



DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Trainings- und Qualifizierungsprogramme
für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte

Advanced Academy

Trainingskatalog 2024/2025

T +43 316 71 00 74 - 0
M contact@iqx-academy.com
W iqx-academy.com



Kooperationspartner



IQX Advanced Academy ist die Schubkraft für zukunftsorientierte Menschen und Unternehmen, die bereit sind, große Schritte zu wagen.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in einer sehr schnelllebigen Zeit. Rasant voranschreitende Veränderungen mit Einflussfaktoren, wie Rohstoffengpässe, steigende Material- und Energiekosten sowie Mangel an Fachpersonal prägen die Arbeitswelt. Es gilt, Chancen zu erkennen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ein Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen. Hierzu bedarf es einem Kulturwandel hin zu einer agilen, lernenden Organisation. Unternehmen, die es verstehen, auf äußere Einflussfaktoren rasch und flexibel zu reagieren, sind hier klar im Vorteil.

Als zertifiziertes Trainingsinstitut versteht sich die IQX Advanced Academy als innovativer Impulsgeber und Schrittmacher für Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen aller Organisationsebenen. Die IQX Advanced Academy hat dafür einen ganzheitlichen Ansatz gewählt und bietet Trainings- und Qualifizierungsprogramme sowie Beratung, Coaching und umfassende Betreuung aus einer Hand an. Unser Zugang ist geprägt von einem starken Praxisbezug, wodurch Erlerntes sofort in Handlungskompetenz überführt und nachhaltig verankert wird. Die Lücke zwischen Theorie und Transfer in die Praxis reduziert sich auf ein Minimum, erworbene Kompetenzen können sofort im Alltag angewendet werden.

Als führender Anbieter für Lean Management unterstützt die IQX Advanced Academy ihre Kunden bei der Einführung schlanker Prozesse und der Entwicklung einer coachenden und ressourcenstärkenden Führung.

Die IQX Advanced Academy gestaltet ihr Angebot entsprechend den Bedürfnissen ihrer Kunden und freut sich, Sie bei Ihrer persönlichen sowie unternehmerischen Weiterentwicklung individuell unterstützen zu dürfen.

Ihre Petra-Stefanie Madlé



Petra-Stefanie
Madlé

Geschäftsführerin
IQX Advanced Academy
GmbH



VEREINIGUNG
BUSINESS
TRAINER

Professional Member

Inhalt

Lean Trainings - Fachkompetenzen

Lean, Projekt- und Prozessmanagement

INHOUSE

Editorial.....	Seite 01
Inhaltsverzeichnis Lean Trainings - Fachkompetenzen.....	Seite 02
Inhaltsverzeichnis Personale und soziale Kompetenzen.....	Seite 03
Universitätskurs Lean Management.....	Seite 04
Unser Leitbild.....	Seite 05
Die LEAN Philosophie.....	Seite 07
LEAN Thinking - Verschwendung sehen lernen.....	Seite 08
Kontinuierliche Verbesserung - Kaizen / PDCA.....	Seite 09
Methodenkoffer LEAN Production kompakt.....	Seite 10
Methodenkoffer LEAN Administration kompakt.....	Seite 11
Shopfloormanagement & Produktionssysteme.....	Seite 12
Arbeitsplatzoptimierung nach 5S.....	Seite 13
Problemlösungsmanagement nach 8D/7 Step.....	Seite 14
TPM - Total Productive Maintenance.....	Seite 15
SMED - Single Minute Exchange of Die.....	Seite 16
Wertstromdesign - Wertstromanalyse.....	Seite 17
Prozessanalyse - Prozessverbesserung - Makigami.....	Seite 18
FMEA Risikomanagement - Failure Mode Effective Analysis.....	Seite 19
Poka Yoke.....	Seite 20
Rollenbilder im LEAN Management.....	Seite 21
Führen von erfolgreichen Besprechungen.....	Seite 22
Kommunikation im Fertigungsprozess.....	Seite 23
Modernes Ideenmanagement.....	Seite 24
Lean Management für Top Management.....	Seite 25
Production Part Approval Process (PPAP).....	Seite 26
Form und Lagen Toleranzen + ASME.....	Seite 27
Core Tools (PPAP, APQP, FMEA) - Grundlagen.....	Seite 28
Instruktionsfilme Basic - Advanced - Professional.....	Seite 31

Inhalt

Personale und Soziale Kompetenzen

+ Coaching - Moderation - Teambuilding

INHOUSE & OFFEN

Leadership Philosophie.....	Seite 35
Selbstreflexion.....	Seite 36
Agile Führung und Persönlichkeit.....	Seite 37
Generationenmanagement.....	Seite 38
Kommunikation und Motivation.....	Seite 39
Interkulturelle Kompetenz.....	Seite 40
Coaching- und Vermittlungskompetenz.....	Seite 42
Umgang mit Konflikten.....	Seite 43
Persönlicher Auftritt: Moderation und Präsentation.....	Seite 44
Veränderungsmanagement.....	Seite 45
Zeitmanagement, Selbstorganisation.....	Seite 46
Beschwerdemanagement.....	Seite 47
Beratungskompetenz im Verkauf.....	Seite 48
Verhandlungstechniken im Einkauf.....	Seite 49
Advancing Negotiation Skills.....	Seite 51
Financial Leadership.....	Seite 52
Kleines Finanz-ABC.....	Seite 53
Design Thinking.....	Seite 54
Scrum für Product Owner.....	Seite 55
Grundlagen des klassischen Projektmanagements.....	Seite 56
Work smarter mit agilen Methoden (Scrum, Kanban).....	Seite 57
Future Thinking.....	Seite 58
Step by Step zum individuellen Inhouse Training.....	Seite 59
M2M - Manager to Manager.....	Seite 60
Business Coaching.....	Seite 62
Konfliktmoderation.....	Seite 63
Teambuilding, Teamentwicklung, Teamcoaching.....	Seite 64
Big Step Academy Trainer:innenteam.....	Seite 66

Universitätskurs
Lean Management

WIRTSCHAFT

weiter.bilden
weiter.entwickeln

UNI FOR LIFE
UNI GRAZ

Universitätskurs
Lean Management

weiter.lernen Intelligente Lösungen lassen MitarbeiterInnen und Unternehmen wachsen und Geschäftsprozesse nachhaltig gestalten. Das erfordert eine klare Planung und einen starken Willen zur Einführung neuer Wertvorstellungen. Lean Management beschreibt eine verbesserte Prozesseffizienz, aber betrachtet ebenso Denkprinzipien, Methoden und Verfahrensweisen. Erfolgreiche Lean-ManagerInnen setzen effiziente Standards in der Nutzung von Ressourcen und Kapital, vermeiden Over-Engineering, halten Hierarchien flach und Fehlleistungen gering.

Der Universitätskurs stattet Betriebs- und BereichsleiterInnen aus produzierenden und dienstleistenden Organisationen, unternehmensoptimierende Nachwuchsführungskräfte und ManagerInnen, Lean-Verantwortliche und ProzessbegleiterInnen, Coaches wie EntwicklerInnen mit vielfältig anwendbaren Werkzeugen für den Unternehmensalltag aus.

Hinweis: Einstieg in das MBA-Programm Change Management möglich.

An Univ.-Prof. Mag. Dr. Otto Kriegl
Universität Graz

Wissenschaftliche Leitung

weiter.kommen
Folgende Zulassungsvoraussetzungen sind zu erfüllen:
→ Nachweis einer mindestens dreijährigen fach einschlägigen Berufserfahrung

weiter.informieren

1 Semester, berufsbegleitend
23 ECTS
Deutsch
Unterrichtszeiten:
freitags: 14.00–20.30 Uhr
sonntags: 9.30–15.30 Uhr
EUR 3.400,-
Abschluss:
Universitätszertifikat „Zertifizierter Lean Manager/in“
Universität Graz

WERTE Werte ohne Verschwendung schaffen in Zeiten von Industrie 4.0

BEWERBUNG

Anmeldung auf www.uniforlife.at
Lebenslauf und Motivations schreiben übermitteln
Zulassung zum Kurs durch die wissenschaftliche Lehrgangsbildung

Nähere Information unter: www.uniforlife.at/de/weiterbildung/wirtschaft/universitaetskurse/lean-management

Unser Leitbild

Was uns anleitet

Von Albert Einstein stammt das Zitat

„Probleme von heute lassen sich nicht mit den Denkweisen von gestern lösen.“

Dies trifft zweifellos auch auf das Thema Führung von Mitarbeiter:innen (Leadership) zu. Und so stellt die IQX Advanced Academy die wertvollste Ressource eines Unternehmens in den Mittelpunkt: **die Menschen**.

Ob Veränderungen im Unternehmen von Erfolg gekrönt sind, hängt maßgeblich davon ab, wie Mitarbeiter:innen durch einen Veränderungsprozess geführt werden.

Ob neue Mitarbeiter:innen bzw. Mitarbeiter, die der jungen Generation angehören im Unternehmen verbleiben, hängt ebenfalls maßgeblich vom Führungsstil ab.

Im Kontext mit Leadership bedarf es einer Unternehmenskultur, die sich in einem coachenden, ressourcenstärken Führungsstil äußert und sich u.a. durch transparentes Handeln, Kommunikation auf Augenhöhe, Feedback geben, dem Unterstützen und Fördern der Potenzialentfaltung der Mitarbeiter:innen auszeichnet.

Aus diesem Grund liegt der Fokus der IQX Advanced Academy auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Menschen in einem Unternehmen.

Im Zuge von Trainings, Coachings und Workshops in Kombination mit Beratung befähigt die IQX Advanced Academy Führungskräfte und Mitarbeiter:innen dazu, sich selbst und andere effektiv zu führen.

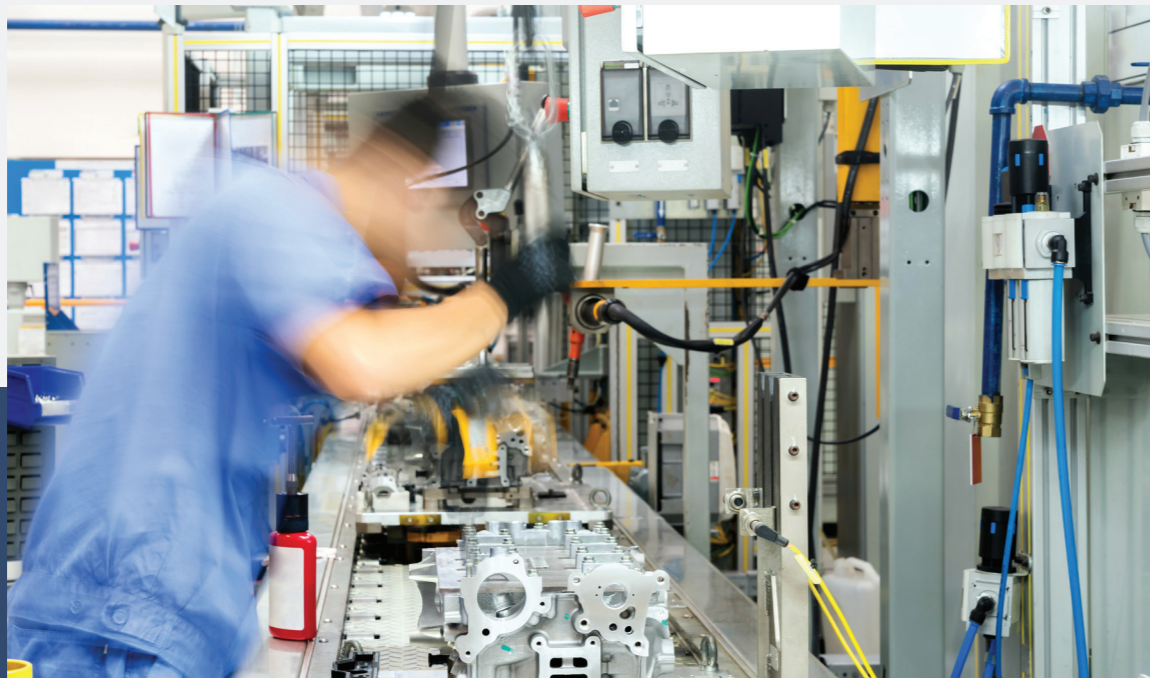
PEOPLE IN FOCUS

Die Trainer:innen und Coaches der IQX Advanced Academy zeichnen sich dadurch aus, dass sie jahrelange Erfahrungen in verschiedenen Managementpositionen sammeln konnten und stehen mit ihrer fachlichen Expertise auch als Berater:innen zur Verfügung.

In die Trainings der IQX Advanced Academy fließen neueste neurowissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden ein.

Die Förderung von Selbstreflexion führt zu einer kontinuierlichen persönlichen Weiterentwicklung. Der Fokus der Trainings liegt auf Praxisnähe und dem Transfer.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!



„Sei streng mit dem Prozess, aber sanft mit den Mitarbeitern.“

Philosophie von Toyota Motors

Die LEAN Philosophie

Werte ohne Verschwendung schaffen

Unternehmen wie Toyota haben es vorexerziert und tausende weitere Unternehmen weltweit damit infiziert - die strikte Orientierung am Kundennutzen und das simple Weglassen von allem, was es dazu nicht braucht, ist die Kernbotschaft der LEAN-Philosophie.

