

Schulze.Müller.Partner  
Performance & Spirit for Business



# Veränderungen erfolgreich managen

Unser Training baut auf vier „Ebenen der Veränderung“ auf.  
Wir bieten dazu ausgewählte, bewährte Methoden und Lösungsstrategien.  
Dadurch wird eine authentische, kraftvolle und nachhaltige Umsetzung  
der Trainingsinhalte erreicht.

Auf den nachfolgenden Charts sehen Sie die vier „Ebenen der Veränderung“ im Detail und wie sie aufeinander aufbauen. Diese beeinflussen sich gegenseitig, wobei die jeweils höhere Ebene die darunter liegende am stärksten beeinflusst.

# Ebenen der Veränderung



# Ebenen der Veränderung



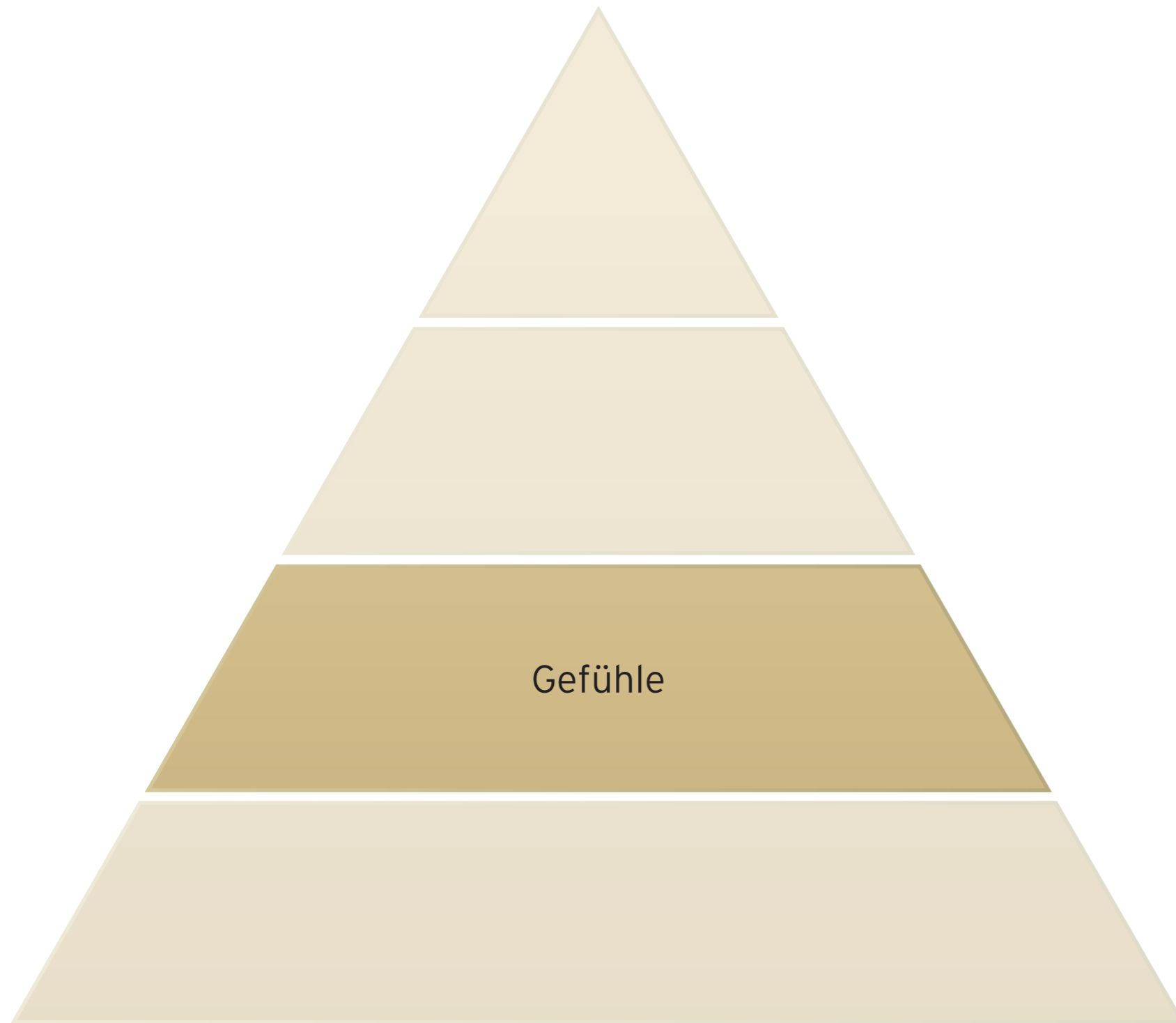
