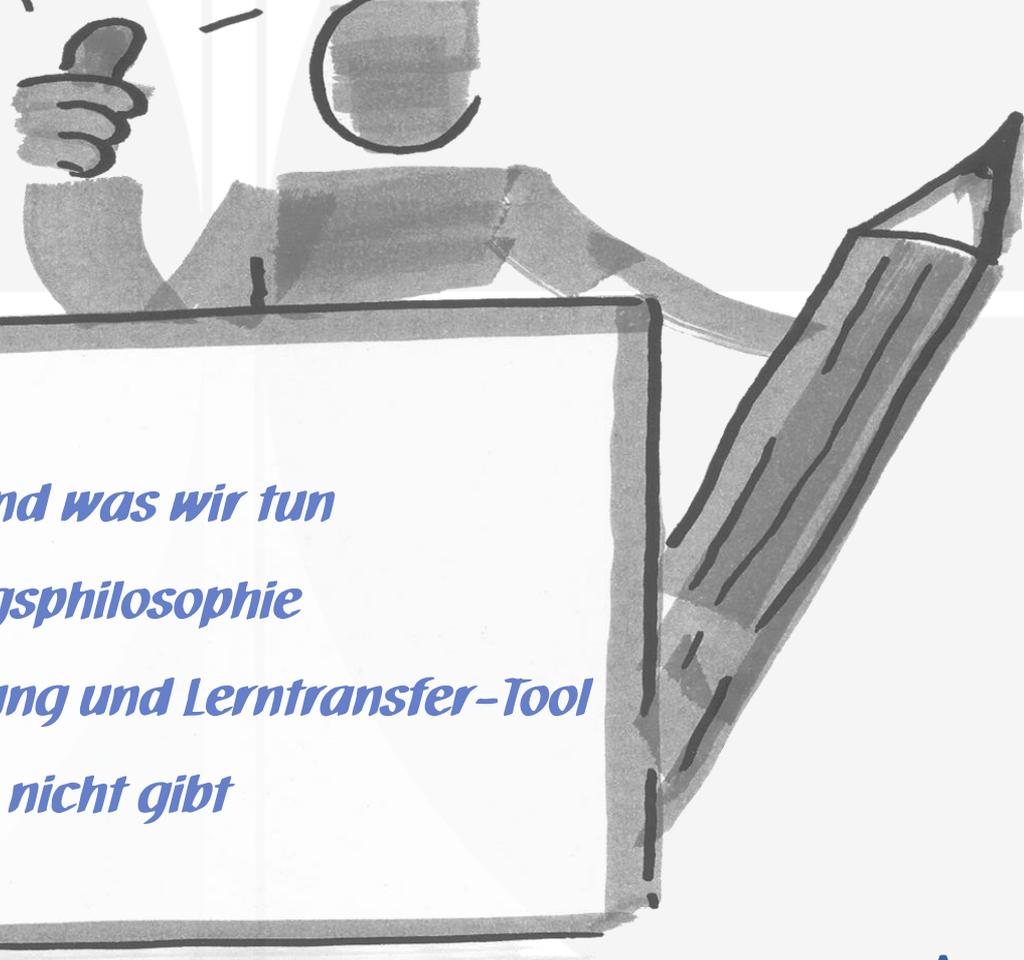
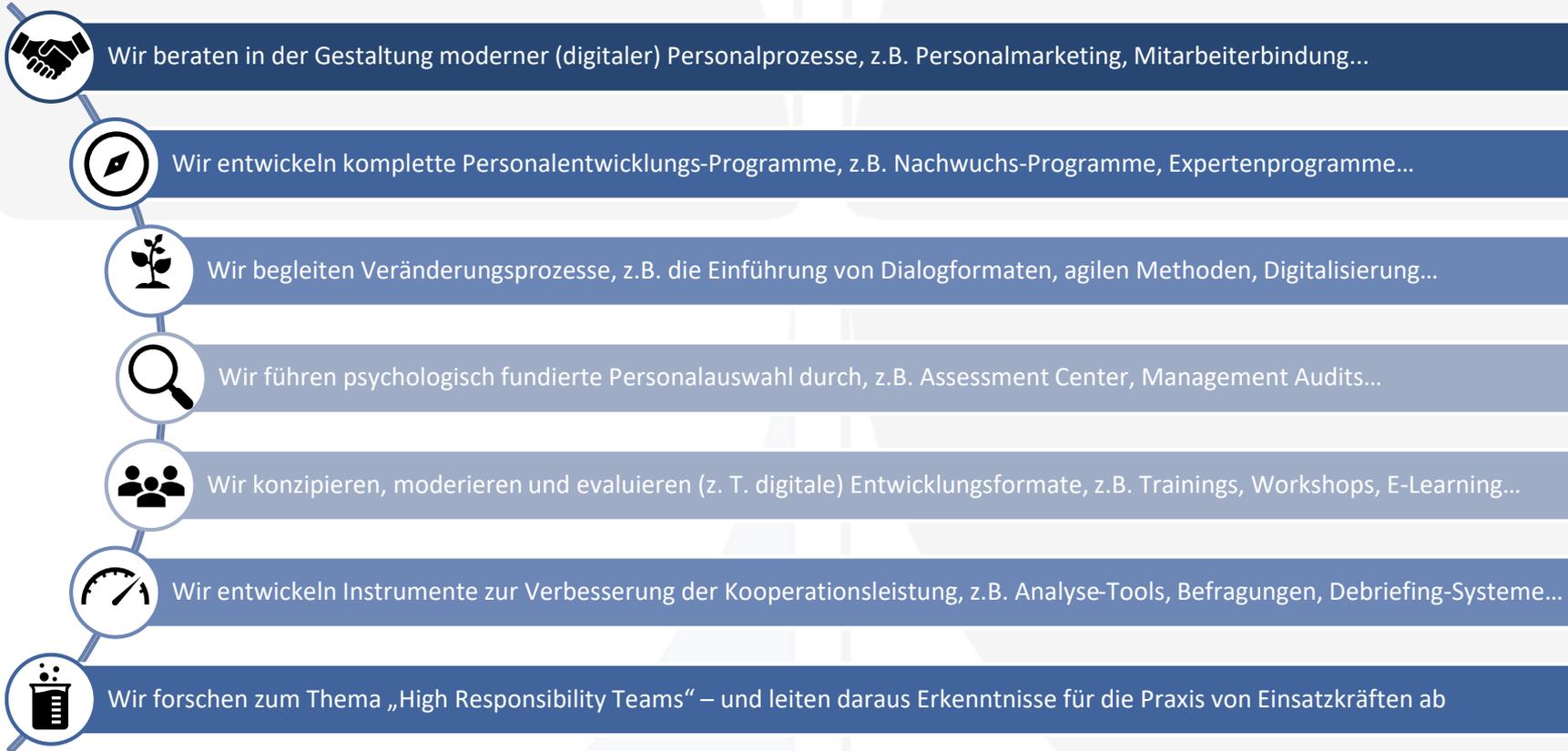


