

A group of approximately 15 people are sitting on the deck of a boat, positioned in a line. They are all wearing light-colored, short-sleeved shirts and dark shorts. The background is a large, textured orange sail that fills most of the frame. The lighting is warm and golden, suggesting a sunset or sunrise. The water of the sea is visible at the bottom of the image, with some white foam from the boat's wake.

maxence Empowerment  
Gesamtprogramm 2012

## Inhaltsverzeichnis

Über maxence Empowerment.....	3
Sozialkompetenz Training.....	4
Basisseminar Verhandlungstechniken.....	6
Seminar Präsentationstechniken .....	7
3F-Foundation: Fördern – Führen – Feedback.....	8
Seminar Mitarbeiterentwicklungsgespräche .....	11
Seminar Work-Life-Balance.....	13
NLP-Einführungsseminar .....	14
NLP Business Practitioner .....	16
Potenzialanalyse Insights MDI® .....	18
Coaching by maxence .....	20
maxence Trainer .....	22
Anmeldeformular .....	25
AGB maxence Fortbildung .....	26

# Über maxence Empowerment

## maxence Empowerment

Führende Unternehmen unterscheiden sich im Wettbewerb durch bessere Strukturen, bessere Prozesse, bessere Unterstützung von Prozessen und Strukturen, passgenaue Informationstechnologie und hoch motivierte, zielorientierte Mitarbeiter.

maxence steht für Empowerment in der Organisationsentwicklung. Empowerment bedeutet die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Spielräume und Ressourcen zu erkennen und für ihre eigenen Ziele und die ihres Unternehmens optimal zu nutzen. Empowerment zielt auf die Verbesserung der Kommunikation, der Firmenkultur und die Stärkung und Motivation der Mitarbeiter ab.

maxence hat ein Portfolio von Dienstleistungen entwickelt, das Veränderungsprozesse nicht nur fachlich und technologisch, sondern auch hinsichtlich der „weichen Faktoren“ umfassend zu begleiten. So stellen wir sicher, dass die veränderte Organisation funktioniert.

Mit maxence Empowerment lernen Ihre Mitarbeiter ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen zu erkennen und für persönliche und Organisationsziele optimal zu nutzen.

### maxence Empowerment – **für Unternehmen,....**

- ... die erkannt haben, dass die persönliche Entwicklung des Einzelnen die gesamte Organisation erfolgreich macht.
- ... die verantwortliches Handeln ihrer Mitarbeiter fördern.
- ... die wissen, dass Prozesse, Strukturen und gut darauf abgestimmte Informationstechnologie nur funktionieren, wenn Mitarbeiter diese auch akzeptieren, richtig anwenden und in einem motivierten Team umsetzen können.
- ... die eine Kultur pflegen, in der Kenntnisse, Fähigkeiten und Ergebnisse ständig weiter entwickelt werden.
- ... die Mitarbeitern Verantwortung übertragen ohne die Kontrolle abzugeben, so neue Kräfte mobilisieren und berufliche Stärken unterstützen.

## Was ist Soziale Kompetenz?

„Ein Mensch handelt dann sozial kompetent, wenn er eine soziale Situation effektiv meistert, d.h. wenn die Person adäquat auf Situationen reagieren kann.“

Inwieweit verfügt ein Mensch über Kompetenzen, die wir im Umgang mit anderen Menschen benötigen, um in verschiedenen Situationen effektiv zu arbeiten? Wie stark sind seine Fähigkeiten entwickelt, Kontakte zu knüpfen und tragfähige Beziehungen mit Mitarbeitern, Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern aufzubauen?

## Soziale Kompetenz ein Wettbewerbsvorteil?

„In Deutschland sehen wir fast nur Fach- und Führungskräfte, die methodisch kompetent sind, aber einen Mangel an sozialen Fähigkeiten haben“, schrieb die Wirtschaftswoche.

„Insbesondere hapert es an der Fähigkeit der zwischenmenschlichen Kommunikation.“ Durch eine Reihe von gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen gewinnt soziale Kompetenz sowohl in der Arbeitswelt als auch im privaten Bereich an Bedeutung. Soziale Kompetenz rückt in vielen Berufen neben Fachkompetenz in den Mittelpunkt.

Nach einer Umfrage an der Deutschen Akademie für Führungskräfte ist der wichtigste Punkt im Anforderungsprofil für unser neues Jahrtausend die soziale Kompetenz. Sie wird und muss auch immer mehr in den Vordergrund rücken. Reines Fachwissen reicht nicht mehr aus.

## Ziel

In diesem Seminar erarbeiten die TeilnehmerInnen soziale Kompetenz, um der modernen Arbeitswelt gewachsen zu sein.

- Fähigkeiten zur Beziehungsgestaltung
- Fertigkeit der Gesprächsführung
- Fähigkeiten die Ursache von Konflikten zu erkennen und zu klären

# Sozialkompetenz Training

## Nutzen

Sie sind

- Sie sind kontaktfreudiger.
- Sie sind selbstsicherer und eigenständiger.
- Sie sind aufgeschlossener für Neues.
- Sie sind mit sich selbst zufriedener.
- Sie haben Menschenkenntnis und Wissen über zwischenmenschliche Beziehungen.
- Sie beherrschen die Gesprächsführung.

