TRAINER
SOCIETÄT
BERLIN
Beratung Coaching Training

ANSICHTEN 2022

Beratung, Training und Coaching.

www.tsberlin.de

TRAINER SOCIETÄT BERLIN
Beratung Coaching Training

Inhaltsverzeichnis

Die TrainerSocietät Berlin 3

Unsere Themenbereiche 4

Unser Portfolio

Beratung
- Prozessbegleitung 5
- Strategieentwicklung 5

Coaching 6

TraCoaching 7

Mediation 8

Systemische Moderation 9

Teamentwicklung 10

TraCamp 11

Trainings
- Firmeninterne Trainings 12
- Offene Trainings 12

Online Formate
- Virtuelle Trainings 13
- Virtuelles Coaching 13

KODE (Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung) 14

MBTI (Myers-Briggs Typenindikator) 15

Unser Team 16

Unsere Referenzen 19

Kontaktdaten 20

UNSER LEISTUNGS-SPEKTRUM

TRAINER SOCIETÄT BERLIN

TRAINER SOCIETÄT BERLIN
Beratung Coaching Training

Die TrainerSocietät Berlin

Wer wir sind

Die TrainerSocietät Berlin unterstützt Unternehmen bei Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Wir konzipieren maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden, bieten aber auch bundesweit ein offenes Trainingsprogramm. Je nach Aufgabenstellung kommen dabei Elemente aus Beratung, Training und Coaching zum Einsatz.

Wir verstehen uns als Prozessbegleiter mit systemischem Denkansatz. Unsere Aufgabe sehen wir darin, vorhandenes Know-how zu aktivieren, Impulse für neue Denkansätze zu geben und Maßnahmen zur Zielerreichung im Unternehmen zu implementieren und zu evaluieren.

Was uns bewegt

Wir machen Lernen mit den Sinnen erlebbar und ermutigen dazu, der eigenen Intuition zu vertrauen. Dafür schaffen wir eine Atmosphäre, die geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt vor der Integrität des Gegenübers und nicht zuletzt von Humor. Wir schaffen eine leistungssteigernde Atmosphäre, die als angenehm empfunden wird und damit positiven Einfluss auf die Bereitschaft zum Perspektivenwechsel hat. Dieser Perspektivenwechsel macht neue Lösungsmöglichkeiten erst erkennbar. In unseren Trainings verbinden wir das „harte" Faktenwissen mit „weichen" Lernmethoden. Durch innovative Trainingselemente, die die rechte und die linke Gehirnhälfte verbinden, steigern wir Lernerfolge und stellen so den Transfer in die Praxis nachhaltig sicher.

Was wir Ihnen bieten können

Bei uns bekommen Sie ein individuelles Programm geeigneter Maßnahmen, das speziell für Ihre Aufgabenstellung zugeschnitten ist. Nach einer eingehenden Analyse der Ist-Situation erarbeiten wir mit Ihnen gemeinsam ein ziel-orientiertes Konzept nach Ihrem Entwicklungs- und Handlungsbedarf. Da wir für Beratung, Training und Coaching erfahrene Spezialisten anbieten, können Sie sicher sein, dass die vorgeschlagene Vorgehensweise auch tatsächlich Ihren Bedürfnissen entspricht. Bei uns stehen das optimale Konzeptdesign - um Ihr Ziel ressourcenschonend zu erreichen -, die Implementierung von Transfertools und geeignete Evaluierungsmaßnahmen im Vordergrund.

Was uns wichtig ist

- Wir vermitteln neuestes Methodenwissen, um den Markterfolg Ihres Unternehmens zu steigern und das Potential Ihrer Mitarbeiter zu entdecken und zu entwickeln.
- Sie bekommen alles aus einer Hand. Mit über 20 zertifizierten Spezialisten sorgen wir für die optimale Begleitung mit jeweils einem kompetenten Ansprechpartner für Ihr Unternehmen.
- Wir verstehen Kommunikation als Basis für jeden Prozess und wollen Menschen bestmöglich miteinander kommunizieren lassen.
- Für uns sind die Belange der Menschen in den betriebswirtschaftlichen Prozessen entscheidend. Der Mensch als Ressource in Ihrem Unternehmen ist uns wichtig und wertvoll. Der Respekt vor der Integrität des Gegenübers ist unser oberstes Gebot.
- Wir schaffen Transparenz von Kosten.

Wenn Sie mehr über uns erfahren wollen, stehen wir Ihnen gern für ein persönliches Gespräch zur Verfügung oder besuchen Sie unsere Website: **www.tsberlin.de**

TrainerSocietät Berlin ☎ 030 - 398 856 18

Ina Jachmann

Unsere Themenbereiche

Ein Auszug

Führung & Kommunikation

- Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Körpersprache
- Mediation
- Mitarbeitergespräche
- Moderation
- Patientengespräche
- Rückkehrgespräche
- Teambildungsprozessbegleitung
- Textgestaltung
- Verhandlungstechniken

Management & Veränderung

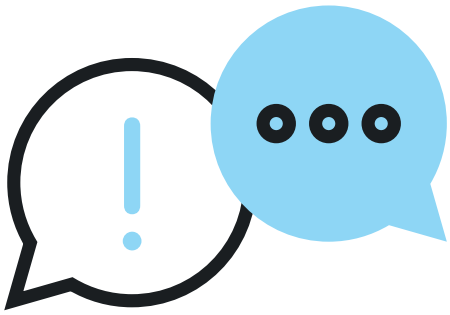
- Change Management
- Controlling
- Gesundheitsmanagement
- Leitbildentwicklung
- Mitarbeiterführung
- Organisationsentwicklung
- Organisationskultur
- Organisationsaufstellung
- Outplacementbegleitung
- Projektmanagement
- Qualitätsmanagement
- Strategieentwicklung
- Systemische Organisationsberatung
- Interkulturelle Kompetenz

Marketing & Vertrieb

- Corporate Identity
- Customer Relationship
- Key Account Management
- Marketing
- Telefonmarketing
- Verkaufsgespräche
- Werbetexte
- Werbung

Personalentwicklung & Personal Performance

- Coaching
- Entspannungstechniken
- Emotionale Intelligenz
- Feedback
- KODE
- Kreativitätstechniken
- Motivationskonzepte
- Myers-Briggs Typenindikator
- Personal Performance
- Potentialanalysen
- Potentialentwicklung
- Präsentationstechniken
- Rhetorik
- Selbstmanagement
- Selbstmotivation
- Stressbewältigung
- Burn out Prävention
- Transaktionsanalyse
- Work-Life-Balance
- Zeitmanagement



Beratung

Strategieentwicklung und Prozessbegleitung

Wir stehen sowohl als Strategieentwickler, als auch als Prozessbegleiter mit systemischem Denkansatz als „Sparringspartner" für Ihren Veränderungsprozess zur Verfügung. Von der Konzepterstellung bis zur erfolgreichen Umsetzung begleiten wir Ihre Mitarbeiter in den Zeiten des Wandels.

