


6 ausgewählte Trainingsprojekte

für Sie zum Nachlesen:

1. Wer war der Auftraggeber
2. Welches Ziel wurde verfolgt – wie lautete der Auftrag
3. Welche Herausforderungen galt es zu berücksichtigen
4. Wie erfolgte die maßgeschneiderte Umsetzung
5. Das Ergebnis
6. Das Feedback von Auftraggebern & TeilnehmerInnen

Ziele setzen – Gas geben! ... ankommen

1. Outdoor-Training für internationale Führungskräfte

Auftraggeber:	 Dänemark
Trainingsauftrag:	„Make them move“ „Create experiences (get real – get help – get connected) Create the feeling: “Working as a team and bring in the diversity point of view“
TeilnehmerInnen:	110 internationale Senior Directors / Directors (Skandinavien, Deutschland, Frankreich, Italien, Russland, Dubai, USA, Brasilien, Mexiko, China) Leadership-Kompetenz: Level 3, 4, 5 on „Level-5-Ladder“
Trainerteam:	Ulrike Aichhorn (Projektleitung), 7 weitere TrainerInnen und 1 Assistent aus „Team - die AICHHORN®“ mit langjähriger Praxis im Bereich erlebnisorientierte Trainingsmethodik, Outdoor-Erfahrung, Wirtschaftstrainer-Ausbildung und der erforderlichen Englisch-Performance

Herausforderungen bzw. kritische Erfolgsfaktoren für die Realisierung:

1. Sehr kurze Vorlauf- und Trainingszeiten
2. Gruppengröße
3. Multi-kulturelle Einflussfaktoren
4. Teams bestehen ausschließlich aus Führungskräften
5. Zusammenwirken/Schnittstellen/Logistik Security Guides und Trainerteam:
Fachlich & im Zeitmanagement

Projektrealisierung: **Vorbereitung:** Persönliche Intensiv-Briefings mit Auftraggeber und Security-Team

Training:

8 Kleingruppen – Auswahl nach Zufallsprinzip

Intensiv-Briefing Trainer- und Security-Team / Teilnehmer-Sicherheitsbriefing

Outdoor-Parcours mit 8 Stationen:

1. Lösung von je 2 Einzelaufgaben pro Kleingruppe UND
2. Aufbau/Sicherstellung Wissensmanagement zwischen den Gruppen

Reflexionsphasen nach jeder Einzelübung (Schwerpunkte Führen vs. Geführt-werden, Vertrauen und Umgang mit Nähe (Kultur), Taktik und Strategie, Spektrum und Qualität von Kommunikation und Wissenstransfer, NEIN-Sagen (dürfen) und die Konsequenzen)

Abschluss:

Einzel- und Teamarbeit: Action Planning – individuell & Real-Team-bezogen

Ergebnis:

Standing Ovationen von über 110 Senior Directors und deren oberster Führungscrow waren und sind nach wie vor ein mehr als beeindruckendes Erlebnis. Die TeilnehmerInnen haben den Trainingsprozess und die intensiven Reflexionsphasen für die persönliche und die Team-Weiterentwicklung engagiert genutzt. Entsprechend punktgenau waren auch die Ergebnisse in den Aktionsplänen der einzelnen Real-Teams.

Das sagen Auftraggeber & TeilnehmerInnen:

„I enjoyed working with you very much!! We felt in very capable hands which is an extremely reassuring thing when handling a three-day program for 100 managers :-). And your session on Thursday was one of the points on the agenda that received the highest scores in the participants evaluation.

I also enjoyed meeting you very much personally, you have a great positive energy and drive that I am sure you apply to everything you do.“

Lisa Vivian Pilgaard, Communication Manager for Danfoss RA Division

“Dear Ulrike, thank you very much for your excellent training. Everybody was pleased and gained a lot.”
Jytte Bigum, Global HR Manager, Danfoss A/S

2. Erfolgreiche Kommunikation im Team

Auftraggeber:



Combibloc, Saalfelden

Trainingsauftrag:

Verbesserung der Kommunikation innerhalb des Qualitätsteams

TeilnehmerInnen:

15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen

Herausforderungen bzw. kritische Erfolgsfaktoren für die Realisierung:

