



Peter Schmitt Training

... und Coaching bringen Sie vorwärts!

- Persönlichkeits-/Teamentwicklung
- Leadership / Mitarbeiterführung
- Motivation / Kommunikation
- Konfliktmanagement

Mein interaktives Trainings- und Seminar-Angebot



1. Persönlichkeits-Analyse PST © - Basis für Selbstmanagement und Erfolg
2. Von Selbstkenntnis zur Menschenkenntnis
3. Team-Building und Team-Entwicklung I
4. Team-Entwicklung II
5. Leadership-Training - Neuro-Leadership
6. Konflikt-Management
7. Vom Kollegen zum Chef
8. Projekt-Management
9. Beraten / Verhandeln / Verkaufen - Neuro-Selling
10. Die Marke ich - Selbstmarketing
11. Messe-Training
12. Strategie –Workshop für Teams und Bereiche

Alle Trainings- und Seminarinhalte – dessen Themen teilnehmerzentriert und praxisorientiert kombiniert werden können - basieren auf Ihrem individuellen Briefing und sind verlinkt mit Persönlichkeits-Analyse PST©

1. Persönlichkeits-Analyse PST© - Basis für Selbstmanagement und Erfolg

Zielgruppe:

- Mittelständische Unternehmer, Führungskräfte, Freiberufler, Teams, Experten, Projektleiter
- alle, die ihre persönliche Entwicklung und Außenwirkung, die Effizienz ihrer Kommunikation und Basis der Zusammenarbeit optimieren wollen.

Ziele:

- eigene Stärken, Grenzen, Motive und den Einfluss von Wahrnehmungsfilttern erkennen und zusammen mit Einstellungen und Überzeugungen zu reflektieren
- achtsam mit sich selbst umzugehen, Selbstbewusstsein und innere Balance verstärken (Integrität)
- Authentizität, Glaubwürdigkeit, Energie-Effizienz im Alltag nachhaltig optimieren
- Wirkung, Sicherheit und Sympathie des Auftretens und unserer Kommunikation verstärken
- Grundlage für Persönlichkeitsprofil, mehr Flexibilität und Schlagfertigkeit zu generieren

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, Kommunikations-Psychologie, Verhaltensökonomie, interaktive Lernprozesse, Übungen, Feedback und Reflexion

Dauer:

1 Tag

Inhalte:

- was wir unter Selbstmanagement verstehen
- Persönlichkeits-Analyse PST© als Kommunikations-Modell
- wie sich die Persönlichkeitsmerkmale und Bedürfnisse von Grün - Rot - Blau unterscheiden
- meine Stärken, Chancen, Risiken und wie ich erfolgreich damit umgehe
- was mich motiviert oder demotiviert
- Reflexion und Verbesserung der Wirkung des eigenen Verhaltens - Authentizität
- Was dominiert meine Entscheidungen: Orientierung an Anderen (Grün), am eigenen Nutzen (Rot), an Zahlen-Daten-Fakten (Blau)?
- Klärung von Selbst- und Fremdbild zur Verbesserung der Performance
- konstruktives Feedback und Johari-Fenster bieten weitere Potentiale
- realisieren, steuern von Gewohnheits-, Entwicklungs- und Panik-Zonen
- Erkennen/Nutzen der 3 unterschiedlichen Lern- und Kommunikationskomponenten Grün - Rot - Blau
- wie Grün - Rot - Blau-Filter unsere Wahrnehmung und unser Denken beeinflussen
- weg von Vorurteilen und Schubladen-Denken
- Verstärkung der Wirkung von Kommunikation, Rhetorik, Präsenz, Schlagfertigkeit in Gesprächen, Verhandlungen und Präsentationen
- Vorstellungen durchsetzen, optimieren der Fähigkeit zum Nein-sagen

2. Von Selbstkenntnis zur Menschenkenntnis

Zielgruppe:

- Mittelständische Unternehmer, Führungskräfte, HR, Key-Accounter, Verkäufer, Teams, Experten, Projektleiter, Freiberufler
- alle, die mit sich selbst und anderen erfolgreicher umgehen und ihre Menschenkenntnis methodisch und nachhaltig erweitern wollen

Ziele:

- bewusstes Wahrnehmen und Interpretieren der Körpersprache unseres Gesprächspartners, um Interesse, Motivation und Präferenzen zu erkennen und partnerorientiert zu argumentieren
- Akzeptanz und Sympathie für erfolgreichen Umgang mit anderen - Beziehungsaufbau

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, Kommunikations-Psychologie, Psycho-Physiognomie, interaktive Lernprozesse, wissenschaftlich abgesicherte Menschenkenntnis, Feedback und Reflexion, Erfahrungsaustausch, Transfer absichernde Maßnahmen, Übungen

Dauer:

