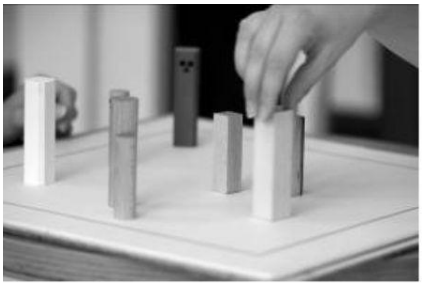
GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



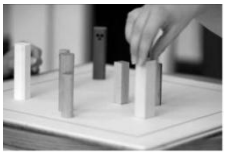
Führungskräfteentwicklung



Skizzen, Methoden, Materialien

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation
und Selbstmanagement



Führungskraft oder Vorgesetzter?



Was ist ein Vorgesetzter, wenn er von den Untergebenen, denen er „vorgesetzt" wurde, nicht akzeptiert wird? Mit Sicherheit keine Führungskraft. Denn wer führen will, braucht Mitarbeiter, die sich führen lassen. Und ob die Mitarbeiter Ihrer Führungskräfte sich führen lassen, darüber entscheiden diese jeden Tag aufs Neue.

Deswegen ist es für eine Führungskraft entscheidend, wie gut sie mit ihren Mitarbeitern kommuniziert. Noch so gute Konzepte und Vorstellungen können leicht unter die Räder geraten, wenn sie über falsche Kommunikation vermittelt werden. Der Personalratsvorsitzende einer Sparkasse brachte das einmal mit einem Halbsatz auf den Punkt: „Dialogisch oder diabolisch miteinander reden?"

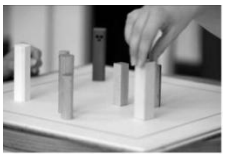
Wie überall gilt in besonderem Maße für Führungskräfte: Erfolgreich ist, wer Beziehungen effektiv gestaltet!

Bei meinen Maßnahmen stehen dabei im Vordergrund:

- Die Stärkung der sozialen Kompetenz in Fragen der Mitarbeiterführung
- Die Optimierung des Führungsverhaltens
- Die Vermittlung von Methodenkompetenz bei der Durchführung von Mitarbeiterbeurteilungs- und Fördergesprächen
- Die Integration Ihrer Leistungsbewertungssysteme unter Anknüpfung an das Zielsystem Ihres Hauses

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Persönlichkeit und Mitarbeiterführung



Die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit ist im geschäftlichen wie privaten Umfeld zu einem der wichtigsten Themen geworden. In einer Zeit der permanenten Veränderung ist der Faktor Mensch die einzig stabile Größe geblieben. Die besten Leistungen werden von Menschen erbracht, die mit sich selbst und anderen effektiv umgehen. Leider gibt es keine „Gebrauchsanweisung" für den Menschen. Wenn es sie gäbe, müsste sie jedoch für jeden Menschen anders aussehen. Was bei einem Mitarbeiter zu guten Leistungen führt, kann beim anderen genau das Gegenteil bewirken.

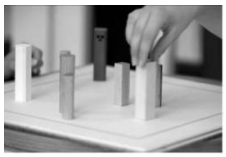
Führungskräfte können erkennen, wie Sie die persönliche Leistungsfähigkeit flexibel einsetzen können.

Die Maßnahmen bauen dabei auf die bisher im Rahmen verschiedener Führungs- oder Kommunikationstrainings erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf.

Zweck ist es, dem Einzelnen und Gruppen zu helfen, die eigene Produktivität zu verbessern und die Fähigkeit zu fördern, andere zu führen. Das betrifft Prozesse oder die Leistung des gesamten Arbeitsumfeldes. Wir bieten unseren Teilnehmern einen systematischen Ansatz und eine Vorgehensweise an, das eigene Verhalten und das Verhalten Anderer möglichst gut zu verstehen.

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Persönlichkeit und Mitarbeiterführung

Unsere Konzepte beruhen auf der einhelligen Erfahrung, dass unterschiedliche Mitarbeiter auch unterschiedliches Führungsverhalten benötigen. Darüber hinaus spielt der eigene Verhaltensstil eine nicht unerhebliche Rolle. Als Führungskraft bewerte ich natürlich ein Mitarbeiterverhalten, welches dem meinem stark ähnelt, positiv. Stark abweichendes Verhalten wird von mir als eher ungünstig empfunden.