Veränderungsprozesse sind nur erfolgreich, wenn ausreichend über die Notwendigkeit kommuniziert wird und jeder Einzelne die Möglichkeit hat, der Veränderung fachlich und emotional zu folgen. Aus diesem Grund legen wir bei unserer Arbeit auf diesen Aspekt einen besonderen Fokus.

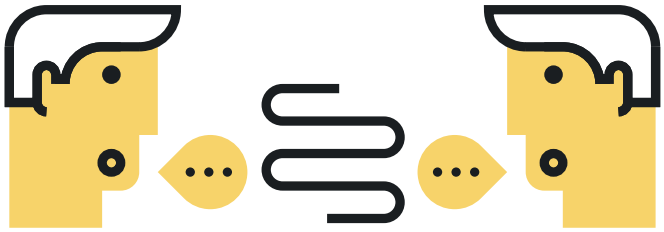
Um Ihre aktuellen Prozesse begleiten zu können, bieten wir außerdem Inhouse-Trainings an, die auf Ihre individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten abgestimmt sind und jederzeit mit Coaching und Beratung kombiniert werden können. Dabei steht die Bedarfs- und Adressatenanalyse am Beginn einer Maßnahme, die jederzeit mit entsprechenden Tools zur Potentialmessung verbunden werden können.

So können wir auch komplette Personalentwicklungsprogramme für Sie konzipieren und umsetzen.

Bei uns haben Sie einen Ansprechpartner, der von der Bedarfsanalyse über die Maßnahmenplanung bis zur Evaluation eng mit Ihnen zusammen arbeitet. Wir ermitteln gemeinsam mit Ihnen den Bedarf und treffen dann die Entscheidung, welche Intervention zielführend ist: Training, Workshop oder Coaching. Auch für Evaluation und Transfersicherung sind wir unterstützend für Sie da.

Sie können bei uns verschiedenste Themenkomplexe abrufen.
Wir reagieren sofort auf die aktuellen Trends und Bedürfnisse des Marktes und stellen auf Grund der gegenwärtigen Entwicklungen interne Seminarprogramme oder Personalentwicklungsprogramme zusammen.

Einige dieser Themen sind auch als Vortrag buchbar, um einen Einstieg in ein Thema zu bieten, eine erste Orientierung zu geben oder neueste Trends zu vermitteln.



Coaching

Unser Verständnis

Ausgehend von einer systemischen – konstruktivistischen Denkweise, ist es für unseren Ansatzpunkt im Coaching wichtig, das Anliegen des Coachees immer im Kontext zu betrachten. Dabei ist die Basis für jeden Veränderungsprozess eine wertschätzende Grundhaltung und das daraus resultierende Vertrauen, das der Coachee notwendigerweise braucht, um sich auf den Prozess einzulassen. Erst wenn diese Voraussetzungen geschaffen sind, kann die gemeinsame Reise beginnen, bei der der Coach verschiedene Rollen während des Prozesses einnimmt, je nach dem, wie es die Situation erfordert, ohne allerdings aus den Augen zu verlieren, dass die Hilfe zur Selbsthilfe immer das oberste Prinzip bleibt.

Am Ende der Reise sollten die Werte und Bedürfnisse des Coachees wieder im Einklang mit persönlichem Wohlbefinden und beruflicher Leistungsfähigkeit sein.

Ablauf des Coachings

Der Ablauf gliedert sich typischerweise in vier Phasen: Orientierung/ Auftragsklärung, Themen und Ziele fokussieren, Arbeitsphase/Veränderung bewirken, Erreichtes sichern und verankern.

1) Orientierung/ Auftragsklärung

Am Anfang stehen immer das Kennenlernen und die Entscheidung, miteinander zu arbeiten. In einer ersten Sondierung klären wir gemeinsam mit der Personalentwicklung, ob Coaching die geeignete Maßnahme ist. Auch die Person des Coaches spielt eine wichtige Rolle, die Chemie zwischen Coach und Coachee sollte stimmen. Das ist für beide Seiten wichtig.

In diese Phase wird auch der Vorgesetze aktiv mit einbezogen. Die Ergebnisse des Trialogs werden in einem Auftragsklärungsbogen festgehalten, den alle Beteiligten zur Kenntnis erhalten.

2) Themen benennen und Ziele setzen

Aus der Fülle von möglichen Informationen zu Prozessbeginn werden die wirklich relevanten Arbeitsthemen und Erfolgskriterien herausgearbeitet und mit den avisierten Zielen in Einklang gebracht und priorisiert.

3) Arbeitsphase: Veränderungen initiieren und bewirken

In der Arbeitsphase, dem eigentlichen Arbeiten an den Themen, geht es darum, durch geeignete Interventionen Energie für Veränderungsschritte, für das Ausprobieren neuen Verhaltens zu erzeugen, so dass Veränderungen möglich werden. Parallel zum Handeln wird ein Bewusstheits- bzw. Erkenntnisgewinn erreicht. Wenn neue Themen auftauchen, so werden sie in den Prozess integriert.

Coaching erfolgt im Dialog und ist prozessorientiert. Der Coachee bestimmt, mit welchen Themen er/sie sich beschäftigen möchte, der Coach wählt aus einem breiten Methodenrepertoire das passende „Werkzeug" für die Bearbeitung aus.

4) Sichern und verankern

Idealerweise läuft der Coaching-Prozess auf eine gute Lösung oder einen klärenden und entlastenden Aha-Effekt hinaus, so dass sich die zu Anfang manchmal drückenden Probleme auflösen. Gleichzeitig stützt sich die Entwicklung auf die Fähigkeiten des Coachee und baut sie aus - denn schließlich ist sie/er es, die/der alles umsetzen will. In der Schlussphase stehen Reflexion und Integration der Veränderung im Mittelpunkt. Oder anders ausgedrückt: Es geht um die Stabilisierung der Veränderung und die dauerhafte Kompetenzerweiterung.

Methoden

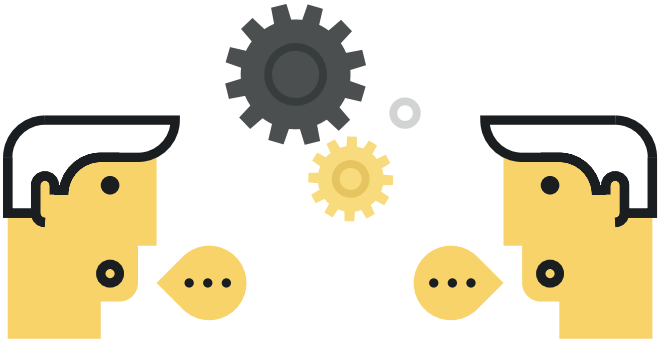
Business-Coaching lebt von der Methodenvielfalt, dem sogenannten „Methoden-Koffer", also der Anwendung und Kombination von unterschiedlichen Methoden und Arbeitsweisen, um die jeweils optimalen Zugangsmöglichkeiten zum Kontext des Coachee und zum Coachingauftrag zu eröffnen. Während die Ziele des Coachings klar definiert werden, ist der Coaching-Prozess und der Weg zum Ziel flexibel und individuell zu gestalten.

