25 Jahre

BRUCHMANN & GRAGE

Kompetenzen stärken.
Zusammenarbeit fördern.
Wandel gestalten.

Inhouse Seminarprogramm
zum Jubiläum

BRUCHMANN & GRAGE
PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Mathildenstr. 19
64285 Darmstadt

Fon: 06151 429 89 60
Fax: 06151 429 89 61

Mail: info[at]bruchmann-und-grage.de
Web: www.bruchmann-und-grage.de

Liebe Leserin,
Lieber Leser,

mit der vorliegenden Jubiläumsausgabe des Seminarprogramms feiern wir das 25-jährige Bestehen von Bruchmann & Grage.

Vor einem Vierteljahrhundert begann unsere Reise mit einer Vision, einer Handvoll Ideen und dem festen Glauben daran, etwas Besonderes zu schaffen. Heute blicken wir mit Freude und Stolz auf eine Erfolgsgeschichte zurück, die von Leidenschaft, Innovation und der engen Zusammenarbeit mit Personal- und Organisationsentwickler:innen geprägt ist.

Die Jubiläumsausgabe enthält einige neue Angebote; sie sind entsprechend gekennzeichnet. Wie auch in den vergangenen Jahren zielt unser Bildungsangebot darauf ab, Führungskräfte in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und die Kooperation sowohl in Teams als auch in der Organisation als ganzes konstruktiver zu gestalten.

Freundliche Grüße aus Darmstadt,

Christina Bruchmann & Thomas Grage

Wir bemühen uns, unsere Texte geschlechtsneutral zu formulieren.
In Ausnahmefällen wird aufgrund der besseren Lesbarkeit
das generische Maskulinum verwendet.

Stand: 07/2025

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Trainings und Seminare	5
Zufriedene Kunden	24
Unzufriedene Kunden	25
Wir über uns	26

Fragen des Formats

Übung macht die Meisterin - und den Meister!

Unsere Seminare sind sehr praktisch gestaltet und beinhalten einen hohen Übungsanteil, weshalb wir sie gerne als Trainings bezeichnen. Wie im Sportbereich vermitteln wir nicht nur Wissen, sondern trainieren die Fähigkeiten, um dieses Wissen anzuwenden und in die Tat umzusetzen.

Können geht über Kennen

Für uns ist es wichtiger, etwas zu können als nur darüber Bescheid zu wissen. Deshalb führen wir unsere Trainings in Präsenz und im 2+1-Format durch: ein Training besteht aus zwei Tagen im Block und einem Reflexionstag, der sich 6-8 Wochen später anschließt.

Auf diese Weise erhalten die Teilnehmenden einen Anreiz, das Gelernte in der Praxis anzuwenden, ihr Können unter Beweis zu stellen und die Möglichkeit, ihre Erfahrungen in der Umsetzung zu reflektieren.

Zum Kennenlernen bieten wir auf Anfrage 1-tägige Seminare im Schnupper-Format an.

Follow-Up im Online-Format: unter einer Voraussetzung

Die Durchführung des Follow-Up-Tags im Online-Format hat sich als erfolgreich erwiesen, da die Teilnehmenden sich bereits kennen und mit unserer Arbeitsweise vertraut sind. Es gibt jedoch eine wichtige Voraussetzung: Wir benötigen die volle Aufmerksamkeit der Teilnehmenden. Ohne diese ist die Zusammenarbeit, auch in der Gruppe, ineffektiv.

Trainings und Seminare

Für Führungskräfte

neu Wie schnell ist nichts passiert! – Führen mit Tatkraft und Empathie 6
Ein Programm zur Entwicklung von Führungskräften

Der Sprung ins kalte Wasser – Vom Teammitglied zur/zum Vorgesetzten 7

Dicke Luft im Team?! – Konfliktmanagement für Führungskräfte neu 8

Die Kunst, ein gutes Gespräch mit Mitarbeitenden zu führen 9

neu Frauen gehen in Führung – souverän, wirksam und gelassen! 10

Konstruktive Konfliktkultur© in Organisationen verankern 11

Kooperation aktiv managen – Teambuilding für Führungskräfte neu 12

Umgang mit Widerstand – Changemanagement für Führungskräfte 13

Für Mitarbeitende & Führungskräfte (auch gemischt hierarchisch)

Der Motivation auf der Spur – Sich selbst und Andere motivieren 14

Keine Angst vor Veränderung! – Den Wandel aktiv gestalten 15

Lateral führen – Kooperieren statt anweisen 16

neu Scheitern als Chance – Wie schieflaufen auch gut gehen kann 17

Umgang mit schwierigen Kund*innen – Strategien für weniger Stress und Ärger 18

Wer gut miteinander auskommen will, muss sich streiten! 19

Wie auf einem anderen Stern - Der „Planet Öffentliche Verwaltung" neu 20

Wie schnell ist nichts passiert!
Führen mit Tatkraft und Empathie

Ein Programm zur Entwicklung von Führungskräften

Das Führungskräfteprogramm „Wie schnell ist nichts passiert! – Führen mit Tatkraft und Empathie“ vermittelt angehenden Führungskräften die notwendigen Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, um Menschen erfolgreich zu führen.

