



Lautracher Führungs-Update

Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte

F

Führen ist wie Hausarbeit: Man bemerkt sie in der Regel erst, wenn sie einmal nicht getan wurde. Außerdem handelt es sich nicht um eine einmalige Heldentat, sondern um eine Daueraufgabe, deshalb wird Führung kaum wahrgenommen und damit auch selten belohnt. (nach Fritz B. Simon)

Was der bekannte Organisationsberater Fritz B. Simon hier pointiert beschreibt, trifft die Situation vieler Führungskräfte, die im mittleren Management tätig sind. Sie stehen ebenso wenig auf der großen Bühne der Hauptversammlungen und Pressekonferenzen wie auf dem Grün der Golfplätze, wo spektakuläre Geschäfte diskret angebahnt werden. Ihr Arbeitsplatz ist stattdessen die eigene Abteilung, das Kundenmeeting oder das Projektteam, wo sie tagtäglich und meist unspektakulär dafür sorgen, dass die Organisation funktioniert.

Führungskräfte der mittleren Ebene realisieren überwiegend vorgegebene Ziele; sie organisieren deren Umsetzung, delegieren Aufgaben, optimieren Prozesse, treffen Entscheidungen, kontrollieren Fortschritte, unterstützen Mitarbeiter in ihrer Entwicklung und krepeln nicht selten selbst operativ die Ärmel hoch. Sie sind im besten Sinne »Handwerker«, die mit ihrem Wissen und Können, vor allem aber mit ihrer Berufs- und Lebenserfahrung einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg ihres Unternehmens leisten.

Fragt man diese Menschen nach ihrem Weg in die Führungsrolle, erhält man immer wieder die Antwort: »Ich habe meine Karriere keineswegs systematisch geplant, sondern wollte als Fachspezialist einfach mein Bestes geben. Irgendwann wurde ich dann gefragt, ob ich mir

vorstellen könnte, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ich habe ‚Ja‘ gesagt und bin dann allmählich durch ‚learning by doing‘ in die Rolle hineingewachsen.«

Diese Rolle ist anspruchsvoll: Da ist zum einen die große Nähe zum operativen Alltagsgeschäft und damit verbunden die verführerische Einladung, ständig in die Montur des Fachexperten oder Krisenmanagers zu schlüpfen und mehr zu reagieren als zu agieren. Gleichzeitig gehört zu dieser Rolle aber fast immer die Aufgabe, andere Menschen (nicht selten mehr als zehn Mitarbeiter) unmittelbar zu führen und dabei ihrer Individualität gerecht zu werden, sich für jeden Einzelnen Zeit zu nehmen, Demotivation zu erkennen und Motivation zu fördern. Und schließlich dürfen auch Führungskräfte der mittleren Ebene bei aller pragmatischen Gegenwartsorientierung die Zukunft nicht aus dem Blick verlieren: Sie sind angehalten, auch strategisch zu arbeiten und ihre eigene Organisationseinheit entsprechend der Erfordernisse des Gesamtsystems kontinuierlich weiterzuentwickeln.

All das kostet Kraft, und es ist nicht immer leicht, im Dickicht der vielfältigen und teils schnell wechselnden Anforderungen den Überblick zu behalten. Es braucht von Zeit zu Zeit Freiräume, um innezuhalten, den eigenen Standort zu bestimmen und sich gegebenenfalls neu zu orientieren. Genau hier möchte das Lautracher Führungs-Update ansetzen.

Mit diesem zweiteiligen Seminar sprechen wir Menschen an, die schon einige Jahre im mittleren Management tätig sind. Diese Führungskräfte realisieren mit ihren Teams die strategischen Ziele ihres Unternehmens und sind in der Regel stark in die operative Arbeit eingebunden. Zugleich stehen sie vor der Herausforderung, die eigene Organisationseinheit ständig an neue Anforderungen anzupassen. Schließlich tragen sie als Bereichs-, Abteilungs- oder Teamleiter:in die Verantwortung für eine größere Zahl von Mitarbeitenden, die sie für Ziele, Aufgaben oder Veränderungen gewinnen und in deren Umsetzung begleiten müssen. Wer diesen vielfältigen Aufgaben dauerhaft gerecht werden möchte, muss »up to date« bleiben.