Methoden wiederum bedienen sich oder beinhalten unterschiedlichste Modelle, die im Sinne von Tools dazu eingesetzt werden, um Lern- und Arbeitsprozesse zu be- und verarbeiten.

Unser Ansätze und Modelle reichen unter anderem von der Kommunikationspsychologie, der Transaktionsanalyse, diverser Managementmodelle, systemischer Ansätze, lösungsorientierter Psychologie, hin zu Systemvisualisierung und Themenzentrierter Interaktion.

Das kann Coaching im Rahmen der Personalentwicklung leisten:

- Möglichkeit zur Selbstreflexion
- Aktivierung von brachliegenden Ressourcen und Lösungswissen
- Unterstützung und Entlastung in Veränderungs- und Belastungssituationen
- Nachhaltige und positive Veränderung der Arbeitshaltung und Lebensgestaltung
- Gezielte, individuelle und situationsbezogene Wissensvermittlung
- Stärkung von Fach- und Führungskompetenzen
- Follow-up zur Transfersicherung nach Trainingssequenzen
- Begleitung „on the job"



TraCoaching

Aus der Praxis für die Praxis

Durch unsere jahrelange Erfahrung im Bereich Training und Coaching haben wir ein neues setting konzipiert, das all denen gerecht wird, die sich innerhalb kürzester Zeit intensiv mit einem Thema befassen müssen oder wollen. Nehmen wir beispielhaft das Thema: Konfliktbewältigung.

Aufbau

Hier lassen sich Trainingselemente wie Wissensinput zu Konfliktursachen und -arten kombinieren mit dem reflektorischen Anteil, wie reagiere ich im Konflikt und wie ist meine Haltung zu Konflikten. Ebenso gibt es im TraCoaching Übungssequenzen, um die eigenen Handlungsoptionen zu erweitern und Sicherheit im Umgang mit Konfliktinterventionen zu gewinnen. Dieser Aufbau wird den neuesten Erkenntnissen der Hirnforschung gerecht, den Lernerfolg mit der Darbietung des „Lernstoffes" in Verbindung zu setzen, idealerweise mit der Bedienung aller Sinneskanäle. So wird eine nachhaltige Verankerung der Inhalte garantiert.

Vor- und Nachbetreuung

Im Vorfeld des TraCoaching findet ein ausführliches Briefinggespräch statt, an dem der Bedarf exakt geklärt wird. Nicht zuletzt ist dies auch der erste Zeitpunkt, zu dem ein vertrauensvoller Austausch mit dem späteren Coach stattfindet. Zur Nachbetreuung ist der Coach bis zu sechs Wochen telefonisch ansprechbar, für Fragen, die bei der Umsetzung evtl. noch auftauchen.

Ihr Nutzen

Der Vorteil dieses settings ist die wesentlich stärkere Ausrichtung auf die individuelle Auseinandersetzung mit dem Thema und der Möglichkeit, persönliche Themen die darauf Einfluss haben, gleich in den Bearbeitungsprozess mit einzubeziehen. Damit kann eine ganzheitliche individuelle Bearbeitung der Themen innerhalb kurzer Zeit stattfinden. So lassen sich zeitnah Selbstverständnis und die eigene Rolle stärken und zusätzliche Handlungsoptionen erwerben.

Folgende Themen eignen sich ganz besonders für ein TraCoaching:

Führung & Kommunikation

- Kommunikation
- Konflikt
- Körpersprache
- Gesprächs- und Argumentationstechnik
- Gesprächsführung
- Salutogene Mitarbeiterführung
- Führen lernen
- Motivation und Führung
- Führen auf Distanz
- Teambildung
- Ihr Image - Ihr Auftritt – zeigen Sie sich!

Management & Veränderung

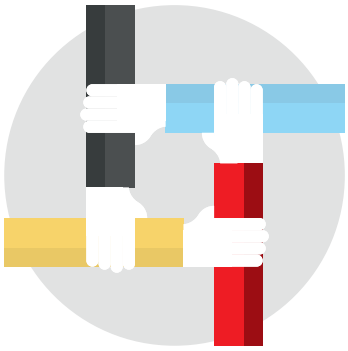
- Change Management
- Change Manager Ausbildung
- Outplacement
- Projektmanagement
- Balanced Scorecard
- Interkulturelle Kompetenz ausbauen

Marketing & Vertrieb

- Akquisegespräche
- Verkaufen und Präsentieren
- Verkaufspsychologie
- Kundengespräche
- Marketing
- Kundengespräche am Telefon
- Verhandeln

Personalentwicklung & Personal Performance

- Assessment Center (AC)
- Emotionale Intelligenz
- Präsentation und Personal-Performance
- Zeit- und Selbstmanagement
- Stressmanagement
- Rhetorik
- Feedback
- Work-Life-Balance
- Stimm- und Sprechtraining



Mediation

Unser Verständnis

Ein Blick ins Mediationsgesetz gibt hier Aufschluss: „Ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben."

Konflikte in Organisationen verdienen ein ganz besonderes Augenmerk, da sie, wenn sie nicht gelöst werden, die Stimmung negativ beeinflussen, die Arbeitseffektivität lähmen und werden damit zum Kostenfaktor. Zunächst sollte versucht werden, den Konflikt direkt zwischen den Beteiligten zu lösen, erst wenn das nicht gelingt, sollte ein Dritter hinzugezogen werden. Hier beginnt dann die Arbeit des Mediators, der gemeinsam mit den Konfliktparteien nachhaltige Lösungswege erarbeitet, die es ermöglichen, die Zusammenarbeit wieder in konstruktive Bahnen zu lenken.

Welche Ziele verfolgt eine Mediation?

- **Verantwortung übernehmen:**
  Unterstützung der Konfliktparteien, eigene Interessen und Bedürfnisse zu klären
- **Perspektivenwechsel ermöglichen und fördern:**
  Verständnis schaffen füreinander, um wieder eine sachliche und möglichst produktiv Zusammenarbeit zu ermöglichen
- **Empathie erzeugen:**
  Gegenseitig Bedürfnisse, Wünsche, Ziele und Persönlichkeitsfacetten verdeutlichen und respektieren

Was passiert im Vorfeld?

In einem kostenlosen Vorgespräch klären wir gemeinsam mit Ihnen Anliegen und Themen. Danach unterbereiten wir Ihnen einen Vorschlag für das weitere Vorgehen inkl. Zeitrahmen und Teilnehmerkreis. In dieser Phase wird geklärt, ob eine Mediation überhaupt sinnvoll ist oder eine andere Intervention zielführender wäre.

Wie läuft eine Mediation ab?

Phase 1: Kontakt + Kontrakt:
(Sicheren Rahmen schaffen: Verfahren, Vereinbarung, Verantwortlichkeit)

Phase 2: Konfliktschilderung:
(**Was:** Problem, Positionen, Sachverhalt)

Phase 3: Konflikterhellung:
(**Weshalb:** Interesse, Bedürfnisse, Gefühle)

Phase 4: Lösungsmöglichkeiten:
(**Wie:** Optionen sammeln und bewerten)

Phase 5: Vereinbarung: (Formulieren, überprüfen)

Phase 6: Evaluation

Welche Rolle übernimmt der Mediator?