Die Fortbildung umfasst insgesamt 11 Seminartage, die aus 3 dreitägigen Präsenzmodulen und einem zweitägigen Follow-Up bestehen. Die Module finden im Abstand von ca. 3 Monaten statt. Innerhalb des Programms befassen sich die Teilnehmenden mit folgenden Themen:

- Führung und Teammanagement (3 Tage)
- Kommunikation und Konflikt (3 Tage)
- Veränderungs- und Selbstmanagement (3 Tage)
- Reflexion und Vertiefung (2 Tage)

Zwischen den Modulen finden vor- und nachbereitende Selbstlerneinheiten im Online-Format statt. Auf Wunsch unterstützt ein begleitendes Einzel-Coaching den Transfer in die Praxis.

Nähere Informationen zum Programm „Wie schnell ist nichts passiert! – Führen mit Tatkraft und Empathie“ erhalten Sie unter Bruchmann-und-Grage.de/Fuehrungskraefteprogramm.

Ziele des Programms

- Stärkung von eigenverantwortlichem Denken und eigenständigem Handeln
- Förderung von Proaktivität und Handlungsbereitschaft
- Erweiterung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen
- Verbesserung kommunikativer Fähigkeiten (besonders: Konfliktfähigkeit)
- Ausbau des methodischen Repertoires im Umgang mit Teams / Gruppen

Zielgruppe

- Nachwuchs-Führungskräfte
- Mitarbeitende, die für eine Führungsaufgabe in Frage kommen
- Führungskräfte, die sich seit kurzem in Führungsposition befinden
- Führungskräfte, die ihren Führungsstil professionalisieren wollen

Besonderheit

- Das Programm wird auch offen angeboten.

Der Sprung ins kalte Wasser – Vom Teammitglied zur/zum Vorgesetzten

Wie Führungskräfte ihre Authentizität wahren und den Rollenwechsel gekonnt vollziehen.

Die Übernahme von Führungsaufgaben stellt angehende Führungskräfte vor eine Situation, die sich deutlich von den bisherigen Aufgaben unterscheidet. Nicht Sachbearbeitung auf hohem Niveau ist gefragt, sondern erfolgreiche Führung eines Teams zu gemeinsam vereinbarten Zielen.

Damit ist ein Rollenwechsel verbunden, der eine besondere Herausforderung für jene Mitarbeitende darstellt, die nun Chef:in ihrer KollegInnen sind. Einerseits sollen sie das Vertrauensverhältnis zu den ehemaligen Kolleg:innen erhalten und andererseits die neue Führungsrolle mit Kraft und Authentizität füllen.

Dieser Spagat gelingt um so besser, je erkennbarer die Nachwuchskraft eine deutliche Haltung und ein klares Rollenverständnis entwickelt hat.

Das Seminar unterstützt die Teilnehmenden dabei, die neue Führungsrolle zu entwickeln. Dazu reflektieren sie zunächst ihr bisheriges Führungsverständnis und erhalten Impulse für eine klare Zielvorstellung.

Auf diesem Hintergrund definieren sie ihre Führungsrolle neu und erfahren, wie sie sich im angesprochenen Spannungsfeld authentisch bewegen können. Sie üben, kritische Situationen zu meistern und erfahren, wie sie ihre Stärken optimal einsetzen.

Ziele und Nutzen

- Über einen authentischen Führungsstil verfügen
- stärker in der Führungsrolle
- höhere Akzeptanz bei Mitarbeitenden

Inhalte und Themen

- Funktion / Bedeutung von Führung
- Spannungsfeld Mitarbeiterführung
- Rollenwechsel und Rollenfindung
- Kommunikation + Gesprächsführung
- Umgang mit Konflikten

Zielgruppe

- Führungskräfte, die aus dem eigenen Team aufsteigen

Dicke Luft im Team?! – Konfliktmanagement für Führungskräfte

Wie Führungskräfte Konflikte unter Mitarbeitenden schlichten und ihr Potenzial produktiv nutzen.

Konflikte gehören zum Leben. Sie verweisen auf Vielfalt und Reichtum, auf Variationen im Denken und Fühlen, auf Fülle und Komplexität. Deshalb ist es klug, Konflikte nicht zu leugnen, sondern sie zu nutzen.

Konflikte wirken im besten Sinne produktiv, wenn sie frühzeitig und konstruktiv ausgetragen werden: unterschiedliche Sichtweisen werden deutlich, Widersprüche erkennbar, Realitäten klarer, Zusammenhänge verständlicher und Möglichkeiten offensichtlicher. Der konstruktive Umgang liefert nicht nur wertvolle Ideen, sondern auch Hinweise für Prozessverbesserungen im Arbeitsablauf.

Wie Führungskräfte Konflikte produktiv nutzen, ist Thema dieses Seminars. Es geht darum, das eigene Konfliktverhalten zu reflektieren und eine konstruktive Haltung als Führungskraft zu entwickeln. Dazu gehört, die Scheu gegenüber Konflikten zu verlieren, ihnen positiv zu begegnen und ihre Hintergründe zu erkennen.

Die Teilnehmenden analysieren Konflikte aus dem Berufsalltag und leiten Lösungen ab, die neben Erkenntnissen über optimalere Prozessabläufe auch zum entspannteren Umgang mit Konflikten führen. Auf diese Weise erweitern sie ihr Verhaltensrepertoire und eröffnen sich neue Spielräume für eine engagierte Mitarbeiterführung.

