum folgen – nach dem S-Bahn-Tunnel rechts in die Zeppelinstraße und sofort wieder 2 x links in die Beuthener Straße

Von **Erlangen/Fürth/A73 Frankenschnellweg** – Südwesttangente – Ausfahrt Zollhaus links in die Münchener Straße stadteinwärts bis zur 2. Ampel – rechts in die Karl-Schönleben-Straße – am Messezentrum vorbei und am Ende geradeaus in die Beuthener Straße

Von **Schwabach (A6)** – Ausfahrt Nürnberg-Langwasser – in die Gleiwitzer Straße bis zum Ende und dann rechts in die Beuthener Straße

Von **Frankfurt (A3)** – am Autobahnkreuz Nürnberg auf die A9 Richtung München – **Ausfahrt Nürnberg-Fischbach**

Von **München/Berlin (A9)** – **Ausfahrt Nürnberg-Fischbach**

Von **Regensburg (A3)** – am Autobahnkreuz Altdorf auf die A6 Richtung München – am Kreuz Nürnberg-Ost auf die A9 – **Ausfahrt Nürnberg-Fischbach**

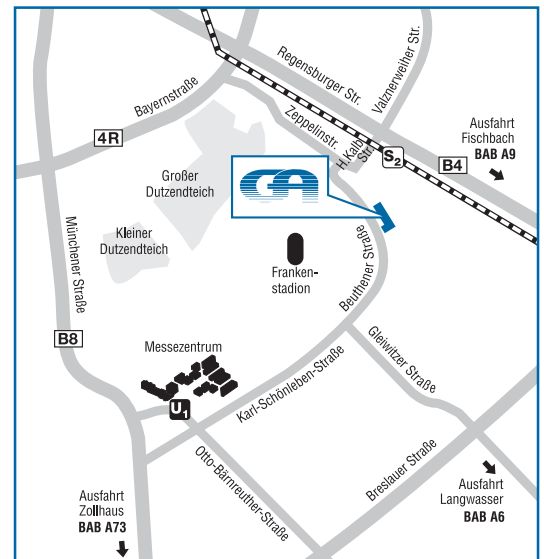
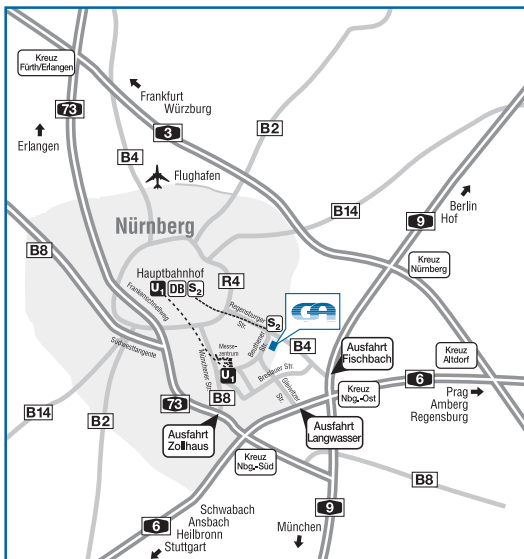
Von **Amberg (A6)** – Ausfahrt Nürnberg-Langwasser – in die Gleiwitzer Straße bis zum Ende und dann rechts in die Beuthener Straße

Ab **Ausfahrt Nürnberg-Fischbach** – Regensburger Straße – an der 1. Ampel links in die Breslauer Straße – Richtung Süd-klinikum/Messe/Stadion – an der 3. Ampel rechts in die Gleiwitzer Straße bis zum Ende und dann rechts in die Beuthener Straße

Ausreichend Parkplätze sind vorhanden

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

GRUNDIG AKADEMIE
Beuthener Straße 45
D-90471 Nürnberg



Die GRUNDIG AKADEMIE GRUPPE

GRUNDIG AKADEMIE GRUPPE

GRUNDIG AKADEMIE

**für Wirtschaft und Technik
Gemeinnützige Stiftung e.V.**

Die GRUNDIG AKADEMIE in Nürnberg und Gera bietet ein weites Spektrum an beruflicher Weiterbildung, von den Fachschulen über offene Seminare aus den Bereichen Management, IT und Technik, längerfristigen Ausbildungen mit zertifizierten Abschlüssen bis hin zu speziell konzipierten Weiterbildungen für Unternehmen. Darüber hinaus können wir umfangreiche Veränderungsprojekte begleiten, z. B. bei der Einführung von Six Sigma, und Sie bei Ihrer Weiterbildungs-Organisation unterstützen.