Der Mediator schafft den Rahmen, ist für die Struktur zuständig und die Wahrung der Gesprächsregeln. Dabei agiert er allparteilich und sorgt dafür, dass beispielsweise Formulierungen, welche zwischen den Parteien zu Verletzungen geführt haben oder im Prozess noch führen, umzudeuten und zu übersetzen.

Wofür sind die Konfliktparteien verantwortlich?

Die Konfliktparteien haben die Prozessverantwortung und sind selber für die Lösungsfindung verantwortlich. Das heißt, es obliegt den Konfliktparteien, eigenständig Lösung und geeignete Maßnahmen zu erarbeiten. Daher ist das oberste Prinzip bei Prozessbeginn, dass die Konfliktparteien freiwillig anwesend sind.

Welche Konfliktfelder lassen sich in Organisationen mit Mediation bearbeiten?

Typische Anwendungsfelder innerhalb von Organisationen sind Differenzen zwischen:

- Gesellschaftern
- Betriebsrat und Geschäftsführung
- Mitarbeitern der gleichen Hierarchiestufe - Teammitgliedern
- Mitarbeiter und Führungskraft

Systemische Moderation

Unser Verständnis

Dabei arbeiten wir mit Methoden der klassischen Moderation, gehen jedoch mit systemischen Interventionen wie systemischen Frage- und Coaching Techniken und erfahrungsorientierten Übungen über den üblichen Rahmen hinaus.

Diese Methode kann bei der Teamentwicklung im Bedarfsfall ebenso zur Anwendung kommen, wenn das Team bereits einen Entwicklungsprozess hinter sich hat und eigenständig Themen bearbeiten möchte.

Dadurch erreichen wir mittelfristig eine Veränderung der mentalen Haltung in Teams, die weitaus nachhaltiger ist, da die Mitarbeiter/innen im Entwicklungs- und Veränderungsprozess aktiv beteiligt waren. Zudem werden so Strategien in den beteiligten Teams etabliert, die nachhaltige Veränderungen auch auf die Kommunikations-strategien zeigen werden. Die Effizienz jeglicher Arten von Meetings wird sich erhöhen und es wird eine größere Ergebnissicherheit erzielt.

Klassische Moderation gewährleistet strukturiertes Arbeiten, anschauliche Visualisierung und ermöglicht konzentriert, die unterschiedlichen Themen und Bedarfe innerhalb des Teams zu behandeln und zu hinterfragen. In der systemischen Moderation fokussieren wir auch auf die Haltungen und Einstellungen im Team, wir erkennen darüber hinaus die systemischen Dynamiken in der Gruppe, achten auf nonverbale Signale der Teilnehmer/innen und behalten das übergeordnete Ziel im Auge.

In unserer systemischen Perspektive werden Werte, Ressourcen und Ziele hinterfragt, die es den Teilnehmern leicht machen, ergebnis- und zielorientiert vorzugehen. Die Nachhaltigkeit eines systemisch moderierten Meetings ist uns wichtig. Damit nicht nur Worthülsen verbleiben, sondern Taten folgen können, werden die Zielsetzungen auf realistische Erreichbarkeit überprüft und eine Strategieplanung festgelegt.

Wichtige Phasen unserer systemischen Moderation in Teams:

1. Auftragsklärung
2. Abbildung der Themen im Team
3. Priorisierung und Akzentuierung
4. Zielentwurf
5. Ressourcenorientierte Fokussierung/ Entwicklung von Lösungen
6. Formulierung von Lösungsstrategien und Umsetzungsstrategien
7. Feedback und Zielfokussierung

Im Rahmen der Moderation bedienen wir uns auch diverser Kreativitätstechniken:

Zur Ideenfindung greifen wir auf Ansätze zum lateralen Denken von de Bono zurück und auf das Phasenmodell von Poincaré. Beide basieren auf dem Gedanken der Trennung von Erarbeitungsphasen und der Idee um die Ecke zu denken, also die Perspektive zu wechseln, um den Blick frei zu haben, Neues zu schaffen. Darüber hinaus arbeiten wir mit Einzeltechniken wie z.B.:

1. Brainstorming
2. Mind map
3. Walt Disney
4. Denkhüte
5. 6-3-5-Methode

Teamentwicklung

Unser Verständnis

Wir verstehen darunter einen Prozess, den ein Team durchläuft, um Abläufe und Strukturen im Team zu entwickeln und zu optimieren. Die Dynamik, die durch die einzelnen Mitglieder im Team erzeugt wird, erfordert ständige Weiterentwicklung und macht den Prozess der Teamentwicklung somit zu etwas kontinuierlichem. Sie unterstützt das Team dabei, die Ziele des Unternehmens auf Teamebene zu erreichen, indem Teamziele von den Unternehmenszielen abgeleitet werden.

Teamentwicklung hat das Ziel, optimale Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. herzustellen – in unterschiedlichen Phasen und Stadien der Zusammenarbeit. Darüber hinaus steht zum einen im Fokus die Stärkung der Kompetenz zur Selbstreflexion und Kommunikation aller Teammitglieder und eine höhere Bewusstheit über das eigene Teamverhalten entstehen zu lassen. So soll erreicht werden, dass die verschiedensten Charaktere und Rollen geschätzt und gewürdigt werden.

Aus unserer Sicht, bietet hier die Teampyramide von Lencioni einen guten Anhaltspunkt für die Arbeit mit einem Team. Dabei werden Vertrauen, Konfliktkultur, Verbindlichkeit, Verantwortung und Resultate näher betrachtet. Die nähere Analyse zeigt dann Entwicklungsfelder für die gemeinsame Arbeit auf, die in ihrer Gesamtheit ein Team erfolgreich machen. Dabei gilt es, Dysfunktionen zu erkennen und daraus entsprechende Bearbeitungsfelder abzuleiten.

Für die konkrete Arbeit haben wir daraus 4 Hauptaspekte abgeleitet, die in der Team Entwicklung näher betrachtet und bearbeitet werden (VWKL Modell):

1. Verbindlichkeit
2. Werte
3. Kommunikation
4. Leistung

Um die Hauptziele der Teamentwicklung zu erreichen, nämlich die Steigerung von Effektivität und Effizienz des gesamten Teams verbunden mit dem Wohlbefinden jedes einzelnen Teammitgliedes, müssen bei der Arbeit sowohl die Beziehungs- als auch die Sachebene gleichermaßen im Blick behalten werden.

Daraus lassen sich letztendlich **7 Faktoren** zusammenfassen, die für die effektive und effiziente Teamarbeit erfolgsentscheidend sind:

- Diversität in Wahrnehmung und Persönlichkeit akzeptieren
- Andersartigkeit im Team schätzen lernen und diese Energien daraus für die gemeinsame Arbeit nutzen
- Die Kraft der gemeinsamen Vision nutzen und der von allen gemeinsam getragenen Ziele
- Achtsam und wertschätzend und kommunizieren und Konflikte lösen
- Die Zusammenarbeit aus der Metaperspektive betrachten, Handlungsmuster erkennen und hinterfragen
- Klärung von Rollen, Verantwortlichkeiten, Prozessen und Strukturen
- Etablieren einer Fehlerkorrektur

Ablauf der Teamentwicklung:

Bei den Prozessschritten lehnen wir uns an das Modell von Cornelli an.