Ziele und Nutzen

- Konflikte anderer (nicht die eigenen) bearbeiten und moderieren
- mit Konflikten entspannter umgehen
- Unterschiede als produktive Quelle nutzen

Inhalte und Themen

- Ursachen von Konflikten im Team
- Analyse von Konflikthintergründen
- Methoden zur Gesprächsführung
- Konflikte als Katalysator für Prozessoptimierungen

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Führungskräftenachwuchs

Die Kunst, ein gutes Gespräch mit Mitarbeitenden zu führen

Wie Führungskräfte eine konstruktive Gesprächskultur im Jahresgespräch etablieren.

Mit der Einführung von Mitarbeiter:innengesprächen (MAG) versprechen sich Organisationen viele Vorteile: es entsteht mehr Vertrauen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, das Arbeitsklima verbessert sich, die Motivation wird gesteigert und das Leistungsbewusstsein wird durch Zielvereinbarungen gefördert.

In der Praxis bleiben die erhofften Effekte häufig hinter den Erwartungen zurück. Und das, obwohl alle Vorarbeiten ordentlich erledigt wurden: die Ziele und der Nutzen der MAG liegen schriftlich vor, die Teilnahme ist verbindlich, ein einheitlicher Gesprächsleitfaden ist formuliert und alle Beteiligten sind geschult. Und trotzdem kommt die Sache nicht so richtig ins Laufen: sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende sind wenig überzeugt von diesem Führungsinstrument. Woran liegt das? Dieser Frage gehen wir auf den Grund.

Im Seminar nehmen wir bisherige Erfahrungen auf, analysieren Misserfolge und ordnen das MAG als Führungsinstrument ein. Wir verdeutlichen dessen Sinn und Zweck und erläutern die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anwendung. Fragen zum Rollen- und Führungsverständnis werden ebenso behandelt wie der konstruktive Umgang mit Widerständen und Ängsten. Ideen zur Förderung der Motivation und Eigeninitiative runden das Seminar ab.

Ziele und Nutzen

- Mitarbeitergespräch richtig nutzen
- Vertrauen und maximale Offenheit
- Arbeitsziele effektiver erreichen

Inhalte und Themen

- Sinn und Zweck des MAG
- Voraussetzungen für die Anwendung
- Rollen- und Führungsverständnis
- Umgang mit Widerständen/ Ängsten
- Motivation und Eigeninitiative

Zielgruppe

- Führungskräfte, die Erfahrungen mit dem MAG gesammelt haben und dessen Anwendung professionalisieren wollen

Frauen gehen in Führung – souverän, wirksam und gelassen!

Wie weibliche Führungskräfte Herausforderungen sicher und selbstbewusst meistern.

Der Weg in eine Führungsposition ist für Frauen mit Irritationen, Vorurteilen, Abwertungen, Fallen verschiedenster Art, unsichtbaren Barrieren und überraschenden Bedrohungen versehen.

Weiblich zugeschriebene Stärken wie Empathie, Teamfähigkeit und Sorge für andere laufen Gefahr, unter die Räder zu kommen. Vor allem dann, wenn das Umfeld weiblichen Werten wenig Wertschätzung entgegenbringt, müssen Frauen mehr Hindernisse überwinden als Männer. Dabei stehen sie sich auch manchmal selbst im Weg.

Das Seminar bietet Raum und Zeit für Reflexion und ungestörten Austausch in einem geschützten Rahmen. Die Teilnehmerinnen befassen sich mit den spezifischen Herausforderungen, vor denen weibliche Führungskräfte stehen. Die Lösung für diese Probleme liegt nicht darin, ein aufgesetztes Reaktionsvermögen oder ein selbstsicheres Auftreten out-of-the-box zu entwickeln. Vielmehr ist es wichtig, an einer Haltung zu arbeiten, die einen selbstbewussten und authentisch weiblich geprägten Führungsstil widerspiegelt.

Ein wesentliches Seminarziel besteht darin, die emotionale Stärke von Frauen gezielt zu professionalisieren, ohne in Klischeefallen zu tappen.

Im Ergebnis steht ein Rollenbild, das sich gut anfühlt, Standing vermittelt und im Führungsalltag von allen Seiten ein Maximum an Vertrauen, Akzeptanz und Respekt erfährt.

Ziele und Nutzen

- Authentischen Führungsstil
- Rollensicherheit erwerben
- Professionell mit Emotionen umgehen
- Sich besser behaupten können
- Erfolge „gut verkaufen“

Inhalte und Themen

- Herausforderungen und Stolperfallen
- Wichtige Führungskompetenzen
- Besonderheiten der Führungsrolle
- Wege zu Akzeptanz und Respekt
- Selbstmarketing

Zielgruppe

- Frauen in Leitungspositionen, die ihre Führungsqualitäten entwickeln wollen

Hinweis

- Das Seminar führt Christina Bruchmann durch.

Konstruktive Konfliktkultur© in Organisationen verankern

Wie sich eine Konstruktive Konfliktkultur© mit einer intelligenten Strategie etabliert lässt.

Wer die Konfliktkultur einer Organisation verändern möchte, muss Geduld mitbringen und eine klare Vorstellung davon haben, wie die Kultur in Zukunft aussehen soll. Darüber hinaus ist es wichtig, die Auswirkungen der Kulturveränderung auf die gesamte Organisation und ihre Teilbereiche zu verstehen.