1. Alle TeilnehmerInnen üben im Unternehmen einen „Hauptjob“ aus, die Mitwirkung im Qualitätsteam ist ein Nebenjob
2. Das Team ist aufgrund unterschiedlicher Produktionsschichten und unterschiedlicher Bereichszugehörigkeit kaum bis nie zur gleichen Zeit im Unternehmen

Projektrealisierung:

Vorbereitung: Intensiv-Briefing mit Auftraggeber und Leiter Qualitätsteam

Trainingsfokus:

Schnittstellen erkennen und definieren (interne Kunden-Lieferanten)
Sensibilisierung für zwischenmenschliche Interaktionen
Qualität von Informationen und Wissenstransfer
Präventives Denken und Handeln bezüglich Informationsweiterleitung (Inform.Flut)
Eruiieren der optimalen Informations- und Kommunikationswege
Teamrollen – Arbeitsfähigkeit - Spielregeln

Vorbereitungsmodul für das Training (Halbtag)

Gemeinsame Definition der detaillierten Trainingsziele
Thema thematisieren, Bewusstsein schaffen, „alle nehmen gemeinsam an der Startlinie Aufstellung“

Trainingsmodul - erlebnisorientierte Lernmethodik (2 Tage)

Erleben – Reflektieren – Generalisieren - Umsetzen

Reflexionsphasen nach jeder Einzelübung, Erweiterung des Spektrums durch spezifische Beobachtungsfokusse, Transfer „into the job“, Theorie-Inputs und Einbindung der Erkenntnisse in die nächste Aufgabenstellung

Abschluss: Ausarbeitung Maßnahmenplan im Team

Wirksamkeitsmodul / Follow up (Halbtag; 8 Wochen nach dem Training)

Gemeinsame Betrachtung und Erörterung der Erkenntnisse/Lernschritte des Trainings nach mehrwöchiger beruflicher „Praxiserprobung“, Transfersicherung, gemeinsames Überprüfen der Umsetzung des Maßnahmenplans, ggf. Nachjustierung und Klärung offener Fragen.

Ergebnis:

Die Gruppe aus Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichster Abteilungen, noch dazu in verschiedenen Schichten im Einsatz, haben in diesen beiden Tagen Kommunikationswege und –werkzeuge entwickelt, die es ihnen erleichtern, sich auszutauschen und Kommunikation in der richtigen Menge, mit den richtigen Inhalten, zum richtigen Zeitpunkt, mit den richtigen Personen sicherzustellen.

Die erlebnisorientierte Trainingsmethodik förderte zudem das Zusammenwachsen der räumlich & zeitlich getrennten Gruppe zu einem Team.

Das sagen Auftraggeber & TeilnehmerInnen:

„... und das Überraschende und damit ein weiteres positives Ergebnis des Trainings war, dass sich die Gruppe – obwohl es sich um das Thema „Verbesserung der Kommunikation“ handelte – zu einem echten Team formiert hat. Super! Danke!“

Ing. Klaus Zauner, MAS, MIM, SIG Combibloc, Saalfelden

3. Stress & Work-Life-Balance - Individualität trotz Gruppe

Auftraggeber:  **Ulmerfeld-Hausmening**

Trainingsauftrag: Bewusstsein und Sensibilisierung für das Thema Stress schaffen, Werkzeuge und Hilfsmittel im Umgang mit Stress kennen und anwenden lernen

TeilnehmerInnen: 12 Führungskräfte Mittleres Management, unterschiedliche Bereiche

Herausforderungen bzw. kritische Erfolgsfaktoren für die Realisierung:

1. Das operative Tagesgeschäft (aktuelle Anrufe/Mails) ist im Training mit dabei
2. Individuelles und sehr persönliches Thema – Bearbeitung in der Gruppe

Projektrealisierung Trainingsvorbereitung

Persönlicher Stress-Fragebogen für die TeilnehmerInnen (vor dem Training auszufüllen und an die Trainerin zu übermitteln)

Das Training

Inhalte

Mein Stress & Ich: Ein untrennbares Doppel?

Meine Prioritäten: Was ist mir wichtig? Welche Aspekte braucht meine Work-Life-Balance?

Mein Körper: Bin ich körperlich und geistig elastisch, um mit Stress umzugehen?

Meine persönlichen Stressoren: Wie kann ich Stress vermeiden? Wofür brauche ich ihn?