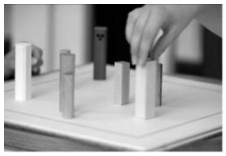


„Herzlichen Glückwunsch zu der Beurteilung! Über Ihre Leistungen kann ich zwar wenig sagen – aber mir gefällt Ihr Typ!“

Um auf Mitarbeiter richtig einzugehen, sollte man Ihnen jeweils so begegnen, wie es deren Verhaltensstil am ehesten entspricht. Sie werden z. B. einen „Initiativen“ ganz anders motivieren als einen „Gewissenhaften“ oder mit einem „Dominanten“ anders kommunizieren als mit einem „Stetigen“. Jeder Mensch zeigt generelle Verhaltenstendenzen aus jedem dieser vier Verhaltensstile.

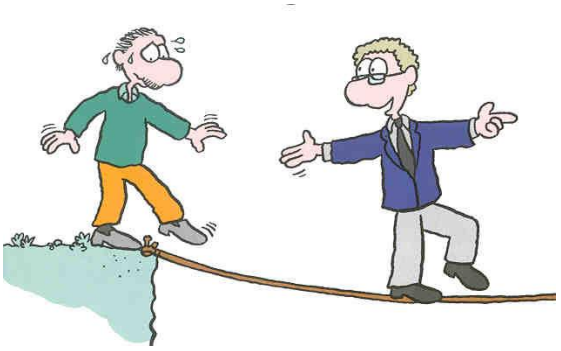
Im Seminar arbeiten wir zunächst einmal daran, diese Verhaltensstile bei mir selbst und bei anderen erkennen zu können. In einem weiteren Schritt ziehen wir daraus die Konsequenzen für unser Verhalten in den verschiedensten Situationen. Als methodisches Hilfsmittel nutzen wir dabei das Persolog/DISG-Persönlichkeits-Profil.

© by



Führungstechniken und Persönlichkeit

Übertragen wir die Erkenntnisse aus dem Modell auf das Verhalten von Mitarbeitern, so lassen sich folgende Differenzierungen festhalten:



- Der „dominante" Mitarbeiter neigt dazu, energisch, direkt und konkurrierend zu sein. Im Allgemeinen ist er mehr ein Individualist mit großer Ich-Stärke. Er mag schwierige Arbeiten, besonders Aufträge und „wichtige" Positionen. Er nimmt gern neue Aktivitäten in Angriff.
- Der „initiative" Mitarbeiter mag die Geselligkeit, ist unterhaltsam und sehr emotional. Er übernimmt spontan neue Aufgaben und tendiert dazu, eine informelle, ungezwungene Atmosphäre aufzubauen. Er übernimmt Tipps sehr schnell, bringt Anerkennung oft ohne Worte zum Ausdruck.
- Der „stetige" Mitarbeiter neigt dazu, zurückhaltend und gelassen zu sein. In der Regel denkt er Situationen durch, bevor er handelt. Er hat enge Beziehungen mit wenigen Kollegen.
- Der „gewissenhafte" Mitarbeiter neigt dazu, nach festgelegten Richtlinien zu arbeiten und mit großer Sorgfalt Arbeiten auszuführen, die Detailtreue und Genauigkeit erfordern.

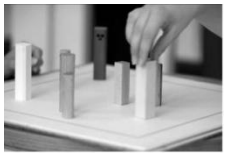
Wie gesagt: Unterschiedliche Mitarbeiter benötigen unterschiedliches Führungsverhalten (Führungstechniken und Führungsstile). Um Führungstechniken richtig anzuwenden, gehen wir in einem Seminar systematisch in drei Schritten vor:



1. Erkennen des eigenen Verhaltensstils und des Verhaltensstils des Mitarbeiters
2. Auswählen einer geeignet Führungstechnik (Fördern/Entwickeln, Motivieren, Coachen, Probleme lösen, Delegieren, Korrigieren, Entscheiden, Kommunizieren)
3. Anpassung der Führungstechnik an den Verhaltensstil des Mitarbeiters