Ein erfolgreicher Kulturwandel erfordert eine Strategie, die alle Beschäftigten einbezieht und auch Skeptiker überzeugt. Außerdem sollten die potenziellen Chancen und Herausforderungen sorgfältig gegeneinander abgewogen werden, um eine fundierte Entscheidung zu treffen.

Im Seminar wird das Konzept der Konstruktiven Konfliktkultur© vorgestellt. Das praxiserprobte Strategiekonzept ist eine Art Fahrplan dar, um die interne Kooperation und Kommunikation in Organisationen umfassend und nachhaltig zu verbessern. Das Angebot richtet sich in erster Linie an Personal- und Organisationsentwickler:innen, die Konzepte zur Verbesserung der Konfliktkultur auf ihre Tragfähigkeit und Nachhaltigkeit prüfen möchten.

Das Seminar zielt darauf, eine konkrete Vorstellung von Konstruktiver Konfliktkultur© zu entwickeln, den Prozess der Kulturveränderung realistisch zu skizzieren und eine Kosten-Nutzen-Relation einzuschätzen. Dazu werden die relevanten Handlungsfelder und die notwendigen Bedingungen für ein erfolgreiches Projekt erörtert.

Ziele und Nutzen

- Nutzen einer Konstruktiven Konfliktkultur©
- Bedingungen und Erfordernisse erfolgreicher Durchführung
- Abschätzung von Aufwand und Folgen

Inhalte und Themen

- Kennzeichen einer Konfliktkultur©
- Voraussetzungen und Bedingungen
- Handlungsfelder und Fallstricke
- Organisatorische Veränderungen
- Steuerung und Kosten-Nutzen-Relation

Zielgruppe

- Personal- und Organisationsentwickler:innen, Berater:nnen

Format

- Seminar, 2 Tage im Block, Inhouse
- Das Seminar wird auch offen angeboten.

Kooperation aktiv managen – Teambuilding für Führungskräfte

Wie Führungskräfte ihr Team starkmachen und die interne Zusammenarbeit verbessern.

Für Produktivität und Kreativität ist eine effektive Zusammenarbeit im Team eine wesentliche Voraussetzung. Klare Ziele, offene Kommunikation und eindeutig definierte Rollen sind ebenso von grundlegender Bedeutung wie der Einsatz wirksamer Instrumente zur Förderung von Zusammenarbeit und teambildender Aktivitäten. Auf diesem Weg entsteht nicht nur ein Optimum an Arbeitszufriedenheit, sondern auch eine Kultur des gegenseitigen Respekts und Vertrauens.

Im Training erfahren die Teilnehmenden, wie sie einen gesteuerten Kooperationsprozess in ihrem Team einleiten können. Sie entwickeln praxisnahe Vorgehensweisen und lernen das methodische Rüstzeug kennen, das in der Anwendung zu einem stärkeren Miteinander und mehr Vertrauen im Team führt. Darüberhinaus befassen sich die Teilnehmenden mit den besonderen Herausforderungen, die auf persönlicher Ebene (Führungsverständnis, Führungsrolle) und sozialer Ebene (Widerstände, Konflikte) auftreten.

Da sich die Qualität der Beziehungen innerhalb des Teams im Umgang mit Konflikten zeigt, liegt ein wesentlicher Schwerpunkt des Seminars in der Vermittlung von Methoden zur konstruktiven Konfliktbewältigung. Sowohl sinnvolle Strategien und Vorgehensweisen als auch die notwendigen Methoden, um ein konsequentes konstruktives Denken und Handeln im Team zu erreichen, runden das Seminar ab.

Ziele und Nutzen

- Kooperationsprozess einleiten
- Gruppendynamik bewusst steuern
- Konstruktivere Zusammenarbeit
- Verbesserte teaminterne Kommunikation

Inhalte und Themen

- Kennzeichen guter Zusammenarbeit
- Strategien und Vorgehensweisen
- Umgang mit Emotionen
- Persönliche Herausforderungen
- Methoden der Konfliktbearbeitung

Zielgruppe

- Führungskräfte, die eine bessere Kooperation im Team erreichen wollen

Hinweis

- Eine gemischt hierarchische Zusammensetzung ist möglich.

Umgang mit Widerstand – Changemanagement für Führungskräfte

Wie Führungskräfte dieser Reaktionsform professionell begegnen.

Nichts ist beständiger als der Wandel; er fordert Flexibilität im Denken und die permanente Bereitschaft zur Veränderung. Es ist die Aufgabe von Führungskräften, auf die Veränderungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden einzuwirken, Akzeptanz zu schaffen und notwendige Prozesse in Gang zu setzen.

Veränderungen werden häufig von Widerständen und Ängsten begleitet, die sich sehr subtil äußern und deren Ursachen nicht spontan ersichtlich sind. Wenn die Blockaden andauern, entsteht eine Dynamik, die die Steuerung von Veränderungsprozessen erheblich erschwert. Führungskräfte, die die Psychologik dieser Dynamik kennen, sind eher in der Lage, Veränderungen erfolgreich zu gestalten.