DITTMANN
consulting
CONSULTING
DITTMANN

*Allgemeines Angebot für eine
fortlaufende modulare
Führungskräfteentwicklung*

- 
- 2
- ➔ *Wer wir sind und was wir tun*
 - ➔ *Unsere Trainingsphilosophie*
 - ➔ *Vorab-Befragung und Lerntransfer-Tool*
 - ➔ *Was es bei uns nicht gibt*





Jörn H. Dittmann

Qualifikationen und Erfahrungen

- Studium Pädagogik (Diplom) und Wirtschaftspsychologie (M.Sc.) in Hamburg, Bonn, Berkeley (CA).
- Ausbildung zum Trainer und systemischen Berater (DGSF).
- 7 Jahre Führungserfahrung als Offizier der Deutschen Marine, operative Erfahrung als Personalleiter/PE-Leiter in Interimsprojekten (Konzern u. Mittelstand).
- 19 Jahre Erfahrung in der Personalentwicklung, insbesondere Diagnostik, Training und Coaching.
- insgesamt >7.000 Teilnehmende in Trainings- u. Entwicklungsmaßnahmen
- insgesamt >12.000 Kandidaten in potenzial- u. eignungsdiagnostischen Verfahren
- Dozent an der RFH Köln u. Alanus Hochschule Alfter