Ausschließlich Tätigkeiten, durch die ein Kundennutzen entsteht, sind als wertsteigernd anzusehen.

Das ist sicherlich jede Tätigkeit, durch die ein Produkt hergestellt wird (wie z.B. Drehen, Schleifen, Montieren). Unnötige Tätigkeiten (wie z.B. Suchen, Warten, Nacharbeit, Herstellung von unnötigen Funktionen) sind nicht wertsteigernd - im Gegenteil, sie sind Verschwendung.

Notwendige indirekte Tätigkeiten, wie Materialtransport, Teammeetings oder Ablagetätigkeiten stellen ebenso keine Wertsteigerung dar und sind deshalb zu reduzieren.

LEAN bedeutet, den Fokus kontinuierlich auf die Optimierung von Tätigkeiten zu richten, die einer Wertsteigerung entgegenwirken sowie auf die Minimierung von Verschwendung. Die Implementierung dieser Denkweise ist Aufgabe von Führungskräften im Produktionsbereich.

Die Führung ist einer der zentralen Erfolgsfaktoren bei der Einführung sowie der nachhaltigen Gestaltung und Anwendung von LEAN Management.

Sowohl die erfolgreiche Einführung als auch die nachhaltige Entwicklung funktionieren allerdings nicht ohne entsprechende Ausgestaltung der Führungskultur.

Diese wird entscheidend von der Unternehmenskultur und der Organisation der Führung geprägt. Das Ignorieren dieser Aspekte führt dazu, dass nicht alle Möglichkeiten des LEAN Managements ausgeschöpft werden.



LEAN Thinking

Verschwendung sehen lernen



1 Tag

Trainingsinhalte

Kennenlernen der LEAN Management Prinzipien, Erfassung der IST-Situation im eigenen Unternehmen und Erarbeitung von Umsetzungsideen.

Geschichte, Hintergründe und kulturelle Aspekte bilden den Auftakt der Veranstaltung und führen vor Augen, welchen wichtigen Anteil LEAN in der Gestaltung vieler moderner Unternehmen hatte und hat.

Die Teilnehmer:innen lernen die verschiedenen Verschwendungsarten (MURA, MURI, MUDA) in direkten und indirekten Bereichen kennen und sie lernen diese ganz selbstverständlich als Optimierungspotenziale zu erkennen. Sie lernen zudem die GEMBA Philosophie kennen und diese in Form eines GEMBA WALKS in der Praxis anzuwenden. Spielerisch erlernen sie so die grundlegenden Prinzipien der LEAN-Philosophie wie FLUSS, TAKT und PULL. Mittels eines standardisierten Modells ermitteln sie den aktuellen Status von LEAN-Aktivitäten in ihrem Unternehmen (LEAN Reifegrad).

THEMENSCHWERPUNKTE

- Geschichte der LEAN Production
- Verschwendung sehen und verstehen
- Grundprinzipien der LEAN Production
- Überblick über die LEAN Werkzeuge
- „Reifegradermittlung“ - LEAN SCREEN

METHODEN / WERKZEUGE

- Begriffsdefinition „LEAN Management“ und „LEAN Thinking“
- Geschichtliche Entwicklung
- 5 Schritte um das LEAN Management
- 7 Arten der Verschwendung
- Standardisierung vs. Optimierung
- Methodenkoffer von LEAN Production
- Umsetzungsbarrieren und Erfolgsfaktoren im LEAN Management
- Praxistransfer durch Projektarbeit
- Projektbegleitung nach Bedarf

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN-Verantwortliche und Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



Kaizen / PDCA

Kontinuierliche Verbesserung

2 Tage



Trainingsinhalte

Die Buchstaben PDCA stehen für: Plan-Do-Check-Act (Planen-Ausführen-Überprüfen-Anpassen).

PDCA ist als Deming-Kreislauf bekannt, benannt nach Dr. William Edwards Deming, der die PDCA-Methode von Walter A. Shewhart übernommen hat.

Praktisch alle strukturierten Problemlösungsmethoden basieren auf PDCA.

Der PDCA-Kreislauf ist die wissenschaftliche Methode, ein Problem in vier Phasen zu lösen und dabei möglichst viel zu lernen.

Im Team und in Kleingruppen werden, anhand konkreter Problemstellungen aus dem eigenen Unternehmen, Lösungen nach der PDCA Methode erarbeitet.

In diesem Training lernen die Teilnehmer:innen das Managen und nachhaltige Lösen von Problemen in der Fertigung und das Implementieren eines systematischen Problemlösungsprozesses in der eigenen Fertigung.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Kennenlernen der kontinuierlichen Verbesserung nach PDCA
- Durchführung und Moderation von Problemlösungsm Meetings /-standings
- ZDF - Akribisches Sammeln von Zahlen, Daten und Fakten als Basis für eine gute Problembeschreibung
- Fundierte und konsequente Wurzel-Ursachenanalysen als Aufsetzpunkt für kreative Lösungen mit 5-Why und Ishikawa
- Kreativitäts- und Entscheidungstechniken, die für den Praxiseinsatz im Fertigungsumfeld relevant sind
- Visualisierung des Problemlösungsprozesses in der Fertigung

METHODEN / WERKZEUGE

- 5-Why-Methode
- Ishikawa - Formular
- PDCA - Formblatt
- Gruppenarbeiten

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN-Verantwortliche, QM-MA, QS-MA und Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



LEAN Production

Methodenkoffer kompakt



2 Tage

Trainingsinhalte

LEAN Production - die „Schlanke Produktion“ – bedeutet, dass darauf geachtet wird, in der Produktion keine Ressourcen, wie Arbeitskraft oder Material, zu vergeuden.

Die LEAN Methoden dienen der Verbesserung der Unternehmensprozesse auf dem Weg zu einer schlanken Produktion. Die LEAN Werkzeuge sind dabei unabdingbare Hilfsmittel als Bestandteile der Methoden, um Verschwendung innerhalb der Wertschöpfungskette aufzudecken. Die Effizienz der Produktion soll dabei sowohl durch Kostenreduktion als auch durch Produktivitätssteigerung erhöht werden.

Die Teilnehmer:innen erhalten einen Überblick über die Methoden des LEAN Production Koffers und lernen die Grundlagen der einzelnen Methoden kennen. Sie erarbeiten zudem einen eigenen LEAN Methodenkoffer für das Unternehmen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- LEAN History
- Grundlagen von LEAN Production
- LEAN Thinking / Verschwendungen sehen lernen
- 5S kompakt
- Wertstromanalyse kompakt
- TPM / Wartung und Anlagenwirtschaft
- LEAN Logistic (Kanban etc.)
- FMEA
- Kaizen / PDCA / Nachhaltige Problemlösung
- Hindernisse und Erfolgsfaktoren

METHODEN / WERKZEUGE

- Vortrag
- Lernen aus Praxisbeispielen
- Bearbeitung von eigenen Praxisbeispielen

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



LEAN Administration

Methodenkoffer kompakt

1 Tag



Trainingsinhalte

LEAN Administration reduziert die Komplexität von Prozessen in der Verwaltung. Es sind nur wenige Stellhebel, die dafür maßgeblich sind. Vor allem: Mitarbeiter:innen aktivieren, damit sie Unnötiges erkennen und eliminieren.

Durchführung von LEAN-Optimierungsprojekten in der Administration. Aufbau von Knowhow, Horizonterweiterung und Fachwissen zur Optimierung der Tätigkeiten im administrativen Bereich.

Im Training werden LEAN Management-Grundlagen und LEAN-Prinzipien sowie Vorgehensweisen, Methoden und Werkzeuge praxisnah vermittelt und die Anwendung wird geübt.

Die Teilnehmer:innen sind in der Lage, ausgewählte LEAN Administration-Methoden in der Praxis sicher anzuwenden sowie administrative Prozesse effizient und effektiv zu gestalten und zu führen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Ergebnisse aus LEAN Administration Studien
- Erfolgsfaktoren in LEAN Administration
- LEAN Administration 4 Stufenkonzept
- Stufe 1: Arbeitsplatzebene
Arbeitsplatzorganisation 5S
- Stufe 2: Verbesserung der Teamarbeit
Standards, Visualisierung, Kommunikation, OPL
- Stufe 3: Prozessverbesserung
Audit, Prozessmapping, 7 Arten der Verschwendung, nachhaltige Problemlösung
- Stufe 4: Führen mit Kennzahlen
Zielauflösung, Kennzahlen

METHODEN / WERKZEUGE

- Vortrag
- Spielerisches Lernen anhand von Übungen
- Lernen aus Praxisbeispielen

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen, LEAN-Verantwortliche, LEAN- und Change-Coaches, Digitalisierungsbeauftragte, Projektleiter:innen für Optimierungsprojekte



Shopfloor Management

& Produktionssysteme



2 Tage

Trainingsinhalte

In diesem Modul lernen die Teilnehmer:innen, dass komplexe Systeme - wie sie Fertigungen darstellen - eine Vielzahl von Regelkreisen haben, die es zu managen gilt.

Wichtig dabei ist es, die richtigen Fokusbereiche zu identifizieren und mittels Kennzahlen gute und schlechte Leistung zu erkennen und zu definieren.

Die Methode des Shopfloor Managements hilft dabei, diese Regelkreise so zu gestalten, dass der Aufwand dafür minimiert und die Erfolge maximiert werden.

- Konzeption bzw. Erweiterung einer Pilot-Shopfloortafel inklusive Regelkreise
- Bessere und regelmäßige Kommunikation mit Mitarbeiter:innen am Shopfloor, um das Problembewusstsein und die Mitarbeit bei der Problemlösung zu verbessern
- Bessere Regelkreise, um die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und Verschwendungen zu verhindern

THEMENSCHWERPUNKTE

- Regelkreise der Produktion
- Visualisierung am Shopfloor - Aufbau und Inhalt eines Teamboards
- Ideenmanagement / Maßnahmenverfolgung am Teamboard
- KPI (Key Performance Indicator)
- LEAN Kommunikation / STAND UP Meetings / Meetingplanung
- Standards für Vorbereitung und Durchführung von Shopfloor-Meetings

METHODEN / WERKZEUGE

- Grundlagen des Shopfloor Managements
- Führung und Kommunikation am Shopfloor
- Teamboard als Informations- und Kommunikationszentrum
- Kennzahlen am Shopfloor
- Visualisierung und Standardisierung
- Problemlösung, Eskalation und KVP
- Praxislösungen am Shopfloor

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, AV, QM, QS, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung)
LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



5S

Arbeitsplatzoptimierung nach 5S

2 Tage



Trainingsinhalte

Die 5S-Methode ist eine systematische Vorgehensweise zur Verbesserung der Arbeitsplatzorganisation und -effizienz.

Die Bezeichnung "5S" stammt von den japanischen Begriffen: Seiri (Sortieren), Seiton (Systematisieren), Seiso (Säubern), Seiketsu (Standardisieren) und Shitsuke (Selbstdisziplin). Ziel der 5S-Methode ist es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie effizienter, sicherer, angenehmer und ergonomischer sind.

Die 5S-Methode wird oft als Grundlage für andere kontinuierliche Verbesserungsprozesse verwendet.

Planung der Umsetzung eines Arbeitsplatz-optimierungsprojekts an einem konkreten, ausgewählten Arbeitsplatz im Produktionsbereich.
Dauerhafte Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch minimierte Verschwendung auf Arbeitsebene.

Die Teilnehmer:innen erkennen Verschwendung in ihrer Produktion auf einem Blick und setzen gemeinsam im Team die 5S-Methode erfolgreich ein.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Bedeutung von Wertsteigerung, Nicht-Wertsteigerung und Verschwendung
- Potenziale zur Reduktion von Verschwendung am Arbeitsplatz
- Die 5S-Philosophie: Logische Denkmuster, Sinn und Unsinn sowie Grenzen der Methode kennenlernen
- Verbesserungspotenziale erfassen und Mitarbeiter:innen für die selbstständige Umsetzung begeistern
- Die Methode 5S im Detail
- Umsetzung von 5S in der Praxis
- Beispiele für smarte Lösungen am Arbeitsplatz

METHODEN / WERKZEUGE

- Umfangreiche Best Practice - Beispiele
- Werkzeugmanagement
- Arbeitsplatzmanagement nach 5S
- Visualisierung am Arbeitsplatz
- Grundsätze der Arbeitsplatzergonomie
- Spaghetti-Diagramm

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich
LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



8D / 7 Step

Problemlösungsmanagement nach 8D / 7 Step



2 Tage

Trainingsinhalte

Das Problemlösungsmanagement nach 8D/7Step bezieht sich auf einen strukturierten und systematischen Prozess zur Lösung von Problemen und zur kontinuierlichen Verbesserung.