## Seminarablauf

In diesem Seminar vermitteln wir Ihnen aktuelles theoretisches Wissen und vor allem praktische Erfahrungen, die Sie direkt umsetzen:

- Lerndialog
- Trainerinput
- Kleingruppenarbeit
- Übungen
- Feedback
- Austausch

## Inhalte

- Wie läuft Wahrnehmung ab?
- Repräsentationen erkennen und nutzen.
- Verbal und nonverbal Rapport herstellen und halten.
- Konstruktives Feedback geben und nehmen.
- Logische Ebenen der Persönlichkeit.
- Die eigenen Werte kennen und kommunizieren.
- Werte meines Gegenübers erkennen.

## Gruppengröße / Dauer

max. 12 Personen / 2 Tage

*„Handle stets so, dass Du die Anzahl Deiner Möglichkeiten vergrößerst.“ (Heinz von Foerster)*

Gute Verhandlungsergebnisse setzen professionelles Verhandlungsgeschick voraus. Der Erfolg beruht auf guter Vorbereitung, klaren Verhandlungszielen und der Fähigkeit, neben der Sachebene auch die Beziehungsebene zum Verhandlungspartner positiv zu gestalten.

Das Basisseminar Verhandlungstechniken macht Sie mit den Grundlagen der Kommunikation, einer strukturierten Verhandlungsplanung, dem Einsatz und der Wirkung körpersprachlicher Signale sowie der Einübung von Verhandlungsrhetorik vertraut.

## Ziel / Nutzen

Durch dieses Seminar verbessern Sie Ihre Verhandlungstechniken nachhaltig. Sie erstellen Ihren eigenen Kriterienkatalog und erkennen Ihre harten und weichen Verhandlungsskills.

Sie lernen, Menschen und Probleme zu trennen, Sie konzentrieren sich auf Ihre Interessen und nicht auf Ihre Position. Sie entwickeln Entscheidungsmöglichkeiten und wenden objektive Kriterien in der Verhandlungssituation an.

## Inhalte / Methode

- Verhandlungsstrategien und Verhandlungsziele
- Checklisten zu Verhandlungsgrundlagen der Kommunikation (aktives Zuhören, Fragetechniken)
- Körpersprache als Element im Verhandlungsprozess
- Der Verhandlungspartner als Lieferant von Informationen
- Einwandbehandlung, Erkennen von Abschlusssignalen
- Theorie-Input, Praktische Übungen
- Einzel- und Kleingruppenarbeit sowie Partnerübungen
- Feedback, Diskussion und Erfahrungsaustausch

## Gruppengröße / Dauer

max. 10 Personen / 1 Tag

## Weshalb Präsentationstechniken?

80 Prozent einer Präsentation läuft unbewusst ab und bezieht sich auf das WIE einer Präsentation, das verbale und nonverbale Sprachverhalten sowie viele unbewusste Aspekte.

Gerade einmal 20 Prozent beziehen sich auf Daten und Fakten einer Präsentation. Der unbewusste Informationstransfer ist bedeutender als der gesprochene Inhalt.

## Ziel

Ziel des Seminars ist die Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten durch leicht erlernbare Techniken. Jeder Teilnehmer kann während des Seminars an seiner eigenen, persönlichen Präsentation arbeiten.

Dieses Seminar vermittelt den Teilnehmern nicht nur ein theoretisches Wissen, sondern eine Umsetzungskompetenz, sodass Sie selbst den PROZESS beherrschen.

## Zielgruppe

Das Seminar wendet sich an alle, die bereits vor Gruppen sprechen oder dies in Zukunft tun wollen.

## Inhalte

- Motivationsfenster » Abholen der TeilnehmerInnen
- Präsentation und Wirkung
- Raumanker » Konditionieren von verschiedenen Plätzen im Raum
- Zuweisung von Bedeutungen/ Schlüsselwörtern
- Charisma aufbauen
- Die "Froze Gesture" » Aufmerksamkeit gewinnen
- Die Moderation von Workshops

## Gruppengröße / Dauer

max. 9 Personen / 2 Tage

## Grundlagenseminar „Fit für Führung“

Führung ist ein selbstverständlicher Bestandteil der täglichen Arbeit. Neben dem alltäglichen „Kerngeschäft“ müssen nicht nur verschiedene Menschen und Berufsgruppen geführt, sondern auch Veränderungen gemanagt und Zielkonflikte gelöst werden. Zielorientiertes Führen sichert nachhaltige Erfolge im Unternehmen, deshalb stehen Sie als Führungskraft im Mittelpunkt des Seminars.

### Inhalte

- Führen – was ist das?
- Führen – wozu eigentlich?
- Führung und Kommunikation
- Führen der eigenen Person

### Ziel / Nutzen

Das 3F-Foundation Seminar richtet sich an alle Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte, die den Grundstock für ihre Führungskompetenz legen möchten. Sie lernen Ihr Führungsverhalten kennen und gehen mit unterschiedlichen Menschen flexibler um:

- Sie setzen die erworbenen Fähigkeiten im Unternehmen direkt um.
- Sie steigern die Qualität Ihres Führungsverhaltens.
- Sie haben mehr Freude an Ihrer Führungsaufgabe.
- Sie wissen, wie man motiviert.