Ihr vorgesehener Trainer

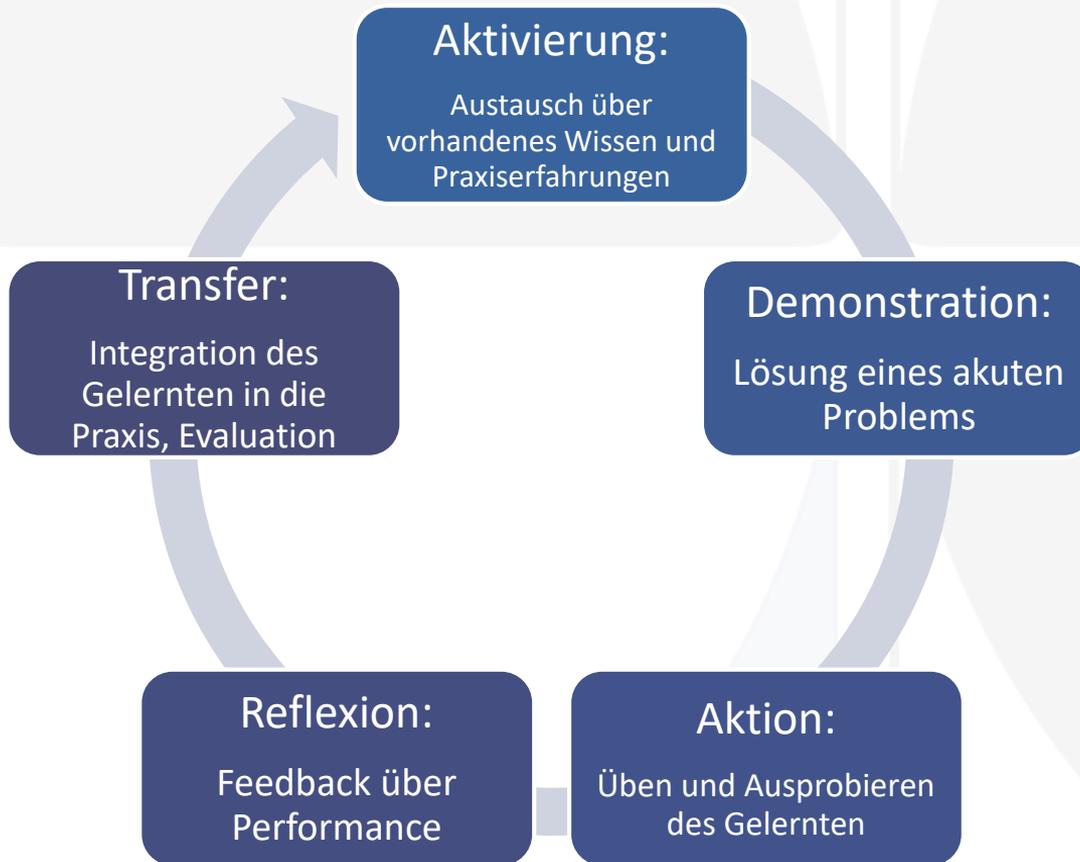


Jörn H. Dittmann

Auszug von
ausschreibungs-
relevanten
Referenzprojekten

- *Führen von Mitarbeitergesprächen für die KZVK, Köln (zzgl. Online-Module)*
- *Modulare Qualifizierung aller FK der KZVK, Köln (im Format „Microsessions“ zzgl. Online-Module)*
- *Führen in modernen Arbeitswelten für das BSI, Bonn*
- *Wirkungsvolle Feedbackgespräche für die B.A.D GmbH, Bonn*
- *Mitarbeitergespräche sicher führen für die B.A.D GmbH, Bonn*
- *Konzeption und Durchführung des kompletten Führungskräfte-Nachwuchs-Programms der B.A.D. GmbH, Bonn*
- *Führen im Vertrieb u. Steuerung virtueller Teams für Vodafone Kabel Deutschland, Unterföhring*
- *Entwicklungsworkshops zu den Themen Transaktionsanalyse und Entwicklungsgespräche führen für Filialleitungen der dm-drogeriemarkt GmbH & Co. KG, Karlsruhe (zzgl. Online-Module)*
- *Dozent für die Seminare Grundlagen der Kommunikationspsychologie, Führungspsychologie, Team- und Projektmanagement, Gruppeninterventionstechniken im Studiengang Wirtschaftspsychologie der RFH Köln*