Im Seminar geht es darum, das Phänomen "Widerstand gegen Veränderung" besser zu verstehen, um zukünftig souveräner mit dieser Form der Reaktion umzugehen. Gleichzeitig lernen die Teilnehmenden, Veränderungen so zu gestalten, dass möglichst wenig Widerstand entsteht.

Die Teilnehmenden üben den Umgang mit Widerständen und erweitern auf diese Weise das Spektrum ihres Durchsetzungsvermögens. Sie analysieren die Psychologik in Veränderungsprozessen und leiten daraus Richtlinien für ihre Führungsaufgabe ab. Im Ergebnis finden sie das richtige Maß zwischen Entschlossenheit und Nachgiebigkeit, um Widerständen angemessen zu begegnen.

Ziele und Nutzen

- Souveräner Umgang mit Widerständen
- Erfolg im Veränderungsprozess
- Höhere Akzeptanz bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden

Inhalte und Themen

- Wie funktionieren Veränderungen?
- Formen von Widerstand
- Hintergründe + Psychologik
- Umgang mit Ängsten
- Erfolgsfaktoren für Veränderung

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Fachkräfte, Team- oder Projektleitungen

Der Motivation auf der Spur – Sich selbst und Andere motivieren

Was Führungskräfte und Mitarbeitende für mehr Motivation tun können.

Motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage für den geschäftlichen Erfolg. Fragt sich nur: Woher kommt die Motivation? Was motiviert? Wie motiviert man sich? Kann man andere Menschen motivieren? Mehr Geld, gute Worte oder Durchhalteparolen rufen keine dauerhafte Motivation hervor. Bestenfalls mobilisieren sie kurzfristig Energien; mit echter Motivation hat das wenig zu tun.

Echte Motivation bedeutet, mit Engagement bei der Sache zu sein und eine gesunde Balance zwischen Spaß und Verpflichtung zu finden – und das jeden Tag aufs Neue. Motivation ist also kein Zustand, der einmalig herzustellen ist, sondern ein permanenter Prozess der Erneuerung.

Wie man diesen Prozess für sich selbst und andere anstoßen und aufrechterhalten kann, erfahren die Teilnehmenden im Seminar. Sie formulieren ihre Ziele, bringen sich stärker ein, fassen mehr Mut und gestalten ihr beruflichen Alltag aktiver.

Die Auseinandersetzung über das Warum und Weshalb des eigenen Handelns führt dazu, die Motive anderer besser zu verstehen. Bisherige Annahmen werden überprüft, Sichtweisen in Frage gestellt und Zusammenhänge neu bewertet. Dadurch entstehen neue Perspektiven, die Kraft und Stärke für den Arbeitsalltag geben.

Ziele und Nutzen

- Balance zwischen Spaß und Verpflichtung austarieren
- eigene Motivationslage klarer erkennen
- demotivierende Faktoren minimieren

Inhalte und Themen

- Motive: Gründe des Handels
- Selbst- und Fremdmotivation
- Hemmende & förderliche Faktoren
- Umgang mit Angst
- Strategien für eine dauerhafte Motivation

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Mitarbeitende

Hinweis

- Wir empfehlen eine gemischt hierarchische Zusammensetzung.

Keine Angst vor Veränderung! – Den Wandel aktiv gestalten

Wie Führungskräfte und Mitarbeitende neue Gestaltungsräume und mehr Sicherheit gewinnen.

Veränderungen bringen Neues, Unbekanntes und Ungewohntes mit sich. Das löst bei vielen Betroffenen Vorbehalte und Ängste aus. Das Hauptproblem ist aber nicht die Existenz der Ängste, sondern die Art und Weise, wie mit ihnen umgegangen wird.

In Veränderungsprozessen liegt die Herausforderung darin, sich mit alten, teils unbewussten Gewohnheiten auseinanderzusetzen, neue Denkweisen zuzulassen und ungewohnte Verhaltensweisen einzuüben. Das führt zur Neubewertung, die das Alte realistisch einschätzt und die Vorteile des Neuen in den Fokus rückt.

Das Seminar hilft den Teilnehmenden, mehr Sicherheit in einer unsicheren Veränderungssituation zu gewinnen und die Chancen, die in Veränderungen liegen, aktiv zu ergreifen. Neben Hinweisen zur positiven Gestaltung von Veränderungsprozessen liefert das Seminar auch praktisches Wissen über das Wesen von Veränderungen und Informationen über psychologische Wirkmechanismen.

Die zentralen Erfolgsfaktoren, die für das Gelingen von Veränderungsvorhaben entscheidend sind, werden ebenso behandelt wie der professionelle Umgang mit typischen Reaktionen wie z.B. Angst oder Widerstand. Strategien, um die eigene Motivation dauerhaft aufrecht zu erhalten, runden das Seminar ab.

Ziele und Nutzen

- Chancen/ Möglichkeiten erkennen
- Sicher mit Veränderungen umgehen
- Scheu vor Veränderung verlieren
- Eigene Wirkungsmöglichkeiten aktivieren

Inhalte und Themen

- Psychologie der Veränderung
- Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren
- Reaktionen + typische Verhaltensweisen
- Umgang mit Angst/ Widerständen
- konstruktive Bewältigungsstrategien

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Mitarbeitende
- Teams, Abteilungen

Hinweis

- Wir empfehlen eine gemischt hierarchische Zusammensetzung.