Die Methode 8D/7Step fördert eine umfassende, disziplinierte und teambasierte Herangehensweise an die Problemlösung und trägt dazu bei, nicht nur die aktuellen Probleme zu bewältigen, sondern auch präventive Maßnahmen zu implementieren, um zukünftige Probleme zu verhindern.

Management und nachhaltige Lösung von Problemen in der Fertigung und Implementierung eines systematischen Problemlösungsprozesses in der eigenen Fertigung.

Problemlösung im TEAM und in Kleingruppen anhand konkreter Problemstellungen aus der Fertigung.

Die Teilnehmer:innen lernen eine einfache und standardisierte Methode zur Problemlösung kennen, die sie universell einsetzen können. Sie lernen zudem, komplexe Problemstellungen im TEAM zu lösen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Historie und Schritte bei der Problemlösungstechnik nach 8D
- Problemlösungsmeetings / -standings
- Qualitätswerkzeuge zur nachhaltigen Problemlösung
- Entwicklung und Adaptierung eines Standardformulars für die Problembearbeitung
- Visualisierung des Problemlösungsprozesses in der Fertigung

METHODEN / WERKZEUGE

- 8D-Report / A3-Report
- Wurzel-Ursachenanalyse mittels Fischgrätendiagramm / Ishikawa
- ZDF - Zahlen, Daten, Fakten
- Mindmapping
- Kreativitätstechniken am Flipchart
- Softwareunterstützung für komplexe Aufgabenstellungen

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN- Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



TPM

Total Productive Maintenance

2 Tage



Trainingsinhalte

TPM (Total Productive Maintenance) hat die Maximierung der Anlageneffektivität bei gleichzeitig effizientem Ressourceneinsatz zum Ziel.

Im Mittelpunkt von TPM steht dabei das Verringern von Anlagenausfällen, Rüstverlusten, Leerläufen, Stillständen, Taktzeitverlusten, Anlaufschwierigkeiten sowie Qualitätsverlusten.

Aufstellen einer TPM Strategie / eines TPM SAB Blattes anhand eines vorgegebenen Fallbeispiels aus einer Fertigung. Schaffung von Methodenwissen für Störungsmanagement und vorbeugende Instandhaltung neben der fachlichen Kenntnis innerhalb eines Instandhaltungsteams.

TPM stellt ein integratives System dar, das insbesondere Mitarbeiter:innen direkt am Arbeitsplatz und/oder an der Maschine in das Instandhaltungskonzept einbindet.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Erstellung von (SAB) Plänen zur periodischen Überprüfung der Maschinen und Anlagen
- Erstellung von Unterlagen zum Aufbau eines Störungserfassungssystems
- Systeme zur strukturierten Störungsbeseitigung / Mängelkarten
- Einführung einer autonomen Instandhaltung
- Personaltrainingspläne
- Reports und Visualisierungsboard
- Maschinenhistorie zur Planung einer präventiven Instandhaltung

METHODEN / WERKZEUGE

- Übersichtsboard und Reporting
- Reinigungsplan, SAB Blatt, Störungsmanagement
- Methoden zur Einführung einer autonomen Instandhaltung
- TPM 7-Stufenplan

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



SMED

Single Minute Exchange of Die



2 Tage

Trainingsinhalte

Die SMED-Methode konzentriert sich darauf, Rüstzeiten in der Produktion zu minimieren. Die Implementierung der SMED-Methode ermöglicht Unternehmen eine gesteigerte Produktionsflexibilität, indem sie rasch zwischen verschiedenen Produkttypen oder -varianten wechseln können. Dies führt zur Verringerung von Losgrößen, Lagerbeständen, Stillstandszeiten und Durchlaufzeiten, wodurch die Gesamteffizienz der Produktion maßgeblich gesteigert wird.

Im SMED Training lernen die Teilnehmer:innen wie höhere Produktivität und größere Flexibilität durch Rüstzeitoptimierung an der Fertigungseinrichtung mit Hilfe der erlernten Methoden und Werkzeuge erreicht werden können.

Schnelleres und prozesssicheres Rüsten durch standardisierte Arbeitsabläufe.

Höhere Produktivität und Flexibilität durch Verkürzung der Rüstzeit, Verringerung der Durchlaufzeit und erhöhte Maschinenverfügbarkeit.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Definition der Rüstzeit im Sinne einer schlanken, synchronen Produktion
- Durchführung von Ist-Analysen
- 5S im Rüstprozess
- Standardisierung der Abläufe
- Trennung internes und externes Rüsten
- Verlagerung von Tätigkeiten ins interne Rüsten
- Reduzierung von externen Rüstzeiten
- Ständiger Verbesserungsprozess

METHODEN / WERKZEUGE

- 8 Schritte zur Rüstzeitoptimierung
- Arbeitsplatzgestaltung nach 5S
- 7 Arten der Verschwendung

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



Wertstromdesign

Wertstromdesign - Wertstromanalyse

1 Tag



Trainingsinhalte

Wertstromanalyse (Wertstromdesign) ist eine der grundlegenden Methoden der Gestaltung und Optimierung komplexer, stark vernetzter Abläufe.

Durch die logische und stufenweise Vorgehensweise wird eine hervorragende Visualisierung davon geschaffen, wo im Unternehmen Werte „fließen“ oder auch nicht. Diese Transparenz ermöglicht es, einfach zu priorisieren, welche notwendigen Verbesserungen den größten Einfluss auf die Performance des Unternehmens haben.

Das Anwendungsgebiet reicht von der Analyse und Lösung kleinerer Problemstellungen in einzelnen Abläufen bis zur vollständigen Analyse des Wertflusses einer gesamten Fertigung oder eines ganzen Unternehmens.

Das Training führt zu einer hohen Fokussierung auf alle Abläufe in Richtung grundlegender LEAN auszurichtender Wertströme. Damit sind die Senkung der Durchlaufzeit und der Bestände sowie eine schlanke Planung möglich.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Grundlagen der Wertstrommethode
- Auswahl, Definition und Abgrenzung der Produkt- / Wertstromfamilie
- Aufnahme und Visualisierung des Ist-Wertstroms
- Merkmale eines effizienten, kundenorientierten Wertstroms
- Leitlinien zur Entwicklung von Soll-Wertströmen
- Entwicklung und Visualisierung des Soll-Wertstroms
- Umsetzung des Soll-Wertstroms

METHODEN / WERKZEUGE

- LEAN Prinzipien
- Logisches Zielquadrat
- Produktfamilien-Matrix
- Taktabstimmung
- EPEI-Methode
- Methoden des Produktmixausgleichs

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung), LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



Makigami

Prozessanalyse und Prozessverbesserung



2 Tage

Trainingsinhalte

Die Fähigkeit, Unternehmensprozesse zu designen oder bestehende Prozesse zu analysieren und zu optimieren sind bei komplexen, abteilungsübergreifenden Themenstellungen essenziell.

Damit ist es möglich, die Verschwendungen aus den Prozessen und den Nahtstellen transparent zu machen und in Folge zu eliminieren.

Hier verschmilzt LEAN Management zumeist auch mit der IT bzw. Digitalisierung. Ein Überblick der BPMN-Prozessdokumentation und einfacher Software inklusive Praxisanwendungen werden im Training geübt.

Aufbau von Kompetenz im Analysieren, Optimieren und Neugestalten von Prozessen.

Kennen von Regeln und Tools zur Prozessmodellierung und der Abhaltung von Prozessworkshops.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Prozessdenken und Optimierung von Prozessen nach LEAN Thinking
- Analyse und Optimierung eines Referenzprozesses

METHODEN / WERKZEUGE

- Grundlagen von Prozessmanagement / Prozessmodell
- Verstehen von Integrationsbeziehungen zu einer durchgängig logischen Prozesslandschaft
- Prozessmodulierungsgrundlagen inkl. Designprinzipien von Prozessen
- Übersicht BPMN / Software
- Methoden zur Analyse und Optimierung von Prozessstrukturen (z.B. Makigami, Prozessmapping)
- Moderation und Erfolgsfaktoren von Prozessworkshops
- Kennzahlenmanagement zur Verfolgung der Performance von Prozessen
- Prozessbewertungen / -audits
- IT-Anwendungen (Adonis, ARIS, etc.)

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich, QM, AV, IT Prozessmanager:innen und LEAN-Prozessbegleiter:innen



FMEA Risikomanagement

Failure Mode Effective Analysis

2 Tage



Trainingsinhalte

Die Methode FMEA unterstützt dabei, mögliche Fehler bei Produkten und Prozessen rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Durch die strukturierte Vorgehensweise werden potenzielle Fehler systematisch identifiziert und deren mögliche Ursachen und Auswirkungen analysiert. Durch die Darstellung und Bewertung dieser Zusammenhänge können gezielt Maßnahmen zur Risikominimierung abgeleitet werden.

Erlernen einer Methode zum Erkennen von Risiken und Bewertung der Risiken sowie Visualisierung von Prioritäten.

Die Teilnehmer:innen lernen die Durchführung einer FMEA. Sie verstehen die begleitenden Methoden zur Identifikation von Ursachen und entwickeln Denkmuster für die präventive Vermeidung von Problemen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Methodische Grundlagen zur FMEA
- FMEA-Einsatzkriterien
- Planung und Vorbereitung einer FMEA
- Werkzeuge und Hilfsmittel zur Durchführung einer FMEA
- Systematische Durchführung einer Prozess-FMEA
- Dokumentation der FMEA-Ergebnisse

METHODEN / WERKZEUGE

- Normenübersicht / Aufbau einer Prozess-FMEA
- Organisation und Vorbereitung einer Prozess-FMEA
- Moderations- und Fragetechniken (z.B. 5-Why)
- Erstellung eines Ursachen-Wirkungs-Diagramms / Ishikawa
- FMEA in der digitalen Welt (APIS, Videos etc.)
- Erstellung einer FMEA-Analyse für ein Praxisbeispiel

ZIELGRUPPE:

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich, QM, QS, Produktionsengineering, LEAN-Verantwortliche, Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



Poka Yoke

Unbeabsichtigte Fehler vermeiden



2 Tage

Trainingsinhalte

Poka Yoke - „unglückliche Fehler vermeiden“ - ist eine Methode zur systematischen Reduktion von menschlichen Fehlhandlungsmöglichkeiten im Fertigungsbereich mittels (einfacher) technischer Adaptionen.

Speziell Anlagen mit hohem Anteil menschlicher Interaktion sind fehleranfällig.

Durch die systematische Vorgehensweise sowie breite Anwendungsmöglichkeiten (Produktentwicklung, Prozessentwicklung, Produktion) eignet sich Poka Yoke ideal als ergänzende Methode zum Problemlösungsmanagement nach 8D.

Die Teilnehmer:innen lernen, wie sie Arbeitsplätze, Maschinenumgebungen und Anlagenbedienungen von der „Fehlerquelle Mensch“ entkoppeln können.

Spezielles Methodenwissen im Unternehmen zur Optimierung von Arbeitsbereichen mit höchsten Qualitätsanforderungen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Themenschwerpunkte - Methoden | Werkzeuge
- Grundlagen von Poka Yoke
- Analyse von Gründen für menschliche Fehler in Arbeitsprozessen
- Unterschiedliche Ansätze und Typen von Poka Yoke
- Schritte und Methoden zur systematischen Entwicklung von Poka Yoke Lösungen (in Bezug auf Produkte und Produktionsprozesse)
- Verknüpfung von Poka Yoke mit anderen Qualitäts- und Prozessverbesserungsmethoden
- Integration von Poka Yoke

METHODEN / WERKZEUGE

- Begriffserläuterung und Praxisbeispiele
- Segmentierung in Interaktionspunkte
- Wurzel-Ursachenanalyse - Ishikawa
- Poka Yoke Lösungsmatrix
- Toolset für Poka Yoke Analysen

ZIELGRUPPE

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung)
QM, QS, Technik, AV, LEAN-Verantwortliche
Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen



LEAN Rollenbilder

& Organisationskonzepte

1 Tag



Trainingsinhalte

LEAN Management ist ein Ansatz der kontinuierlichen Prozessoptimierung und umfasst die effiziente Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette. Mit Hilfe verschiedener LEAN-Methoden und Denkprinzipien verfolgt das „schlanke Management“ das Ziel, Prozesse zu harmonisieren und ein ganzheitliches Produktionssystem ohne Verschwendung zu schaffen.

LEAN Management funktioniert, wenn LEAN Methoden und LEAN Thinking in allen Unternehmensbereichen implementiert sind. Dazu ist es wichtig, diese Kultur in allen Hierarchieebenen zu verankern und zu definieren, wer welche Rolle dabei übernimmt.