### Gruppengröße / Dauer

max. 10 Personen / 2 Tage

### Voraussetzung

Zunächst gibt es den obligatorische Leadership-Check. Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie per Email Ihren persönlichen Zugangscodes. Das 3F-Foundation Seminar ist Voraussetzung für die Teilnahme am 3F Führungs-Practitioner.

## Aufbauseminar „Fit für Führung“

Führung erfordert vielfältige Kompetenzen. Das intensive Training von Führungsinstrumenten und -methoden gibt Ihnen Sicherheit und Klarheit in Ihrer Führungsrolle, um auch schwierige Situationen souverän zu bewältigen.

*Zielorientiertes Führen ist entscheidend für nachhaltige Erfolge im Unternehmen.*

### Ziele

- die Standortbestimmung Ihres eigenen Führungsverhaltens
- die Erhöhung Ihrer Flexibilität
- Klarheit über Ihre Führungskompetenz
- Gezielterer Umgang mit Konflikten
- Die Steigerung Ihrer Feedbackkompetenz
- Das Erlangen von Sicherheit in Ihren Entscheidungen

### Gruppengröße / Dauer

max. 10 Personen / 8 Tage (aufgeteilt in 4 Blöcke von je 2 Tagen)

### Nutzen

- Sie setzen die erworbenen Fähigkeiten im Unternehmen direkt um.
- Sie erwerben Fähigkeiten zur Beziehungsgestaltung.
- Sie stellen sich schneller und flexibler auf Veränderungen ein.
- Sie kommunizieren offener über die individuelle Arbeitssituation und spezielle Bedürfnisse.
- Sie haben mehr Freude an Ihrer Führungsaufgabe.
- Sie steigern die Qualität des eigenen Führungsverhaltens.
- Sie wissen, wie man motiviert statt frustriert.
- Sie fühlen sich sicherer und beugen Konflikten vor, statt diese zu provozieren.
- Sie können zielgerichtet delegieren.

## Inhalte

### Kommunikation

- 4 Ohren Modell
- 5 Axiome der Kommunikation
- Der eigene Kommunikationsstil: Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Verbale und nonverbale Kommunikation

### Mitarbeiter führen

- Führungsstil von 3F bis 3K
- Motivation und Demotivation
- Fehlerkultur
- Verantwortung und Delegation

### Umgang mit Konflikten

- Konfliktverhalten
- Wirksame Kommunikation
- Konflikteskalation
- Vermitteln in Konflikten

- Konfliktgespräche führen
- Konflikte als Chance

### Mitarbeiterentwicklungsgespräche

- Etablierung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen
- Gesprächsführung: Verbalisieren, Paraphrasieren
- Feedbackkompetenz
- Dokumentation

### Führen der eigenen Person

- Entscheidungen treffen
- Prioritäten setzen, Energien bündeln
- Zielentwicklung
- Selbstreflexion
- Persönliche Weiterentwicklung
- Selbstorganisation

## Mitarbeiterentwicklungsgespräche als Führungsinstrument

Miteinander zu sprechen ist selbstverständlich - jedoch eine besondere Aufgabe für das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Das Mitarbeiterentwicklungsgespräch ist als Führungsinstrument in Unternehmen von erfolgskritischer Bedeutung. Gespräche über die persönliche Entwicklung, unternehmensstrategische Ziele und Ergebnisse, über Arbeitsklima und die Zusammenarbeit sind heute Führungsaufgaben.

Das Mitarbeiterentwicklungsgespräch hat sich als Säule einer positiven Unternehmens- und Organisationsentwicklung etabliert. Es setzt an die Stelle einseitiger und sporadischer Weisungen den zweiseitigen Kommunikationsprozess. Es verbindet den Planungs- und Steuerungsanspruch der Organisation mit dem Aspekt aktiver, mitverantwortlicher Beteiligung des Mitarbeiters.

*„Organisationen haben mehr als nur Mitarbeiter – ob sie wollen oder nicht. Vielleicht werden immer noch Mitarbeiter gesucht; kommen aber werden Menschen: Man hat diesbezüglich also gar keine Wahl, genauso wenig, wie man eine Wahl hat, ob man sie entwickeln soll oder nicht. Sie entwickeln sich so oder so, die Frage ist nur wohin?“  
(Fredmund Malik)*

## Ziel

Sie erlernen die Voraussetzungen, die zur wirksamen Implementierung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen im Unternehmen notwendig sind:

- Sie können MEG erfolgreich implementieren.
- Sie verfügen über Gesprächsführungskompetenz.
- Sie setzen MEG dialogorientiert und effektiv ein.
- Sie wissen wie Sie die Beziehung Führungskraft / Mitarbeiter gestalten.
- Sie drücken sich klar aus und verhalten sich wertschätzend.

## Nutzen

- Sie können die Entwicklung der Mitarbeiter besser planen.
- Die Motivation von Mitarbeitern und Führungskräften wächst.
- Sie stellen sich schneller und flexibler auf Veränderungen ein.
- MEGs fördern eine kooperative Führungskultur.
- Gegenseitiges Vertrauen wird vertieft.
- Sie kommunizieren offener über die individuelle Arbeitssituation und spezielle Bedürfnisse.
- Sie haben mehr Freude an der Arbeit.
- Sie erweitern ihre kommunikativen Kompetenzen und steigern damit die Qualität des eigenen Führungsverhaltens.
- Sie lernen, Mitarbeiterentwicklungsgespräche auf der Sach- und Beziehungsebene zu steuern.
- Sie wissen, wie man motiviert statt frustriert.
- Sie fühlen sich sicherer und beugen Konflikten vor, statt diese zu provozieren.