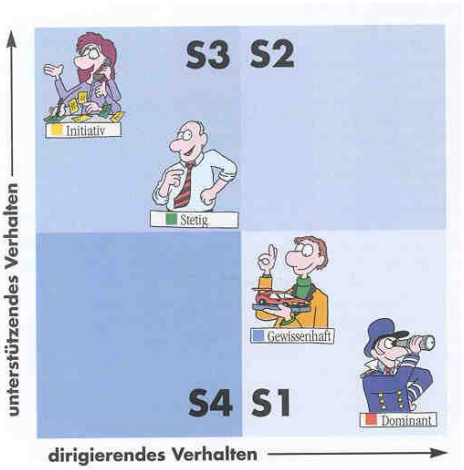
© by

GESSER BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Führungsstile und pers. Verhaltensstile

Menschen neigen dazu, bei Führungsstilen eine Haltung einzunehmen, die ihrem persönlichen Verhaltensstil entspricht. Dieses natürliche Verhalten kann entweder unterstützend oder dirigierend oder beides sein - und ist in vielen Situationen sogar effektiv. Andererseits kann je nach Situation und Person häufig ein ganz anderes Verhalten angebracht sein, das sich vom Eigenen gänzlich unterscheidet und relativ mühsam zu praktizieren wäre.



Ziel muss es also sein, auch die Führungsstile entsprechend flexibel einzusetzen. Kenneth Blanchard hat das auch als situatives Führen bezeichnet. Zitat: *„Ungleiche Wesen gleich zu behandeln ist nicht Gerechtigkeit, sonder Gleichmacherei."*

Welcher Führungsstil situativ angewandt werden sollte, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Zum einen ist die fachliche Kompetenz ein Kriterium, zum anderen das Engagement des Mitarbeiters. Darüber hinaus ist es erforderlich, meinen Führungsstil (was tue ich?) auch an den Verhaltensstil des Mitarbeiters individuell anzupassen (wie tue ich es?).

Gemeinsam mit den Führungskräften erarbeiten wir Anpassungsstrategien für die verschiedensten Führungssituationen. Dabei fügen wir die erarbeiteten

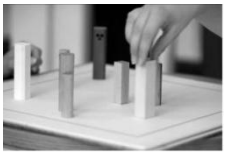
- Erkenntnisse aus dem Persolog/DISG-Persönlichkeits-Profil,
- Kenntnisse der Führungstechniken sowie
- Checklisten zu den Verhaltensstilen



zu einem schlüssigen Gesamtbild zusammen.

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Vorgehensweise und Methoden

Ich versteh nur, was ich seh!



Herbert Grönemeyer bringt mit zwei Verszeilen aus "Lied 7 - Ich versteh" unseren Trainings- und Coachingansatz auf den Punkt:

Es verläuft sich die Theorie - Sie kennt genau das Was und Wie,
Sie spricht nur, damit's sie gibt - Sie verfliegt sonst ins Nichts
Ich versteh, Ich versteh, Ich versteh nur, was ich seh

Alles wurde schon mal erlebt - Man denkt genau, wie alles geht
Und kennt auch jeden klugen Spruch - Jeden Kniff und jeden Dreh
Ich versteh, Ich versteh, Ich versteh nur, was ich erleb

Training - aus der Praxis, für die Praxis, in der Praxis.

Unsere Teilnehmer im Seminar sind aktiv: Gruppenarbeit, Partnerarbeiten und Übungen lassen sie effizient lernen und erleben. Das "Training am Arbeitsplatz" ist dabei das Bindeglied zwischen Theorie und Praxis, eine wertvolle Ergänzung und sichert nachhaltig den Transfer in die Praxis. Damit sind wir auch nah an den Wünschen der Geschäftsleitung: reduzierte Abwesenheit vom Arbeitsplatz und dadurch eine effiziente Durchführung:

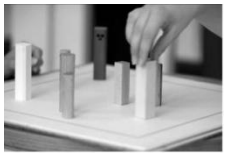
- So wenig Theorie wie nötig, so viel Praxis wie möglich (Ich versteh nur, was ich seh)
- Aufteilung des theoretischen Inputs in Kurzworkshop-Serien
- Einbezug des Wochenendes in die Planung der Veranstaltungen
- Nutzung alternativer/interaktiver Methoden der theoretischen Wissensvermittlung

Methodenvielfalt – Elemente im Intervalltraining

Die Rahmenbedingungen der einzelnen Häuser sind unterschiedlich, Mitarbeiter haben sehr differenziertes Vorwissen zu dem Thema, die Integration in den Führungskontext Ihres Hauses ist nicht vergleichbar mit anderen Unternehmen. Es gibt genug Gründe keine „Angebote von der Stange" zu wählen. In unseren Projekten zur Optimierung von Führungsverhalten sind meist intensive Vorgespräche notwendig, die dann ein detailliertes und differenziertes Angebot zur Folge haben. Dabei können folgende Elemente in das Konzept einfließen.