Aktives Selbstmanagement: Die persönlichen Werkzeuge & Tricks für einen erfolgreichen Umgang mit Stress

Mein Anti-Stress-Programm (Aktionsplan) für meine persönliche Balance

Methodik

Erlebnisraum / erlebnisorientiertes Lernen

Gruppen- und Einzelübungen

Erfolgsmodelle und Theorie-Inputs

Bewegung von Körper, Geist & Seele: Bewegen – Entspannen – Atmen – Fühlen

Übersetzung in die eigene Praxis / Die persönliche „Balance-Box“©

Der individuelle Aktionsplan

Ergebnis: Da die TeilnehmerInnen bereits im Vorfeld mittels Fragebogen ihre persönlichen Anliegen zu diesem Thema darlegen konnten, wurde das Design auf die Bedürfnisse und Ansprüche punktgenau entwickelt.

Dies merkte man auch am Ergebnis: Die TeilnehmerInnen arbeiteten von Beginn an an ihren Stressfaktoren und den physischen und psychischen Auswirkungen. Sie entwickelten ihre individuellen Werkzeuge und Strategien, um durch ihr intensives Arbeitsleben zeitgerecht und wirkungsvoll eine hinkünftig gesunde Work-Life-Balance zu schaffen.

Das sagen Auftraggeber & TeilnehmerInnen:

„Danke für das tolle Seminar. Es waren 2 unvergessliche Tage für uns.“

DI (FH) Maria Tagwerker MBA, MSc, CC Innovation, Mondi Business Paper Services AG

„Das Seminar war super interessant für mich. Sehr gute Themenaufbereitung, verständlicher Inhalt, praxisnahe. Vielen lieben Dank dafür!“

Elke Gollop, Finance Data Administrator, Mondi Business Paper Services AG

4. Lebendiges Prozessorientiertes Qualitätsmanagement: Ein Training der etwas anderen Art!

Auftraggeber:



Trainingsauftrag:

Grundverständnis zum und Interesse am Thema schaffen; den Nutzen und die Sinnhaftigkeit für die eigene Person, den eigenen Bereich und das gesamte Unternehmen erleben lassen

TeilnehmerInnen:

Grundsätzlich für alle MitarbeiterInnen; In der Praxis mit: High-Potentials, TeilnehmerInnen Lean Management Programme, neue MitarbeiterInnen im Qualitätsteam

Dauer:

2 – 2,5 Tage (je nach Vorkenntnissen)

Herausforderungen bzw. kritische Erfolgsfaktoren für die Realisierung:

1. Die TeilnehmerInnen für eine sehr trockene Materie zu begeistern
2. Wirkungsvolle Mischung aus erlebnisorientiertem Lernen und Theorie-Inputs, damit die TeilnehmerInnen sich mit Nutzen und Sinnhaftigkeit eines QM-Systems identifizieren

Projektrealisierung: Vorbereitung: Intensiv-Briefing mit Auftraggeber und Qualitätsleitung

Das Training

Gründung eines Wunsch-Unternehmens (nicht das eigene)

Schritt für Schritt Aufbau eines QM-Systems in diesem Unternehmen

Wirkungsvolle Mischung aus:

Lösung von aufeinander aufbauenden Detailaufgaben für das Wunsch-Unternehmen

Präsentationen & Diskussionen

Theorie-Inputs, Normenwissen und Interpretations-Bereiche

Vergleich mit der Echtsituation des eigenen Unternehmens

Abschluss: Wesentlichste persönliche Erkenntnisse und Möglichkeiten der Anwendung im eigenen

Wirkungsbereich

Ergebnis:

Das erlebnisorientiert aufgebaute Trainingsdesign war die Grundlage dafür, dass es den TeilnehmerInnen in kürzester Zeit gelungen ist, die sehr trockene Thematik des Qualitätsmanagements und der Normgrundlagen ISO 9000ff interpretieren zu können und unternehmensbezogen anwenden zu lernen.

Die Neugierde & Freude am Tun und das Entwickeln von konkreten Verbesserungsmöglichkeiten für die eigene Firma waren ein optimaler Output, um das Verstehen und die Nachhaltigkeit im Unternehmen sicher zu stellen.