## Inhalte

- Einführung in die Grundlagen der Kommunikation (Kommunikationsmodelle, Kommunikations- und Interaktionsstil, Kommunikationsstörungen)
- Haltung, Werte und Rollenverständnis als Führungskraft
- Gesprächstechniken (Sprechen und Sprechverhalten, Argumentieren, Fragen und Fragetypen, aktives Zuhören, Feedback geben und nehmen, Rhetorik und Körpersprache, Perspektivenwechsel)
- Rahmenbedingungen zur Implementierung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen (strukturell, kulturell und juristisch)
- Gesprächsdurchführung (inhaltliche und persönliche Vorbereitung, Ablauf, Nachbereitung)
- Chancen und Grenzen von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen

## Gruppengröße / Dauer

max. 10 Personen / 2 Tage

## Seminar Work–Life–Balance

*Wir beklagen uns unaufhörlich, dass unsere Tage so wenige seien, und betragen uns trotzdem so, als ob sie nie enden würden. (Lucius Annaeus Seneca, 4 v. Chr - 65 n. Chr.)*

Zunehmende Arbeitsbelastung und Veränderungen bringen bei vielen Mitarbeitern die Lebensbalance aus dem Gleichgewicht. Darunter leiden Gesundheit, Arbeitsleistung und oft das ganze Wohlbefinden. Die Verantwortung für die eigene Balance trägt jeder Mensch selbst – auch für den Erfolg des Unternehmens ist die Balance der Mitarbeiter eine wesentliche Voraussetzung.

### Ziel

Das Ziel für die Teilnehmer ist, aus eigener Kraft wieder Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit zu gewinnen und so Privates und Berufliches in Einklang zu bringen.

### Inhalte

- Was ist Work–Life–Balance?
- Life-Leadership: Analyse und Planung der Lebensbereiche
- Finden der eigenen Lebensvision – beruflich und privat
- Zeitbalance statt Zeitbilanz
- Strategien zur Stressbewältigung mit Spaß und Humor
- Wege zur Achtsamkeit, Ruhe und Entspannung
- Konkrete Ziel- und Zeitplanung – vom Jahr zum Tag

### Methode

- Theorie-Input und praktische Übungen an Beispielen aus dem privaten und beruflichen Alltag
- Einzelübungen und Arbeit in Kleingruppen
- Feedback, Diskussion und Erfahrungsaustausch

### Gruppengröße / Dauer

max. 10 Personen / 2 Tage

## NLP-Einführungsseminar

NLP ist die Kunst und Wissenschaft von persönlicher Vervollkommnung, von effizienter Kommunikation und Höchstleistungen. „Kunst“ deshalb, weil jeder seine einmalige Persönlichkeit und seinen Stil in das einbringt.

„Wissenschaft“ deshalb, weil es eine Methode und ein Verfahren gibt, die Muster zu entdecken, die von herausragenden Menschen in allen möglichen Bereichen genutzt werden, um hervorragende Ergebnisse zu erzielen.

Dieses Verfahren nennt man modeling, „Modellbildung“ oder Modellieren. Die Muster und Fertigkeiten, die so entdeckt wurden, werden in Beratung, Erziehung und Bildung und in der Geschäftswelt zur effektiveren Kommunikation, zu persönlichem Wachstum und zu beschleunigtem Lernen angewandt.

In entspannter Atmosphäre werden sie mit den Grundannahmen, Methoden und Erkenntnissen des NLP vertraut gemacht, die sie ein Leben lang bereichern.

Das erlebnisreiche Einführungsseminar ist die Voraussetzung für eine weiterführende NLP-Practitioner Ausbildung.

## Ziel

Im Einführungs-Seminar lernen Sie das Neuro-Linguistische Programmieren kennen, erhalten einen Überblick und sammeln praktische Erfahrungen in Methodik und Technik des NLP.

Sie werden in die Grundannahmen und Methoden der menschlichen Kommunikation eingeführt, lernen sich und Ihren Kommunikationsstil kennen – und werden am Ende des Seminars schnell und erfolgreich ein vertrauensvolles Kommunikationsverhältnis zu ihren Gesprächspartnern aufbauen und erhalten können.

## Nutzen

Sie entwickeln sich privat und beruflich weiter und verbessern Ihre kommunikativen Fähigkeiten. Ihr erworbenes Wissen können Sie in der beratenden Arbeit, im Bildungswesen, in der Personalentwicklung und im persönlichen Bereich nutzen.

Sie erhalten eine solide Anleitung für das Verständnis und die ethische Anwendung des NLP.