1 Tag

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST© Basis für methodische Menschenkenntnis
- Welcher Persönlichkeitstyp steht vor mir? Interessen, Präferenzen, Motive bei Grün - Rot - Blau
- Körpersprache: Gestik, Mimik, Stimme, Sprache, Nähe, Distanz
- Wahrnehmen, Verstehen der Körpersprache steigert Erfolg, reduziert Missverständnisse
- das Verhalten meines Gegenübers richtig interpretieren, meine Argumente darauf abstimmen
- Beziehungsebene dominiert Sachebene: was mir bei Grün - Rot - Blau sympathisch/unsympathisch erscheint und wie ich damit umgehe
- Reframing und Perspektivenwechsel: Abbau von Vorurteilen, Aufbau von Sympathie, Loyalität, Leistungs- und Kooperationsbereitschaft
- Risiken und Chancen bei Kunden, Kollegen, Verkäufern, Mitarbeitern, Führungskräften mit überwiegend Grün-/Rot-/Blau-Anteilen
- Kommunikation, die das Belohnungssystem (Limbisches System) meiner Gesprächspartner erreicht
- partnerorientierte Gesprächsvorbereitung und Durchführung - Rapport
- was mir der erste Eindruck sagt und was sich bei der Begrüßung vom Handshake ableiten lässt
- Optimierung unserer Rhetorik in Gesprächen und Verhandlungen

3. Team-Building und Team-Entwicklung I

Zielgruppe:

- bestehende Teams und neu zu organisierende Projekt-Teams, interkulturelle und virtuelle Teams
- Führungskräfte, Teams und Mitarbeiter, die mit anderen erfolgreicher umgehen, kooperieren, neue Mitarbeiter stärker integrieren wollen und sich für effizientere, schlanke Arbeitsprozesse verantwortlich fühlen; ideales Training nach Führungswechsel im jeweiligen Verantwortungsbereich.
- Mitarbeiter auf dem Weg zur Führungskraft.

Ziele:

- gelebte Corporate Identity – höhere Wertschöpfung
- „a great place to work“ - best practice für effizientes, kooperatives und kundenorientiertes Teamverhalten
- offener, respektvoller, supportender Umgang – Stärkung von Loyalität und Gruppenkohäsion
- Teamstrukturen mit Unternehmenszielen in Einklang bringen
- Informations- und Kommunikationsprozesse optimieren, über die eigene Funktion hinaus Verantwortung übernehmen und voneinander lernen

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, Team-Fragebogen, Kommunikations-Psychologie, strukturierter Erfahrungsaustausch, Verhaltensökonomie, transferabsichernde Maßnahmen, interaktive Lernprozesse, Feedback und Reflexion, Team-Übungen

Dauer:

1-2 Tage

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST© - Spiegel für Teamstruktur
- Präsentation, Analyse und Diskussion der Team-Fragebogen Ergebnisse
- vorhandene bzw. fehlende Kompetenzen Grün - Rot - Blau innerhalb unserer Struktur
- Analyse der Team-Uhr-Phasen: Wo stehe ich, wo glaube ich, steht unser Team?
- wie ich meine Rolle wahrnehme
- was an unserer Kommunikation intern und gegenüber Kunden optimiert werden könnte
- was sich an Aufgaben-/Projektverteilung ändern sollte
- Kooperation und Selbstorganisation, Führungskraft als Coach
- Führen mit Werten und Qualitätszielen
- Wer oder was motiviert/demotiviert uns als Team? - was wir davon ableiten
- Umgang mit Diversität und Konflikten
- Integration neuer Mitarbeiter, Kohäsion
- offene und rapportbetonte Kommunikation untereinander, E-Mail-Kultur
- Core Values im Leadership (Abgleich persönlicher Werte mit Unternehmenswerten)
- Basis für persönliche Entwicklung: Sharing-Expertise
- Stärkung von Integration, Integrität, Loyalität, Achtsamkeit
- gegenseitige Erwartungen von Leader und Team, gemeinsame Zielarbeit (M.b.O.), Corporate Identity
- wir erarbeiten unsere Team-Regeln - Verhalten verstärkender Praxis-Transfer

4. Team-Entwicklung II

Zielgruppe:

- bestehende Teams mit Entwicklungspotential, interkulturelle und virtuelle Teams
- Teilnehmer aus „3. Team-Building und Team-Entwicklung I“
- Teams mit Streben nach High Performance
- Team-Leader, die ihr Potential verstärken wollen

Ziele:

- Optimierung aller in „3. Team-Building und Team-Entwicklung I“ gesetzten Ziele
- Leistungssteigerung durch Synergie und effizientere Kommunikationsprozesse
- Verstärkung von Potentialen, Ressourcen und Kohäsion, Konfliktreduzierung
- sich als Team und Dienstleister innerhalb der eigenen Organisation wirkungsvoller aufzustellen
- nachhaltige Verlinkung im Wertschöpfungsprozess