## **Handlungsebene**

Auf dieser Ebene befassen wir uns mit Plänen, Maßnahmen und Verhaltensweisen.

Wir zeigen ein spezielles Verfahren um Wissen gezielt abrufen zu können.

Dadurch können Entscheidungen schneller und kompetenter getroffen werden.

# Ebenen der Veränderung



## **Gefühlsebene**

Auf dieser Ebene beschäftigen wir uns mit Emotionen und wie sie sich auf unser Verhalten auswirken.

Wir zeigen wie Gefühle entstehen und wie man sie verändern kann.

Mit professionellem Emotionsmanagement wird Stress reduziert und die Leistungsfähigkeit gesteigert.

# Ebenen der Veränderung



## **Überzeugungsebene**

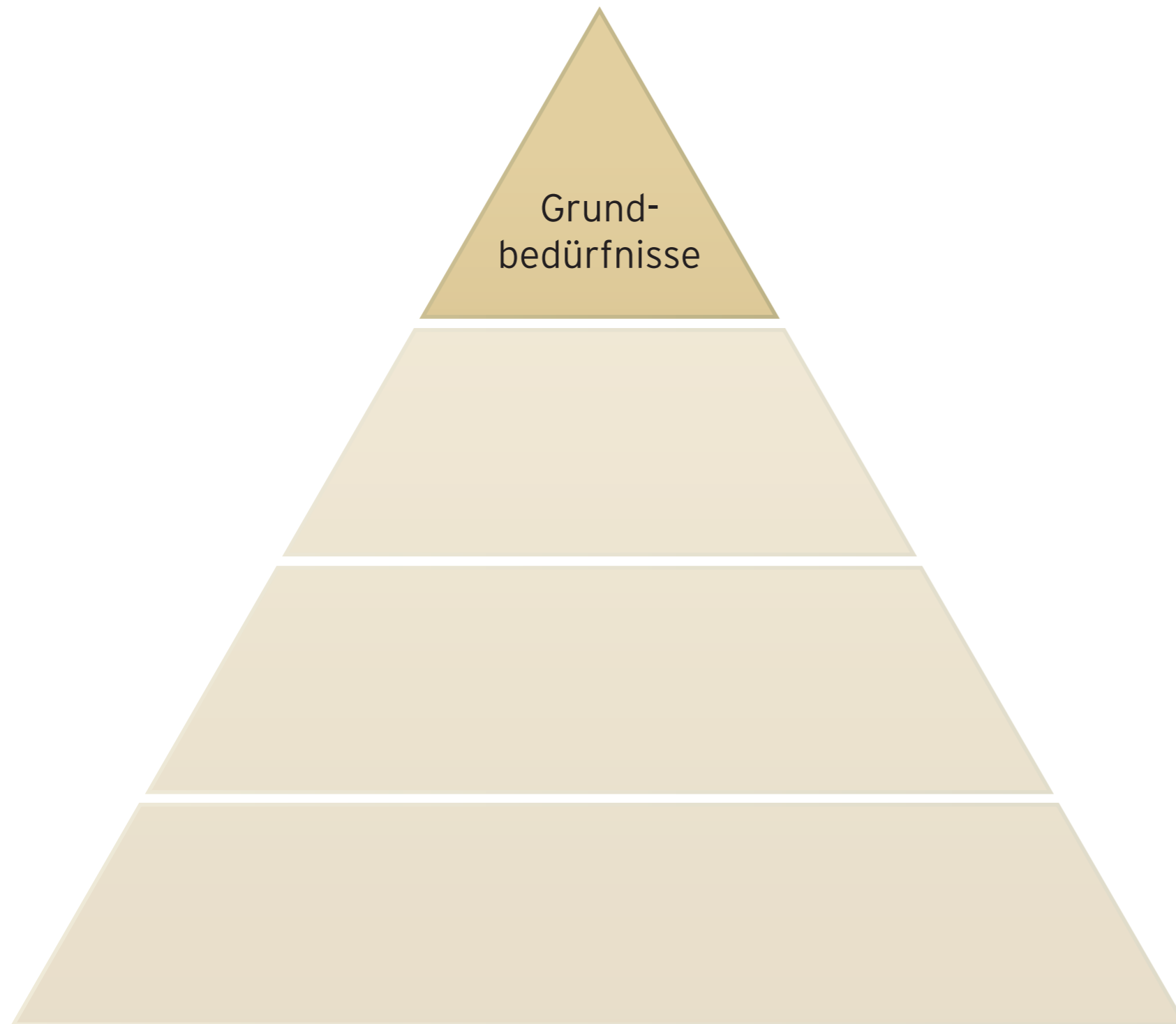
Auf dieser Ebene geht es um die Grundannahmen, die unsere Gefühle und unser Verhalten steuern.

