16.12.2021 Unternehmensberatung Hartwig Fuhrmann

21 Teilnehmer\*innen (inklusive Hr. Fuhrmann, Lara und Anna)

**t-velopment: Partner für Team- und Effektivitätsentwicklung**

**Mitschrift zum Vortrag:**

* Biographie und Werdegang
  + Seit über 20 Jahren in der Beratung
  + Gebürtig aus Bochum
  + Psychologiestudium (Diplom) in Bochum
  + Schwerpunkt: A&O + Klinische mit Therapeuten Ausbildung (ohne Ausübung)
  + Nach Studium: Promotion in Dortmund in angewandter Motivationspsyhcologie
    - Erste Beratungs- und Trainingserfahrungen (Rhetorik, Kommunikation für Anfänger)
    - Teamentwicklung, Workshops für Kennzahlen auf Teamebene aus Motivtionspsychologischer Sicht (Leistungs- und Zufriedenheitskomponente)
    - ProMES (international competence centre)
      * https://www.promes-ecc.com/
      * Produktivität von Unternehmen fördern
      * Kundenzufriedenheit messen anhand von Kennzahlen (Quantität + Kundenzufriedenheit? Was ist wichtiger?)
      * Feedback Phase als regelmäßige Reflexion des Unternehmens
      * Fördert Team- & Mitarbeiterzufriedenheit
      * Weltweite Anwendung
      * Ausbildung (Zertifizierung als Master Student möglich)
  + Lehrveranstaltungen in Dortmund im Rahmen von Absolventenstudium (Organisationspsychologie) —> gute Vorbereitung für Anwendung in der Praxis
  + 1999 Gründung t-velopment
* t-velopment
  + https://www.t-velopment.de/
  + Aufgabe: Menschen zu beraten & Entwicklung von Menschen
  + Background: wissenschaftlicher Hintergrund, geprüfte Ansätze sollen Einfluss auf Arbeit haben
  + Stützpfeiler:
    - Tailored testing (Diagnostik: Potentialanalyse, maßgeschneidert für Kunden)
    - Training (psychologisches Know-How weitergeben)
    - Team (Teamentwicklung)
  + Wissenschaft (kritische Hinterfragung von Ansätzen als Grundlage) —> Umsetzung in Anwendung in Praxis
  + Führungskräfte- und Teamentwicklung
  + Coaching (Einzel-Setting)
  + Diagnostische Tools
  + Keine Branchen-Spezialisten, sondern psychologisches Know-How für Soft-Skills
    - Dort wo Menschen zusammen kommen ansetzen

**Fragen:**

**1. Wie ist die Herangehensweise von Führungskräfte-Trainings? Was müssen Führungskräfte können? Wie arbeitet man mit Führungskräften?**

* Zuständigkeitsbereich von Führungskräften kann variieren
  + Rechtliches, Personalentwicklung, inhaltliche Verantwortung etc.
* Erreichen von Zielen: nur als Team (inhaltliche Verantwortung + Verantwortung für Menschen)
* Background: Ausbildung im Fachbereich —> Nutzung der Fach-Expertise, Umgang mit Mitarbeitenden muss erlernt werden
* Stufe 1: Potentialanalyse und Führungskräfteentwicklung (Wo im Unternehmen sitzen Personen mit Führungskraftpotential?)
  + Empathie, Klarheit in Kommunikation, Managementfähigkeiten, Kooperationsfähigkeiten
  + Analyse über verschiedene Methoden (Entwicklungsgespräche, strukturierte Fragen, Potentialanalyse z.B. simulierte Situation, Beobachtung über Skalen und Vorgänge des Verhaltens der potentiellen Führungskraft)
  + im Sinne des Unternehmens
* Stufe 2: Führungskräftetraining (Wie werden Kollegen\*innen zu Führungskräften?)
  + Workshops und individuelles Coaching
  + Entwicklung eines Leitbildes (Was bedeutet es eine gute Führungskraft zu sein?)
    - Motivation von Mitarbeitenden
    - Anpassung des Trainings
* Grundlagen (z.B. Motivation, Durchsetzung, Verhandlung) vs. Individualisiert (erst Potentialanalyse, dann Einzel-Coachings zu festgelegten Themen)

**2. Handelt es sich wirklich darum, einen Menschen “funktionsfähig“ zu machen? Was bedeutet das genau?**

* z.B. ProMES (s.o.)
* Gesundheitstrainings: Resilienz aufbauen
* Branche hat verschiedene Seiten (positive sowie negative)
* Abgrenzung zu Patienten gerade im klinischen Bereich sehr wichtig
* Kontext, vor psychischen Problemen von Menschen zu helfen möglich (z.B. im **Coaching**), Beheben von Problemen (Umgang mit Problem, Änderung an Problembereichen)
* Psychologische Belastungen behandeln, bevor sie zu einem großen Problem (z.B. Depressionen) werden
* Zusammenarbeit mit klinischer Psychologie vorhanden
  + Belastungsstörungen, lange Fehlzeiten
  + Hinweise auf Team/Unternehmensebene durch Berater, individuelle Ebene durch klinischen Psychologen