1. Erstellung eines LEAN Organisationskonzepts (inkl. Rollenbilder und Kommunikationsmatrix)
2. Verstehen der Rollenbilder und der organisationalen Anpassung hin zu einer LEAN Organisation
3. Aufbau einer firmenspezifischen LEAN-Organisation

THEMENSCHWERPUNKTE

- Organisationsmodelle „Traditionell“ im Gegensatz zu „LEAN“
- Mögliche Rollenbilder im LEAN Management
- Aufgaben LEAN Koordinator:in und LEAN Team
- Aufgaben der Führungskraft im LEAN Management
- Kommunikationskonzepte im LEAN Management
- Hindernisse und Erfolgsfaktoren im LEAN Management

METHODEN / WERKZEUGE

- Vortrag
- Übungen und Rollenspiele
- Lernen aus Praxisbeispielen
- Bearbeitung von eigenen Praxisbeispielen

ZIELGRUPPE

Inhaber:innen und Geschäftsführer:innen, leitende Führungskräfte aus den Bereichen QM, Produktion und Planung sowie Personal- und Organisationsentwicklung,
Berater:innen im Change- und LEAN Management



Führen von erfolgreichen Besprechungen

Verschwendung in Meetings vermeiden



2 Tage

Trainingsinhalte

In diesem Training lernen die Teilnehmer:innen nach dem Motto „verschwendungsfreies Arbeiten“, wie sie in Besprechungen, Sitzungen und Workshops gezielt Verschwendungen vermeiden können.

Die Teilnehmer:innen sind nach Absolvierung des Trainings in der Lage, Besprechungen, Sitzungen und Workshops richtig vorzubereiten, zu moderieren, effektiv und effizient durchzuführen sowie zu dokumentieren.

Die Teilnehmer:innen erlernen die Grundlagen der Kommunikation, diverse Frage- sowie Entscheidungstechniken und sie sind in der Lage, diese effizient einzusetzen, um eine Besprechung zu steuern.

Im Training werden Gesprächssituationen in unterschiedlichen Gruppengrößen geübt sowie Simulationen von Moderationen anhand von Videoanalysen durchgeführt.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Besprechungs- bzw. Moderationsprozess (Rollen, Besprechungs-Phasenmodell - Ablauf und Gefahren)
- Besprechungsregeln, Kommunikation, Fragetechniken, Feedback
- Richtige Dokumentation
- Verstärktes Üben der Selbstwahrnehmung versus Fremdwahrnehmung
- Grundlagen von Kreativitätstechniken und Entscheidungstechniken

METHODEN / WERKZEUGE

- Theorie-Inputs
- Videoaufnahmen der Teilnehmer:innen
- Bearbeitung von Praxisbeispielen
- Rollenspiele
- Ergebnispräsentation praxisrelevanter Beispiele aus den Gruppenarbeiten
- Lernschleifen / Feedbackrunden

ZIELGRUPPE

Führungskräfte aus dem Produktionsbereich (Produktionsleitung, Schichtleitung, Meister:innen, Gruppenleitung, Teamleitung)
Mitarbeiter:innen aus der Produktion oder aus angrenzenden Bereichen
Moderator:innen von Workshops



Kommunikation im Fertigungsprozess

Schichtübergabe

1 Tag



Trainingsinhalte

Die Schichtübergabe ist ein vielfach unterschätzter Prozess. Bedenkt man allerdings, wie viele Schichtübergaben in produzierenden Unternehmen stattfinden, ist es einsichtig, dass es sich hierbei um einen Prozess von entscheidender Bedeutung handelt.

Eine strukturierte Übergabe der relevanten Informationen und geeignete Rahmenbedingungen schaffen die Voraussetzung, um die Qualität und die Effizienz dieses Prozesses sicherzustellen.

Die Teilnehmer:innen erleben, wie bei einer unstrukturierten Schichtübergabe wertvolle Informationen verloren gehen und wie zudem jede Nachricht durch die Überbringerin/den Überbringer verändert wird. Sie lernen, Schichtübergabegespräche dialogisch zu führen und sind dadurch in der Lage, relevante Informationen durch die Auswahl geeigneter Medien strukturiert weiterzugeben.

Außerdem erkennen sie Verbesserungspotenziale in Bezug auf die gelebte Praxis im eigenen Unternehmen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Betriebskommunikation / Kommunikationsmatrix
- Schichtübergabe – Worum geht es?
- Wichtige Inhalte bei Schichtübergaben
- Schichtbuch
- Übergabegespräch: „Wahr ist nicht, was A sagt, sondern was B versteht.“
- Rahmenbedingungen für erfolgreiche Schichtübergaben
- Sicherstellung des Informationsflusses zu Abteilungen, wie Produktionsplanung oder Instandhaltung

METHODEN / WERKZEUGE

- Präsentation und Diskussion der Grundlagen, Methoden und Werkzeuge
- Praktische Übungen zum Thema „Kommunikation“
- Gruppenarbeiten zu den Themen „Schichtbuch“ und „Organisation von Schichtübergaben“
- Diskussion und Reflexion

ZIELGRUPPE

Mitarbeiter:innen aus dem Produktionsbereich (Schichtleitung, Meister:innen, Gruppen- / Teamleitung)
Mitarbeiter:innen, die Schichtübergaben durchführen



Modernes Ideenmanagement

Betriebliches Vorschlagswesen



2 Tage

Trainingsinhalte

In diesem Training lernen die Teilnehmer:innen von Praktiker:innen, die bereits erfolgreich Ideenmanagement eingeführt haben. Des Weiteren lernen sie erfolgreiche Konzepte zum Thema „Modernes Ideenmanagement“ kennen.

- Ideenmanagement versus betriebliches Vorschlagswesen
- Erkennen der Vor- und Nachteile der Konzepte
- Möglichkeit der Selbstanalyse im eigenen Betrieb durch Einsatz von Checklisten
- Kennenlernen von Gestaltungsmöglichkeiten des Ideenmanagements für das eigene Unternehmen
- Verstehen der Erfolgsfaktoren der Ideenmanagement-Konzepte
- Verstehen der Knackpunkte bei der Einführung von Ideenmanagement-Prozessen

THEMENSCHWERPUNKTE

- Grundlagen von Ideenmanagement
- Erforderliche Organisationsform und Struktur
- Einbettung in die Organisation und Struktur
- Begriffsdefinition: Management - Managementsystem - Ideenmanagementsystem
- Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter:innen
- Anreizsystem
- Berichtswesen / Reporting
- Beispiele für Verbesserungsinitiativen
- Ideenmanagement - Statistik
- Praxisbeispiele und Lösungsansätze aus der Industrie

METHODEN / WERKZEUGE

- Präsentation der theoretischen Inhalte, Methoden, Techniken und Werkzeuge
- Präsentation von erprobten Lösungsansätzen in Form von Praxisbeispielen
- Gruppenarbeiten, Rollenspiele
- Lernschleifen und Feedbackrunden
- Diskussion und Reflexion

ZIELGRUPPE

Geschäftsführung und Führungskräfte, die mit Optimierung und Verbesserungen zu tun haben



LEAN Management für Top Management

1 Tag



Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen bekommen bei diesem Training einen fundierten Überblick über das Thema „LEAN Management“ aus Produktions- und Administrationssicht.

Sie erlernen die mit „LEAN Management“ in Zusammenhang stehenden Ziele, Prinzipien und Erfolgsfaktoren, alle wichtigen LEAN-Methoden sowie die mit der Digitalisierung einhergehenden Möglichkeiten in Bezug auf die Optimierung der Prozesse im eigenen Unternehmen.

Zudem werden die Teilnehmer:innen mit den Grundlagen für erfolgreiches LEAN Leadership vertraut und erhalten ein transparentes Bild darüber, wie Unternehmen im Sinne von LEAN Management weiterentwickelt werden können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- LEAN Management – Ziele, Prinzipien, Kultur
- Wertschöpfung und Verschwendung aus der Sicht der Produktion / Administration
- Verbessern mit PDCA in der Produktion / Administration
- Methoden von LEAN Production und LEAN Administration
- LEAN Praxisbeispiele und Erfolgsfaktoren
- LEAN-Organisation im Unternehmen
- Prinzipien für erfolgreiches LEAN Leadership
- Der Weg zu Operational Excellence

METHODEN / WERKZEUGE

- Fachinput der theoretischen Inhalte, Methoden und Werkzeuge
- Praktische Übungen, Gruppenarbeiten
- Lernspiele, Laboranwendungen
- Diskussion und Reflexion
- Präsentation und Diskussion von Praxisbeispielen

ZIELGRUPPE

Geschäftsführung und Führungskräfte der ersten Führungsebene



PPAP

Production Part Approval Process



2 Tage

Trainingsinhalte

Das Produktionsteilfreigabeverfahren PPAP (Production Part Approval Process) stellt ein strukturiertes Bemusterungsverfahren für Serienteile im Automotive Umfeld dar.

PPAP ist ein Baustein der APQP Anforderungen aus der QS 9000.

Das Produktionsprozess- und Produktfreigabeverfahren (PPF-Verfahren) im VDA Band 2 stellt die deutsche Antwort dar.

Beide Bemusterungsverfahren stellen umfassende Anforderungen an die Qualitätsvorausplanung von Serienteilen.

Die Teilnehmer:innen lernen, wie Bemusterungen effektiv vorbereitet, durchgeführt und vollkommen abgeschlossen werden. Sie erlernen zudem auch, wie Fertigungsabläufe begleitet und Änderungen direkt mit dem Kunden abgestimmt und koordiniert werden.

ZIELGRUPPE:

Die Inhalte und Ziele dieses zweitägigen Seminars richten sich an Mitarbeiter:innen aus der Produktentwicklung und dem Qualitätsmanagement.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Grundlagen PPAP
- Einsatzmöglichkeiten für PPAP
- Formblätter
- Vorlagestufe
- Prüfvorrichtungen und Abnahmekriterien
- Besondere Merkmale
- Prozessfähigkeitsuntersuchungen
- Optische und maßliche Kriterien
- Werkstoffprüfungen
- Leistungstests
- Produktionsfreigabe
- Dokumentationsvorschriften

METHODEN / WERKZEUGE

Erlernen der Grundbegriffe des „PPAP“ und Festlegen der nötigen Phasen der Produkt- und Prozessentwicklung sowie Validierung. Erstellen der nötigen Dokumentationen sowie Einsatz der richtigen Problemlösungstechniken.

- Einzelarbeit
- Gruppenarbeit
- Vortrag



Form- und Lagetoleranzen

+ ASME Norm

2 Tage



Trainingsinhalte

Steigende Qualitätsanforderungen in Verbindung mit zunehmender Arbeitsteilung sowie Senkung der Produktkosten verlangen eine funktionsgerechte, eindeutige und vollständige Tolerierung sowie die Festlegung funktionsgerechter Oberflächenkenngößen.

Die Praxis zeigt jedoch, dass weit mehr als die Hälfte aller Konstruktions- bzw. Fertigungszeichnungen alleine im Hinblick auf diese Merkmale unvollständig, mehrdeutig oder gar falsch sind.

In diesem Training lernen die Teilnehmer:innen diese Situation zu verändern.

ZIELGRUPPE:

Die Ziele dieses zweitägigen Seminars richten sich an Mitarbeiter:innen aus dem Werkzeugbau, der Entwicklung, der Messtechnik, der Fertigung und dem QM-Wesen, die Daten aus technischen Zeichnungen umzusetzen haben. Voraussetzung ist eine entsprechende Berufsart oder Kenntnisse der Grundlagen des technischen Zeichnens.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Gestaltabweichungen, Toleranzarten
- Maß-, Form- und Lageabweichungen
- Unabhängigkeitsprinzip, Hüllprinzip
- Form-, Richtungs-, Orts-, Lauf- und Profiltoleranzen
- Allgmeintoleranzen, Lagetoleranzen
- Bezüge und Bezugssysteme
- Grundlagen, Symbole, Zeichnungseintragungen, Koordinatensysteme
- Einfluss von Form- und Lagenabweichungen an Bezugselementen
- Anforderungen aus Norm: DIN EN ISO 1101

METHODEN / WERKZEUGE

Kenntnis der unterschiedlichen Automotive-Zeichnungskonventionen. Feststellung bzw. Festlegung der bei der Fertigung letztendlich anzuwendenden Konvention zur Vermeidung von kostenintensiven Fehlinterpretationen. Erlernen des Lesens der Geometrie-Spezifikationen.

- Einzelarbeit
- Gruppenarbeit
- Vortrag



Core Tools Grundlagen

PPAP, APQP, FMEA



2 Tage

Trainingsinhalte

Die Werkzeuge SPC (Statistische Regelung der Prozesse), MSA (Analyse des Messsystems), FMEA (Management von Prozess- und Entwicklungsrisiken) und APQP (Projektmanagement für neue Prozesse und Produkte) sowie PPAP (Erstbemusterung) sind in aller Munde.

Das zweitägige Seminar führt die Teilnehmer:innen allgemeinverständlich in die Tools ein, zeigt deren Möglichkeiten und Grenzen auf und gibt Anleitung zur Einführung und Auditierung.

Hierbei stehen die betriebliche Praxis und die Umsetzung im Tagesgeschäft im Vordergrund.

Neben den Gruppenarbeiten besteht zudem genügend Raum für Diskussionen und Fragen.

ZIELGRUPPE:

Die Inhalte und Ziele dieses zweitägigen Seminars richten sich an Mitarbeiter:innen aus der Produktentwicklung und dem Qualitätsmanagement.