Ihr vorgesehener Trainer



Methodische Vorgehensweise in jedem Training von DC:

- Teilnehmende bekommen vorab mittels Online-Plattform vorbereitende Fragen (erster Teil der Aktivierung)
- Die erhobenen Beispiele dienen als Anschauungsgegenstände
- Lösungen werden demonstriert und erarbeitet
- Das Gelernte wird ausprobiert
- Performance wird gefeedbacked
- Im Nachgang bearbeiten die Teilnehmenden kurze Aufgaben, Anwendungsfälle (tlw. unterstützt durch kurze Videosequenzen), Quizzes
- Die Teilnehmenden steuern aktiv ihre Entwicklung, setzen und kontrollieren Lernziele per App

Der Performance Improvement Ansatz von DC

Auf unserem eigenen Befragungssystem werden Vorab-Befragungen erzeugt, durch die alle Teilnehmenden ihre Lernerwartungen und ihr Vorwissen zum Thema der Lernveranstaltung ca. 2-4 Wochen im Voraus dokumentieren können. Nutzbar mit jedem Endgerät.



Herzlich Willkommen!

Sie nehmen am 20.02 an unserem Workshop zur Transaktionsanalyse teil. Aus diesem Grund bitten wir Vorfeld einige Fragen zu beantworten, damit der Workshop noch besser auf Ihre individuellen zugeschnitten werden kann.

Die Teilnahme an dieser Vorab-Befragung ist selbstverständlich freiwillig!

Alle Antworten werden anonymisiert gespeichert und lassen sich nicht mehr auf die einzurückverfolgen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an info@joerndittmann.de

Wir freuen uns auf einen erfolgreichen Workshop mit Ihnen!

Weiter >

Umfrage verlassen und Antworten löschen

Führen von Bewerbungsgesprächen

0% 100%

* Welche Position haben Sie derzeit bei Ihrem Arbeitgeber inne?

* Seit wann sind Sie in dieser Position?

* Über welche Ausbildung/welches Studium verfügen Sie?

* Haben Sie bereits Einstellungsinterviews geführt?

Ja Nein

* Haben Sie bereits ein Seminar zum Thema "Eignungsinterview, Einstellungsgespräche o.Ä. besucht"?

Ja Nein

* Was möchten Sie nach diesem Training besser können?

* Was sollte auf keinen Fall im Training passieren?

Workshop zur Transaktionsanalyse für dm-drogerie markt GmbH & Co KG

0% 100%

* Bitte schätzen Sie Ihre alltäglichen Kommunikationserfahrungen anhand der folgenden Aussagen ein.

| | trifft gar nicht zu | trifft eher nicht zu | neutral | trifft eher zu | trifft voll und ganz zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Ich bin mir darüber bewusst, welche Signale ich während der Kommunikation mit anderen nonverbal aussende. | <input type="radio"/> |
| Ich verstehe die Emotionen von anderen in einer Interaktionssituation. | <input type="radio"/> |
| Es fällt mir leicht, Emotionen bei anderen wahrzunehmen. | <input type="radio"/> |
| Ich erreiche in der Kommunikation mit anderen meine Gesprächsziele. | <input type="radio"/> |
| Ich bin gut darin, in der Kommunikation mit anderen Informationen auszutauschen. | <input type="radio"/> |
| Ich kann nonverbale Signale, die andere senden, gut wahrnehmen und dekodieren. | <input type="radio"/> |
| Mir gelingt es, in der Kommunikation mit anderen meine Emotionen zu regulieren. | <input type="radio"/> |

Bitte setzen Sie je Aussage ein Kreuzchen.