**3. Gehört die Wiedereingliederung von (zuvor psychisch erkrankten) Mitarbeitenden und der Umgang im Team damit zu Ihren Aufgaben?**

* Bereich, in dem Berater aktiv eingesetzt werden
* Spezialisierung der Berater wichtig
* Ursache-Wirkung-Schema analysieren
* Kann/ Muss der Arbeitgeber etwas ändern, um die Mitarbeitenden vor psychischen Problemen zu schützen?
* **Zeitraum:** hochspezifische Aufträge, nicht durch Workshop abdeckbar (offene Kommunikation schwieriger)
  + Lösung: Interviews, die zusammengefasst werden (Anonymität im Teamkontext gegeben)
  + Rückmeldung je nach Kontext an Team oder Einzelgespräche zwischen speziellen Mitarbeitenden, Führungskraft
  + Expertise nötig, welche Bereiche relevant sind, was abgefragt werden muss
  + Zeit und Geduld wichtig —> hoch emotionaler Kontext
  + Interview, Auswertung, Austausch und Umsetzung bis Wirkung kann Monate dauern

**4. Wie kommt man beruflich in die Unternehmensberatung? Welche Empfehlungen gibt es für den Werdegang?**

* Unterschiedliche Bereiche der Beratung
* Kleine Beratungen: meist mit Background, in dem Know-How erworben wurde (Einstieg über fachliche Expertise)
* Mögliche Einstiegsjobs
  + - Führungskraft-Manager\*in
    - Ausbildungen (Coaching, Trainer, etc.) in Unternehmen
    - HR-Bereich: Recruiting oder Personalentwicklung (s.u.)
* Große Unternehmen (Kienbaum, IPA, McKinsey, etc.): Jagd auf Absolvent\*innen mit gemischten Matter Abschlüssen
  + - Keine Voraussetzungen außer Intelligenz/analytisches Denken und sehr hohe Arbeitsbereitschaft sowie Belastbarkeit (Leistungsmotivation)
    - Viel Lerninput über die Branche
    - Unternehmensinterne Aufstiegsmöglichkeiten
    - Eigene Ideen können häufig mit eingebracht werden, wenn bestimmte Stelle erreicht ist
    - Einstieg für Managementebenen in anderen Bereichen
    - Informationen auf Jobmessen
    - Nicht immer psychologische Beratung
  + **HR-Bereiche,** die für die Beratungsebene relevant sind:
    - Personaladministration (Buchungsvorgänge, Rechtliche Aspekte)
    - Personalentwicklung (Administration von Weiterbildungsprozessen, Entwicklungsstrukturen, Förderung, Trainings, Jobrotation, Potentialanalysen, etc.)
      * Gut um Erfahrungen zu sammeln
    - Recruiting(Anbandlung, Auswahlprozess, Onboarding)
  + Moderation von Trainings/Workshops als gutes Training
    - Intern in Unternehmen
    - Teilzeit (z.B. in der Volkshochschule), neben Job in einem Unternehmen
    - Promotionsphase nutzen, um Erfahrung auch außerhalb der Promotion zu sammeln
  + Startkapital überschaubar, wenn Kunden vorhanden sind
  + Vernetzung inkl. Vertrauen wichtig

**5. Welche Unternehmen nehmen Beratungen von kleinen Beratungen in Anspruch?**

* Mittelständige Unternehmen (150 - 4000 Mitarbeitende, oft produzierende Unternehmen)
* Non-Profit Organisationen (Schulen, Universitäten etc.)

**6. Wie gelangt man an Kunden\*innen?**

* Gutes Marketing
  + Dienstleistungsprodukte: spezielles Führungskräftetraining, Resilienztrainings, Achtsamkeitskurse etc.
  + Sehr (Zeit-) aufwendig
* Gute Arbeit und Weiterempfehlungen
  + Besser persönlich, als über LinkedIn
  + Auch Interesse an anderen Inhalten, als die, die empfohlen worden sind
  + Gefühl der Passung
  + Abhängigkeit von Zufällen

**7. Was kann man im Studium machen, um sich auf diesen Bereich zu spezialisieren?**

* Praktika/Werksstudent\*in
  + Erfahrungen sammeln, auch wenn das Praktikum nicht so gut war
  + Früh damit beginnen
  + Mehrere Praktika machen, um den Horizont zu erweitern
  + Auch bei kleinen Unternehmen nachfragen (hier oft Teilzeit möglich)
  + Vermittlung über Verteiler
    - Industrie- und Handelskammer (ggf. auch Handwerkskammer)
    - Wirtschaftsförderung
    - Arbeitgeber\*innenverbände
  + Beispiele im Kreis Arnsberg: Falke & Ritzenhoff