1. Problemanalyse
2. Diagnose
3. Konzeptionsphase
4. Umsetzung der Maßnahme
5. Evaluation der Maßnahme

TraCamp

Unser Verständnis

Eine Verbindung von Elementen aus dem klassischen Training, Openspace und Barcamp. „Führungskräfte Workshop" – Führen auf Distanz - beispielhaft.

Zu Beginn des neu konzipierten Formats finden Einzelinterviews mit ausgewählten Führungskräften statt. Da der Wissensstand der einzelnen Teilnehmer unter Umständen sehr heterogen sein kann, dienen diese Gespräche unter anderem auch dazu, zu ermitteln, welche Themen sich in der Organisation herauskristallisieren.

Anschließend werden diese Gespräche/Interviews von uns ausgewertet. Anhand dieser Auswertung kommen Themen-Cluster/wichtige Themenschwerpunkte zustande, die für die Teilnehmer essenziell sind und von uns vorab erarbeitet werden.

Vorteile dieses TraCamps sind unter anderem, dass diese Art von Training flexibler und individueller gestaltet werden kann als ein „vorgegebenes Training" mit eher „starrem Inhalt", weil im Vorfeld durch die Interviews individuell wichtige Aspekte jedes Einzelnen herausgefiltert werden.

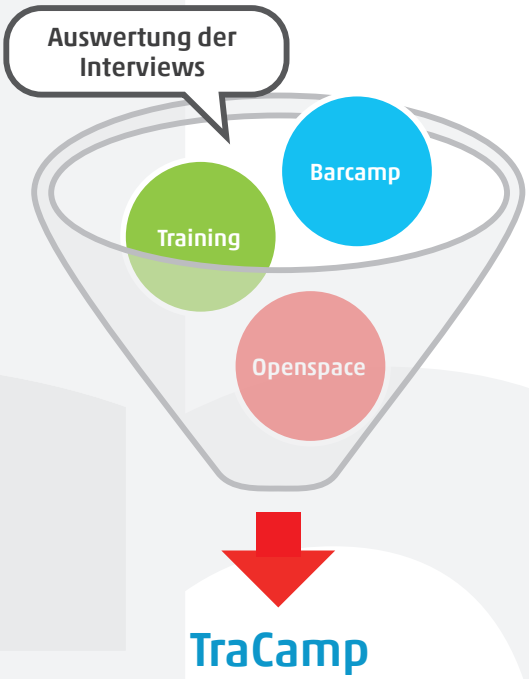
Somit können hier die Teilnehmer selbst auf die Themengestaltung einwirken und bekommen dann im Tracamp Input-Nuggets und arbeiten in Gruppen an den für sie wichtigen Themen.

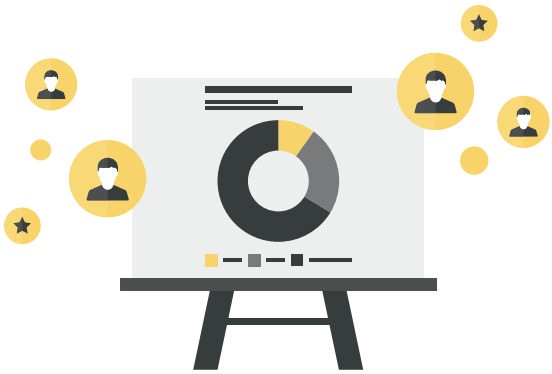
Diese Art des Trainings bietet somit wesentlich mehr Gestaltungsraum für die Teilnehmer, ermöglicht eine aktive Mitwirkung und fördert gleichzeitig den bereichsübergreifenden Austausch und kann erste Impulse setzen, das Thema in der Organisation voranzubringen.

Die Vorteile noch einmal zusammengefasst:

- Abfrage des Wissensstands zu Beginn
- Abgestimmte Themencluster
- Flexibler & individueller (aufgrund der zuvor geführten Interviews)
- Aktives Einwirken auf die Themengestaltung auch im Workshop selber
- Input-Nuggets (größere Themen in kleinere Inhalte verpackt)
- Offenes Format, das die Bedürfnisse der Teilnehmer aufnimmt und unter anderem kollegiale Beratung und Erfahrungsaustausch ermöglicht
- Bereichsübergreifender Austausch

Dieses Format lässt sich optimal auch auf alle anderen Führungsthemen übertragen, beispielsweise Gesundes Führen oder Motivierende Führung.





Trainings

Offene Trainings – firmeninterne Trainings

Offene Trainings

Die TrainerSocietät bietet Ihnen ein ausgewogenes Programm an offenen Seminaren: zielgruppengerecht und praxisnah. Einheitliche Qualitätsstandards und kleine Gruppen (6-8 Teilnehmer) bürgen für den besonderen Lernerfolg. Gerade die kleine Gruppengröße ermöglicht individuelle Lernprozesse und die Bearbeitung von Praxisfällen.

Durch unsere Trainings stellen sich nachhaltige Lerneffekte ein. Ein breiter Erfahrungshintergrund unserer Trainer, die aus unterschiedlichen Bereichen kommen, macht das möglich. Selbstverständlich arbeiten wir mit ganzheitlichen Lern- und Erfahrungsansätzen.

Es erfolgt eine schriftliche Bedarfsanalyse der Trainingsthemen.

In einem Zeitrahmen von 4 Wochen nach Beendigung des Trainings können die Teilnehmer die kostenlose telefonische Beratung des Trainers in Anspruch nehmen.

Firmeninterne Trainings

Selbstverständlich bietet die TrainerSocietät neben einem offenen Trainingsprogramm auch firmeninterne Trainings an.

Hier stehen besonders die Themen im Vordergrund, die für das Unternehmen bzw. für den Teilnehmerkreis besonders relevant sind.