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Vorgehensweise und Methoden

Trainingsbedarfsermittlung (TBE)

Bei größeren Projekten empfiehlt sich häufig eine detaillierte Trainingsbedarfsermittlung, um ein effizientes, auf die Aufgabenstellung abgestimmtes und zielgruppengerechtes Vorgehen sicherzustellen. Darüber hinaus bringt eine intensive TBE Sparpotenziale bei der Ausgestaltung der Maßnahme, da nicht für jeden Teilnehmer dasselbe Maßnahmenbündel vorgesehen werden muss. Wir vermeiden damit zudem einen Gießkanneneffekt, der manche Teilnehmer eher ermüdet, da Inhalte schon mehrfach vermittelt wurden.

Individualität steht bei der Vermittlung der Inhalte im Vordergrund. Diesen Grundsatz haben wir bei der Auswahl der Methoden nachhaltig berücksichtigt. Einen besonderen Schwerpunkt hat dabei häufig das Individualcoaching, das von weiteren Maßnahmen flankiert wird.

Reduzierte Theorieinhalte – alternative Wege der Wissensvermittlung



Die Vermittlung der theoretischen Inhalte sollte weitestgehend reduziert werden. Bei der Erarbeitung der Inhalte wird stark der Eigeninitiative der Führungskräfte vertraut. So wird bei breit angelegten Entwicklungsmaßnahmen bereits in einer ersten Phase über wöchentlich versandte E-Mail-Newsletter Input in schriftlicher Form vermittelt. Die Lerninhalte werden so reduziert und fraktioniert an die Mitarbeiter weitergeleitet.

Die Bandbreite bei der Nutzung dieses Mediums reicht von der gezielten Wissensvermittlung bis hin zum Impulsgeber oder in der Umsetzungsphase als Beitrag zur Transfersicherung.

Seminar/Workshop/Training „Führung und Verhalten"

Umfang und Inhalte der Präsenzveranstaltungen legen wir individuell in Abhängigkeit vom Wissensstand der Mitarbeiter mit Ihnen fest. So wenig Abwesenheit vom Arbeitsplatz wie nötig, so viel Eigeninitiative wie möglich, das Ganze verbunden mit effektiven und modernen Methoden der Transfersicherung, kennzeichnen unsere individuellen Serminardesigns.

Planspiel

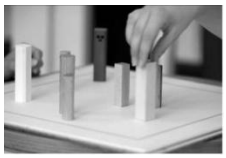


Im Planspiel werden in Kleingruppenarbeit die theoretischen Inhalte aus dem Seminar vertieft. Basis hierfür sind meist echte Kundenlegenden, die in praxisnahe Rollenübungen eingebracht werden. Das Feedback erfolgt unmittelbar und in mündlicher und schriftlicher Form. Die Dokumentation der Lern- und Handlungsfelder ist dann eine Basis für das Training am Arbeitsplatz.

In diesem Bereich setzen wir häufig Videotechnik ein, sodass jeder Teilnehmer einen Datenstick mit seiner Trainingssequenz zur weiteren Bearbeitung und Reflexion mit nach Hause nehmen kann.

© by

GESSER BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement

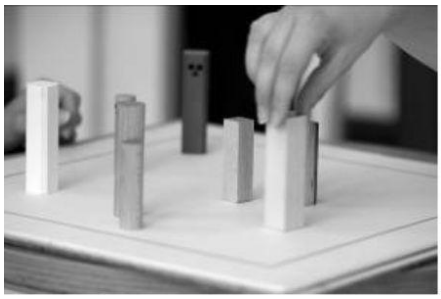


Vorgehensweise und Methoden

Trainings am Arbeitsplatz (TaA)

Wahrscheinlich die aufwendigste Form des Trainings, mit Sicherheit aber auch die Methode, die am ehesten Erfolg verspricht. Hier begleiten wir die Führungskraft unmittelbar in der Praxis: Gesprächsvorbereitung, Gesprächsdurchführung und Gesprächsnachbereitung stehen dabei im Mittelpunkt. Hier gilt keine Ausrede. Diese Form der Begleitung ist nicht gestellt, sondern Praxis pur. Direkt und unmittelbar in alltäglichen Situationen.