Das sagen Auftraggeber & TeilnehmerInnen:

„Ich habe mich sehr gefreut, eine Frau als Trainerin zu haben - und noch dazu eine so begeisterte und begeisternde wie Sie! Herzlichen Dank dafür.“

DI Dr. Birgit Gahleitner, Technisches Management, Energie AG Oberösterreich

„Ich möchte mich im Namen der TeilnehmerInnen für das überaus gelungene Seminar bedanken. Sie haben es verstanden die so trockene Materie des Auditierens in einer äußerst erfrischenden und interessanten Weise vorzutragen und so bei allen Beteiligten ein wirkliches Interesse an der Tätigkeit des Auditors zu wecken. Das Seminar wurde als ausgezeichnet und zielgerichtet beurteilt und es war von den TeilnehmerInnen zu hören....."jederzeit wieder!"

Mag. Josef Erler, Personalleitung, Unterland Flexible Packaging AG

„Die Aufbereitung und Vorstellung einer eher trockenen Materie auf so spannende Art war wirklich toll. Danke nochmals!“

Andreas Haider, Head of Product & Alliance Management, Kapsch Business Solutions IT

„Ich möchte mich nochmals für die beiden Seminartage bedanken. Sie haben es geschafft, den Inhalt so kurzweilig wie möglich und auch lehrreich rüberzubringen und haben uns eine Reihe von Werkzeugen in die Hand gegeben, die sich meiner Überzeugung nach noch als sehr nützlich erweisen werden. Aus meiner Sicht kann und werde ich Sie weiter empfehlen.“

Martin Nußbaumer, QM & EHS Manager, AlliedPanels GmbH

5. Wirkungsvolle Audit-Kommunikation: Vom Prüfer zum Partner!

Auftraggeber:

SIEMENS

 **qualityaustria**
Erfolg mit Qualität

Internorm



 **UNTERLAND**
THE FLEXIBLE PACKAGING COMPANY

Trainingsauftrag:

Aufbau von Wissen zu den wichtigsten Auditvorgaben und Regelwerken, den Methoden zur Vorbereitung, Durchführung und Analyse von Audits. Zentraler Schwerpunkt ist das Erlernen von wirkungsvollen Kommunikationstechniken, um Auditgespräche – auch wenn schwierig - erfolgreich zu leiten.

TeilnehmerInnen:

Erfahrene AuditorInnen, neue AuditorInnen

Dauer:

3 Tage: 1,5 Tage Audittheorie, 1,5 Tage Auditkommunikation

Herausforderungen bzw. kritische Erfolgsfaktoren für die Realisierung:

1. Die TeilnehmerInnen für eine sehr trockene Materie zu begeistern
2. Intensiver Erfahrungsaustausch durch individuelle Auditerfahrungen (positiv wie negativ)
3. Weiter-Entwicklung der Persönlichkeit: Vom Prüfer zum Partner
4. Wirkungsvolle Mischung aus erlebnisorientiertem Lernen und Theorie-Inputs

Projektrealisierung: Vorbereitung: Intensiv-Briefing mit Auftraggeber und Qualitätsleitung

Das Training

Rollenspiele mit vorgegebener Auditsituation, jedoch ohne Vorgabe für das Verhalten der Akteure
Beobachter-Gruppen mit individuellem Fokus
Intensive Reflexionsphasen nach jedem Rollenspiel bzw. den Aufgabenstellungen/Übungen
Theorie-Inputs – Kommunikationsmodelle
Die wesentlichsten Erkenntnisse pro Halbtage und Einbindung in die nächste Aufgabe
Ausarbeitung der zu erwartenden Widerstände und Möglichkeiten der Begegnung im Audit

Ergebnis:

2 intensive Kommunikationstage – Rollenspiele, spannende, zu lösende Aufgaben und „Beobachterjobs“. Bei diesem Training bleibt keiner der 5 Sinne unberührt. Die Wahrnehmungssensoren und die Bewusstseinsbildung darüber, was Kommunikation bedeutet, wie sie beeinflusst und aktiv genutzt werden kann, das lernen die TeilnehmerInnen „spielerisch“ und auf sehr herausfordernde Art und Weise. Erlerntes bleibt sofort haften und wird in den nächsten Aufgabenschritten bereits zur Intensivierung wiederholt. Dadurch wird das neu erlangte Wissen zur Kompetenz – zunächst bewusst, durch stetes Anwenden wird sie zur unbewussten und damit noch wirkungsvolleren Kompetenz.