Lateral führen –
Kooperieren statt anweisen

Wie Team- oder Projektleitungen ihre Ziele trotz fehlender Weisungsbefugnis erreichen.

Kolleginnen und Kollegen ohne Vorgesetztenfunktion (d.h. lateral) zu führen, ist nicht einfach, da die direkte Weisungsbefugnis oder finanzielle Anreize als Steuerungssysteme entfallen.

Um die unterschiedlichen Interessen der Beteiligten dennoch tragfähig miteinander zu verbinden, ist Verständigung, Vertrauensbildung und Motivationsarbeit gefragt. Auf der persönlichen Ebene sind ausgeprägte Sozialkompetenzen, ein klares Rollenverständnis und ein hohes Maß an Konfliktlösefähigkeit notwendig.

In diesem Seminar erfahren die Teilnehmenden, wie sie ihre Rolle überzeugend ausfüllen, mehr Akzeptanz bei allen Beteiligten erreichen und ihr Durchsetzungsvermögen dauerhaft erhöhen.

Sie lernen, Erwartungen zielorientiert zu kommunizieren, Kritik respektvoll anzubringen und mit Widerständen konstruktiv umzugehen. Sie machen sich strukturbedingte Defizite bewusst und erfahren, wo die Grenzen der Führung ohne Vorgesetztenfunktion liegen.

Die Bearbeitung und Analyse ausgewählter Praxisfälle aus dem Berufsalltag der Teilnehmenden runden das Seminar ab.

Ziele und Nutzen

- Mehr Sicherheit + Rollenklarheit
- Souveräner Umgang mit Störungen
- Effizienteres Erreichen von Projektzielen

Inhalte und Themen

- Kennzeichen lateraler Führung
- Rollenbewusstheit + Rollenklarheit
- Gestaltung von Arbeitsbeziehungen
- Nicht verletzende Kommunikation
- Umgang mit Widerständen

Zielgruppe

- Team-, Fach- und Projektleiter:innen
- Mitarbeitende, die fachlich führen

Scheitern als Chance –
Wie schieflaufen auch gut gehen kann

Wie Führungskräfte und Mitarbeitende eine konstruktive Fehlerkultur schaffen.

Menschen, die etwas voran bringen, wissen, dass sie Fehler machen. Sie gestehen sich Fehler zu, weil sie verstanden haben, dass jeder Fehler nützlich ist. Denn woraus soll man lernen, wenn nicht aus ihnen? Fehler enthalten wichtige Informationen. Weil die meisten Menschen jedoch die unangenehme Erfahrung gemacht haben, dass Fehler hart bestraft werden, nutzen nur wenige diese wertvollen Informationen für eine positive Entwicklung.

Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern verzichtet auf Schuldzuweisungen, Rechtfertigungen und Angstmacherei. Er setzt auf eine Haltung, die nach Ursachen und Lösungen statt nach Schuldigen sucht. Erst durch eine wertfreie Fehleranalyse können Schwachstellen im System identifiziert und Maßnahmen eingeleitet werden, die Fehlentwicklungen zukünftig unwahrscheinlicher machen.

Im Seminar geht es darum, die entsprechende Haltung einzunehmen, Fehler professionell zu analysieren und daraus für die Zukunft zu lernen. Im Rahmen der Analyse betrachten die Teilnehmenden geschehene „Katastrophen“ näher, untersuchen, wie es dazu kommen konnte, gehen Fehlentwicklungen auf den Grund und entwickeln Strategien, um Schwachstellen dauerhaft zu beseitigen.

Das Seminar endet mit Anregungen und Hinweisen zur Kommunikation auf dem Weg zu einer konstruktiven Fehlerkultur.

Ziele und Nutzen

- Konstruktiver Umgang mit Fehlern
- Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen
- Fehler für Optimierungen nutzen
- Offener Fehlerkultur etablieren

Inhalte und Themen

- Fehler und Fehlentwicklungen
- Fehleranalyse + Ursachenforschung
- Interaktionen + soziale Dynamiken
- Kommunikative Herausforderungen
- Strategien zur Fehlervermeidung

Zielgruppe

- Führungskräfte
- Mitarbeitende
- Teams inkl. Vorgesetzte

Hinweis

- Wir empfehlen eine gemischt hierarchische Zusammensetzung.

Umgang mit schwierigen Kund*innen – Strategien für weniger Stress und Ärger

Wie man eine gesunde Haltung wahrt und die Kontrolle über sich und andere behält

Beratungsgespräche mit enttäuschten, unfreundlichen, gefrusteten, verärgerten oder sogar offen aggressiven Kundinnen und Kunden zu führen, ist eine große Herausforderung. Solch emotional aufgeladenen Situationen sind psychisch belastend und erfordern eine professionelle Haltung und einen souveränen Umgang, um langfristig gesund zu bleiben.

Einwände, Kritik, Beschwerden und Gefühlsregungen sind meist nachvollziehbar, wenn man sie objektiv betrachtet und die psychologischen Wirkungen von Aktion und Reaktion kennt. Trotzdem ist das Verhalten aufgebrachter Menschen oft konfliktträchtig und anstrengend. Es ist schwer, in solchen Situationen cool zu bleiben und angemessen zu reagieren. Sich aus der Fassung bringen zu lassen, schädigt nicht nur die Beziehung zum Kunden, sondern auch die eigene psychische Gesundheit.