Weiter >

Umfrage verlassen und Antworten löschen



Befragung zu Lernerwartung und Vorwissen im Vorfeld



Workshop zur Transaktionsanalyse für dm-drogerie markt GmbH & Co KG

Herzlich Willkommen!

Sie nehmen am 20.02 an unserem Workshop zur Transaktionsanalyse teil. Aus diesem Grund bitten wir Sie, uns im Vorfeld einige Fragen zu beantworten, damit der Workshop noch besser auf Ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden kann.

Die Teilnahme an dieser Vorab-Befragung ist selbstverständlich freiwillig!

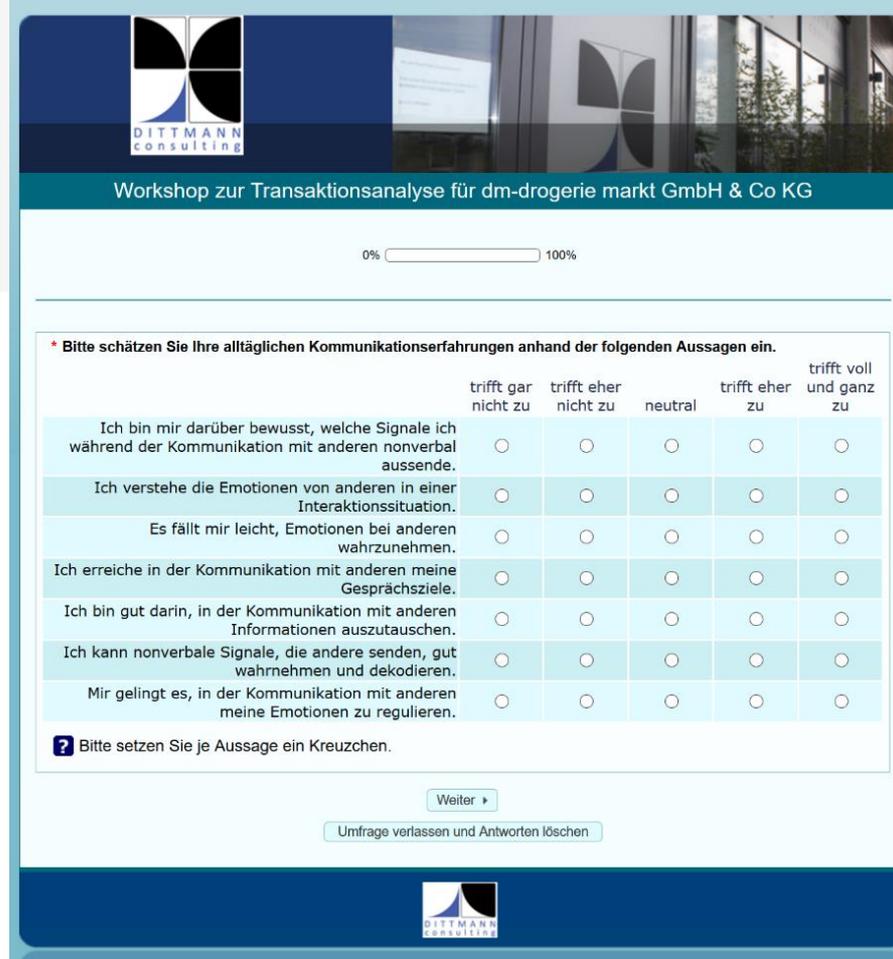
Alle Antworten werden anonymisiert gespeichert und lassen sich nicht mehr auf die einzelne Person zurückverfolgen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an info@joerndittmann.de

Wir freuen uns auf einen erfolgreichen Workshop mit Ihnen!