Das sagen Auftraggeber & TeilnehmerInnen:

„Wir bedanken uns sehr für das gelungene Training. Es war eine intensive aber sehr lohnbringende Vorbereitung und Sie haben mit Ihrem Training meine / unsere Erwartungen absolut erfüllt ja sogar übertroffen.“

DI Harald Mauerhofer, Leitung Integrierte Managementsysteme, Hoerbiger Ventilwerke

„Enthusiasmus, Engagement und Erfahrung - diese drei Schlagwörter kennzeichnen die Arbeitsweise von Ulrike Aichhorn. Durch eine persönliche und sehr intensive Vorbereitung ist sie in der Lage, mit einem auf das Unternehmen maßgeschneiderten Training auf die Stärken und Schwächen der Teilnehmer perfekt einzugehen.

Sie versteht es, ein Team zu begeistern und zu motivieren- nämlich anhand von Know-how und Professionalität, aber auch durch kreative, alltagsorientierte Praxisbeispiele und einfühlsame Menschennähe. Frau Aichhorn bereicherte unsere Mitarbeiter nicht nur mit neuem Wissen und tollen Ideen, sondern stärkte auch den Teamgeist und die Freude an der Arbeit.“

Elisabeth Richter, Leitung Managementsysteme, Internorm Bauelemente

„Für uns ist die Art und Weise wie Ulrike Aichhorn Kommunikationstrainings veranstaltet ein Erfolgsfaktor für das Gelingen von Auditoren-Ausbildungen. Kompetent, individuell und abwechslungsreich. Es gelingt ihr, durch Erfahrung auf dem Gebiet der Kommunikation und durch ihr so persönliches Engagement einen hohen Nutzen für die Teilnehmer zu erzielen.“

Mag. Christina Skoulas, Norbert Sladek, Siemens AG Österreich

„Ich habe aus den beiden Kurstagen bei Ihnen sehr viel Aufschlussreiches mitnehmen können. Ihre Begeisterung für das Thema Kommunikation hat uns einfach "mitgerissen". Es war äußerst lehrreich, die sonst doch meist sehr trockene Theorie von einem ganz anderen Blickwinkel betrachten zu können.“

Petra Gierlinger, Blutzentrale Rotes Kreuz

6. Stress im Team (NEU-Entwicklung)

- Bedarfsmelder:** **Energiekonzern** (Bedarf wurde durch Mitarbeiter-Befragung ersichtlich)
- Trainingsauftrag:** Die Gruppe/Abteilung soll ihre persönliche „Stress-Choreographie“ kennen lernen und dieser entgegen wirken können: „Welche Rollen und persönlichen Stress- und Ruhemuster können der Gruppe dienlich sein?“
- TeilnehmerInnen:** mind. 15 – max. 20 Personen (Teammitglieder und deren Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen)
- Trainerteam:** Ulrike Aichhorn und Gerhard Buzek (Team - die AICHHORN®)
- Dauer:** 2,5 Tage
- Herausforderungen bzw. kritische Erfolgsfaktoren:**
1. Für die Trainingsmaßnahme:
Erzeugen des Gefühls „Gemeinsames Problem – gemeinsame Herangehensweise“
 2. Für die TeilnehmerInnen:
Wahrnehmung als Gruppe; Mein Beitrag zum „Hochkochen und Beruhigen“
 3. Für das Unternehmen:
Plot als brisantes Ergebnis der Mitarbeiterumfrage
- Projektrealisierung:**
- Vorbereitung:** Intensiv-Briefing mit Auftraggeber und Teamleiter
- Das Training:**
- Herausforderung Unternehmensplanspiel:**
Hauptaufgaben – Multi-Level-Aufgaben – errechenbare Höchstleistungsmöglichkeit
„Einbau“ von Stress-Situationen und Faktoren (Schwierigkeit der Aufgabenstellung, Umfang Gesamtaufgabe, Zeitdruck/Vorgabenänderungen, Ressourcenverschiebungen, Auftragsänderungen)
Tägliche Lösungs-Präsentationen
Tägliche Reflexionseinheiten (zwischen den Aufgaben, Tagesreflexion, Anleitung und Unterstützung für Selbstreflexionsphasen)
- Abschluss (letzter Halbtage):**
Ergebnispräsentationen
Schlussbewertung
Gemeinsam freigegebener Maßnahmenkatalog