Individualcoaching



Coaching ist für uns eine ziel- und lösungsorientierte Begleitung bei beruflichen und persönlichen Fragestellungen. Steht beim Training eher ein gewünschtes Ergebnis im Vordergrund, so ist dies im Coaching mehr ein Veränderungsprozess, der professionell begleitet wird. "Hilfe zur Selbsthilfe" ist dabei der Ansatz, der für uns im Vordergrund steht, der Veränderungen durch Einsichtsfähigkeit und Selbstverantwortung bewirken kann. Als Coachs arbeiten wir aus einer fragenden Grundhaltung heraus und fördern auf diese Weise die Lösungskompetenz des Coachees.

Hilfe zur Selbsthilfe – Supervisionsgruppen/Gesprächskreise

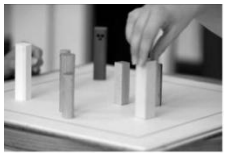


Nicht nur die Haltung des Coaches im Coaching ist von dieser Leitlinie geprägt. Im Rahmen der Maßnahme können die Teilnehmer über die Einrichtung von Supervisionsgruppen weitestgehend selbstständig Führungsthemen diskutieren und Lösungen erarbeiten.

In der Supervision geht es um eine Erweiterung der Handlungskompetenz im beruflichen Kontext, dass heißt die Auseinandersetzung mit Personen, mit Aufgaben und mit Institutionen. Ziel von Supervisionen ist es, zu mehr professioneller Sicherheit zu gelangen. Führungskräfte brauchen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Reflexionsmöglichkeiten (vor allem, da der berufliche Erfolg durch die Qualität des Umgangs mit anderen Menschen bestimmt wird).

Die Gruppen sollen sich schon zu Beginn der Maßnahme bilden. Zur Durchführung der Supervisionen/Gesprächsrunden erhalten die Teilnehmer Hilfestellung (durch Personalentwicklung oder GESSER). Ggf. sollten die ersten Gesprächsrunden anleitend moderiert werden. Im weiteren Verlauf sollen die Gesprächskreise sich selbstständig organisieren und von den Führungskräften durchgeführt werden.

© by



Vorgehensweise und Methoden

Lernpartnerschaften



Im Rahmen der Maßnahme werden die Teilnehmer aufgefordert, über die Supervisionen hinaus, Lernpartnerschaften zu bilden. Ziel ist es, im Verlauf der Maßnahme neben dem Coach auf einen weiteren „Vertrauten" zurückgreifen zu können, wenn Führungsthemen eine Reflexion erfordern. In den Supervisionsgruppen werden zu vorher vereinbarten Zeiten und Abständen bestimmte Themen diskutiert. Manche Themen bedürfen keines Aufschubs und müssen sofort besprochen werden. Darüber hinaus bietet die Diskretion eines „Vieraugengesprächs" andere Möglichkeiten im Vergleich zur Gruppendiskussion.

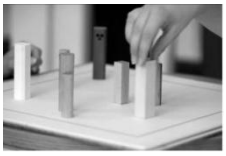
Themenfelder

Die Themen und Konzepte für Ihre Führungskräfteentwicklung werden vor dem Hintergrund Ihres Anforderungsprofils individuell konzipiert. Für Einzelmaßnahmen oder Impulsseminare sind folgende Themen möglich:

- Team- und Selbstmanagement für Führungskräfte
- Delegationen zielorientiert umsetzen
- Mitarbeiter Beurteilungs- und Fördergespräche dialogisch führen
- Emotional intelligent führen
- Projektarbeit für Führungskräfte
- Moderations- und Präsentationstechniken für Führungskräfte

© by

GESSER BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Medien

Lernwerkzeuge

Das Persolog/DISG-Persönlichkeits-Profil wird von uns als Analysewerkzeug und Erklärungsmodell eingesetzt, wenn Kommunikations- und Verhaltensthemen in Seminar und Training behandelt werden. Die Bandbreite reicht dabei vom „Themenschwerpunkt" mit Gruppenarbeiten und Detailanalysen des eigenen Verhaltens und das des Kommunikationspartners bis hin zu kurzen „Impulsgebern", eingebettet in den thematischen Kontext des Seminars.