Die beste Strategie ist, die Ruhe zu bewahren und die Kontrolle über die Situation zu behalten. Noch besser ist es, von Anfang an intelligente Strategien zur Prävention zu nutzen.

In diesem Seminar lernen die Teilnehmenden, wie sie Ärger, Frustration und Demotivation im Umgang mit schwierigen Kund:innen vermeiden. Sie erkennen typische Denk- und Verhaltensmuster und erfahren, wie sie Angriffen professionell begegnen, ihre konstruktive Haltung optimieren, präventive Maßnahmen anwenden und die Kontrolle in emotional aufgeladenen Situationen jederzeit behalten.

Ziele und Nutzen

- Stresssymptome reduzieren
- emotionales Gleichgewicht herstellen
- mentale Leistungsfähigkeit bewahren
- Krankheit/Burnout abwenden

Inhalte und Themen

- Was ist ein schwieriger Kunde?
- Reaktionsmuster und typische Verhaltensfehler
- Präventionsstrategien
- Konstruktive Gesprächsführung
- Mentale Selbstkontrolle

Zielgruppe

- Mitarbeitende, die im Kundenkontakt stehen und mit schwierigen, anstrengenden oder frustrierenden Situationen konfrontiert sind

Wer gut miteinander auskommen will, muss sich streiten!

Wie man Auseinandersetzungen führt ohne dem Gegenüber auf die Füße zu treten.

Verschiedene Ansichten machen das Leben spannend. Das heißt aber auch: unangenehme Dinge ansprechen und Konflikten nicht aus dem Weg gehen. Wer Gefühle zurückhält und Ärger ständig runterschluckt, gibt seiner Umwelt keine Chance zu reagieren und wird am Ende krank. Darum: lieber rechtzeitig Dampf ablassen, als ständig unter Druck stehen. Aber wie geht das, ohne dem Anderen auf die Füße zu treten?

Viele Menschen tragen Konflikte nicht aus, weil sie nicht wissen, wie das geht. Sie befürchten, dass eine Meinungsverschiedenheit in einen Konflikt ausartet. Konflikte eskalieren aber nur, wenn sie destruktiv ausgetragen werden.

Im Seminar trainieren die Teilnehmenden den konstruktiven Umgang mit Konflikten. In abwechslungsreichen Übungen erfahren sie, Konflikte als etwas Normales zu begreifen und ihnen positiv zu begegnen. Anhand von Beispielen aus dem Berufsleben analysieren sie Konfliktursachen und -hintergründe. Daraus leiten sie konkrete Lösungen ab, die zu klaren Regelungen und besseren Arbeitsabläufen führen.

Die Teilnehmenden lernen, Konflikte frühzeitig anzusprechen und üben eine Gesprächsform ein, die es ermöglicht, das Problem zu greifen und zügig Lösungen zu finden.

Ziele und Nutzen

- Konfliktpotenziale nutzen
- Erweitertes Verhaltensrepertoire im Umgang mit Konflikten
- Sicherheit in Konfliktsituationen

Inhalte und Themen

- Konflikte und deren Ursachen
- Verlauf + Dynamik von Konflikten
- De- vs. konstruktiver Umgang
- Methode der Konfliktanalyse
- Konstruktive Kommunikation

Zielgruppe

- Führungskräfte und Mitarbeitende, die ihre Konfliktlösekompetenz ausbauen wollen

Besonderheit

- Wir empfehlen eine gemischt hierarchische Zusammensetzung.

Wie auf einem anderen Stern – Der „Planet Öffentliche Verwaltung"

Wie es gelingt, sich in der öffentlichen Verwaltung einzufinden – und bleiben zu wollen!

Viele Quereinsteiger:innen fühlen sich in der öffentlichen Verwaltung häufig wie ein Alien, das auf einem fremden Planeten gelandet ist: Einiges ist fremd und verwirrend, manches erscheint sehr unlogisch.

Die Neulinge treffen auf Sitten und Gebräuche, die ihnen völlig rätselhaft sind, auf ungewohnte Verhaltens- und Arbeitsweisen und auf jede Menge unverständliche Regeln. Besonders irritierend dabei ist, dass die Bewohner:innen des Planeten alles für völlig normal, selbsterklärend und logisch halten.

In diesem Workshop erkunden wir den „Planeten öffentliche Verwaltung" und finden Antworten auf die Frage, warum die Verwaltung so tickt wie sie tickt. Er liefert nicht nur erhellende Erkenntnisse zu Aufgaben und grundlegenden Strukturen in der Verwaltung, sondern betrachtet auch deren Wirkungen auf die Verhaltens- und Arbeitsweisen eines jeden Verwaltungsmitarbeitenden. Vor allem geht es aber um das Thema, wie gegenseitige Verständigung und Kommunikation unter den gegebenen Bedingungen gelingen kann.

Denn wie überall in der Fremde sind Kommunikation und Verständigung die grundlegenden Voraussetzungen, um auf einem unbekannten Planeten seinen Platz zu finden und sich vielleicht irgendwann sogar heimisch zu fühlen.