## Inhalte

- Repräsentationen erkennen und nutzen  
Durch bevorzugt verwendete Prädikate erkennen Sie das Repräsentationssystem des Kommunikationspartners und nutzen dies für die weitere Kommunikation.
- Verbal und nonverbal Rapport herstellen und halten  
Meister der Kommunikation begegnen einem Gesprächspartner in seinem Erleben der Welt und vermögen ihn auf dieser Basis zu führen.  
Lernen Sie durch die Kunst verbaler und nonverbaler Kommunikation vertrauensvollen Kontakt herzustellen und das Gespräch zu führen.
- Kriterien einer gelungenen Problembestimmung
- Selbst erreichbare Ziele formulieren
- Logische Ebenen  
Das NLP-Modell der logischen Ebenen beschreibt die „Ebenen der Veränderung“. Es liefert Informationen über den besten Punkt, an dem Veränderungsarbeit ansetzen kann.

## Gruppengröße / Dauer

max. 9 Personen / 2 Tage

## Abschluss » Teilnahmebestätigung

Das Seminar findet kleinen Gruppen statt, damit der Transfer vom Theoretischen zum Praktischen gewährleistet ist und jeder Teilnehmer alle Inhalte trainieren kann. Die Inhalte entsprechen den Qualitätsstandards des Deutschen Verbandes für NeuroLinguistisches Programmieren (DVNLP).

## NLP – Business Practitioner

Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP) gilt als bedeutsames Konzept für Kommunikation und Veränderung, das heute ganz besonders von Menschen nachgefragt und genutzt wird, die beruflich mit Kommunikation zu tun haben.

NLP untersucht die Muster oder die „Programmierung“, die durch Interaktion zwischen dem Gehirn (Neuro), der Sprache (Linguistik) und dem Körper kreiert werden, und die sowohl effektives als auch ineffektives Verhalten produzieren können.

Die Fertigkeiten und Techniken des NLP entstanden durch Beobachtung der Muster von Experten aus diversen Bereichen professioneller Kommunikation und Veränderung.

Da bei NLP grundsätzlich der Prozess von Kommunikation und Veränderung im Fokus steht, ist der Einsatz der einzelnen NLP-Strategien und Modellen in unterschiedlichen Kontexten möglich.

### Der Fokus des NLP-Business Practitioner

Die heutige Geschäftswelt ist geprägt von ständigen und schnellen Veränderungen. Um sich diesen Herausforderungen zu stellen ist eine effektive Kommunikation, ein gutes Selbstmanagement und die Fähigkeit eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Dies sind die Schwerpunkte unserer NLP-Business Practitioner Ausbildung.

### Der NLP Practitioner für das Business ohne Coaching Formate!

Wir konzentrieren uns nur auf die NLP-Modelle und Techniken die Sie zu 100 Prozent im Arbeitsalltag einsetzen können. Dadurch verkürzt sich die Ausbildung um mehrere Tage.

Nach dem Absolvieren des Business Practitioners kann jeder Teilnehmer entscheiden, ob er an einem Aufbauseminar zum NLP-Practitioner teilnimmt und eine Zertifizierung nach dem Deutschen Verband für Neuro Linguistisches Programmieren (DVNLP) erreicht.

## Voraussetzung

Besuch eines unserer NLP-Einführungsseminars oder einer von uns anerkannten NLP-Einführung.

## Gruppengröße / Dauer

max. 9 Personen / 8 Tage (aufgeteilt in 4 Blöcke von je Tagen)

## Inhalte

Kommunikation	Anker Techniken
Meta-Modell	Polaritäten sortieren
Milton-Modell	1-2-3 Position
Reframing des Kontextes und der Bedeutung	Submodalitäten
Systeme beraten (Konfliktmanagement)	Zeit Linie / Time Line
Feedback	Logische Ebenen
Chunking	Walt-Disney-Strategie
Logische Ebenen	
Selbstmanagement	

## Nutzen Sie Ihr Potenzial

maxence gibt Ihnen mit INSIGHTS MDI® eine professionelle Grundlage für Coaching, Training, Personalauswahl, Personal- und Teamentwicklung.

Sie schaffen eine sichere Entscheidungsbasis und kommunizieren typgerecht und erfolgreich.

Potenzialanalysen geben Aufschluss über Kompetenzen, Stärken und Entwicklungsbedarf des Teilnehmers.

- Auf Mitarbeiterenebene finden Potenzialanalysen hauptsächlich zur Analyse und Entwicklung von Teams sowie zur individuellen Entwicklung und Förderung Verwendung.
- Potenzialanalysen unterstützen die Beratung hinsichtlich der weiteren Entwicklung im Unternehmen.
- Potenzialanalysen dienen weder einer Persönlichkeits-, noch einer Charakterbeurteilung. Es geht ausschließlich um die persönlichen Präferenzen im Verhalten.
- Die Berücksichtigung der Potenziale sowie persönlicher Einstellungen, Werte und Interessen ist eine wichtige Voraussetzung zur Motivationssteigerung.

## Personalauswahl

Die INSIGHTS MDI® Potenzial Analysen unterstützen gezielt die Erkennung von Potenzialen bei der Auswahl von Bewerbern und Karrieregestaltung der Mitarbeiter. Mit Hilfe von INSIGHTS MDI® lassen sich präzise Anforderungsprofile für Positionen erstellen. Die Analyseverfahren von INSIGHTS MDI® bieten wirksame Unterstützung bei der Positionierung der richtigen Personen an den richtigen Stellen im Unternehmen (Placement) und der Abstimmung von Anforderungen an das Leistungsvermögen (Matching).