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, strukturierter Erfahrungsaustausch, psychologische Konfliktmanagement, interaktive Lernprozesse, entwicklungsfördernde Aufgaben und Übungen, Feedback und Reflexion, Transfer absichernde Maßnahmen, Fallübungen aus der Praxis

Dauer:

1-2 Tage

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST©
- praxisgesteuerte Reflexion
- strukturspezifisches Vorgehen, z.B.: wo wir stehen wollten, wo wir heute stehen
- was sich seit unserem letzten Seminar (positiv) geändert hat
- Kontext für Leistung / Anreizsysteme: was unsere Zielerreichung fördert, hindert
- aktives Gestalten der Teamphasen: Norming bis Performing – Kohäsion und Differenzierung
- Abgrenzbarkeit von Rollen und Verantwortung
- Konfliktmanagement: Fallübungen, Teampraxis von Grün - Rot - Blau-Verhalten
- Teamwork muss zur Unternehmenskultur passen, mögliche positive bzw. negative Effekte
- Fachkompetenz ist wichtig - was tun, wenn Persönlichkeiten nicht ins Team passen?
- Aufbau einer synergievollen Struktur, klare Rollen und Transparenz
- Komfort-, Wachstum- und Panik-Zone von Grün - Rot - Blau
- virtuelle Problematik, Kooperation im interkulturellen Austausch
- Integration neuer Mitarbeiter, Lernpatenschaften
- wie wir die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen - Wertschöpfungsprozess
- konstruktives Feedback optimiert und vereinfacht Entscheidungen
- „Das schaffen wir aber nicht“ - Unterschiedlichkeit bei Grün - Rot - Blau
- Abgleich der gegenseitigen Erwartungen von Leader und Team
- Teamregeln in Einklang mit unseren Core Values bringen
- Motivation, Change-/Innovationsmanagement

5. Leadership-Training - Neuro-Leadersip

Zielgruppe:

- alle die auf dem Weg zur Führungskraft schon erste Erfahrungen gesammelt haben
- Führungskräfte, die auf dem Weg zu Excellence ihr Verhalten, Methoden und Tools erweitern möchten
- Personalverantwortliche, die ihre Teams noch besser verstehen und motivieren wollen, um Mitarbeitererwartungen und Unternehmensziele in Einklang zu bringen

Ziele:

- Stärkung und Ausbau von Führungsfähigkeiten
- Kompetenz in Zeiten der Veränderung
- situatives, stimmiges, individuelles und Vertrauen bildendes Leadership
- verbesserte Kommunikation, Leistungsbereitschaft und Produktivität
- motivierte, loyale, selbstverantwortliche Teams in globalen Märkten

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, wissenschaftlich abgesicherte Führungsinstrumente, Team-Rollen nach Prof. M. Belbin, Neuro-Leadership, Verhaltensökonomie, Kommunikations-Psychologie, Corporate Identity, interaktive Lernprozesse, Fallübungen, 360-Grad Feedback, Reflexion, Führen mit Zielen und Werten, kVP, Erfahrungsaustausch,

Dauer:

1-2 Tag

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST© "managing yourself and leading others"
- soziale und emotionale Kompetenz, Persönlichkeitsmerkmale von Grün - Rot - Blau
- Erkennen der Interessen, Präferenzen, Stärken, Potentiale, Ressourcen ihrer Mitarbeiter
- was einen durchschnittlichen Manager von einer erfolgreichen Führungskraft unterscheidet
- Führungskultur, abgeleitet von Unternehmensleitbild, Core Values (Strategie-Workshop)
- Kommunikationsfähigkeit als wichtiger Teil von Sozialkompetenz
- Wertemanagement und persönliche Einstellung: „Dom bauen oder Steine kloppen“
- Corporate Identity versus persönliche Identität?
- unterschiedliche Führungsstile von Grün - Rot - Blau
- die 9 wichtigsten Leadership-Tools und ihre Wirkung
- Steigerung von Produktivität und Effizienz bei Grün - Rot - Blau
- erfolgreich Ziele absichern und Teams erreichen durch Neuro-Leadership
- Motivation hin zum Ziel oder weg von Schwierigkeiten
- Aufbau von Loyalität, Verantwortungsbereitschaft, Nachhaltigkeit mit gegenseitigem Support
- Kompetenz in Zeiten der Veränderung
- konstruktives Feedback mit 360-Grad Feedback, Reflexion der eigenen Entscheidungen
- situationsgerechte Mitarbeiterführung
- Kritik- und Leistungsbeurteilungs-Gespräche
- Bearbeiten von Fällen aus der Teilnehmerpraxis

6. Konflikt-Management

Zielgruppe:

- Mittelständische Unternehmer, Führungskräfte, Freiberufler, Teams, Experten, Berater, Projektleiter
- alle die methodisch und erfolgreich mit Konfliktsituationen umgehen wollen

Ziele:

- schwierige Situationen konstruktiv und erfolgreich bearbeiten
- zukünftiges Konfliktpotential verringern
- neue, konstruktive Erfahrungen im Umgang mit Konfliktsituationen machen, daraus lernen und als Chance zur Veränderung erkennen

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, interaktive Lernprozesse, Übungen, psychologisches Konfliktmanagement, Kommunikations-Psychologie, Verhaltensökonomie, Erkennen und systematisches Aufbereiten und Lösen von Konflikten, Erfahrungsaustausch, transferabsichernde Maßnahmen, 4-Ohren-Modell, Feedback und Reflexion, Spiele zur Konfliktbewältigung

Dauer:

1 Tag

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST©
- was wir mit Konflikt assoziieren, Abgrenzung zu Problem oder Missverständnis
- Reflexion des eigenen Verhaltens, Erkennen und Analysieren von Ursachen
- Organisation, Entwicklung und Spannungszustände bedingen sich, warum Unternehmen keine konfliktfreien Zonen sein sollten
- Arten von Grundsatzkonflikten: innere, zwischenmenschliche, organisationsbedingte
- WahrnehmungsfILTER und Vorurteile beachten, Johari-Fenster öffnen!
- kunden- und kostenimmanente Verschiedenheiten auf Projekt-, Sach- und Beziehungsebene
- Differenzen entstehen, wenn Wunschvorstellungen nicht erfüllt werden
- 4-Ohren-Modell als Tool zur Früherkennung und Reduzierung bei drohender Auseinandersetzung
- zu erwartendes Verhalten von Grün - Rot - Blau (Führungskräfte und Mitarbeiter)
- Phasen der Eskalation, Checkliste, Flucht und Kampf oder Kompromiss und Konsens
- Lösungsstrategien, konstruktives Feedback
- Rolle der Führungskraft in schwierigen Situationen
- Konflikt als Chance: Abbau von Spannungen, Weiterentwicklung Team/Organisation, sich und andere besser kennenlernen, Selbstvertrauen gewinnen
- Kommunikations-Fallen, Totschlagargumente
- Praxis und Erfahrungen der Teilnehmer werden im Seminar bearbeitet
- was wir aus Konflikten lernen können
- Einfluss auf unsere Teamregeln, Kommunikation, Offenheit, Transparenz

7. Vom Kollegen zum Chef

Zielgruppe:

Nachwuchsführungskräfte und Mitarbeiter aus allen Ebenen, die seit kurzem Leadership-Aufgaben übernommen haben oder in naher Zukunft die Chance dazu bekommen werden.

Ziele:

- Erkennen und Leben der neuen Rolle als Führungskraft, Basis für erfolgreichen Perspektivenwechsel
- überzeugendes Auftreten durch Selbst-Reflexion und vertrauensaufbauende Kommunikation
- nachhaltiges Verbinden von Fach- und Management-know-how mit Leadership-Skills und erweiterter Sozialkompetenz

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, „Die 8 Kardinaltugenden der Mitarbeiterführung“ (Peter Drucker) in Verbindung zu Neuro-Leadership, Soft skills, führungsorientierte Kommunikation, interaktive Lernprozesse, Verhaltensökonomie, erfolgreiches Team-Building und Entwicklung, Konfliktmanagement und Integrationsmethoden, Übungen, Beispiele aus der Praxis, Feedback und Reflexion

Dauer:

1-2 Tage

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST©
- unterschiedliche Führungsstile bei Grün - Rot - Blau
- Gestern noch einer von uns: die neue Rolle als Chef - Perspektivenwechsel
- die ersten 100 Tage: die wichtige Phase des Übergangs, nicht alles auf einmal ändern wollen
- Wie wachse ich in meine neue Aufgabe hinein? Definition meiner Ziele
- Selbst-, Fremd-, Ideal-Bild - woran ich bei mir arbeiten sollte
- meine Erwartungen an Geschäftsleitung, Kollegen, Team und mich selbst
- Nutzen ziehen aus meiner Erfahrung mit Führungskräften
- Sensibilisierung für Problematik, zwischen Fordern und Fördern
- von Anfang an Opfer-, Retter-, Verfolgerspiele vermeiden
- Leadership als ganzheitliche Herausforderung, authentisch und erfolgreich
- Annehmen, Leben meiner Vorbildrolle, Verantwortung übernehmen und geben
- Sozialkompetenz verstärken, Mitarbeiter wertschätzend wahrnehmen und supporten
- Reframing hilft, auch schwierige oder unsympathische Mitarbeiter erfolgreich zu führen
- Unternehmens-Ethik in Teamverständnis übersetzen, Kohäsion
- Führungstools mitarbeiterorientiert einsetzen, konstruktives Feedback, Delegation
- Grün - Rot - Blau-Motivation, die den Erwartungen meines Teams gerecht wird
- partnerorientierte, authentische Kommunikation als Basis für Team-Building
- Gewichtung meiner Aufgabe: Ideengeber, Richter, Mediator, Entscheider, Vorbild
- erfolgreiche Vorbereitung und Moderation von Meetings
- Umgang mit schwierigen Situationen, Leistungs- und Kritikgespräche