Wir zeigen wie man durch gezielte Frageformate Überzeugungen überprüfen und verbessern kann.

Gute Einstellungen führen zu innerer Sicherheit und erfolgreichem Handeln.



# Ebenen der Veränderung



## **Grundbedürfnissebene**

Auf dieser Ebene beachten wir die wichtigsten businessrelevanten Faktoren für unsere Überzeugungen, Gefühle und Verhaltensweisen.

Wir zeigen hier einen effektiven Hebel, um eine positive Veränderung auf allen Ebenen zu bewirken.

Dadurch wird der einzelne in seinen Fähigkeiten gestärkt und die Zusammenarbeit gefördert.

# Grundbedürfnisse

Eine Besonderheit unserer Trainings ist die Einbeziehung der business-relevanten Grundbedürfnisse. Obwohl sie auf die Kommunikation und Zusammenarbeit einen starken Einfluss haben, werden sie im Business noch wenig genutzt.

Unerfüllte Grundbedürfnisse können Stress oder Kampf-Flucht-Reaktionen auslösen. Erfüllte Grundbedürfnisse ermöglichen souveränes Handeln auch in herausfordernden Situationen.

Beispiele wie sich die klassischen Stressauslöser den Grundbedürfnissen zuordnen lassen, sehen Sie auf dem nächsten Chart.

# Die Grundbedürfnisse und ihre Stressauslöser

Grundbedürfnis	Stressauslöser
<b>Zugehörigkeit</b>	Ablehnung   Kritik   Enttäuschung des Gegenübers   Leistungserwartung nicht erfüllt
<b>Schutz vor Gewalt</b>	Aggression   Dominanz   Lautstärke   vorwurfsvolle Grundhaltung   Drohgebärde
<b>Existenzsicherung</b>	Angst vor Jobverlust   risikoreiche Geschäftsentscheidungen
<b>Freiheit</b>	Andere bestimmen über einen   untergeordnet werden
<b>Sich Einbringen</b>	Die eigenen Ideen und Fähigkeiten nicht verwirklichen können

# Beispiel Teamtag

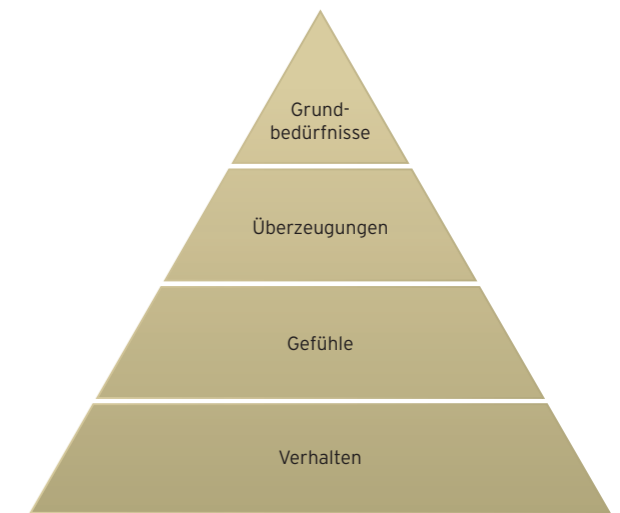
## Veränderungen erfolgreich managen

### Unser Training

beachtet die vier Aspekte wirksamer Veränderung und bietet dazu ausgewählte, bewährte Methoden und Lösungsstrategien. Dadurch wird eine authentische, kraftvolle und nachhaltige Umsetzung der Trainingsinhalte erreicht.