## Personalentwicklung

INSIGHTS MDI® bieten die Basis für individuelle Personalentwicklungsprogramme. Die Verhaltensanalyse mit INSIGHTS MDI® bildet die ideale Grundlage für die Situationsbestimmung, Gestaltung von Trainings- und Coachingprogrammen sowie eine wirksame Evaluation (Bildungscontrolling).

## Potenzialerkennung

INSIGHTS MDI® ist ein individuelles Instrument zur Selbsterkenntnis, um das eigene Potenzial zu entwickeln. Sie unterstützen die Bewusstwerdung über eigene Verhaltensstrategien und die Entwicklung neuer Verhaltensoptionen. INSIGHTS MDI® helfen Ressourcen und Talente sowie eine integrierte und ganzheitliche Persönlichkeit zu entfalten.

## Führung

INSIGHTS MDI® unterstützen bei der Entwicklung eines individuell adäquaten Beziehungsmanagements von Führungskräften und Mitarbeitern. Führungskräfte werden für ihre Präferenzen und Defizite in der Beziehungsgestaltung zu ihren Mitarbeitern sensibilisiert. INSIGHTS MDI® helfen einen situations- wie personengerechten Führungsstil zu entwickeln und steigern so die Wirksamkeit des Führungsverhaltens.

## Teamentwicklung

INSIGHTS MDI® fördern das Verständnis für unterschiedliche Präferenzen und Neigungen in Teams. Die Instrumente schaffen Transparenz über die Zusammensetzung und effektive Kooperation in High Performance Teams. Synergien im Prozess werden durch INSIGHTS MDI® wirkungsvoll unterstützt und ausgebaut.

## Organisationsentwicklung

Der Einsatz von INSIGHTS MDI® Analysen in komplexen Veränderungsprozessen hilft, die Dynamik und Kultur einer Organisation besser zu verstehen. Gezielte Intervention in der Begleitung von Change Prozessen wird durch den Einsatz von INSIGHTS MDI® möglich.

## Coaching by maxence

*„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken“. (Galileo Galilei)*

Menschen unterscheiden sich, wie sie bestimmte Situationen, sich selbst, andere Menschen, ihre berufliche Tätigkeit und ihr Leben wahrnehmen.

Je nachdem, wie wir zu einem bestimmten Zeitpunkt uns selbst und unsere Umwelt wahrnehmen, wie wir denken und welche Überzeugungen wir haben, kann dieselbe Situation als angenehm oder als belastend erlebt werden.

Coaching ist ein dialogischer Prozess, in dem im vertrauensvollen Gespräch Denk- und Handlungsmuster reflektiert und Ansätze für neues Handeln entwickelt werden. Coaching dient daher nicht der defizitorientierten Schließung von Lücken, sondern es unterstützt Menschen dabei, ihr volles Potenzial zu entwickeln, die eigenen Leistungen zu maximieren – um kreativ und innovativ das Unternehmen darin zu unterstützen, seine Ziele zu erreichen.

Coaching die Förderung der Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Es ist darauf ausgerichtet, die Ressourcen für eine erfolgreiche Berufstätigkeit und eine erfüllende Lebensgestaltung zu mobilisieren.

Coaching bedeutet auch, Ziele zu definieren und mitzuhelfen, diese in einem bestimmten Zeitrahmen zu realisieren. Dabei steht immer die eigene Lösungsfindung im Vordergrund. Ein ernsthaft geführter Coaching-Prozess verlangt von beiden Seiten Offenheit für unvoreingenommene Wahrnehmungen, für spontane Entwicklungen und für Anpassungen der Zielsetzung.

Wir pflegen einen ganzheitlichen Coaching-Ansatz: Im Mittelpunkt steht der Mensch mit seinem Denken, Fühlen und Handeln – im sozialen Kontext der Organisation und seiner persönlichen Entwicklung.

## Wann ist Coaching sinnvoll?

- Übernahme einer neuen Funktion
- Karriereplanung
- Krisen aufgrund persönlicher Faktoren
- Fehlende Motivation, innere Kündigung
- Burnout
- Konflikte mit Mitarbeitern oder Kunden
- Steigerung sozialer Kompetenzen
- Zielkonflikte

## Vorteile für Ihr Unternehmen

- Ausrichten auf entscheidende Ziele des Unternehmens / der Person
- Substantielle / objektive Steigerung der Leistung in konkreten Bereichen
- Einüben von neuem Können, neuen Kompetenzen
- Förderung der unternehmerischen Grundhaltung
- Höhere Motivation der Mitarbeiter
- Besseres Arbeitsklima
- Größere Eigenverantwortung der Mitarbeiter

## *maxence Empowerment stellt hohe Ansprüche an seine Trainer*

Erfahrene Praxisexperten mit ausgewiesenen Trainerfähigkeiten sorgen dafür, dass die Teilnehmer von fundiertem Wissen profitieren und erstklassiges und sofort anwendbares Know-how aus der Praxis erfahren.

Unsere Trainer und Coaches kommen aus der Wirtschaft und sind Experten für Kommunikation, Coaching und Veränderungsprozesse.

In unseren handlungs- und situationsorientierten Trainings wechseln wir zwischen der Vermittlung von theoretischem Wissen, Praxisarbeit und Feedback. So befähigen wir Sie und Ihre Mitarbeiter, die gelernten Inhalte im Berufsalltag umzusetzen und für sich und die Organisation erfolgreich zu sein.