8. Projekt-Management

Zielgruppe:

- Projektleiter und Mitarbeiter in kundenorientiert arbeitenden Teams
- Führungskräfte und Mitarbeiter, die in Verhandlungen, Präsentationen und Gesprächen von ihren Zielen nachhaltig überzeugen und Beziehungen verlässlich ausbauen wollen

Ziele:

- Professionelles, partner- und zielorientiertes Verhandeln, Präsentieren, Motivieren, Kommunizieren
- Ausbau und Stärkung von Geschäftsbeziehungen
- „Führen ohne großes Patent“ – ohne Weisungsbefugnis

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, Kommunikations-Psychologie, Verhaltensökonomie, Gesprächs- und Verhandlungsführung nach Harvard-Prinzip, Customer-Relationship-Management, Teile von Konfliktmanagement, interaktive Lernprozesse, Übungen, Feedback und Reflexion

Dauer:

1-2 Tage

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST© zeigt eigene Stärken und Ressourcen
- Projektleitung im Wertschöpfungsprozess als besondere Stellung zwischen Geschäftsleitung, Entwicklung, Produktion, QM, Marketing, HR, Kunden und Team
- welche Soft skills bei Grün - Rot - Blau unterstützen können
- Projektmanagement ist Verhandlungsmanagement – Harvard-Prinzip: „win-win“
- Kommunikationsfallen - warum 80 % der Projekte auf der Beziehungsebene scheitern
- zielorientierte Kommunikation zwischen Kunden und mehreren Projektebenen
- Einfluss unserer WahrnehmungsfILTER Grün - Rot - Blau auf Kommunikationserfolg
- effizientes „kick-off“ und begleitendes Projekt-Marketing
- „Führen ohne großes Patent“ - Fachvorgesetzten-Funktion
- Klärung der gegenseitigen Erwartungen zwischen Teamleitung und Team
- Balance zwischen Projekt-, Team- und Mitarbeiterzielen
- wertschätzendes, authentisches Leadership-Verhalten schafft Synergie, Motivation und Effizienz
- konstruktives Feedback, Transparenz und Vertrauen sind Treiber von Innovationsprozessen
- wir verkaufen Lösungen, keine Produkte
- wirkungsvolles Präsentieren innerhalb der Projektschritte - Herausarbeiten von Key-Messages
- Körpersprache wahrnehmen, interpretieren und erfolgreich einsetzen
- Vorschläge - nicht Überzeugungen - sind verhandelbar
- Argumente, die unsere Grün - Rot - Blau - Gesprächspartner wirkungsvoll erreichen
- Umgang mit Verhandlungsdruck und unfairer Verhalten - Stärkung von Resilienz
- Vertiefung von Beziehungen zum Kunden: Customer-Relationship-Management, Outbound- bis After-Sales-Management
- Vorbereitung und Moderation von effizienten Team Meetings
- Projektabnahme und „nach dem Projekt ist vor dem Projekt“
- Bearbeitung schwieriger Projektsituationen aus Teilnehmer-Praxis

9. Beraten / Verhandeln / Verkaufen - Neuro-Selling

Zielgruppe:

- Mittelständische Unternehmer, Führungskräfte, Freiberufler, Teams, Experten, Projektleiter
- alle, die verkaufend und beratend tätig sind

Ziele:

- optimieren des Beratungs- und Verkaufserfolges
- nachhaltig professioneller und effizienter Umgang mit Kunden
- Stärkung der Kommunikationskompetenz
- Vertiefung von Customer Relations

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST®, Verhaltensökonomie, Customer Relationship Management, Neuro-Selling, methodische Körpersprache, Kommunikations-Psychologie, interaktive Lernprozesse mit Gesprächs-übungen aus der Beratungs- und Verkaufspraxis der Teilnehmer, Feedback und Reflexion

Dauer:

1-2 Tag

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST® verlinkt mit Neuro-Selling und Neuro-Communication
- Produktkenntnis plus Menschenkenntnis ergibt Beratungskompetenz
- Verkäufer/Berater als Beziehungsmanager
- Gesprächsvorbereitung, Ziele - verhandelbare Positionen, Referenzen
- Produktmerkmale mit Grün - Rot - Blau -Kundenvorstellungen verbinden
- wertschätzende Kommunikation baut Brücken - Argumentation, die das Belohnungssystem unserer Gesprächspartner anspricht
- Erfolgsphasen eines kundenorientierten Beratungs-/Verkaufsgesprächs
- Körpersprache bei Grün - Rot - Blau wahrnehmen, verstehen und vertrauensbildend einsetzen
- der 1. Eindruck und was wir davon ableiten können
- Navigationshilfen, um die Erwartungen unseres Gegenübers zu treffen
- Welche Bedeutung hat die Raumgestaltung beim Kunden für unsere Gesprächsführung? - Proxemik
- Verhaltensökonomie: Wahrnehmen, Fragetechnik, Leading, Feedback, Rapport
- wirkungsvoll Präsentieren
- erfolgreich verhandeln nach Harvard Prinzip: hart in der Sache, fair zu Menschen
- 4-Ohren-Modell supportet, klärt schwierige Verhandlungssituationen
- Chancen und Risiken erkennen, ansprechen, schlagfertig reagieren - Reframing
- „Das ist aber teuer“ unterschiedliches Bewertungssystem bei Grün - Rot - Blau-Prägung
- Kommunikationsstörungen/-Fällen vermeiden
- Abschlusssignale erkennen und nutzen
- after selling
- und falls es doch mal passieren sollte: konstruktives Verhalten bei Reklamationen
- Customer-Relationship-Management, Basis für Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlung

10. Die Marke ich - Selbstmarketing

Zielgruppe:

- z.B. Freiberufler, leitende Mitarbeiter, Unternehmer, Anwälte, Politiker, Journalisten
- alle, die sich selbst und ihre Ressourcen besser kennen lernen, sich und ihre Lernfähigkeit weiterentwickeln und andere von ihren Fähigkeiten und Anlagen überzeugen wollen
- für alle, die eine erfolgreiche Karriere planen

Ziele:

- Bildung eines positiven Images (Personal Identity) - Positionierungsstrategie, Maßnahmenplan
- unsere Marke in den Köpfen derer, die uns wichtig sind, nachhaltiger verankern - „on top of mind“
- Sympathie, Kompetenz, Authentizität und Überzeugungskraft wirksam performen
- souveräne Körpersprache, Selbstvertrauen, Präsenz und Schlagfertigkeit erhöhen

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, interaktive Lernprozesse, NLP, Neuro-Selling, Neuro-Marketing, Karriere-strategie, Kommunikations-Psychologie, Verhaltensökonomie nach Prof. R. Thaler, methodische Körpersprache, Präsentationen, Feedback und Reflexion, Mentaltraining, Übungen, Rollenspiele

Dauer:

1-2 Tage - begrenzte Teilnehmerzahl

Inhalte:

- Was macht eine Marke aus? Was können wir daraus für uns übernehmen?
- Persönlichkeits-Analyse PST© als Kompetenzportfolio: Stärken, Schwächen, Talente, Ressourcen, Potentiale, Schlüsselqualifikation
- meine Werte - mein Beitrag/Nutzen im Unternehmen
- überzeugendes Auftreten kommt von innen: Selbst-, Fremd- und Idealbild kennen und abgleichen
- Abbau von Blockaden, Kompetenz ausstrahlen
- Wie gehe ich mit Enttäuschung, Kritik um? Was motiviert/demotiviert mich?
- fachliche Leistung ist weniger Erfolg bringend als Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit
- fördernde und -hemmende Grundeinstellungen, Bremser- und Antreiber-Programme
- Support durch Verhaltensökonomie: Neuro-Communication, Neuro-Marketing, Neuro-Selling
- Kommunikation als Teil des Persönlichkeitsprofils, Authentizität, Körpersprache, Sprache, Stimme
- wirkungsvoll argumentieren, diskutieren, präsentieren - Wiedererkennungswert
- schlagfertig aber konstruktiv reagieren, Story telling und Smalltalk
- 4-Ohren-Modell stärkt Verständnis und Vertrauen
- Körpersprache anderer erkennen, interpretieren und argumentativ einbeziehen
- Wie generiere ich meinen USP, Markenzeichen und äußeres Erscheinungsbild?
- Erarbeiten einer eigene Image-Broschüre
- Netzwerke erfolgreich knüpfen, nutzen und pflegen
- Maßnahmenplan

11. Messe-Training

Zielgruppe:

Aussteller/Messteams, Führungskräfte in Marketing und Sales, max. 10 Teilnehmer

Ziele:

- Steigerung der Qualität und Nachhaltigkeit Ihrer Messekontakte durch motiviertes Team
- gesicherte Erkenntnisse: Körpersprache wahrnehmen, interpretieren und nutzen
- effiziente, kundenorientierte Kommunikation

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, praxisorientierte Kommunikations-Psychologie, Verhaltensökonomie, Körpersprache, interaktive Lernprozesse, methodische Menschenkenntnis, Benchmarking, Neuro-Selling, Neuro-Marketing, Übungen, Feedback und Reflexion

Dauer:

1-2 Tage; kurz vor Ihrer Messe

Inhalte:

- Ihre individuelle Persönlichkeits-Analyse PST©
- nachhaltige Erweiterung der abrufbaren Kompetenzen im Bereich Selbst- und Menschenkenntnis, Kundenorientierung und Kommunikation für Ihr Team
- Teilnehmer lernen ihre Stärken/Potentiale kennen, um sie erfolgreich einzusetzen
- Persönlichkeit, Authentizität, Motivation machen die Performance
- Wir leben unser Messe-Motto: Vereinbarung von Teamregeln als Basis für Zuverlässigkeit, Vertrauen, Achtsamkeit, Respekt - Festlegen, Besprechen der Rollen im Team
- Team findet stärkenorientiert und wertschätzend zusammen
- motivierende Einstimmung auf diese besondere Messe-Herausforderung
- Unser USP: Worin wir uns von unseren Wettbewerbern unterscheiden, was wir besser können
- beschreiben Sie den Typus Ihres bevorzugten Messestand-Besuchers
- wie/woran wir die Stärken, Präferenzen unserer Interessenten erkennen
- Wie argumentiert mein Gegenüber: **vergangenheits-**, **gegenwarts-**, zukunftsbezogen?
- Neuro-Selling, Neuro-Marketing: So präsentieren wir unsere Produkte und Leistungen persönlichkeitsorientiert und nachhaltig - Basis Verhaltensökonomie
- der erste Eindruck, und was wir davon für unseren Erstkontakt ableiten können
- jedes Handshake bietet weitere, für uns verwertbare Informationen
- von Pacing über Leading zum Rapport: Zielorientierte, souveräne Gesprächsführung
- Körpersprache: Gestik - Mimik - Haltung - Distanz - Nähe erkennen, verstehen und nutzen
- typische Kommunikationsverhalten von **Grün** - **Rot** - **Blau**, wie wir erfolgreich damit umgehen
- wie wir gesehen werden wollen, um mehr Aufmerksamkeit zu generieren
- erfolgreich reagieren, wenn der Kunde sagt: „Das ist aber teuer!“
- so sichern wir Messeergebnisse: Notizen, Visitenkartensichtung, Nachbearbeitung, Erfolge, auch Teilerfolge wahrnehmen und zelebrieren
- Und wenn er doch mal aufkommen sollte, was tun bei Messe-Stress?

12. Strategie –Workshop für Teams und Bereiche

Zielgruppe:

Unternehmens- und Betriebsleitungen, Führungskräfte, Teams, Verbände, Freiberufler, Mittelständische Betriebe, Non-Profit-Organisationen, Einrichtungen von Bund/Ländern/Kommunen

Ziele:

- trotz unterschiedlicher Erfahrungen, Potentialen und Sichtweisen eine Strategie des gemeinsamen Handelns zu entwickeln, um die Diversität der Betroffenen und Beteiligten als nachhaltige Ressource der Ergebnisoptimierung zu nutzen
- Standortbestimmung, Guidelines und Evaluierungsbasis für Wertschöpfungsprozesse
- Priorisierung von Personalentwicklung, Training und Coaching

Methoden:

Persönlichkeits-Analyse PST©, SWOT-Analyse (strengths, weaknesses, opportunities, threats), interaktive Lernprozesse, "Dem Wandel voraus sein" (Prof. Dr. Fredmund Malik, St. Gallen), Change-Management-Prinzipien zur Umsetzung neuer Strategien, Feedback und Reflexion, (3. Tag Changemanagement-Methoden) alternativ zu Strategie: Zukunftskonferenz

Dauer:

1-2 Tage (3. Tag: Einleitung und Begleitung von Change-Management-Prozess-Phasen)

Inhalte:

- Persönlichkeits-Analyse PST© als Basis für effiziente Workshop-Prozesse
- die meisten Strategien scheitern an Diversität der Persönlichkeiten und Kommunikation
- was uns zu diesem Workshop bewegt, unsere Ziele, unser Vorgehen
- Workshop-Regeln, Kommunikation und Feedback
- wo wir heute stehen, Abdeckung Kundennutzen, USP
- Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken, SWOT-Analyse, Benchmarking
- was sich ändern bzw. beibehalten werden soll, Entwicklungsbedarf
- Wofür wollen wir noch stehen? Welche Kompetenzen und Ressourcen fehlen uns?
- unser Beitrag zu betrieblichen Nachhaltigkeitszielen
- welchen Nutzen wir Management und Stakeholdern bieten
- Wie können wir noch mehr Aufmerksamkeit für unsere Leistungen generieren?
- Schnittstellen-Management, Informationsfluss
- welche Rolle wir in den nächsten 3-5 Jahren spielen/vermeiden wollen
- Grundsatzanforderungen, die wir an uns, zukünftige Führungskräfte und Mitarbeiter stellen
- Auswertung von Übereinstimmungen/Unterschieden, Priorisieren der wichtigsten Themen, Beschreiben der Entwicklungsfelder
- was zielverstärkend wirken könnte, Führungskräftenachwuchs integrieren
- was wir tun müssen, um die im Workshop erarbeiteten Ziele mit einem entsprechenden Maßnahmen- und Handlungsplan abzusichern
- Einleitung und Begleitung von Changemanagement-Prozessphasen (3. Tag)

Meine Kompetenzen als Trainer und Coach:

Als Diplom-Betriebswirt und gelernter Betriebsberater (HK Münster) bin ich Trainer und Coach aus Berufung.