Weiter ▶

Umfrage verlassen und Antworten löschen



Workshop zur Transaktionsanalyse für dm-drogerie markt GmbH & Co KG

0% 100%

* Bitte schätzen Sie Ihre alltäglichen Kommunikationserfahrungen anhand der folgenden Aussagen ein.

| | trifft gar nicht zu | trifft eher nicht zu | neutral | trifft eher zu | trifft voll und ganz zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Ich bin mir darüber bewusst, welche Signale ich während der Kommunikation mit anderen nonverbal aussende. | <input type="radio"/> |
| Ich verstehe die Emotionen von anderen in einer Interaktionssituation. | <input type="radio"/> |
| Es fällt mir leicht, Emotionen bei anderen wahrzunehmen. | <input type="radio"/> |
| Ich erreiche in der Kommunikation mit anderen meine Gesprächsziele. | <input type="radio"/> |
| Ich bin gut darin, in der Kommunikation mit anderen Informationen auszutauschen. | <input type="radio"/> |
| Ich kann nonverbale Signale, die andere senden, gut wahrnehmen und dekodieren. | <input type="radio"/> |
| Mir gelingt es, in der Kommunikation mit anderen meine Emotionen zu regulieren. | <input type="radio"/> |

? Bitte setzen Sie je Aussage ein Kreuzchen.

Weiter ▶

Umfrage verlassen und Antworten löschen

Beispiel: Vorab-Befragung zum FK-Training im Thema Transaktionsanalyse

Befragung zu Lernerwartung und Vorwissen im Vorfeld

Teilnehmende beschäftigen sich schon mit dem Lernthema

Lernziele und Erwartungen werden im Vorfeld schon erhoben (dadurch Zeitgewinn im Training)

Individuelle Belange der TN werden beim Design des Trainings von Anfang an berücksichtigt

Erlebte Situation der TN werden zu bearbeitbaren Fallbeispielen im Training (dadurch kaum Übungskünstlichkeit!)

Extremer Gewinn für späteren Lerntransfer!

Vorteile der Vorfeld-Befragung



Die App „blink.it“ unterstützt während und nach dem Seminar bzw. Trainingsmodul. Lernvideos, Quizzes, Artikel u.v.m. werden je nach individuellem Lernfortschritt freigeschaltet. Nutzbar mit jedem Endgerät.

← Vorheriger Blink Nächster Blink →

Faustregel vor dem Mitarbeitergespräch

Zur guten Vorbereitung auf ein jedes Mitarbeitergespräch helfen Ihnen folgende Eselsbrücken zur Formulierung passender Vorbereitungsfragen. Hier genannte Formulierungen dienen als Orientierungshilfe.

Faustregeln vor dem Mitarbeitergespräch:
Zur guten Vorbereitung auf ein jedes Mitarbeitergespräch helfen Ihnen folgende Eselsbrücken zur Formulierung passender Vorbereitungsfragen. Hier genannte Formulierungen dienen als Orientierungshilfe.

← Erster Blink Nächster Blink →

4 Seiten einer Nachricht - Praxisbeispiel

Lesen Sie sich die folgende Situation genau durch und überlegen Sie, was hier passiert - Was ist wohl die Intention der Führungskraft und warum reagiert der Mitarbeiter auf diese Weise?
Wie könnte die Führungskraft ihr Ziel in dem Gespräch erreichen?

Situation: Seit einigen Wochen arbeitet Ihr Team an einem wichtigen Projekt. Sie hatten in dieser Zeit viele Termine außerhalb und haben daher wenig Überblick über die Fortschritte gehabt. Nun haben Sie festgestellt, dass das Ergebnis nicht Ihren Vorstellungen entspricht. In einem Gespräch mit einem von Ihnen sehr geschätzten, kompetenten Mitarbeiter wollen Sie nun versuchen, eine Lösung für das Problem zu finden.

von DITTMANN consulting
Montag, 05.10.2018

Kommentare und Fragen

Neuere zuerst

DITTMANN consulting Kommentieren, Antworten oder Fragen stellen...

← Vorheriger Blink Nächster Blink →

Aufgabe zum Video "anlassbezogenes Feedback"

Die Führungskraft agiert hier insgesamt eher...

sehr schwach 1 2 3 4 5 sehr gut

Was genau macht die Führungskraft richtig?

Welche Tipps haben Sie an die Führungskraft, wie es noch besser geht?

