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