Meine Stärken sind Glaubwürdigkeit, Reflexion, Empathie und Lockerheit. So fördere ich als Trainer authentisches, überzeugendes Verhalten. Meine empathischen und bildhaften Moderationen schaffen Vertrauen, Spaß beim Lernen und sichern Erfolg für die Zukunft!

➤ **Kernkompetenz:**

emotionale Intelligenz, Konfliktmanagement, Initiierung innovativer Prozesse als Erfolgsbasis für Kommunikations-, Persönlichkeits-, Führungs- und Teamentwicklung, Lernprozesse

➤ **persönliche Kompetenzen:**

Werte-, Beziehungs- und Leistungsorientierung : ausgeglichene Stärken in **Grün** (empathisch, sympathisch und teilnehmerorientiert), **Rot** (Motivation und Durchsetzung), **Blau** (fakten-, methoden-, ziel- und prozessorientiert), offene Wahrnehmung, Empathie, Neugier, Integrität, Loyalität, Denken in Konzepten und Nachhaltigkeit, Effizienz- und Lösungsorientierung, bildhafte Sprache, Humor und Motivation, Kreativität, Suche nach Herausforderungen

➤ **BWL-Studium mit Schwerpunkt Mitarbeiterführung, Ausbildung zum Betriebsberater im Mittelstand**

➤ **Führungs- und Wirtschaftskompetenz:**

Marketing und Vertrieb in führenden Positionen; Abteilungsleiter Training; Führungskräfte-Coaching und -Begleitung; langjährige Leadership-Erfahrung; Mitwirkung im Assessment-Center; Mediations-Erfahrung; Train-the-Trainer Aus- und -Weiterbildung; Vorlesungen an der Uni Kempten (inkl. Professorenschaft)

➤ **Methoden-Kompetenz:**

Persönlichkeits-Analyse **PST©**, Transaktions-Analyse (TA), NLP (nur um zu verstehen, nicht um damit zu trainieren), Biostruktur-Analyse©, Experte für Körpersprache - Sprache/Stimme – interpretieren und einsetzen, Kommunikations-psychologie (u.A. nach Schultz von Thun), Supervision / Reflexion / Feedback, Steigerung von Lern-Effizienz, Evaluierung

➤ **Kompetenz im Ehrenamt:**

AC-Training von Gymnasium-Abschlussklassen, Leitung eines regionalen Naturschutz-Vereins, Projektleitung von Norderstedt Marketing, Vorstand im Berufsverband für Trainer & Coaches, Mitarbeit in Fairness-Stiftung

„...Man hat den Eindruck, als würde sich alles in seinem Seminar in erster Linie um die drei Farbtypen drehen. Ich hatte das Glück, an einem Seminar von Peter Schmitt teilzunehmen. Und ich war begeistert, mit wie viel Temperament, Humor und Überzeugungskraft er es verstand, bei seinen Teilnehmern lebenslang eingefleischte Verhaltensmuster zu knacken. Dank seiner schauspielerischen Fähigkeiten, seiner mitreißenden Stimme (mit dem gebremst hessischen Dialekt) und seiner unnachahmlichen Art war es ihm möglich, sein Auditorium von Anfang an in seinen Bann zu ziehen. Am Ende des Seminars, das viele in sich hineinhorchen ließ und ganz neue Elemente und Empfindungen zum Vorschein brachte, waren einige sogar überzeugt: Schmitt macht süchtig. ...“

Auszug aus dem Leserbrief einer Seminarteilnehmerin
Hamburger Abendblatt

Der Autor:

Peter Schmitt

- Dipl.-Betriebswirt, ausgebildeter Unternehmensberater
- Coach, Trainer und Abteilungs-leiter bei ESSO AG
- Trainer- und Coach-Ausbildung in London und USA
- coacht, trainiert seit 1995 Führungskräfte und Teams in internationalen Konzernen
- Mitglied der Fairness-Stiftung

Auszeichnungen:

- „Excellent Trainers Top 100“
- „Deutscher Trainingspreis in Gold“

Hauptsitz:

Barghof 7
22850 Norderstedt
Tel. 040 - 52983767 Mobil 0171 2125758
info@peter-schmitt-training.de
www.peter-schmitt-training.de

Zweitbüro:

Mandelring 78
67433 Neustadt an der Weinstraße
Tel. 06321 - 4841384

Projektleiterin:

Ute Otto

Mandelring 78
67433 Neustadt an der Weinstraße
Mobil 0160 7634557
u.otto@peter-schmitt-training.de