Richtig beantwortet: 0/3



← Erster Blink

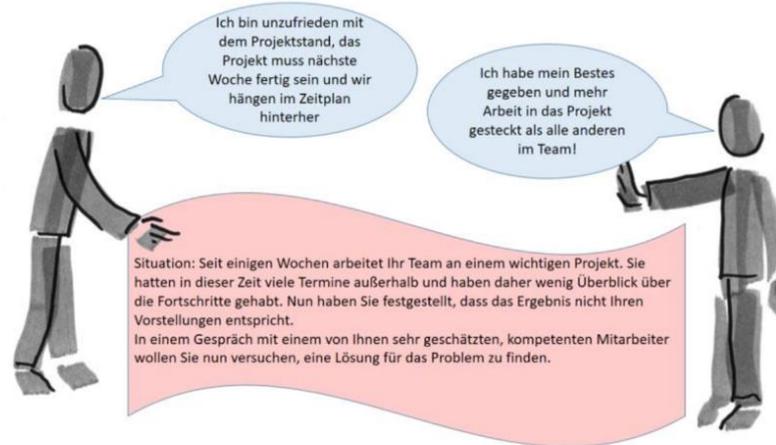
Nächster Blink →



4 Seiten einer Nachricht - Praxisbeispiel

Lesen Sie sich die folgende Situation genau durch und überlegen Sie, was hier passiert - Was ist wohl die Intention der Führungskraft und warum reagiert der Mitarbeiter auf diese Weise?

Wie könnte die Führungskraft Ihr Ziel in dem Gespräch erreichen?



von DITTMANN consulting

Montag, 08.10.2018

Gefällt mir

Kommentare und Fragen

Neueste zuerst ▾

DITTMANN consulting



Kommentieren, Antworten oder Frage stellen...



← Erster Blink **Nächster Blink** →

4 Seiten einer Nachricht - Praxisbeispiel

Lesen Sie sich die folgende Situation genau durch und überlegen Sie, was hier passiert - Was ist wohl die Intention der Führungskraft und warum reagiert der Mitarbeiter auf diese Weise?
Wie könnte die Führungskraft ihr Ziel in dem Gespräch erreichen?

Ich bin unzufrieden mit dem Projektstand, das Projekt muss nächste Woche fertig sein und wir hängen im Zeitplan hinterher

Ich habe mein Bestes gegeben und mehr Arbeit in das Projekt gesteckt als alle anderen im Team!

Situation: Seit einigen Wochen arbeitet Ihr Team an einem wichtigen Projekt. Sie hatten in dieser Zeit viele Termine außerhalb und haben daher wenig Überblick über die Fortschritte gehabt. Nun haben Sie festgestellt, dass das Ergebnis nicht Ihren Vorstellungen entspricht.
In einem Gespräch mit einem von Ihnen sehr geschätzten, kompetenten Mitarbeiter wollen Sie nun versuchen, eine Lösung für das Problem zu finden.

von DITTMANN consulting
Montag, 08.10.2018

Geteilt mit

Kommentare und Fragen Neueste zuerst

DITTMANN consulting [Kommentieren, Antworten oder Frage stellen...](#)

33MizH9Z

← Vorheriger Blink **Nächster Blink** →

Was ist vermutlich die Intention der Führungskraft?

- Die Führungskraft möchte dem Mitarbeiter klar machen, dass er nicht genug geleistet hat und sie enttäuscht ist. Sie hat viel Hoffnungen in den Mitarbeiter gesteckt, ihn für sehr kompetent gehalten und ist daher davon ausgegangen, dass er das Projekt in die Hand nimmt und fertigstellt.
- Die Führungskraft möchte Druck machen, damit der Mitarbeiter das Projekt einfach fertig macht. Sie ist sehr beschäftigt mit anderen wichtigen Projekten und kann daher nicht unterstützen. Aus diesem Grund wendet sie sich an den kompetenten Mitarbeiter, der
- Die Führungskraft möchte herausfinden, warum das Projekt nicht so gelaufen ist, wie es sollte. Da sie in letzter Zeit viel außer Haus war und gemerkt hat, dass sie selbst es versäumt hat, bei dem Projekt zu unterstützen, möchte sie nun aufgetretene Missverständnisse und Probleme wieder bereinigen und gemeinsam mit dem Mitarbeiter eine Lösung finden.