Immer dann, wenn das Thema „Persönlichkeit und das daraus resultierende Verhalten" Auswirkungen auf die Bearbeitung des Themas und der Zielsetzung des Seminars hat, kann die Nutzung der Analysewerkzeuge sinnvoll sein.

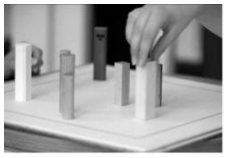
Abgestimmt auf den Themenschwerpunkt stehen dabei thematisch unterschiedlich aufbereitete Trainingsmaterialien und Analysewerkzeuge zur Verfügung. Bei der Erarbeitung des eigenen Verhaltensprofils reicht die Bandbreite vom Schnellcheck über das Verhaltens- und Persönlichkeits-Profil, bis hin zum Computer-Profil mit aufeinander abgestimmten Auswertungsstufen.



Dabei werden die Persönlichkeits-Profile je nach Bedarf um weitere auf den Praxiseinsatz abgestimmte Arbeitsmedien ergänzt.



© by



Begleitende Maßnahmen

"Die meisten Menschen wenden mehr Zeit und Kraft daran, um die Probleme herumzureden, als sie anzupacken.„
Henry Ford (1863-1947), amerik. Großindustrieller



"Wenn es nur eine einzige Wahrheit gäbe, könnte man nicht hundert Bilder über dasselbe Thema malen."
Pablo Picasso, spanischer Maler (1881 - 1973)

„Mitarbeiter können nur das tun, was man Ihnen gesagt hat. Nicht das, was man gedacht hat!"
unbekannt

Diese drei Zitate machen das Spannungsfeld deutlich, in dem sich Führungskräfte häufig wieder finden. Beim näheren Nachdenken machen sie auch deutlich, dass blinder Aktionismus in der Führungskräfteentwicklung schnell in der Wirkung verpufft.

Führungskräfte zum Handeln bewegen. Probleme offen ansprechen. Mitarbeiter beobachten, um Leistungen bewerten zu können. Hinhören im Dialog mit dem Mitarbeiter.

Diese Handlungsmaximen benötigen ein tragfähiges Fundament. Dazu gehört, dass sich die Entscheider im Unternehmen eingehend mit Werten und Orientierungen auseinandersetzen.

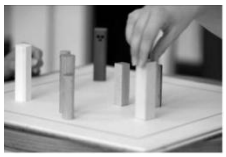
Wofür steht unser Unternehmen? Woran sollen sich Mitarbeiter und Führungskräfte im täglichen Umgang miteinander orientieren? Wo sind unsere Grenzen? Wie weit dürfen wir gehen? Wie sind die Beurteilungsgespräche organisiert? Wie bereite ich mich vor? Was wird dokumentiert? Wer bekommt welche Informationen? …

Diese wenigen Fragen zeigen, dass effektive Führungsarbeit auch eine dokumentierte Basis benötigt. Ein „Leitbild", „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit" und/oder eine „Prozessdokumentation für das Führungsgespräch" erleichtern die Führungsarbeit und geben Mitarbeitern und Führungskräften die für das Handeln notwendige Orientierung,

Gerade bei diesem Themenfeld ist Individualität angesagt. Jedes Unternehmen hat eine eigene Historie und eine eigene –teilweise seit Jahrzehnten geprägte- Führungskulur. Vor diesem Hintergrund gibt es keine Musterlösungen, die sich „eins zu eins" von anderen Unternehmen übernehmen lassen. Dabei muss das Rad allerdings nicht in jeder Facette neu erfunden werden. Im Rahmen von Workshops zur Erarbeitung dieser Konzepte bieten wir Ihnen „Best-Practice-Ansätze" aus der Praxis als Denkanstöße an. Mit dieser Mischung aus Individualität und Praxisorientierung erarbeiten Sie schnell und effizient für Sie passende Lösungen.

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Was mich qualifiziert?