THEMENSCHWERPUNKTE

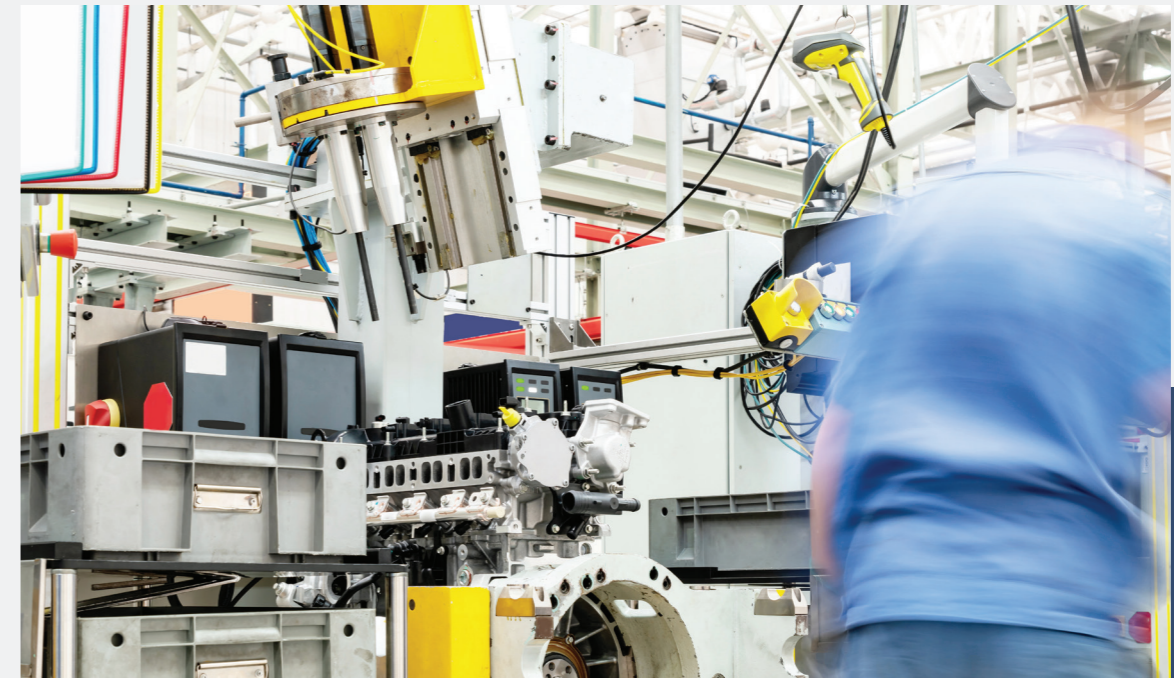
- Core Tools Einleitung und Übersicht
- APQP / Projektplanung: Advanced Product Quality Planning nach AIAG und Projektplanung - nach VDA Band 4.3
Sicherung der Qualität vor Serieneinsatz
- PPAP / PPF: Production Part Approval Process
- Referenzhandbuch der AIAG
- Produkt- und Prozessfreigabe
- VDA Band 2
- FMEA: Failure Mode and Effects Analysis
- Referenzhandbuch der AIAG
- Fehler- Möglichkeits- und Einflussanalyse
- VDA Band 4
- MSA (Measurement System Analysis)
- SPC (Statistical Process Control)

METHODEN / WERKZEUGE

Vorstellen der Werkzeuge und Klären der Anwendungsgebiete.

Richtlinien für die Einführung und Erkennen der Lücken im eigenen Unternehmen.

- Einzelarbeit
- Gruppenarbeit
- Vortrag



„Erkläre es mir und ich werde es vergessen.
Zeige es mir und ich werde mich erinnern.
Lass es mich tun und ich werde es verstehen.“

Lao Tse

Für weitere fachspezifische Trainings, wie

- Toleranzen für Form, Lage und Maß – Basiskurs und/oder Aufbau-seminar
- Maßhaltigkeit und Toleranzmanagement bei Kunststoff-Formteilen nach DIN ISO 20457

stellen wir bei Anfrage gerne weitere, detaillierte Informationen zur Verfügung.



Instruktionsfilme

Digitales Unterweisen und Qualifizieren



...ein Bild sagt mehr als 1000 Worte, ein Film sagt mehr als 1000 Bilder.

Der Einsatz von Instruktionfilmen in der Industrie ist stark im Kommen.

Anfangen von Arbeitsanweisungen für komplexe Prozesse über Einstell- und Rüstprozesse bis hin zu Instandhaltungs- und Wartungsabläufen - die Anwendungsmöglichkeiten sind unbegrenzt.

Auch Office Prozesse und Workflows können so dargestellt werden.

Dabei ist es unerheblich, ob der Prozess vorwiegend digital in einer App oder aber real am Shopfloor abläuft. Meist lassen sich so 100 Seiten umfassende Anweisungen, die sehr oft ungelesen bleiben, in einem nur 10-15 Minuten langen Instruktionfilm mit interaktivem Navigationsmenü sehr übersichtlich darstellen.

Die Produktion von Instruktionfilmen setzt optimierte Prozesse voraus.

Gleichfalls eignet sich diese Methodik aber auch hervorragend, um Prozesse weiterzuentwickeln bzw. zu verbessern.

Aus diesem Grund empfehlen wir auch dringend, Instruktionfilme als fixen Bestandteil von LEAN Management Systemen zu integrieren und nicht nur als Dienstleistung für die Qualifizierung von Mitarbeiter:innen zu betrachten.

Der Prozess des Instruktionfilms ist ausserdem auditgerecht, sofern dieser dokumenten-gelenkt ist.

Diese holistische Sichtweise ermöglicht es uns, das Thema Instruktionfilme mit hohem Kundennutzen und Praxisbezug unseren Kunden anbieten zu können. Dabei steht vorwiegend das ERMÖGLICHEN und INTEGRIEREN im Vordergrund und weniger das Produzieren von Filmen an sich.

Instruktionsfilme

PHASE 1 – INSTRUKTIONSPILOTFILM

ERARBEITUNG VON INSTRUKTIONSFILM-STANDARDS ANHAND VON PILOTFILMEN

- Produktion von 1-2 Instruktionfilmen (je nach Inhalt)
- Festlegung des Standards für Instruktionfilme

Dauer: ca. 3 Wochen / 1-2 Tage pro Woche

PHASE 2 – INSTRUKTIONSFILM BASICS

QUALIFIZIERUNG VON 1-2 MITARBEITER:INNEN

- Qualifizierung Level „Instruktionsfilm Basic“
- Erlernen fototechnischer Grundkenntnisse
- Definition und Durchführung eines Transferprojekts
- LEAN Äquivalent YELLOW BELT
- ZERTIFIKAT „Instruktionsfilm Basics“

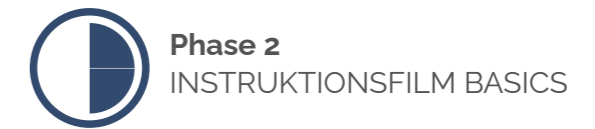
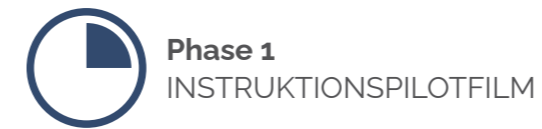
Dauer: ca. 6 Wochen / 1-2 Tage pro Woche

PHASE 3 – INSTRUKTIONSFILME ADVANCED

QUALIFIZIERUNG & COACHING, OPTIMIERUNG DES INSTRUKTIONSFILM-STANDARDS

- Qualifizierung Level „Instruktionsfilm Advanced“
- Weiterentwicklung der Kunden-Instruktionfilmstandards
- Produktion von mindestens 3-5 Instruktionfilmen
- Nutzen technischer Möglichkeiten von Systemkameras
- Beleuchtungstechnik Basics
- Produktion komplexer interaktiver Filme
- Erstellung kundenspezifischer Bibliotheken
- Prüfung der Kenntnisse, Vorstellung Transferprojekte
- LEAN Äquivalent GREEN BELT
- ZERTIFIKAT „Instruktionsfilm Advanced“

Dauer: ca. 8 Wochen / 2 Tage alle 1-2 Wochen



Beispielhafter Projektplan über 6 Monate | Eine Gesamtumsetzung dauert ca. 2 Jahre

PHASE 4 – INSTRUKTIONSFILME PROFESSIONAL

COACHING & PERFEKTION DER METHODIK DER INSTRUKTIONSFILME

- Qualifizierung Level „Instruktionsfilm Professional“
- Perfektionierung der Kunden-Instruktionfilmstandards
- Produktion von mindestens 3-5 Instruktionfilmen
- Beleuchtungstechnik Advanced
- Produktion hochkomplexer interaktiver Filme
- Mehrstufige Menüführung
- Modularisierung der Kundenbibliotheken
- „Train the Trainer“ inkl. praktischer Umsetzung
- Prüfung der Kenntnisse, Vorstellung Transferprojekte
- LEAN Äquivalent BLACK BELT
- ZERTIFIKAT „Instruktionsfilm Advanced“

Dauer: ca. 8-12 Wochen / 2 Tage alle 1-2 Wochen



„Leadership is not a position or a title,
it is action and example.“

Donald McGannon

Leadership Philosophie

Leadership: Mehr als nur Führung

„Leadership ist ein Verhalten, das Menschen Zukunftsvisionen zeigt und sie dazu inspiriert, diese entgegen aller möglichen Widerstände zu verfolgen. Dabei geht es weniger um das Erreichen von Jahreszielen, sondern um positiv besetzte Visionen, die über rein finanzielle Aspekte hinaus Bestand haben.“
so definiert John P. Kotter (Professor für Leadership an der Harvard Business School)

„LEADERSHIP“.

In der neuen Arbeitswelt, die geprägt ist von Intergenerationalität und Interkulturalität, braucht es inspirierend wirkende Botschaften sowie Leader:innen, die diverse Teams zusammenführen, um kooperativ richtungsweisende Entscheidungen zu treffen.

Diversität am Arbeitsplatz ist nur eine Herausforderung, mit der Leader:innen heute und in Zukunft konfrontiert sind. Mitarbeiter:innen arbeiten vermehrt im Homeoffice, vieles wird auf Projektbasis abgewickelt, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt (Work-Life-Blending) und Arbeitnehmer:innen fordern Flexibilität. Vor allem die jüngere Generation erhebt andere Ansprüche an ihren Arbeitsplatz.

Und daher bedarf es eines Umdenkprozesses, wenn es um zeitgemäße Führung – um Leadership – geht. Es zählt nicht nur mehr das Gehalt – Arbeit muss auch Sinn haben.

Arbeit muss nicht nur mehr zufrieden machen, sondern die Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung bieten. Befehl und Kontrolle und Jahresgespräche waren gestern. Mitarbeiter:innen wollen keine Chefin/keinen Chef sondern eine Coachin/einen Coach, die/der es versteht, Stärken auszubauen und rasch Feedback zu geben.

Führung heißt sich selbst entdecken



Selbstreflexion



1 Tag

Trainingsinhalte

In diesem Training werden Impulse gesetzt, um den persönlichen Führungsstil zu reflektieren sowie eigene Stärken und Optimierungspotenzial zu identifizieren.

Die Teilnehmer:innen erkennen eigene Verhaltens- und Handlungsmuster, die sich destruktiv auf ihren Führungsstil auswirken und sie sind in der Lage, diese zu verändern. Vor allem in turbulenten und sensiblen Situationen ist es wichtig, Ruhe, Souveränität und Gelassenheit zu bewahren, um fokussiert und handlungsaktiv zu agieren. Die Teilnehmer:innen lernen sich selbst, ihre Werte, Motive und Ziele besser kennen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Selbstreflexion als Basis für persönliche Weiterentwicklung
- Persönliche Werte und Überzeugungen
- Mindset und persönliche Werte positiv entwickeln
- Blinde Flecken und persönliche Entwicklungsfelder
- Stärkung der Selbstführungscompetenz

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Leadership is action not position



Agile Führung und Persönlichkeit



2 - 3 Tage

Trainingsinhalte

Führung muss effektiv sein. Im Training lernen die Teilnehmer:innen Methoden und Prinzipien der agilen Führung kennen und wann Agile Leadership wirksam ist und aus welchem Grund bewährte Konzepte durchaus noch ihre Berechtigung haben.

Es geht um das Verstehen der wirksamsten Führungsmechanismen und darum, Mitarbeiter:innen so zu entwickeln, dass sie ihre Aufgaben eigenständig lösen und ihr gesamtes Potenzial einbringen. Die Teilnehmer:innen erlangen Verständnis für die Rollen eines zeitgemäßen Leaders sowie für eine coachende und ressourcenstärkende Führung, die Selbstverantwortung und Zusammenarbeit für den gemeinsamen Erfolg fördert.