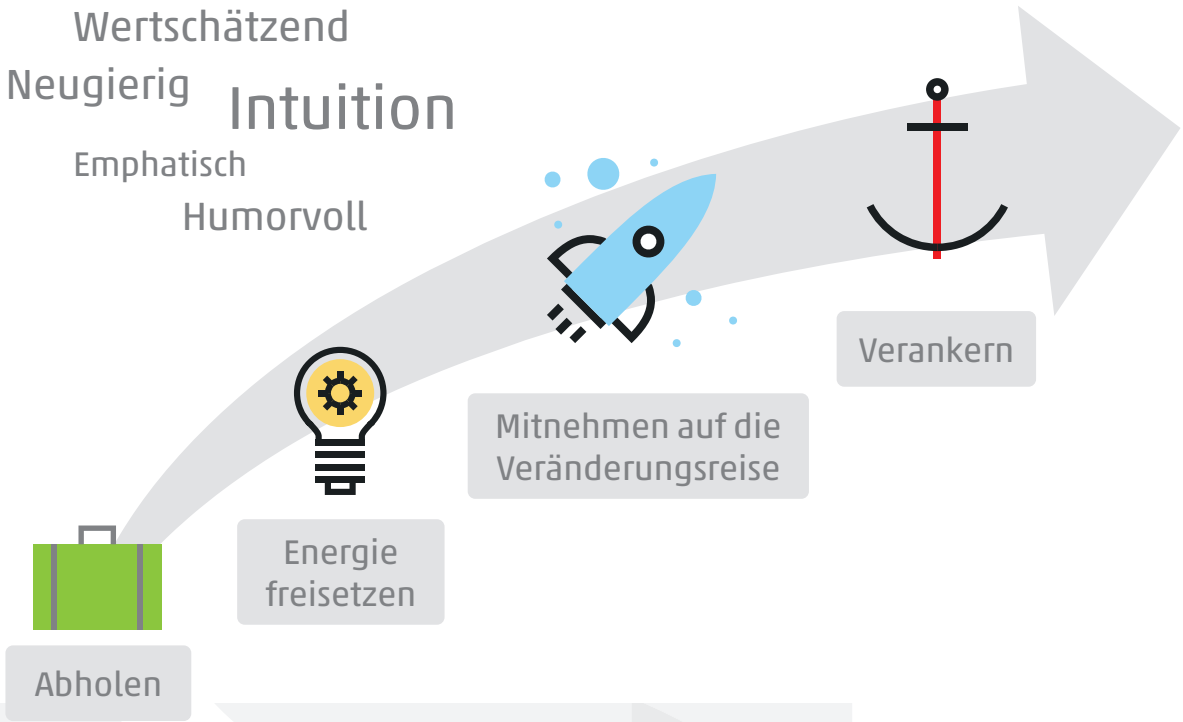
Auch hier findet vor dem eigentlichen Training eine Bestandsaufnahme der aktuellen „Ist-Situation" statt. Gemeinsam mit Ihnen besprechen wir im Vorfeld den aktuellen Bedarf, die einzelnen Inhalte des Themas sowie die Ziele, welche am Ende des Trainings erreicht bzw. vermittelt werden sollen.

Hier schöpfen wir aus unseren breit angelegten Erfahrungen und Expertisen der Trainer zu diesen Themenkreisen:

- Führung und Kommunikation
- Management & Veränderung
- Marketing & Vertrieb
- Personalentwicklung & Personal Performance

Firmeninterne Trainings sind individuell auf Ihre Ausgangssituation angepasst und bieten eine Vielzahl an flexiblen Möglichkeiten. Sprechen Sie uns hierzu gerne an.

Wir entwickeln ständig neue Trainingsformate zur Steigerung der Lerneffizienz und zur Verbesserung der Nachhaltigkeit.



Online Formate

Virtuelle Trainings

Unser Angebot für die Anforderung der hybriden Arbeitswelt sind E-Learning Formate in den verschiedensten Varianten, die den unterschiedlichsten Bedürfnissen gerecht werden.

Unsere Live-Formate bieten eine gesunde Mischung zwischen Theorie, praktischen Beispielen, Übungen, Reflexionen und Feedbacks. Durch die intensive Interaktion zwischen Teilnehmenden und Trainierenden kombiniert dieses Format die Vorteile des diaglogischen Lernens des Präsenztrainings (Fragen werden sofort beantwortet), verbunden mit der zeitlichen und örtlichen Flexibilität von Online-Formaten.

Diese Formate können wir je nach Bedarf auf die verschiedensten Trainingsthemen adaptieren.

Virtuelles Coaching

Auch Coachings lassen sich durchaus effizient online umsetzen, sodass wir auch hier unser Angebot erweitert haben. Zunächst findet ein unverbindliches Kennenlernen im virtuellen Raum statt. Hier können sowohl der Coach als auch der Coachee entscheiden, ob die „Chemie" stimmt und ob die gemeinsame Arbeit beginnen kann. Falls möglich, ist es durchaus von Vorteil, die erste Sitzung in einem Präsenzformat durchzuführen und erst die weiterführenden Settings online zu gestalten.

Hier reicht unser Angebot vom klassischen Coaching, in dem die Stundenzahl gemeinsam festgelegt wird, über Transfercoaching zur Begleitung von Trainingsthemen, bis hin zum Coaching to go, bei dem ein einzelnes Thema in einer einzelnen Stunde bearbeitet wird.

1. Blended Learning

- **Modul 1 (Live online, 2 Std.)**
  Virtuelles live kick off
- **Modul 2 (live online, 3 Std. + live online Coaching)**
  Digitale Lerninhalte mit Trainerbegleitung
- **Modul 3 (Wahlweise Präsenz oder live online, 3 Std.)**
  Trainingsthema vertiefen - Austausch fördern - Ausprobieren
- **Modul 4 (e-learning)**
  Zugriff auf alle Lerninhalte und Austausch mit der Lerngruppe

2. Live online Seminar, wahlweise

› 5 aufeinander aufbauende Module innerhalb von 14 Tagen, je 3 Std.

› Individuelle Zeitdauer

› Kurzseminar, 3 Stunden

3. Video on demand, unterschiedliche Zeitdauer

Unsere Formate sind Interaktiv, dialogorientiert, individuell.
Darüber hinaus bieten unsere aufgezeichneten online Seminare die Möglichkeit, zu jeder Zeit und an jedem Ort Wissen aufzubauen oder zu vertiefen.

KODE

Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung

Was ist KODE?

KODE® steht für Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung. Das Verfahren wurde Mitte der 1990er-Jahre von Prof. Dr. Heyse und Prof. Dr. Erpenbeck entwickelt und ist heute – wo kompetente Mitarbeiter für Unternehmen überlebenswichtig sind – so aktuell und gefragt wie nie.

Mit seiner weit über 20-jährigen Markterfahrung gehört KODE® zu den erfolgreichsten und etabliertesten Verfahren überhaupt, um Mitarbeiter, Teams und Organisationen individuell, effizient und zeitgemäß zu fördern und zu entwickeln.

KODE® orientiert sich nicht an übersituativen Persönlichkeitseigenschaften bzw. -Merkmalen, sondern ermittelt konkrete Handlungsfähigkeiten und gibt Anregungen zur Kompetenzentwicklung von Personen, Gruppen, Teams und Organisationen (Personal- und Organisationsentwicklung).

KODE® stärkt und erweitert die Handlungsfähigkeiten insbesondere mit neuen Herausforderungen und Situationen umzugehen bzw. umgehen zu können. Kompetenzen sind Voraussetzungen zur Selbstorganisation des Handelns -insbesondere in Veränderungssituationen und als Anpassungsfähigkeit im umfassenden Sinne.

Es handelt sich also - verallgemeinert - um Fähigkeiten, selbstorganisiert zu denken und zu handeln.

In Bezug auf die eigene Person (P), mit mehr oder weniger Antrieb Gewolltes in Handlungen umzusetzen (A), gestützt auf fachliches oder methodisches Wissen (F) und unter Einsatz der eigenen kommunikativen und kooperativen Möglichkeiten (S).

