

Arbeitsweise

Das können Sie von uns erwarten:

Kompetenz

Fachlich-methodisches Know-how.

Fokussierung

Wir bringen Themen auf den Punkt.

Struktur

Wir ordnen Komplexität.

Ergebnisorientierung

Wir stehen für Praxis.

Authentizität

Für uns ist Veränderung persönlicher und beruflicher Alltag.

Transparenz

Wir arbeiten offen und nachvollziehbar.

Unvoreingenommenheit

Veränderung braucht den Blick von außen.

Anschlussfähigkeit

Wir sprechen die Sprache vieler Branchen und Ebenen.

Konsequenz

Wir achten auf Gründlichkeit und Umsetzung.

Internationalität

Wir arbeiten für Sie weltweit.

deloop
management consulting GmbH & Co. KG
Welfenstr. 15
70736 Fellbach bei Stuttgart
DEUTSCHLAND

deloop management consulting

Zusammenarbeit erfolgreich gestalten

deloop management consulting ist ein international arbeitendes Unternehmen mit Sitz in Fellbach bei Stuttgart.

Wir sind Ihr erfahrener Partner für das sichere Umsetzen von Veränderungen, Lern- und Entwicklungsprozessen.

Wir kooperieren mit Beratungs- und Trainingsunternehmen wie Hernstein Management Institut, TRIGON, ICG Integrated Consulting Group, Context Consulting, Projekthaus Stuttgart, echaz - Consulting



Das Beraterteam
Dr. Gerald Renger, Dietmar Simon, Carmen Reinhardt,
Christopher Scheid, Bernd Braun

Tel: +49 (0)711 25 96 35 01
Fax: +49 (0) 711 3 65 29 70
Mail: info@deloop.de
Web: www.deloop.de
Sie finden unsere Kundenliste und Referenzprojekte unter:
<http://deloop.de/referenzen/>



deloop
Strategieentwicklung
Change Management
Projekt Management
Führungskräfteentwicklung
Coaching
Talent Management/Potenzialerkennung
Teamentwicklung

Mitarbeiter zum Ziel führen

Was Führungskräfte von heute bewegt

Führungskräfte von heute und morgen stehen vor gestiegenen Anforderungen.

Das klassisch- hierarchische Führungsmodell verliert an Wirksamkeit.

Das „Kontrollsystem“ weicht zunehmend einer Lernkultur mit mehr Fehlertoleranz.

Mitarbeiter haben erheblich steigende Erwartungen gegenüber ihren Führungskräften.

Führungskräfte brauchen daher eine noch intensivere Auseinandersetzung mit der eigenen Person und einen geübten und flexiblen Umgang mit ihren Mitarbeitern.

Entscheidende Erfolgsfaktoren im Umgang mit unterschiedlichsten Mitarbeitergruppen und Generationen sind Vorbildwirkung und Sinnstiftung, eine gute Vernetzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens, hohe soziale Kompetenz und Reflexionsfähigkeit.

Sie müssen neue, geeignete Organisationsstrukturen in einem sich ständig verändernden Umfeld wirkungsvoll implementieren.

Darüber hinaus wird heute bei immer mehr Führungskräften von Anfang an die Führung internationaler und interkultureller Teams vorausgesetzt.

Führungskräfteentwicklung von heute ist global.

Unser Beratungs- und Trainingsansatz in der Führungskräfteentwicklung

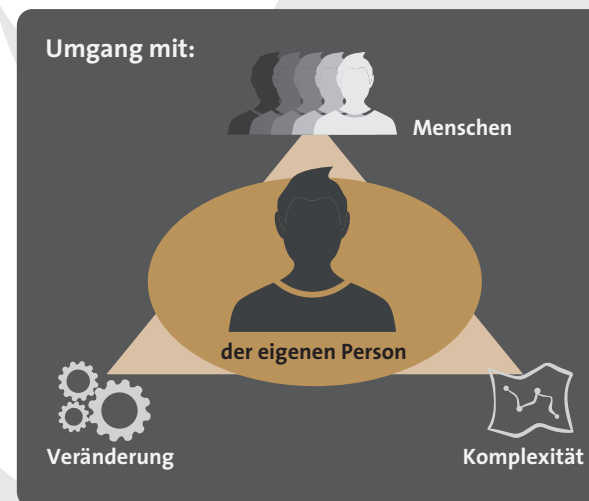
Neue wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen auf, dass Verhaltens- und Einstellungsänderungen nicht in einem standardisierten Trainingsprogramm erzeugt werden können, sondern nur in einem längeren, begleiteten Zeitraum.

Auf dieser Basis entwickeln wir Lernprogramme für Unternehmen mit folgenden Lernzielen:

- Emotionale und soziale Kompetenz
- Entscheidungsfähigkeit und lösungsorientiertes Handeln
- Erhöhung der Resilienzfähigkeit
- Flexibilität im Umgang mit Nicht-Planbarkeit
- Kreativität im Umgang mit geringen Ressourcen

Wir greifen aktuelle Strömungen und Entwicklungen auf und integrieren sie in unsere Führungskonzepte.

Gemeinsam mit dem Auftraggeber erarbeiten wir die relevanten Themenfelder, die die jeweiligen unternehmensspezifischen Führungsherausforderungen am besten repräsentieren.



Unser Beratungsangebot

Unsere Programme zeichnen sich grundsätzlich durch Möglichkeiten zur Selbstreflexion durch Feedback und Gruppenlernen aus; darüber hinaus wird in Lernexperimenten die Führungsthematik erlebt und nachhaltig verankert.

Mögliche Themen für ein mehrmoduliges Programm könnten sein:

- Führungsaufgabe, Rollenwechsel (vom Kollegen zum Chef) und Bedeutung für die eigene Person
- Schärfung von Selbst-/Fremdwahrnehmung und effektive Kommunikation
- Reflexion des persönlichen Führungsstils
- Feedback geben und nehmen
- Zielvereinbarung, Delegation, Mitarbeitergespräch, schwierige Gespräche führen
- Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern
- Umgang mit Unsicherheit und innere Unabhängigkeit
- Teams steuern und entwickeln
- Motivation
- Konfliktmanagement
- Stressmanagement/Resilienz

Darüber hinaus bieten sich für spezifische Anlässe bzw. für erfahrene Führungskräfte zusätzliche Themengebiete an:

- Steuerung komplexer Systeme/virtueller Teams
- Führung im internationalen Kontext
- Steuerung von Veränderungsprozessen
- Erweiterung der Handlungskompetenz für strategische Herausforderungen
- Die Führungskraft als Coach
- Führung von Führungskräften/Managing und Leading
- Führen in Projekten
- Die-ersten-hundert-Tage in der neuen Führungsposition