Birgit Schwaab-Ketteler

- Master of Arts, Dipl. Sozialarbeiterin
- Kooperationsmanagerin
- Master of Arts in interprofessional Health and Community Care
- Lehrbeauftragte des Masterstudiengangs "Bildung und Integration"

**„Werde, was Du bist“** – gilt gleichermaßen für Organisationen wie für Individuen. Nach meiner Erfahrung tragen Organisationen und Menschen die Lösungspotenziale für ihre Fragen in sich und in der Beratung gilt es, diese kreativ zu heben und in neue Wirklichkeiten umzusetzen.

Beratungshaltung: Wertschätzen und Beteiligen

- In meiner Arbeit richte ich den Fokus auf den Ausbau der Stärken, das Spektrum der Organisation und der Persönlichkeit zu fördern und zu erweitern.
- Potenziale und Talente frei zu setzen.
- Kompetenz und Individualität zu achten und zu nutzen.

Birgitt Broich



- Practice Leader Personal- und Organisationsberatung maxence business consulting gmbh
- 20 Jahre Erfahrung als Personalberaterin
- Rekrutment, Aufbau und Koordination interner und externer Teams
- Gründung, Aufbau und Führung von Personalberatungsunternehmen
- 10 Jahre Erfahrung im Einsatz von Diagnosetools (z. B. Insights MDI Potenzialanalyse)
- Umfassende Expertise in der Mitarbeiter-Befähigungen (Empowerment), Begleitung von Veränderungsprozessen, Projektleitung in Projekten Personalentwicklung und Outplacement

„Was du heute denkst, wirst du morgen tun“ (Leo Tolstoi)

Prof. Dr. Christof Breidenich



- Seit 1992 selbstständiger Medien-, Kommunikationsdesigner, Dozent, Coach, Autor
- 1997 Gründung »Breidenich und Partner – Unternehmenskommunikation im Kunst-Kontext
- Seit 2008 Professor und Studiengangleiter für Mediendesign an der Macromedia Hochschule für Medien und Kommunikation, Campus Köln
- Mehr als 250 Performances, Workshops, Teambuildings, Creativ Trainings in 15 Jahren weltweit durchgeführt

„Menschen wissen mehr als sie sagen oder logisch beschreiben können. Mit unseren Workshops und Vorträgen versuchen wir dieses implizite Wissen zu aktivieren und den Teilnehmern Möglichkeiten zur Anwendung **und Kommunikation zu vermitteln.**“

Rico Rigoni



- Kommunikationstrainer
- Business Coach
- Personal Coach
- NLP-Lehrtrainer (IANLP – USA, DVNLP – D)
- seit 1998 Coach und Trainer für Fach- und Führungskräfte

**„Der Schwerpunkt meiner Arbeit liegt dort, wo ich Vorgänge auslösen kann, die Menschen dazu bringen, ihre eigenen Veränderungen und entscheidende Weiterentwicklung selbst in die Hand zu nehmen, und die dann auch andere Menschen anstoßen können, es ähnlich zu tun.“**

Klaus Marwitz



- Diplom Pädagoge
- Seminarleiter, Trainer Coach
- Autor und Herausgeber  
„Vom belehrten zum lernenden Menschen“

#### Trainingsmethodik

- Systemisch und Zusammenhang stiftend
- Interaktiv
- Betont ergebnisorientiert
- Praxisgerechte Mischung bewährter Modelle
- Akzent auf Praxistransfer

# Anmeldeformular

Ich melde mich für folgende Seminare an:

*Bitte ausfüllen und an die angegebene Faxnummer senden.*

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sozialkompetenz Training                 | <input type="checkbox"/> NLP-Einführungsseminar        |
| <input type="checkbox"/> Basisseminar Verhandlungstechniken       | <input type="checkbox"/> NLP Business Practitioner     |
| <input type="checkbox"/> Seminar Präsentationstechniken           | <input type="checkbox"/> Coaching by maxence           |
| <input type="checkbox"/> Seminar Mitarbeiterentwicklungsgespräche | <input type="checkbox"/> Potenzialanalyse Insights MDI |
| <input type="checkbox"/> Seminar Work-Life Balance                |  |

## *Kontaktdaten*

Firma: \_\_\_\_\_

Titel: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Nachname: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Abweichende Rechnungsadresse:

Firma: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

maxence business consulting GmbH  
Am Weißen Stein 1  
D-41541 Dormagen  
www.maxence.de

Telefon: +49-(0)-2133-25 99-0  
Telefax: +49-(0)-2133-25 99-29

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für Fortbildungen der maxence business consulting gmbh (Stand: 01.01.2012)

### 1. Allgemeines

Allen Leistungen im Rahmen der von maxence business consulting gmbh – im folgenden maxence genannt – angebotenen und durchgeführten Fortbildungen wie Kurse, Seminare und Schulungen liegen diese „Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Fortbildungen der maxence business consulting gmbh“ zugrunde. Anderslautende Geschäftsbedingungen des Kunden sind nur wirksam, wenn sie von maxence schriftlich bestätigt wurden.