KODE® geht von der Einmaligkeit jedes Einzelnen aus und hilft, das individuelle Handlungspotenzial zu entdecken, die individuelle Talententwicklung zu fördern, Stärken auszubauen.

Theoretische Grundlagen:

KODE® baut auf den wichtigsten Managementtheorien der jüngsten Vergangenheit und den deutlichen Zukunftstrends des 21. Jahrhunderts auf. Zukünftig werden genau die Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben, deren Mitarbeiter/innen über Kompetenzen verfügen, die in Übereinstimmung mit der Firmenstrategie stehen. Das Verfahren KODE® bietet einen objektiven, wissenschaftlichen Blick auf die Kompetenzen einzelner Personen.

Einsatzmöglichkeiten:

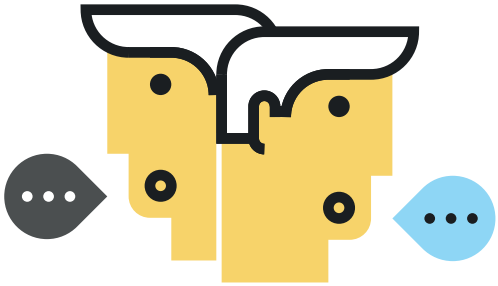
- Bewerberauswahl/Recruiting
- Personalentwicklung
- Potenzialanalyse
- Teamanalyse und -entwicklung
- Benchmarking
- Auffinden von High Potentials
- Karriereberatung einzelner Personen, die sich beruflich neuorientieren wollen

Auswertung:

Mit der KODE® Auswertung erhalten Sie eine Kompetenzauswertung und vielfältige Entwicklungshinweise. Der Umfang einer Gesamtauswertung kann bis zu 43 DIN-A-4 Seiten umfassen.

Für die Auswertungen steht Ihnen eine umfangreiche Auswahl an Auswertungsbausteinen zur Verfügung:

- Profilaussagen
- Kompetenzverteilung
- Kompetenzbilanz
- Kompetenz Atlas
- Interpretationsangebote
- Übungsempfehlungen
- Kompetenzcluster im Team
- Trainingsbausteine
- uvm.



MBTI – Myers-Briggs Typenindikator

Persönlichkeitsdiagnostik

Basierend auf der Psychologie des Schweizer Psychiaters C. G. Jung entwickelten die US-Amerikanerinnen Isabel Myers und Kathrin Briggs den nach ihnen benannten Indikator, der bestimmte Muster menschlichen Grundverhaltens transparent machen kann. Im Zentrum der Betrachtung stehen dabei zwei Fragen, „Wie nimmt jemand wahr?" und „Wie entscheidet jemand?".

Der MBTI ist eines der weltweit am häufigsten eingesetzten Persönlichkeitsinstrumente: jährlich wenden das Instrument über 3,5 Millionen Menschen an.

Er basiert auf folgenden Annahmen

Menschliches Verhalten ist nicht zufällig, sondern folgt bestimmten Mustern. Die Muster werden bestimmt durch so genannte Präferenzen. Jeder Mensch hat ein „natürliches" Präferenzschema. Alle Präferenzen sind gleich wertvoll. Es gibt typische, den Präferenzen folgende Verhaltensweisen, was eine Vorhersage menschlichen Verhaltens zulässt.

Nutzen und Ziel des MBTI

Das Ziel des MBTI besteht, im Erkennen eigener und fremder Wahrnehmungs- und Entscheidungsmuster. Wer über seine eigenen Verhaltenspräferenzen Bescheid weiß, ist in er Lage eine konstruktivere Beziehungskultur aufzubauen, die dazu beiträgt sich im Berufs-und Privatleben erfolgreich zurecht zu finden.

Der damit verbundene Nutzen kann sein:

- Verbesserung der Selbsteinschätzung.
- Verstehen und Verständnis für andere Weisen der Wahrnehmung und Entscheidung.
- Verringerung der Reibungsverluste durch Kommunikationsprobleme, die aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungs- und Entscheidungsmuster entstehen.
- Unterschiede im Verhalten verschiedener Personen, wie Kollegen, Mitarbeiter, Chefs und Kunden bewusst wahrnehmen und auch berücksichtigen z.B. bei der Delegation von Aufgaben, der Potenzialeinschätzung von Mitarbeitern oder der gemeinsamen Projektarbeit.
- Erkennen, inwiefern berufliche, gesellschaftliche und private Anforderungen mit den eigenen Präferenzen in Einklang sind.

Einsatzmöglichkeiten:

- Grundlage für Einzelcoaching
- Teamentwicklung
- Akquisitionsgespräche
- Karriereberatung / -planung
- Führungskräfteentwicklung
- Kommunikation und Konflikte
- Stress und Veränderung

TRAINER SOCIETÄT BERLIN
Beratung Coaching Training

Unser Team

Ina Jachmann

„Die Strukturierte“

- Change Management
- Systemische Organisationsberatung
- Mitarbeiterführung
- Teamentwicklung
- Coaching
- Konfliktmanagement
- Mediation

Nicole Bartneck

„Die Unterstützende“

- Coaching
- Pferdegestütztes Coaching
- Deeskalationstraining
- Change-Management
- Führungskräftetraining
- Teambuilding

Robert Coordes

„Der Prozessorientierte“

- Karriere und Berufszielfindung
- Gesundheitsorientierte und wertschätzende Führung
- Systemische Organisationsentwicklung
- Führung
- Change Management

Sabine Englert

„Die Vertrauen fördert“

- Vertrauen als Erfolgsfaktor
- Gesundheitsorientierte Führung
- Personal- und Business-Coaching

Stephan Haensch

„Der Entwickler“

- Agiles Projektmanagement - Scrum
- Projektmanagement & Projektführung
- Strategieentwicklung, Business Model Canvas
- Teamentwicklung (Management System, Insights Discovery)
- Betriebswirtschaftliche Fragestellungen
- Entwicklung von kundenspezifischen Planspielen

Dr. Albert Heiser

„Der Texter und Gestalter“

- Kreativkonzeption für Text und Grafik
- Management und Organisationkreativer Prozesse
- Briefingerstellung
- Erzählstrategien für Text, Film und Radio
- TV-Spot und Werbefilm Konzeption
- Web TV

Martina Hörmann

„Die Verkaufs- und Kundenorientierte“

- Verkaufs- und Beratungstraining
- Vertriebscoaching („Training on the job“)
- Kundenservice und -orientierung
- Reklamationsmanagement
- Telefontraining, -akquisition
- Präsentationstechnik

Claudia Horstmann

„Die Kreative“

- Beratung
- Führungskräftecoaching
- Supervision
- Transaktionsanalyse (TA), lehrend und praktisch angewendet
- Teamentwicklung, Teamsupervision

TRAINER SOCIETÄT BERLIN
Beratung Coaching Training

Stephanie Klaus

„Die überzeugend Vermittelnde"

- Kommunikation
- Rhetorik und Sprechtraining
- Körpersprache
- Medientraining
- Gesprächs- und Verhandlungsführung
- Vortrags- und Präsentationstechniken
- Verkauf und Service