Diese Frage werden Sie sich und auch mir mit Sicherheit stellen. Aus den Rückmeldungen meiner Kunden sind es vor allem folgende Aussagen, die meine Arbeit und die meiner Netzwerkpartner kennzeichnen:

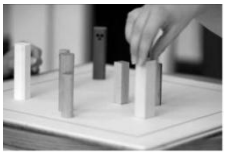
- Praktiker mit Stallgeruch
- Qualifiziertes und klares, nachvollziehbares Feedback im Training am Arbeitsplatz
- Systematisches und gleichzeitig emphatisches Vorgehen in der Trainings- und Coachingsituation

Diese Qualität basiert auf:

- Branchenkenntnisse: Seit 1974 in der Sparkassenorganisation tätig
- Ausbildung als Sparkassen-Betriebswirt
- Langjährige Erfahrungen als Kundenberater und Vertriebsführungskraft
- Seit 1993 erfolgreiche Durchführung von Vertriebs- und Führungskräftetrainings
- Qualifizierte Fachausbildung in den Bereichen Marketing und Vertriebstraining
- Qualifizierung als systemischer Business-Coach
- Seit 1990 intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „Führung"

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Preise

Tagessätze GESSER.biz (Analysetage, Trainings, Workshops, Seminare)

Umfang	Preis je Trainer-/ Beratertag
1. – 4. Tag	1.700 €
5. – 9. Tag	1.650 €
Ab dem 10. Tag	1.600 €
Abendveranstaltungen, Halbtagesworkshops, halbtägige Begleitungen am Arbeitsplatz	850 €
Telefontraining, Analysegespräche, Praxisbegleitungen, Coaching / pro Stunde	240 €

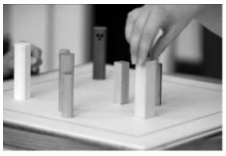
Nebenkosten GESSER.biz

Leistung	Preis
Materialkosten / ergänzende Teilnehmerunterlagen pro Seminar	Inklusivleistung ohne Berechnung
Konzeption und Dokumentation des Trainings	Inklusivleistung ohne Berechnung
Broschüren als Selbstlernmedien oder Teilnehmerunterlagen je Teilnehmer	Nach Beleg und Absprache
Fotoprotokolle Workshop und Seminar, je Veranstaltung	30 €
Fahrtkosten PKW je km	0,65 €
Hotelkosten	Nach Beleg
Übernachtungspauschale pro Tag außerhalb Hotels	100 €
Flug Economy Flex Tarife	Nach Beleg
Bahn 1. Klasse	Bahntarif nach Beleg

Alle Preise zzgl. 19% bzw. 7% MwSt., gültig ab 01.07.2023.

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement



Referenzen



Nachfolgend habe ich eine kleine Auswahl der Unternehmen aufgelistet, die ich in den letzten Jahren betreut haben. Eine komplette Referenzliste – auch zu anderen Themen – finden Sie in stets aktueller Form auf meinen Web-Seiten. Gerne nennen wir Ihnen auf Wunsch Rufnummer und Namen der direkten Ansprechpartner in den Unternehmen.