Die Teilnehmer:innen verstehen, welche Dynamiken in einem Team herrschen und wie sie es schaffen, dass unterschiedliche Persönlichkeitstypen zu einer Einheit werden. Durch einen zeitgemäßen Führungsstil und kontinuierliche Weiterentwicklung steigt die Team- und Organisationsleistung.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Authentisch – inspirierend - motivierend
- Neue Arbeitswelt
- Führen mit agilen Prinzipien
- Coachende ressourcenstärkende Führung
- Rollenmanagement agiler Leader
- Führung von Teams
- Dynamiken in Teams
- Persönlichkeitstypen

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Mit verschiedenen Generationen
die Arbeitswelt gestalten



Generationenmanagement



1 Tag

Trainingsinhalte

Führungskräfte führen Mitarbeiter:innen, die sich in unterschiedlichen Phasen ihres Berufslebens befinden.

Die Teilnehmer:innen erkennen, dass individuelle Ansprüche und Kompetenzen durch die demographische Entwicklung und den Wandel der Arbeitswelt immer stärker auseinanderstreben. Sie lernen, wie sie diese Vielfalt konstruktiv nutzen können und die Zusammenarbeit in generationenübergreifenden Teams effektiv gestalten können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten
- Führen im Generationenmix
- Entwicklung und Motivation im Altersverlauf
- Generationenkonflikte

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Menschen brauchen soziale
Resonanz und Kooperation



Kommunikation und Motivation



2 - 3 Tage

Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen erlangen einen Einblick in die tiefere Bedeutung und Modalitäten der menschlichen Kommunikation, d.h. was tatsächlich passiert, wenn Menschen miteinander kommunizieren. Sie lernen Kommunikation als grundlegende Führungskompetenz zu verstehen, die essenziell für eine gesunde Organisation ist. Es geht um souveränes Kommunizieren in unterschiedlichen Gesprächssituationen und das verständliche Kommunizieren von Erwartungen. Die Teilnehmer:innen lernen des Weiteren, wie sie konstruktive Mitarbeiter:innengespräche führen. Sie erkennen, dass durch erfolgreiche Kommunikation die Motivation und die Stimmung im Team verbessert werden. Des Weiteren erkennen sie, dass Motivation bedeutet, eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen und zu pflegen, die auf Neugier und Interesse an Menschen basiert.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Modalitäten der Kommunikation
- Einsatz von Sprache und Körpersprache
- Vom Monolog zum Dialog
- Aktives Zuhören
- Mitarbeiter:innengespräche
- Durch richtige Kommunikationsprozesse erfolgreiche Kooperation fördern
- Wirksame Kommunikationsinstrumente
- Vertrauensaufbau
- Beziehungsmanagement

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche



Interkulturelle Kompetenz



1 Tag

Trainingsinhalte

Wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen aufeinandertreffen, ergeben sich oftmals Schwierigkeiten und Missverständnisse. Im Zuge einer Urlaubsreise betrachtet man kulturelle Unterschiede oftmals als spannend und interessant. In einem Unternehmen kann der Erfolg davon abhängen, wie interkulturelle Teams zusammenarbeiten und kommunizieren.

Die Teilnehmer:innen lernen die Besonderheiten unterschiedlicher Kulturen kennen und erfahren, was bei der Führung von interkulturellen Teams zu beachten ist. Des Weiteren erfahren sie, wie sie interkulturelles Synergiepotenzial nutzen können. Das Bewusstsein für kulturell unterschiedliche Kommunikationsstile – auf verbaler und nonverbaler Ebene – ermöglicht es den Teilnehmer:innen, Missverständnisse zu vermeiden und souverän zu handeln. Das Wissen über kulturelle Unterschiede lässt sie mögliche konfliktäre Situationen zeitnah erkennen und entsprechend agieren.

Durch Selbstreflexion erkennen die Teilnehmer:innen inwieweit sie Unterschiede „aushalten“ können und ob etwaige Stereotype einem Perspektivenwechsel im Wege stehen. Interkulturelle Kompetenz unterstützt die Teilnehmer:innen, sich sicher und bedacht in einem globalen Arbeitsumfeld zu bewegen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

THEMENSCHWERPUNKTE

- Wichtige kulturelle Strukturmerkmale anderer Länder
- Kulturelle Unterschiede in der Kommunikation
- Feedback, Kritik und Konflikte im interkulturellen Kontext
- Unterschiedliche Meeting-Kulturen
- Umgang mit Leadership und Hierarchie
- Vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen aufbauen und pflegen
- Entscheidungsprozesse
- Fallbeispiele aus der Praxis



„Es reicht nicht aus, offen für individuelle Unterschiede zu sein.“

Erin Meyer

Leadership heißt, andere dabei zu unterstützen, besser zu werden



Coaching- und Vermittlungskompetenz



2 - 3 Tage

Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen gewinnen neue Impulse für ihren Führungsalltag und erkennen die positive Wirkung der Coaching-Kompetenz in der Führung. Sie lernen, wie sie ihre Rolle als Expert:in und Coach:in erfolgreich gestalten und entsprechend agieren können, um so Lösungskompetenz in Menschen und Teams zu aktivieren.

Die Teilnehmer:innen erlernen Coaching-Tools, die sie dabei unterstützen, ihre Rolle als Coach kraftvoll zu gestalten, um so das eigenständige Arbeiten im Team zu fördern. Des Weiteren lernen sie, wie sie Schulungen bzw. Kurztrainings effektiv und nachhaltig gestalten.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Coachen und befähigen statt Belehrungen und Anweisungen aussprechen
- Coaching-Tools
- Coaching-Gespräche führen
- Soziale Kunst des Fragens
- Grundlagen der Didaktik
- Wissen nachhaltig vermitteln
- Lernen mit allen Sinnen

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Konflikte fallen nicht plötzlich vom Himmel, sie kündigen sich an!



Umgang mit Konflikten



1 - 2 Tage

Trainingsinhalte

Die unterschiedlichen Meinungen zu Inhalten sind häufig nicht das Problem bzw. der Nährboden für Konflikte, vielmehr ist es die Art und Weise, wie Menschen in diesen - meist schwierigen - Situationen miteinander umgehen.

Die Teilnehmer:innen lernen, wie konfliktäre Situationen erkannt und eingeschätzt werden können sowie wann und wie sie sich als Führungskraft einbringen müssen.

Sie erkennen und verstehen Konfliktmechanismen und können Konflikte frühzeitig identifizieren und entsprechend gegensteuern, d.h. in Konfliktsituationen souverän zu agieren statt bloß zu reagieren. Sie erlangen Verständnis dafür, dass Konflikte negative Auswirkung auf die Arbeitsleistung haben und daher einer zeitnahen Klärung bedürfen. Durch Selbstreflexion erkennen die Teilnehmer:innen ihr eigenes Konfliktverhalten sowie destruktive Verhaltensmuster. Durch einen Perspektivenwechsel können sie Chancen im Konflikt erkennen und Konflikte konstruktiv ansprechen. Des Weiteren lernen die Teilnehmer:innen, wie sie mit Kritik - vor allem mit unsachlicher Kritik - umgehen können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Erkennen des eigenen Konfliktverhaltens
- Position und Anliegen in einem Konflikt
- Merkmale eines Konflikts
- Häufige Konfliktursachen am Arbeitsplatz
- Umgang mit Kritik und Killerphrasen
- Konflikt als Chance
- Führen und leiten eines Konfliktgesprächs

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Wer brillieren will, muss strahlen!



Persönlicher Auftritt: Moderation und Präsentation



1 - 2 Tage

Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen lernen, wirkungsvoll zu präsentieren sowie Teamgespräche und Workshops professionell zu moderieren. Sie erlangen Sicherheit in ihrem Auftritt und verstehen dessen Wirkung. Sie können Dinge auf den Punkt bringen und andere für ein Thema begeistern. Sie erkennen, dass die Vorbereitung, das Erstellen der Dramaturgie, das Steuern von Diskussionen sowie die Visualisierung von Inhalten und Ergebnissen Schlüsselfaktoren sind.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Persönlicher Auftritt
- Präsentationstechniken
- Aufgaben der Moderatorin/ des Moderators
- Techniken, Werkzeuge und Organisation von Teammeetings und Gesprächen
- Kreativtechniken, agile Methoden, Entscheidungstechniken, Fragetechniken
- Souveräner Umgang mit schwierigen Situationen

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Nichts ist so beständig wie der Wandel



Veränderungsmanagement



2 - 4 Tage

Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen verstehen, was Veränderungen aus neurowissenschaftlicher Sicht mit Menschen macht und dass abhängig von der Persönlichkeitsstruktur Menschen unterschiedlich auf Veränderungen reagieren, sodass es ihnen gelingt, auch selbst besser mit Veränderungen umzugehen.

Die Teilnehmer:innen lernen, wie sie ihr Team erfolgreich durch einen Veränderungsprozess führen und Orientierung geben. Sie erkennen, dass Menschen nur durch direkte Kommunikation lernen und bereit sind, etwas zu verändern. Des Weiteren erfahren die Teilnehmer:innen, wie sie Widerständen konstruktiv begegnen können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Auslöser für Veränderungen
- Gestaltung eines organisatorischen Wandels
- Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit
- Veränderungsorientiert kommunizieren und agieren
- Verhalten bei Veränderung
- Gründe und Umgang mit Widerstand
- Phasen der Veränderung
- Interventionstechniken

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Tun, was wirklich wichtig ist



Zeitmanagement, Selbstorganisation



1 - 2 Tage

Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen lernen Methoden des modernen Zeitmanagements kennen, mit denen sie unmittelbar umsetzbare Strategien für einen effektiveren und effizienteren Umgang mit ihrer Zeit erarbeiten können. Sie sind in der Lage, Prioritäten richtig zu setzen und ihre Zeit so zu nutzen, dass sie Ergebnisse realisieren und anspruchsvolle Ziele erreichen können. Die Teilnehmer:innen erkennen, dass ein souveränes Zeitmanagement zu mehr Gelassenheit führt.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Zeitmanagement und Persönlichkeit
- Selbstorganisation, persönlicher Arbeitsstil
- Zeitpläne erstellen
- Checklisten einsetzen
- Arbeit mit To-Do Listen
- Zeitdiebe und Zeitfresser identifizieren

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Wo Worte selten sind, haben sie Gewicht



Beschwerdemanagement

Gesprächstechniken effektiv und wirkungsvoll einsetzen
+ Die Beschwerde als Chance der Kundenbindung



2 Tage

Trainingsinhalte

Professionelles Beschwerdemanagement schafft es, negative Erfahrungen von Kundinnen und Kunden in positive Erlebnisse umzuwandeln. Beschwerden sind normale Vorkommnisse in Unternehmen. Viele Unternehmen unterschätzen jedoch, dass Beschwerden eine Chance zur Kundenbindung sind. Ein erstklassiger Kundenservice kann auf Techniken, wie Kundentypen, aktives Zuhören, Rhetorik oder Konfliktmanagement nicht verzichten.

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer:innen wichtige Methoden und Techniken für ein positives und kundenzentriertes Beschwerdemanagement kennen. Sie gewinnen wertvolles Wissen im Umgang mit Emotionen (eigenen und fremden) bei typischen Fällen der Beschwerdeabwicklung. Anhand von praxisbezogenen Beispielen analysieren die Teilnehmer:innen den Ablauf einer positiven Abwicklung. Dadurch verbessern die Teilnehmer:innen ihr Lösungspotenzial im Alltag, am Arbeitsplatz und am Telefon.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Zielgerechte Kommunikation
- Die Stufen der Beschwerdebehandlung
- Typologie der Kundinnen und Kunden
- Gekonnter Umgang mit Fragen und Einwänden
- Rhetorik und Argumentation
- Wirksame Kommunikationsinstrumente
- Beziehungsmanagement
- Tipps und Tricks aus der Praxis

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

In der Mitte von Schwierigkeiten
liegen die Möglichkeiten



Beratungskompetenz im Verkauf

Gesprächstechniken effektiv und wirkungsvoll einsetzen
+ Die Beschwerde als Chance der Kundenbindung



1 - 2 Tage

Trainingsinhalte

Beratungskompetenz ist eine spezifische Form von Methodenkompetenz. In allen modernen Interaktionsberufen wird heute professionelle Kommunikation und Beratung gefordert. Basis ist eine entsprechende soziale Kompetenz, erweitert bzw. vertieft durch spezifische Skills, die es ermöglichen, kommunikative Situationen und Beratungsgespräche professionell zu gestalten. Theoretisch-methodisches Wissen kann in Kombination mit praktischer Erfahrung einen wesentlichen Beitrag leisten, das kommunikative Zusammenwirken von Menschen im Allgemeinen und das Führen von Beratungsgesprächen im Speziellen effizient und wirksam zu gestalten. Die Teilnehmer:innen erfahren, wie sie eine Beratung klar strukturieren, welche Fragen wirkungsvoll sind, mit welchen Methoden zusätzlicher Bedarf geweckt werden kann beziehungsweise das Cross-Selling Potenzial gehoben werden kann. Aktive Übungs- und Simulationssequenzen ermöglichen ein individuelles Feedback und Handlungsempfehlungen für die Teilnehmer:innen, damit die neu erworbene Handlungskompetenz unmittelbar in konkreten Kundensituationen im beruflichen Alltag angewendet werden kann.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Beziehungsgestaltung – Kontaktqualität
- Eigene Motivation stärken
- Zielgerechte Kommunikation
- Fragen gekonnt formulieren
- Reflexion der eigenen Haltung in Beratungen
- Einsatz von Beratungstechniken
- Gesprächssimulationen