GRUNDIG AKADEMIE

TOP Business AG

Aus der Philips-Akademie hervorgegangen ist die TOP Business AG einer der führenden Anbieter von weltweiten Trainings- und Beratungsleistungen im Bereich Telekommunikation. Individuelle Personal- & Organisationsentwicklungskonzepte, offene Seminare in den Bereichen Führung, Management, Vertrieb und Projektmanagement, sowie die Übernahme der Seminarorganisation im Rahmen eines Outsourcingprozesses ergänzen das Leistungsportfolio auf hohem Qualitätsniveau.



WFA

WiSo-Führungskräfte-Akademie

Die WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA) steht als An-Institut der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) für Weiterbildungsangebote im Management-Bereich und der Betriebswirtschaftslehre. In Kooperation mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der FAU bietet die WFA ein berufsbegleitendes MBA-Studium an. Als Veranstalter der akademika, Süddeutschlands größter und beliebtester Job-Messe, hat sie sich zusätzlich erfolgreich im Messemanagement etabliert.



IFI

**Institut für Integration
gemeinnützige GmbH**

IFI bietet berufliche Weiterbildung in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsfeldern, die durch Arbeitsagentur oder Arbeitsgemeinschaft gefördert werden, sowie Deutsch-Sprachkurse für Fremdsprachige an. Die Angebote richten sich an Jugendliche und Erwachsene und werden in Voll- oder in Teilzeit durchgeführt. Darüber hinaus betreibt IFI die beiden Integrationsfirmen IFI Catering und IFI Gebäudeservice.



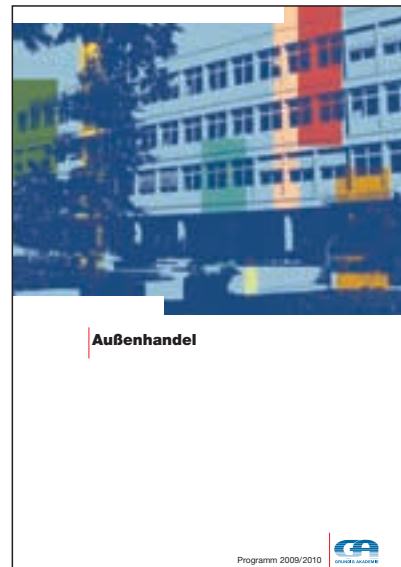
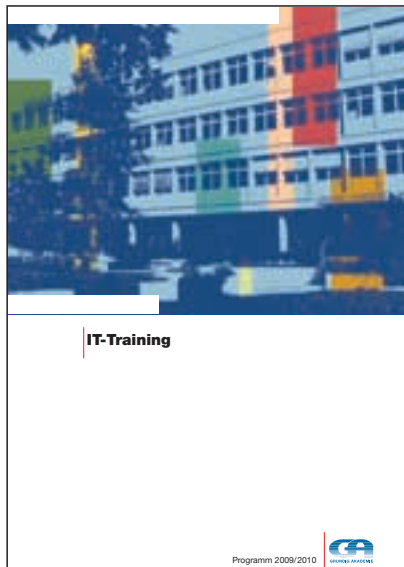
BusinessInteractive

BusinessInteractive

Die T.O.P. BusinessInteractive GmbH ist seit 1999 als IT-Dienstleistungsunternehmen in den Geschäftsfeldern Web-Based-Training mit den Schwerpunkten Informations- und Kommunikationstechnik sowie im Bereich kundenspezifischer Softwareentwicklung aktiv. Zum Angebot gehören die Konzeption und Entwicklung multimedialer und inter-/intranetfähiger Lernsysteme sowie speziell auf die Kommunikationsindustrie zugeschnittener Web-Based Trainings.



Bitte fordern Sie auch folgende Kataloge an



GRUNDIG AKADEMIE

Akademie für Wirtschaft und Technik
Gemeinnützige Stiftung e.V.

Beuthener Straße 45
D-90471 Nürnberg

Telefon +49 911 40905-122/-53
Telefax +49 911 40905-44
E-Mail: management@grundig-akademie.de

www.grundig-akademie.de

Niederlassung Gera

Heinrichstraße 30A
D-07545 Gera

Tel.: +49 365 55276-0
Fax: +49 365 55276-18
E-Mail: info@grundig-akademie-gera.de

www.grundig-akademie-gera.de

Bitte fordern Sie auch folgende Kataloge an



GRUNDIG AKADEMIE

Akademie für Wirtschaft und Technik
Gemeinnützige Stiftung e.V.
Beuthener Straße 45
D-90471 Nürnberg

Telefon +49 911 40905-50/-53
Telefax +49 911 40905-44
E-Mail: berufsbegleitend@grundig-akademie.de

www.grundig-akademie.de

Niederlassung Gera

Heinrichstraße 30A
D-07545 Gera

Telefon +49 365 55276-0
Telefax +49 365 55276-18
E-Mail: info-gera@grundig-akademie.de

www.grundig-akademie-gera.de