Auf welchem Ohr hat der Mitarbeiter die Nachricht vermutlich verstanden? Und was hat er verstanden?

- Appellebene
- Beziehungsebene
- Sachebene
- Selbstoffenbarungsebene
- "Mach das Projekt endlich fertig"
- "Ich hätte mehr von dir erwartet, ich bin enttäuscht von dir"
- "Ich bin unzufrieden mit dem Projekt. Es muss nächste Woche abgegeben werden"
- "Ich hatte viel zu tun und habe es versäumt, mich selbst um die Einhaltung der Projektziele zu kümmern. Jetzt sehe ich mich in der Verantwortung, das Problem gemeinsam mit meinen Mitarbeitern zu lösen"

Wie hätte die Führungskraft Ihr Anliegen formulieren können, um das Missverständnis zu verhindern?

- Hey, ich muss dir im Vertrauen etwas sagen: Das Projekt ist nicht gut gelaufen und ich bin sehr unzufrieden mit dem Ergebnis. Ich weiß, dass du die meiste Arbeit in das Projekt gesteckt hast und der Rest des Teams dich nicht genug unterstützt hat. Ich halte dich für sehr kompetent und

Beispiel: „Blink“ zu einem Kommunikationsmodell – Nachbereitung für die Praxis

Lerntransfer-Tool

→ *Teilnehmende beschäftigen sich auch im Nachgang noch mit dem Lernthema (3-6 Monate)*

→ *Inhalte aus dem Training können vertieft werden*

→ *TN können auch im Nachgang noch Fragen zur Umsetzung des Gelernten stellen*

→ *TN arbeiten in individueller Geschwindigkeit an den Nachbereitungsaufgaben*

→ *Inhalte werden deutlich zielorientierter in der Praxis ausprobiert*

→ *Deutlich höherer Lerneffekt im Vergleich zum klassischen Seminar*

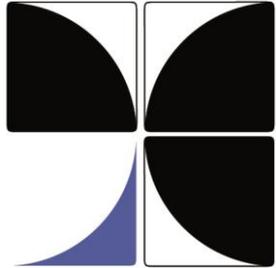
Vorteile der Nachbereitung mittels E-Learning

- **Wir führen keine klassischen Rollenspiele durch!** (bei denen sich hinterher jeder so schön rausreden kann: „Aber in echt ist das ja ganz anders...“)
- **Wir lehren keine generischen Modelle!** (die hinterher nicht auf Praxis übertragbar sind)
- **Wir stecken Menschen nicht in einfache Kategorien!** (weil wir alle keine roten oder grünen Typen sind...)
- **Wir vermitteln keine Musterlösungen!** (die hinterher für keinen passen, weil niemand exakt dem Muster entspricht)

Was es bei uns nicht gibt ...

- **Wir simulieren erlebte Situationen der Teilnehmenden!** (weil Lernen auf Verhaltensebene nur im richtigen Kontext funktioniert)
- **Wir halten uns ausschließlich an wissenschaftlich überprüfte Erkenntnisse!** (weil wir uns dazu ethisch verpflichtet fühlen)
- **Wir sorgen für individuellen Lerntransfer!** (weil „antrainiertes“ Verhalten nicht authentisch wirkt)
- **Wir erhöhen das individuelle Verhaltensrepertoire** (damit jeder sich von dort aus entwickeln kann, wo er/sie gerade steht)

... und was stattdessen wirkungsvoll ist



DITTMANN
consulting
consulting
DITTMANN

DITTMANN consulting

Alexander-Bell-Str. 9-17 // 53332 Bornheim

Phone. +49(0)2222-83647-0

Fax. +49(0)2222-83647-22

www.joerndittmann.de

info@joerndittmann.de

Ihr HR Dienstleister für...

- *Personalentwicklung*
 - *Auswahl- und
Entwicklungsdiagnostik*
- *Talent Management*
- *HR Management 4.0*