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Im Einkauf liegt der Gewinn



Verhandlungstechniken im Einkauf



2 Tage

Trainingsinhalte

In diesem Training erlernen die Teilnehmer:innen die grundlegenden Techniken der Verhandlungsführung, die verschiedenen Phasen der Verhandlungsprozesse und die Grundlagen sowie Methoden zur Steigerung der Effektivität und Effizienz von Verhandlungen. Somit lernen sie, Verhandlungen optimal vorzubereiten und durchzuführen, Zugeständnisse besser zu beurteilen und folglich eine Win-win Situation herbeizuführen. Die Teilnehmer:innen lernen zudem, Verhandlungsstrategien situationsgerecht umzusetzen, mit Forderungskatalogen sicher und zielgerichtet zu arbeiten, schwierige Verhandlungssituationen erfolgreich zu meistern und unterschiedliche Verhandlungstaktiken anzuwenden. Sie können künftig typische Verhandlungsfälle erkennen, professionell reagieren, verschiedene Verhandlungstools einsetzen und verbindliche Vereinbarungen erzielen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Aktive Steuerung von Verhandlungen
- Führung von Verhandlungen mit dem 4 Phasen Modell
- Erkennen von Verhandlungsstrategien
- Systematische Vorbereitung von Verhandlungen
- Erkennen von Signalen und passende Reaktion
- Umgang mit Barrieren im Verhandlungsgespräch und mit schwierigen Verhandlungspartner:innen

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des mittleren und oberen Managements
Entscheidungsträger:innen, Mitarbeiter:innen im Einkauf



„Der Standpunkt macht es nicht, die Art macht es, wie man ihn vertritt!“

Theodore Fontaine

Verhandlungstechniken
perfektionieren



Advancing Negotiation Skills



2 Tage

Trainingsinhalte

Unser Trainingsprogramm für die Weiterentwicklung von Verhandlungsfähigkeiten ist maßgeschneidert auf die individuellen Anforderungen eines Unternehmens und bietet eine einzigartige Gelegenheit Verhandlungsfähigkeiten auf ein höheres Niveau zu heben.

Die Teilnehmer:innen erlangen nicht nur die Fähigkeit zur Kontrolle, sondern auch das Selbstvertrauen, potenzielle Risiken zu identifizieren, proaktiv die Initiative zu ergreifen und kreative Strategien einzusetzen, um optimale Ergebnisse zu erzielen.

Das Training legt großen Wert auf Praxisorientierung, indem es fesselnde Fallstudien und Übungen einbezieht.

Insbesondere werden reale Konfliktsituationen nachgestellt und geübt, um sicherzustellen, dass die erworbenen Fähigkeiten direkt in die praktische Anwendung überführt werden können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Prinzipien eines Win-win-Deals
- Schlüsselaspekte effektiver Vorbereitung
- Aktives Zuhören und Interpretation von Signalen
- Effektiver Einsatz konstruktiver Fragen
- Einbringen und Berücksichtigen von Vorschlägen
- Identifizierung von Prioritäten
- Umgang mit verschiedenen Verhandlungstaktiken
- Erkennen von Abschlussgelegenheiten

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des mittleren und oberen Managements
Entscheidungsträger:innen, Mitarbeiter:innen, die regelmäßig in Verhandlungssituationen agieren müssen

Das Unternehmen zielgerichtet führen & Schwachstellen schonungslos aufdecken



Financial Leadership



1 Tag

Trainingsinhalte

Die Teilnehmer:innen bekommen in diesem Training Impulse für eine Unternehmensführung auf Basis von Fakten und Transparenz.

Der Mensch steht ebenso im Mittelpunkt, wie der Fokus auf die wesentlichsten Parameter des gesamten betrieblichen Geschehens.

Was ist die Methode, welche Rolle spielt Strukturintelligenz? Wie führen Sie die Organisation, wie stellen Sie sicher, dass der Blick „Aller“ jeweils auf das Entscheidende gerichtet wird?

Den Teilnehmer:innen werden ein Controlling-Methodenkoffer und wichtige Management Verhaltensweisen näher gebracht. Sie erlangen dadurch das Wissen, den Handlungsbedarf im Unternehmen zu kennen bzw. Abweichungen frühestmöglichst zu erkennen.

Es werden sämtliche Führungsebenen der Unternehmens- bzw. Konzernstruktur sachlich und nüchtern betrachtet, flächendeckend, durchgängig – Financial Leadership eben.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Leadership
- Strategisches Controlling
- Smarte Steuerungsmechanismen
- Transparenz
- Vermeidung von Data Overload
- Stage Gate Planungsprozess
- Plausibilisierungsgrundsätze
- Verification Kompetenz
- Umsetzungsexzellenz
- Commitment

ZIELGRUPPE

Vorstände
Geschäftsführer:innen
Controlling-Leiter:innen
Top-Management

Mit den richtigen Hebeln einen entscheidenden Beitrag leisten



Kleines Finanz-ABC



1 Tag

Trainingsinhalte

Verschwendung am Shopfloor passiert meist unbewusst und verursacht Kosten. Auch unnötige Investitionen sind Verschwendung. Führungskräfte am Shopfloor haben ein gutes Wissen über die Steuergrößen in ihrer Fertigung – die finanziellen Zusammenhänge bzw. Auswirkungen sind aber oft nur unzureichend bekannt.

Den Teilnehmer:innen wird ein Grundstock an kommerziellem Wissen - zugeschnitten auf den Bedarf produktionsnaher Führungskräfte - vermittelt. Die finanziellen Zusammenhänge werden in praxisnahen Beispielen erarbeitet, die Auswirkungen auf Produktivität, Wertschöpfung und Verschwendung quantifizierbar gemacht.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Budgetstrukturierung
- Stundensatzberechnung
- Produktkalkulation
- Verständnis für Anlagevermögen und Abschreibungen
- Entstehung von Wertschöpfung
- Auswirkungen von Ausschuss, Nacharbeit und Stillstand auf Profit - OEE

ZIELGRUPPE

Führungskräfte am Shopfloor
Bereiche: Produktion und produktionsnahe Unternehmensbereiche

Der kreative Weg zu innovativen Lösungen



Design Thinking



2 Tage

Trainingsinhalte

Erfinderisches Denken mit radikaler Kunden- und Nutzenorientierung ist für Unternehmen überlebenswichtig. In Projekten geht es daher heute um echte, disruptive Innovation.

Projektmanagement ist dafür hilfreich, braucht aber mehr, um ein Denken „durch die Decke“ zu ermöglichen. Mit diesem Training erlernen die Teilnehmer:innen Innovations-, Konzeptions- und Entwicklungsfragen in ihrem Projekt wie Designer:innen zu erkunden und zu lösen.

Mit diesem praxisorientierten Workshop tauchen die Teilnehmer:innen tief in den Design Thinking Prozess ein und erleben, wie komplexe Problemstellungen gelöst und innovative Potenziale entfaltet werden können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Design Thinking als Management-Ansatz verstehen
- Design Thinking-Meetings und -Workshops als Innovationsformate gestalten und nutzen
- Problemstellungen „richtig“ formulieren
- Design Thinking-Prozesse gestalten
- Inspiration: Den Problemraum öffnen, erkunden und Bedürfnisse verstehen
- Ideen kreieren und implementieren
- Design Thinking Werkzeuge sinnvoll einsetzen und anwenden

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Der Visionär fängt mit einem leeren Blatt Papier an und erfindet die Welt neu



Scrum für Product Owner



2 Tage

Trainingsinhalte

Scrum ist ein leichtgewichtiges Rahmenwerk, das Menschen, Teams und Organisationen hilft, Wert durch adaptive Lösungen für komplexe Probleme zu generieren.

In diesem Training erfahren die Teilnehmer:innen, wie sie in der Rolle des Product Owners einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg ihres Scrum-Projekts haben. Die Teilnehmer:innen erfahren, wie wichtig es ist, eine Vision zu entwickeln, die Kundinnen und Kunden sowie das Team begeistert. Die Teilnehmer:innen erfahren des Weiteren, wie sie die Bedürfnisse von Kundin und Kunden so übersetzen können, dass das Team in der Lage ist, daraus die bestmögliche Lösung zu erarbeiten und dabei stets die Wirtschaftlichkeit des Projekts im Blick behält.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Agiles Manifest
- Scrum Überblick: Rollen, Ereignisse, Artefakte
- Die Aufgabe des Product Owners
- Produktstrategie als Erfolgsfaktor
- Priorisieren: Story Points, Wert schätzen und Wert optimieren
- Kommunikation im Unternehmen
- Agile Werte – Vertrauen und Ergebnisorientierung
- Arbeiten in Sprints als iterativer Arbeitsprozess von Scrum

- Reflexion der Vorteile von Scrum: hohe Kundenorientierung, Transparenz und Planungsverlässlichkeit
- Zusammenarbeit und Abgrenzung des Product Owner

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Sag mir, wie ein Projekt beginnt und ich sage Dir, wie es enden wird



Grundlagen des klassischen Projektmanagements



2 + 2 Tage

Trainingsinhalte

In diesem Training lernen die Teilnehmer:innen kompakt die Methoden des klassischen Projektmanagements kennen. Sie verschaffen sich einen Überblick über die einzelnen angewendeten Elemente von der Auftragsklärung bis zum Abschluss eines Projekts.

Neben den grundlegenden Projektmanagement-Instrumenten werden auch das Führen und Steuern von Projekten näher beleuchtet.

Methoden: Theorieimpulse, Diskussionen, Gruppenarbeiten, praktisches Üben

THEMENSCHWERPUNKTE

PROJEKTMANAGEMENT-INSTRUMENTE

- Auftragsklärung
- Projektdefinition
- Projektphasen
- Projektumfeldanalyse
- Projektstrukturplan und Ressourcenplanung
- Kompetenzen und Aufgaben
- Die häufigsten Fehler bei Projekten
- Lessons Learned

- Zeitmanagement und Stressmanagement
- Häufige Fehler beim Projektcontrolling
- Qualitätscontrolling
- Zeit- und Kostencontrolling
- Erfolgswahrscheinlichkeit eines Projekts
- Projekthandbuch

ZIELGRUPPE

Mitarbeiter:innen, die mit der Leitung von Projekten betraut sind
Mitglieder von Projektteams und Mitarbeiter:innen aus technischen Bereichen

FÜHREN UND STEuern VON PROJEKTEN

- Kriterien der Projektsteuerung
- Anforderungen an die Projektleitung
- Anforderungen an das Projektteam

Steigende Komplexität und Dynamik gleichzeitig beherrschen



Work smarter mit agilen Methoden (SCRUM, KANBAN)



2 Tage

Trainingsinhalte

Der Scrum Master vermittelt die Methoden und Ansätze agiler Projektarbeit und unterstützt das Team, die Scrum-Prozesse und Rollen zu leben. In diesem Training setzen sich die Teilnehmer:innen detailliert mit der Rolle des Scrum Masters auseinander. Die Teilnehmer:innen erfahren, wie sie in ihrer Rolle ein selbstorganisiertes Team führen. Des Weiteren erfahren die Teilnehmer:innen, wie sie die Einführung von Scrum und die damit einhergehenden Veränderungen unterstützen und begleiten können.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Agile Werte und Prinzipien
- Prozesssteuerung, Systemisches Denken und Komplexitätsdenken in Organisationen und Projekten
- Scrum Framework im Überblick (Ursprung, Prozess, Rollen)
- Einführung in die Aufgaben des Scrum Masters
- Teamentwicklung, Moderation und Aspekte zu Leadership
- Projektverfolgung, Release Management
- Sprint Planung und Durchführung
- Häufige Scrum Mythen
- Kanban Grundbegriffe, Prinzipien und Praktiken

- Kanban in der Praxis
- Die strategisch wertvolle Kombination von Scrum mit Kanban

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Die Zukunft hängt davon ab,
was wir heute tun



Future Thinking



2 Tage mit 2 Trainer:innen

Trainingsinhalte - Beschreibung

Future Thinking macht es möglich, sich auf spielerische und co-kreative Art und Weise wünschenswerten Zukunftsszenarien zu nähern und diese detaillierter auszugestalten. Die Methode unterstützt u.a. bei der Begleitung von Transformationsprozessen und der Sichtbarmachung möglicher Veränderungspotenziale. Bestehende Paradigmen können überwunden und sich neuen Perspektiven für zukünftige Trends und wünschenswerten Zukünften zugewendet werden. Zurück aus der Zukunft werden im Hier und Jetzt konkrete Action Steps fest- und umgesetzt, um sich gemeinsam dieser Perspektive anzunähern. Durch das Training haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, ihren Blickwinkel auf Haltung, Sichtweisen und Verhalten zu verändern. Dadurch entsteht eine erhöhte Akzeptanz für Change Prozesse und neue Arbeitsformen/agile Methoden durch aktive Beteiligung der Mitarbeiter:innen.