Dr. Iris Kraus

„Die Analytische und Koordinierende"

- Patienten- und Angehörigengespräche
- Management im Krankenhaus
- Prozessanalyse und Optimierung

Florian Lisken

„Der Ausdrucksorientierte"

- Personal Performance / Präsentation
- Kommunikation mit „Performing Arts"
- Nachhaltige Mitarbeiterführung
- Verhandlungsführung
- Moderation
- Coaching mit Kommunikations und Theatermethoden

Günter Paus

„Der Begleiter im Wandel"

- Führungskräfte Coaching, Inhaber Coaching
- Persönlichkeitscoaching
- Mitarbeiterführung, Entwicklung des eigenen Führungsstils - Strategische Unternehmens-entwicklung in KMUs
- Zukunftswerkstatt

Kira von Moers

„Die Entwicklerin"

- Führung
- Burnout-Prävention
- Neuorientierung
- Gesprächsführung
- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Gesundheitsmangement
- zeitgemäße Führung

Marlen Nebelung

„Die Begleiterin"

- Führung / Leadership – Training und Entwicklungsprogramme
- Experten-Entwicklung und Führung
- Organisationsentwicklung / Organisationales Lernen /
- Innovation und Umgang mit Komplexität
- Teamentwicklung, Teamberatung, Konfliktmanagement
- Coaching – u. a. mit Kunst

Brigitte Rau

„Die Vielseitige"

- Systemisches Coaching
- Gesprächs- und Beratungskompetenz
- Kommunikation und Konflikt
- Aktivierendes und handlungsorientiertes Lehren und Lernen in der Aus- und Weiterbildung

Cristina Scherler

„Die Zugewandte"

- Systemische Organisationsentwicklung / Change Management
- Personal-, Team- und Führungskräfteentwicklung mit Schwerpunkten Kommunikation und Konfliktbearbeitung
- Einzel- und Gruppencoaching

TRAINER SOCIETÄT BERLIN
Beratung Coaching Training

Hans Pawliczek

„Mit Herz und Verstand“

- Kommunikation
- Rhetorik
- Verkauf / Vertrieb
- Körpersprache
- Stimm- und Sprechtraining
- Vortrags- und Präsentationstechniken
- Gesprächs- und Verhandlungsführung
- Professionell Telefonieren

Jörg Reckhenrich

„Der Anerkennende“

- Entwicklung von Leadership- und Führungsprogrammen
- Organisationsentwicklung, mit Schwerpunkt Kulturveränderung und Leitbildentwicklung
- Stärken basierte Teamentwicklung
- Coaching

Marianne Trottier

„Die intuitive Pragmatikerin“

- Führungskompetenzen und Potential entwickeln
- Veränderung gestalten
- Teams entwickeln
- Kommunikation
- Konfliktpotential vorbeugen
- Selbstorganisation / Zeitmanagement

Prof. Dr. Bärbel Unrath

„Die Universelle“

- Personalmanagement
- Unternehmenskommunikation
- Entscheidungsmanagement / Managementtechniken
- Team- und Konfliktmanagement
- Prozessmanagement
- Mediation

Ria Spörl

„Die Veränderungswillige“

- Organisationsberatung
- Changemanagement
- Training & Coaching
- Führungskompetenz und Führungskräftetraining
- Kommunikation und Verhandlungsführung
- Konfliktmanagement

Bettina Städter

„Die Sichtbarmachende“

- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Teamentwicklung
- Rhetorik
- Konflikt- und Beschwerdemanagement
- Business- und Vertriebscoaching
- Pferdegestütztes Training

Dipl.-Psych. Philipp Stahl

„Der pragmatische Visionär“

- Coaching
- Werteorientierte Führung
- Psychologische Gesundheitsförderung
- Burnout-Prophylaxe und Work-Life-Balance
- Psychotherapie bei Burnout und Stress, Ängsten, Lebenskrisen

Gudrun Ude

„Die lachend Entspannende“

- Stressbewältigung
- Lebensbalance
- Resilienz
- Gesund führen
- Burnout-Prophylaxe
- Achtsamkeit
- Leistungs-Optimierung

TRAINER SOCIETÄT BERLIN
Beratung Coaching Training

Unsere Referenzen

Ein Auszug

Alt Cramer GmbH, Berlin

Ärzte ohne Grenzen, Berlin

August Storck, Berlin

AVM GmbH, Berlin

Bahlsen GmbH & Co. KG, Hannover

BASF SE, Berlin

Berliner Volksbank eG, Berlin

Berliner Wasserbetriebe, Berlin

BSR - Berliner Stadtreinigung, Berlin

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bonn

Bundesdruckerei GmbH, Berlin

Bürgermeister-Reuter-Stiftung, Berlin

Charité – Universitätsmedizin Berlin, Berlin

comdirect bank AG, Berlin

Continental Reifen Deutschland GmbH, Hannover

Cornelsen Verlag GmbH & Co. OHG, Berlin

Coty Germany GmbH, Mainz

Daimler Chrysler Financial Services AG, Berlin

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Berlin

Deutsche Klassenlotterie, Berlin

Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

DRK, Berlin

Flughafen Berlin Brandenburg (BER), Brandenburg

Forschungszentrum Jülich, Berlin

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V., München

Freenet GmbH, Hamburg

GASAG AG, Berlin

Grenke Leasing, Baden-Baden

Hamburg Port Authority AöR, Hamburg

INFOSCREEN Austria GmbH, Wien

Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB), Potsdam

Kamax GmbH & Co. KG, Homberg

KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main

Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH, Potsdam

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Berlin

LBS Ostdeutsche Sparkasse AG

MEDIA CONSULTA Deutschland GmbH, Berlin

Mercedes-AMG GmbH, Affalterbach

METRO Chash & Carry Deutschland GmbH, Düsseldorf

Pharma – CT Arzneimittel, Berlin

S-Bahn Berlin GmbH, Berlin

Saint-Gobain Building Distribution Deutschland GmbH, Frankfurt

Save the Children, Berlin

Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, Berlin

Silentas, Berlin

Skandia Versicherungs AG, Berlin

Staatsanwaltschaft Berlin, Berlin

Stadt und Land Wohnbauten-Gesellschaft mbH, Berlin

TEMIC Automotive Electr. Motors GmbH, Berlin

Total Deutschland GmbH, Berlin

T-Systems International GmbH, Weingarten

UFA Film & TV Produktion GmbH, Potsdam

Universität Passau, Passau

Umweltbundesamt, Berlin

Vattenfall Europe Berlin AG & Co. KG, Berlin

VW, Wolfsburg

TRAINER
SOCIETÄT
BERLIN
Beratung Coaching Training

So sind wir für Sie erreichbar

TrainerSocietät Berlin

Ina Jachmann
Geschäftsführerin

Johann-Georg-Straße 6
10709 Berlin

Telefon +49 30 398 856 18
Telefax +49 30 398 856 17
E-Mail i.jachmann@tsberlin.de

Web www.tsberlin.de

www.linkedin.com/company/71657531

Scannen statt tippen!
Sie erhalten unsere Kontaktdaten direkt auf Ihr Smartphone.