### Nutzen

Wenn neue Mitglieder in ein Team kommen oder neue Aufgaben auf ein Team zukommen, entstehen häufig Irritationen und Verunsicherungen. Mit einem professionell gestalteten Teamtag haben die Teammitglieder die besten Voraussetzungen, um schnell wieder arbeitsfähig zu werden und sich zu einem Hochleistungsteam zu entwickeln.



### Im Training erfahren die Teammitglieder, wie...

- eine effektive Zusammenarbeit im Team schnell erreicht werden kann.
- neue Teammitglieder integriert werden können und ihren Platz im Team finden können.
- jeder seine Stärken einbringen und durch gegenseitige Ergänzung eine Steigerung der Leistungsfähigkeit erreicht werden kann.
- sie auch bei unterschiedlichen Sichtweisen, Vorstellungen und Bedürfnissen zu guten, gemeinsamen Problemlösungen finden können.
- sie sich auch bei hoher Arbeitsbelastung motivieren und ihre Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit erhalten können.

# Beispiel Teamtag

## Veränderungen erfolgreich managen

### Inhalte

Grundlagen:

**Veränderungen im Team verstehen**

Veränderungen nachhaltig gestalten (Ebenen der Veränderung)  
Gruppendynamische Teamprozesse erkennen (Teamuhr)

Handlungsebene:

**Hilfreiche Verhaltensweisen entdecken**

Neue Maßnahmen entwickeln (Handlungsimpulse)  
Gute Entscheidungen im Team finden (Entscheidungsprozess)  
Bestmögliche Lösungen finden (Strukturoptimierungsprozess)

Gefühls-Ebene:

**Die eigenen Gefühle managen**

Mit schwierigen Gefühlen umgehen (Way-Up-Methode)  
Auch mit neuen Mitarbeitern ins Wir-Gefühl kommen (WIR-Gefühl-Technik)  
Sich im Team sicher, zugehörig und gefragt fühlen (Visualisierungs-Technik)

Überzeugungs-Ebene:

**Nützliche Einstellungen finden**

Sich für Veränderungen öffnen (Neubeurteilung)  
Herausforderungen zur Erweiterung der geistige Flexibilität nutzen (Powerinterview)  
Zurechtfinden mit den Aufgaben und Rahmenbedingungen (Entscheidungsprozess)

Grundmotiv-Ebene:

**Im Einklang mit den eigenen Bedürfnissen arbeiten**

Die 5 businessrelevanten Grundmotive nutzen (GM-Modell)  
Stressauslösende Herausforderungen bewältigen (Die Notfalltechniken)  
Widerstände souverän meistern (Falsche Notwendigkeiten)

### Organisatorisches

**Teilnehmerkreis:**

Alle Mitarbeiter eines Teams

**Trainerteam:**

Frank Schulze und Claudia Müller

**Umfang:**

1,0 – 2,0 Tage

# Unser Seminarangebot

 **Veränderungsmanagement**

 **Teamentwicklung**

 **Natürlich führen**

 **Natürliche Kommunikation**

 **Emotionsmanagement**

 **Natürlich selbstsicher**

 **Stressbewältigung**

 **Burnout-Prävention**



Dipl.-Päd., Dipl.-Theol.