### 2. Leistungen

maxence erbringt die Leistungen nach Art und Umfang entsprechend der spezifischen Fortbildungsbeschreibung.

### 3. Anmeldung und Bestätigung

Die Anmeldung bedarf der Schriftform. Sie kann schriftlich per Fax, per Post oder per Email erfolgen. maxence bestätigt die Fortbildungsanmeldung schriftlich, dies entspricht dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs bis zur maximalen Teilnehmeranzahl berücksichtigt. Die maximale Anzahl an Teilnehmern ist der speziellen Fortbildungsbeschreibung zu entnehmen.

### 4. Fortbildungsbeitrag

Der Fortbildungsbeitrag beinhaltet die Kosten für die Durchführung der Fortbildung durch maxence, für die Raumnutzung sowie für sämtliches Fortbildungsmaterial. Vom Veranstaltungsort eventuell erhobene Tagungspauschalen werden ggf. gesondert ausgewiesen. Sonstige Nebenkosten wie Kosten für Anreise, Hotel etc. sind im Fortbildungsbeitrag nicht enthalten.

### 5. Zahlungsbedingungen

Der Fortbildungsbeitrag ist in Euro zu entrichten und wird ohne jeglichen Abzug 14 Tage vor Fortbildungsdurchführungsbeginn fällig. Der ausgewiesene Fortbildungsbeitrag gilt exklusive der zum Zeitpunkt der Fortbildung geltenden gesetzlichen Mehrwertsteuer. Nach Erhalt der Rechnung kann der Fortbildungsbeitrag auch per Bankeinzug beglichen werden. Eventuell anfallende Bearbeitungsgebühren gehen zu Lasten des Teilnehmers.

## 6. Rücktritt durch den Teilnehmer

Eine Stornierung oder Umbuchung der Fortbildungsteilnahme bedarf der Schriftform und erhält rechtliche Gültigkeit erst nach Rückbestätigung durch maxence. Bei Eingang der Stornierung oder Umbuchung bis 4 Wochen vor Beginn der gebuchten Fortbildung fällt eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 30,- € an. Bei Stornierungen nach diesem Zeitpunkt, 30 Tage bis 7 Tage vor Fortbildungsbeginn werden 50 % der jeweiligen Fortbildungsgebühr erhoben. Bei Stornierungen 7 Tage und weniger vor Fortbildungsbeginn oder nicht Erscheinen sind 100 % der Fortbildungsgebühr zu entrichten. Die Rücktrittsbedingungen einzelner Fortbildungsangebote können variieren (z. B. bei eintägigen oder mehrtägigen Fortbildungen). Es gelten in diesem Fall die mit der Fortbildung ausgeschriebenen Reglements.

## 7. Stornierung durch maxence

Bei Ausfall der Fortbildung durch höhere Gewalt, Krankheit des Trainers oder sonstigen nicht von maxence zu vertretenden Umständen besteht kein Anspruch auf Durchführung der Fortbildung. In diesem Falle werden bereits bezahlte Fortbildungsgebühren in voller Höhe erstattet. maxence haftet nicht für den Ersatz von Reise – und Übernachtungskosten sowie für Folgeschäden. Wird eine Fortbildung von maxence storniert, wird dies jedem Teilnehmer rechtzeitig mitgeteilt.

## 8. Hotelreservierungen

Auf Wunsch reserviert maxence mit der Anmeldung der Teilnehmer ein Zimmer am Fortbildungsort. Die Kosten für Übernachtung, Frühstück und Abendessen sowie nicht in den Fortbildungsgebühren enthaltenden Nebenkosten sind vom Teilnehmer zu tragen und direkt mit dem Hotel abzurechnen. Informationen zum Fortbildungsort erhält der Teilnehmer mit der Teilnahmebestätigung.

## 9. Gerichtsstand und anwendbares Recht

Auf das Vertragsverhältnis und seine Durchführung findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Sollte eine Bestimmung des Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so bleibt der Vertrag davon im Übrigen unberührt. An Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung wird mit Rückwirkung diejenige Bestimmung wirksam, welche die Vertragsparteien unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten getroffen hätten, wenn ihnen bei Abschluss des Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Bestimmung bekannt gewesen wäre. Entsprechendes gilt für eine Lücke des Vertrages. Die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen bleibt davon unberührt.

Vorbehaltlich eines abweichenden ausschließlichen Gerichtsstandes vereinbaren die Parteien als Gerichtsstand Düsseldorf.

## Kontakt:

Birgitt Broich  
maxence business consulting GmbH  
Am Weissen Stein 1  
41541 Dormagen

Email: [birgitt.broich@maxence.de](mailto:birgitt.broich@maxence.de)  
Phone: +49 (0)2133 2599 0  
[www.maxence.de](http://www.maxence.de)



### Über maxence

#### Enhancement – Enablement – Empowerment

maxence ist ein innovatives IT-Beratungshaus mit 68 Mitarbeitern in Dormagen, Köln und Hamburg. Wir arbeiten für Unternehmen, die führen wollen und vereinen in unserer Beratung Enhancement (Technologie), Enablement (Prozesse) und Empowerment (Mensch): Mit bester IT-Technologie, darauf abgestimmten Strukturen und dafür optimal befähigten Mitarbeitern sorgen wir für Ihre funktionierende Organisation und Ihren Vorsprung im Markt.