Ziele und Nutzen

- Klarere Verortung in der Verwaltung
- Bessere Orientierung
- Mehr Identifikation + Motivation
- Stärkere Bindung an die Verwaltung

Inhalte und Themen

- Sinn und Zweck öffentl. Verwaltung
- Verwaltungsdenken und - handeln
- Schwierigkeiten und Irritationen
- Konstruktive Kommunikation

Zielgruppe

- Quereinsteiger:innen, die seit mindestens einem halben Jahr in der Verwaltung arbeiten

Hinweis

- In diesem Workshop geht es nicht um Dienstwege, Organigramme oder Zuständigkeiten.

Zufriedene Kunden

Zufriedene Kunden sind der beste Beweis für eine erfolgreiche Arbeit. Und viele sind uns seit Jahren treu.

Unternehmen

- ALSTOM Power Systems GmbH, Mannheim
- Bosch Thermotechnik GmbH, Wetzlar
- COPiTOS GmbH, Frankfurt
- Lc² LIVING FACILITIES GmbH, Frankfurt
- Merck KGaA, Darmstadt
- s.Oliver Bernd Freier GmbH & Co. KG, Rottendorf
- Sana Klinikum Offenbach GmbH
- Sanitätshaus Klein, Darmstadt
- Schwab Versand GmbH, Hanau
- Woco Industrietechnik GmbH, Bad Soden-Salmünster

Öffentliche Verwaltung

- Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, Wiesbaden
- LK Darmstadt-Dieburg
- LK Main-Kinzig-Kreis
- Neckar-Odenwaldkreis
- LK Offenbach
- Wetteraukreis
- Polizei im Land Hessen
- RP Darmstadt, RP Giessen
- Stadt Stuttgart, Stadt Bad Homburg v. d. Höhe, Stadt Bremerhaven, Stadt Darmstadt, Stadt Hanau, Stadt Heidelberg, Stadt Konstanz, Stadt Offenbach, Stadt Osnabrück, Stadt Pfungstadt

Einrichtungen der öffentlichen Hand

- Hessisches Staatsarchiv, Marburg
- Haus Waldeck Seniorenzentrum, Griesheim
- Hochschule Rhein-Main, Wiesbaden
- Staatstheater Darmstadt
- Technische Hochschule Mittelhessen, Giessen

Mehr unter Bruchmann-und-Grage.de/Referenzen

Unzufriedene Kunden

Zugegeben – auch wir haben schon Kunden verloren.
Im folgenden mögliche Gründe zum seltenen Ereignis.

Erfolg unerwünscht

Wenn Gespräche oder die Zusammenarbeit zeigen, dass der Kunde eigentlich ganz zufrieden ist und eine Veränderung nicht wirklich anstrebt, möchten wir diese Zufriedenheit nicht stören.

Qualität unerwünscht

Von Ausnahmen abgesehen brauchen Veränderungen Zeit. Wer auch mit Schnellschüssen zufrieden ist, wird mit uns kaum richtig froh.

Ankunft unerwünscht

Wenn der Kunde das Wörtchen "irgendwann" liebt, schwindet die Aussicht auf Erfolg. Denn wer lieber nicht startet, weil er Angst vor dem Zieldurchlauf hat, braucht unsere Unterstützung nicht.

Zusammensetzung unerwünscht

Ohne Vertrauen geht nichts. Auch kein Streitgespräch, das das Problem auf den Punkt bringt. Also würden wir bei fehlender Seelenverwandtschaft einander allzu fremd bleiben.

Verständnis unerwünscht

Wer lieber moralisiert als versteht, darf dies getrost. Wir finden es schöner, jemandem in die Augen zu blicken als in seine Zeugnisse. Unsere Konzepte sind Angebote, keine Pflichtenhefte.

Kundenbeziehungen setzen wir nicht leichtfertig aufs Spiel. Aber gerade weil Harmoniesucht nicht unser Ding ist, wecken wir auch Begeisterung.

Christina Bruchmann

Geschäftsführerin

Ausbildung

- Industriekauffrau, Merck KGaA
- Diplom-Sozialpädagogin, FH Darmstadt
- Konflikttrainerin und -beraterin

Tätigkeiten

- Industriekauffrau, Fa. Merck KGaA
- Modellprojekt "Konstruktive Konfliktbearbeitung und Mediation", Offenbach
- Kreisjugendpflegerin (Main-Kinzig-Kreis)
- Konflikttrainerin

Schwerpunkte

- Kommunikations- und Konflikttrainings
- Konfliktcoaching
- Teamcoaching / Teamentwicklung
- Supervision / Moderation

Thomas Grage

Geschäftsführer

Ausbildung

- Dipl.-Psychologe (Arbeit & Organisation), TU Darmstadt
- Heilpraktiker (Psychotherapie)

Tätigkeiten

- Leitung der Tagesklinik, Wetzlar
- Geschäftsleitung Archimedes - GmbH für psychotherapeutische Projektförderung
- Begutachtung von Kraftfahrern, V.I.A. Wetzlar
- Organisationspsychologischer Berater

Schwerpunkte

- Führungskräftetraining
- Führungskräfte-Coaching
- Umsetzung von Veränderungsprozessen
- Entwicklung PE- und OE-Konzepte

BRUCHMANN & GRAGE
Personal- und Organisationsentwicklung
Mathildenstr. 19
64285 Darmstadt

Fon: 06151 429 89 60
Fax: 06151 429 89 61

Mail: info[at]bruchmann-und-grage.de
Web: www.bruchmann-und-grage.de