# Frank Schulze

Management- Coach und - Trainer

## Persönliche Daten

- Jahrgang 1957, zwei Kinder

## Studium (1979-1987)

- Diplompädagogik (Erwachsenenbildung / berufl. Fortbildung)
- Diplomtheologie (vergleichende Religionswissenschaft)

## Stationen in Unternehmen (1987-1994)

- Mitarbeiter einer Erwachsenenbildungsstätte
- Bereichsleiter in einem Trainingsinstitut
- Seminarleiter und Managementcoach in einer großen Unternehmensberatung

## Stationen als selbständiger Berater und Trainer (1994-2015)

- Inhaber einer Unternehmensberatung
- Inhaber eines Medienvertriebes
- Aufsichtsrat einer deutschen Aktiengesellschaft
- Dozentur im Masterstudiengang „Nachhaltige Entwicklung“ am zak in Basel

## Weiterbildung

- Weiterbildung in klinischer und systemischer Transaktionsanalyse (TA)
- Weiterbildung zum Leiter für „Open Space Workshops“ und „Zukunftskonferenz“
- Weiterbildung zum Planspiel-Trainer und zum 3P!®-Workshop-Trainer
- Lizensierter Teamtrainer für Team-Management-Systems® (TMS)
- Certified Practitioner der SOCIETY of NLP (u.a. bei A. Robbins)
- Weiterbildungen in Coaching, TZI, Gestaltarbeit, Gruppendynamik, Organisationsaufstellungen, CQM, QE, Community Building, Creativ Power®

## Schwerpunkte in Coaching und Training

- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Vertriebstraining
- Team- und Organisationsentwicklung
- Zeit- und Selbstmanagement
- So bringe ich mich schnell in einen kraftvollen Zustand
- Arbeiten im Flow



# Claudia Müller

Coach und - Trainer

## Persönliche Daten

- 31.10.1977 geboren in München
- verheiratet

## Ausbildung

- 1997: Schulabschluss Abitur
- 2002: Staatlich geprüfte Heilpraktikerin

## Weiterbildungen und Stationen als Coach und Trainer (2001-2015)

- Ausbildung zum Coach
- Eigene Coaching-Praxis in München
- Ausbildung zur Workshopleiterin und Seminartrainerin
- Ausbildung zur Lehrtrainerin für Coachingsausbildungen
- Referentin bei der ARD-Tagung zum Thema „Glück“ in Köln
- Entwicklung des NeuroBusinessTrainings

## Berufserfahrung als Coach und Trainer

- Coaching von Geschäftsführern
- Leitung von Workshops und Seminaren
- Durchführung von Coaching- Ausbildungen (staatlich anerkannt)
- Durchführung von ca. 1000 Einzelcoachings
- Durchführung von Seminaren mit ca. 12000 Teilnehmern

## Schwerpunkte in Coaching und Training

- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräftecoaching
- Emotionstraining
- Empowerment
- Burnoutprävention
- Supervision



# Unternehmen, die unsere Erfahrung nutzen

Allianz AG, München

Atlasreisen, Köln

Badenova, Freiburg

BMW AG, München

DB AG, Berlin

DB Netz AG, Frankfurt

DB Reise & Touristik, Frankfurt

DB Schenker, Kelsterbach

Deutsche Telekom AG, Bonn

Entsorgungsbetriebe (ELW), Wiesbaden

Fraunhofer Institut für Solare Energiesysteme (ISE), Freiburg

Hess. Zentrale für Datenverarbeitung (HZD), Wiesbaden

Immobilien und Beteiligungen AG (IBAG), Berlin

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), Frankfurt

Lancaster Group, Mainz

Lufthansa AG, Hamburg

Micronas AG, Freiburg

Molkerei Alois Müller GmbH & Co., Aretsried

REWE Zentral AG, Köln

Schiffmann Außenwerbung, Freiburg

Siemens AG, München

SMS Siemag AG, Düsseldorf

SMS Meer GmbH, Mönchengladbach

Stadtwerke Bielefeld GmbH, Bielefeld

Stadtwerke Frankfurt am Main GmbH, Frankfurt

Städt. Klinikum München (StKM), München

Südwestrundfunk, Mainz und Baden-Baden

Techniker Krankenkasse, Hamburg

Vaillant Group, Remscheid

VR Leasing, Eschborn

Werbeagentur Aufwind GmbH, Bahlingen

Mit unseren Trainings erhalten Sie eine Kombination aus bewährten Businessvorgehensweisen und innovativer Veränderungsarbeit.

Gerne besprechen wir mit Ihnen die Umsetzungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

**Frank Schulze und Claudia Müller**