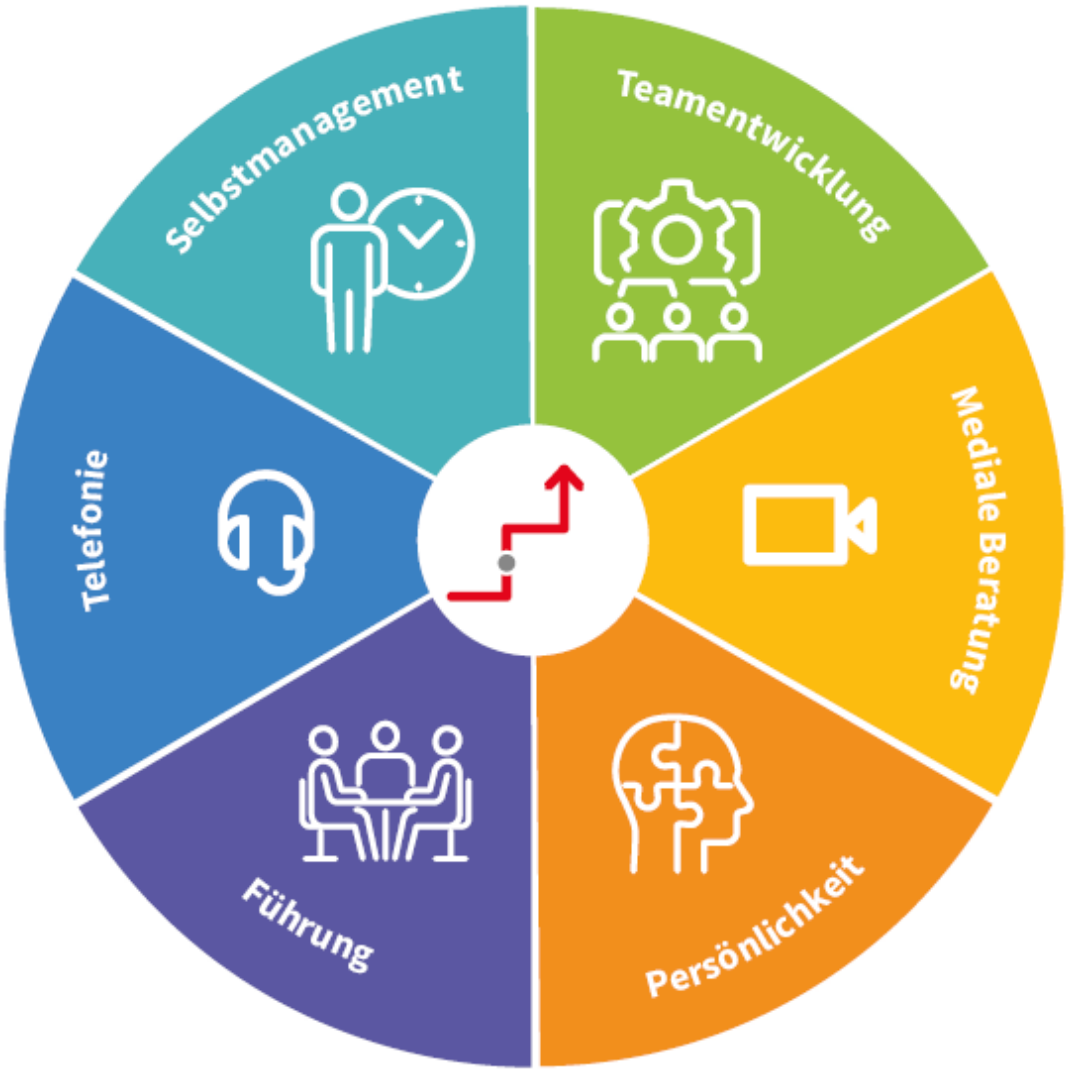
Fragen Sie mich!

Institute und Themen	
Sparkassenakademie Baden-Württemberg	Führungskräftecoaching, Umsetzungsmaßnahmen SSZ
Sparkassenakademie NRW	Führungskräftecoaching, Umsetzungsmaßnahmen SSZ
Sparkasse Gladbeck	Vertriebsoptimierung, Führungskräftecoaching, Umsetzungsmaßnahmen SSZ
Sparkasse Dinslaken	Vertriebstraining mit Führungskräftebegleitung
SaarLB	Vertriebstraining mit Führungskräftebegleitung
Förde Sparkasse vormals Sparkasse Kreis Plön	Coaching Vertriebsführungskräfte
Samsung Deutschland	Coaching Vertriebsführungskräfte
Randstad Zeitarbeit	Coaching Vertriebsführungskräfte
Toyota Deutschland	Coaching Vertriebsführungskräfte
Tectum	Coaching Vertriebsführungskräfte
Albis Capital München	Teambildung Führungsteam

© by

GESSER.BIZ
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement

Leistungsspektrum GESSER.biz



© by

Kontakt

Ich freue mich auf den Kontakt mit Ihnen.

Peter Gesser

GESSER.biz GmbH
Spezialist für mediale Kommunikation und Selbstmanagement

Peter Gesser
Lucas-Cranach-Str. 29
45768 Marl
+49 2365 518104
+49 172 2813368

peter.gesser@gesser.biz
www.gesser.biz | www.ganz-einfach.info



www.gesser.biz

VCF Peter Gesser

Um die Lesefreundlichkeit des Textes zu verbessern, wird an einigen Stellen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern ausschließlich die männliche Form verwendet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet also keine Wertung, sondern hat lediglich redaktionelle Gründe.

© by