THEMENSCHWERPUNKTE

- Future Thinking Methode kennen lernen
- Mit Hilfe co-kreativer Arbeit wünschenswerte Zukunftsszenarien gestalten
- Zukunftstrends erkennen
- STEEP - Analyse durchführen
- Megatrends/Trends betrachten
- Integration von Design Thinking Ansätzen
- Ideen zur Umsetzung gestalten
- Prototypen erstellen und testen
- Ableitung einer Roadmap

ZIELGRUPPE

Führungskräfte des unteren und mittleren Managements
Bereiche: Produktion, produktionsnahe und administrative Unternehmensbereiche

Bedarfsorientierte Individualität



Step by step

zu Ihrem individuellen Inhouse-Training

Gerne konzipieren wir mit Ihnen Ihr individuelles Inhouse-Training.

Dazu erheben wir gemeinsam mit Ihnen im Zuge einer ausführlichen Bedarfsanalyse Ihre speziellen Anforderungen und Bedürfnisse, um Ihr Trainingsprogramm passgenau zu gestalten.



Unser Angebot reicht von einem individuell konzipiertem Trainingspaket bis hin zu einem maßgeschneiderten Ausbildungsprogramm mit **BELT-QUALIFIZIERUNGEN** aus einer Kombination von Trainingseinheiten, praktischen Anwendungen, Präsentation und Reflexion sowie einer Abschlussprüfung mit Zertifikat. Unser Leistungsspektrum beinhaltet zudem auch mehrsprachige Trainings im internationalen Umfeld.



Professioneller Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe

M2M | MANAGER TO MANAGER



Vom Schwarmwissen profitieren - unterschiedliche Perspektiven ermöglichen.
Diese Idee ist die Basis der M2M (Manager to Manager) Mitgliedschaft der IQX GROUP.

IQX GROUP - M2M bietet ausgewählten Führungskräften mit professionell moderierten Treffen einen einzigartigen Rahmen für einen Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe.

Bei den acht Mal im Jahr stattfindenden M2M Treffen kommen unternehmerische Alltagsprobleme jeglicher Art zur Sprache. Jede Unternehmerin/Jeder Unternehmer bringt ein Thema auf den Tisch, das sie/ihn aktuell beschäftigt oder zu dem sie/er eine Entscheidung treffen muss, zu der sie/er sich im Vorfeld mit anderen erfahrenen Manager:innen austauschen möchte.

Auch wenn die M2M - Mitglieder aus verschiedenen Branchen kommen, so profitieren doch alle von den Kompetenzen und den Expertisen der anderen für die eigene Herausforderung. M2M deckt das gesamte Spektrum des Führungsalltags ab - von Vertrieb und Marketing, Finanzen, Controlling, Produktion bis hin zum Personalmanagement und der Führung von Mitarbeiter:innen.

Unterstützt wird der Prozess von einem Moderator, der die Diskussionen professionell und ergebnisorientiert leitet.

VORTEILE UND NUTZEN:

- OFFENER, VERTRAUENSVOLLER AUSTAUSCH
- EHRLICHES FEEDBACK
- NEUE PERSPEKTIVEN
- KOLLEKTIVES WISSEN



IQX - M2M

- Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe unter ausgewählten Führungskräften über Chancen und Risiken im unternehmerischen Umfeld.
- Ideen wälzen, Lösungen generieren, umsetzen, verfolgen und mit dem Spirit einer Gemeinschaft aktuelle und zukünftige Herausforderungen meistern.
- Persönliche Coaching Einheiten
- IQX-FUTURE LAB - zukunftsweisende Fokusthemen mit Expert:innen
- Trainingspakete
- Wertvolle Kontakte

Erfolgreich mit den Herausforderungen
des Führungsalltags umgehen



Business Coaching



Unter dem Titel Business Coaching erfolgt im Rahmen der Entwicklung des Führungskräftepotenzials die individuelle Ausgestaltung (Rolle) einer Funktion in einem Unternehmen. Die Ausgestaltung hängt von der Persönlichkeit sowie den personalen und sozialen Kompetenzen eines Menschen ab.

Somit kann die Rolle als Umsetzungsprodukt von Persönlichkeit (Charakter, Werte etc.) und Funktion (Aufgabe, Kultur, Stellung etc. in der Organisation) betrachtet werden und ist jener Punkt, an dem Coaching als Beratungsform ansetzt.

Das Coaching soll die Führungskraft dazu ermuntern, durch stetige Selbstreflexion ihrer Rolle, ihrer persönlichen Haltung zu den Mitarbeiter:innen sowie zu sich selbst und der eigenen sozialen und kommunikativen Kompetenz ihre Führungsqualität kontinuierlich zu verbessern.

Business Coaching kann als zielorientiertes, wertschätzendes Begleiten einer Person im Spannungsdreieck zwischen Beruf, Organisation und Privatleben oder in einem dieser drei Bereiche unter Einsatz von systemischen Methoden zur individuellen Leistungssteigerung und dem Nutzbarmachen ihrer Leistungspotenziale verstanden werden.

Maßgeschneidert wird mit der Führungskraft an konkret anstehenden Problemen gearbeitet, um diese in möglichst effizienter Zeitnutzung zu lösen.



HÄUFIGSTE ANLÄSSE FÜR COACHING

- Verbesserung der sozialen Kompetenzen sowie der Management- und Führungskompetenzen
- Auflösen unangemessener Verhaltens-, Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen
- Allgemeine Erweiterung des Verhaltensrepertoires, insbesondere die Flexibilisierung von routinebedingtem Standardverhalten
- Unsichere Nähe-Distanz-Regulation
- Mangelndes Selbstvertrauen
- Bearbeitung von durch Organisationsstrukturen oder -entwicklungsmaßnahmen bedingte Probleme, z.B. der Umgang mit neuen Rollen
- Vorbereitung auf neue Aufgaben und Situationen
- Unterstützung bei Einführung / Veränderung eines Führungsstils
- Förderung von Teamarbeit, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten
- Abbau von Leistungs-, Kreativitäts- und Motivationsblockaden



Konfliktmoderation



Ein Konflikt ist eine Interessenskollision, die sich im Denken, Vorstellen, Wahrnehmen, Fühlen oder Wollen eines Menschen auswirkt. Konflikte werden von den Betroffenen sehr negativ und belastend empfunden. Zudem ist der Alltag empfindlich gestört, die Gedanken- und Gefühlswelt befindet sich in einer Negativspirale. Feindseliges Verhalten gegenüber der anderen Seite ist die Folge. Arbeitsenergie wird dysfunktional in den Konflikt kanalisiert.

Konflikte haben eine enorme Eigendynamik und so ist ab einem bestimmten Zeitpunkt unklar, ob die Beteiligten das Problem erzeugt haben oder ob das Problem die Beteiligten organisiert.

Konflikte sind Störungen und unterbrechen somit den normalen Handlungsablauf, woraus ein negativer Effekt auf die Effizienz resultiert. Sie wirken auf die Betroffenen und deren Umfeld belastend und erzeugen Lösungsdruck. Ebenso stellen sie für direkte und indirekte Beteiligte eine Herausforderung dar.

HÄUFIGSTE KONFLIKTURSACHEN

- Gegenseitige Abhängigkeit
- Unzureichende Kommunikation
- Gefühl ungerechter Behandlung
- Unklare Verantwortlichkeiten
- Wenig konstruktives Feedback
- Misstrauen
- Unvereinbare Persönlichkeiten und Einstellungen
- Kampf um Macht und Einfluss
- Groll, Ärger, Empfindlichkeit
- Belohnungssystem
- Gesichtsverlust

In einem moderierten Klärungsgespräch können die Beteiligten in einem sicheren Rahmen ihre Sichtweisen darstellen, akute Themen identifizieren und gemeinsam Lösungen entwickeln und Vereinbarungen treffen.

Coming together is a beginning.
Keeping together is progress.
Working together is success." – Henry Ford



Teambuilding Teamentwicklung Teamcoaching



Teams sind das Herzstück eines Unternehmens. Teamarbeit gilt als Erfolgsgarant für Leistung und Kreativität. Neben aufgabenbezogenen Interaktionen entstehen in einem Team auch soziale Beziehungen.

In einem gut funktionierenden Team ist die Teamleistung höher als die Summe der Einzelleistungen, da im Idealfall die Zusammenarbeit von Loyalität und einem Wir-Gefühl geprägt ist. Um dies zu erreichen, gilt es, die Teamarbeit aktiv zu gestalten und durch Teamentwicklung zu fördern. Die soziale und funktionale Struktur eines Teams ist auf gemeinsame Aufgaben und Ziele ausgerichtet und unterliegt einer stetigen Dynamik. Impulse, die von den Teammitgliedern ausgehen, aber auch von außen auf das Team einwirken, können das Wir-Gefühl und somit die Leistungsfähigkeit eines Teams negativ beeinflussen.

Ein Teamcoaching kann als begleitende Maßnahme verstanden werden, die sich einerseits für kurzfristige Themen und Herausforderungen eignet und andererseits für eine längerfristige Strategie förderlich ist. Es unterstützt sowohl Teams, die neu zusammengestellt wurden als auch bestehenden Teams, wo es etwaige dysfunktionale Muster und Dynamiken aufzubrechen gilt.

HÄUFIGSTE ANLÄSSE FÜR TEAMBUILDING | TEAMENTWICKLUNG | TEAMCOACHING

- Klärung eines Teamkonflikts
- Rollenverständnis der Teammitglieder
- Ziele, Interessen und Werte der Teammitglieder
- Personelle Veränderungen innerhalb des Teams
- Wechsel der Teamleitung
- Stärkung des Wir-Gefühls und Förderung von Teamspirit
- Teamkultur
- Aufbau von Vertrauen

Trainer:innen

Kernteam IQX Advanced Academy

Unsere Trainer:innen im IQX-Team zeichnen sich durch umfassende Kompetenz und langjährige Erfahrung aus. Jeder einzelne von ihnen verfügt über fundierte Branchenkenntnisse aus der Industrie, hat selbst viele Jahre in leitenden Positionen gearbeitet und gilt als Experte:in in ihrem oder seinem Fachgebiet.

Diese umfassende Praxiserfahrung ermöglicht es ihnen, die anspruchsvollen Herausforderungen, denen ihre Kursteilnehmer:innen gegenüberstehen, bestens zu verstehen.

Unsere IQX Advanced Academy besteht aus einem Team von mehr als 20 praxiserfahrenen Trainer:innen, die Ihnen bei Ihrer Aus- und Weiterbildung zur Seite stehen. Unser didaktischer Qualifizierungsansatz legt besonderen Wert auf maximale Praxisorientierung, so erzielen wir seit Jahren die besten und nachhaltigsten Lernerfolge.



Die IQX Advanced Academy ist anerkannter, zertifizierter Bildungsanbieter im Sinne der geltenden Förderrichtlinien. Dadurch profitieren sowohl die Mitarbeiter:innen als auch die Betriebe. Die Zertifizierung bestätigt die Anwendung einer Reihe qualitätssichernder Maßnahmen und das hohe Niveau der Ausbildungen und ermöglicht somit das Förderangebot der öffentlichen Hand in Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildung gezielt zu nutzen. Über konkrete Möglichkeiten und erfolgreich durchgeführte Ausbildungsprojekte informieren wir Sie gerne persönlich.

Wir freuen uns auf die gemeinsamen Veranstaltungen mit Ihnen!



„Wer aufhört, besser werden zu wollen,
hört auf, gut zu sein.“

Marie von Ebner-Eschenbach

IQX GROUP
INTERIM MANAGEMENT - RESTRUKTURIERUNG - BERATUNG

|
WORLD CLASS MANUFACTURING
SUPPLY CHAIN
SMART FACTORY
MERGER & ACQUISITION



IQX IT MANAGEMENT

|
ERP | EMS CONSULTING
IT PROJEKT MANGEMENT
SOFTWAREENTWICKLUNG
APP ENTWICKLUNG

IQX PLANT ENGINEERING

|
FABRIKPLANUNG
STANDORT SCOUTING
UMSETZUNG
PROJEKT MANAGEMENT

IQX ADVANCED ACADEMY

|
LEADERSHIP TRAININGS
LEAN EXPERTEN TRAININGS
COACHING FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
INTSTRUKTIONSFILME

Impressum

Herausgeber: IQX Advanced Academy GmbH
Kalchberggasse3 | 8010 Graz
Vorbehältlich Änderungen, Irrtum und Druckfehler.
Stand 2023 | © IQX Advanced Academy



IQX ADVANCED
ACADEMY
TRAINING & QUALIFICATION

IQX

IQX-ACADEMY.COM | PEOPLE IN FOCUS

IQX ADVANCED ACADEMY GMBH
KALCHBERGGASSE 3
8010 GRAZ | ÖSTERREICH

TEL + 43 316 71 00 74 - 0
WWW.IQX-ACADEMY.COM
CONTACT@IQX-ACADEMY.COM

STEIERMÄRKISCHE SPARKASSE
BLZ 20815 KTO 40370207
IBAN AT 90 2081 5000 4037 0207