Neben der kontinuierlichen fachlichen Weiterbildung geht es vor allem darum, das eigene Instrumentarium in der Menschen- und Organisationsführung immer wieder auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls zu erweitern. Denn bei aller Erfahrung und Routine: Die gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen, angefangen beim demografischen Wandel bis hin zur Digitalisierung erfordern innovative, agile Führungskonzepte. Last but not least darf nicht vergessen werden: Auch Führungskräfte sind und bleiben Menschen. Gerade im mittleren Lebensalter stellen viele von ihnen verstärkt die Sinnfrage, reflektieren ihre persönliche Motivation und möchten bewusst entscheiden, wofür sie ihre Lebensenergie einsetzen.

Genau hier setzt das Lautracher Führungs-Update an. Wir laden Sie ein, eine persönliche Standortbestimmung vorzunehmen, Ihr Wissen aufzufrischen, neue Impulse für den Führungsalltag aufzunehmen und Ihre Fertigkeiten in der Team- und Menschenführung zu trainieren. Wir bieten Ihnen, unterstützt durch das einmalige Ambiente von Schloss Lautrach, einen geschützten Raum zur individuellen Reflexion, zum vertraulichen Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften, die ähnliche Herausforderungen zu meistern haben, und zur kollegialen Beratung Ihrer aktuellen Praxisfälle.

- Sie führen mit Ihrem Trainer vor dem ersten Modul ein ca. 30-minütiges Onboarding-Gespräch und klären Ihre Anliegen für das Seminar.
- Im ersten Seminarmodul geht es um eine zukunftsfähige Rollengestaltung als Führungskraft und zugleich um Ihre individuelle Entwicklung hin zu einer reifen Führungspersönlichkeit.
- Ein ca. dreistündiges Live Online-Praxisforum zwischen den Präsenzmodulen dient der Umsetzungsbegleitung sowie der kollegialen Praxisfallbearbeitung.
- Im zweiten Seminarmodul beschäftigen wir uns mit aktuellen Ansätzen in der Menschen- und Teamführung, mit der Bearbeitung Ihrer Herausforderungen und Konfliktsituationen im Führungsalltag sowie mit den Möglichkeiten und Grenzen einer konstruktiven Einflussnahme in der eigenen Organisation.

Unser Führungsleitbild

Nach unserer Überzeugung ist Führung kein Selbstzweck, sondern eine Dienstleistungsfunktion, die dafür sorgt, dass eine Organisation lebendig und produktiv bleibt. Sie unterstützt den Kommunikations- und Beziehungsfluss zwischen allen relevanten Akteuren (z.B. Eigentümer:innen, Mitarbeitende, Kundschaft) und versucht sicherzustellen, dass die Organisation keinen ihrer internen und externen Partner:innen verliert. Eine weitere Funktion von Führung besteht darin, Komplexität und Unsicherheit zu bearbeiten. Eine Organisation ist nur dann überlebensfähig, wenn sie die richtigen Entscheidungen trifft und notwendige Veränderungen rechtzeitig umsetzt.

Deshalb hat Führung die Aufgabe, beständig über eine wünschenswerte Zukunft des Unternehmens nachzudenken, geeignete Visionen und Ziele zu formulieren und die Aktivitäten der Organisation daraufhin auszurichten. Das bedeutet, Prioritäten zu setzen, überkommene Routinen, Strukturen und Prozesse auf ihre Zukunftstauglichkeit hin zu befragen und sie gegebenenfalls zu verändern. Es bedeutet aber auch, die Menschen, die in der Organisation arbeiten, für den eingeschlagenen Weg zu gewinnen und in ihrer Entwicklung so zu unterstützen, dass sie diesen Weg erfolgreich gehen können.

Das Lautracher Führungsleitbild versucht, dieser Funktion von Führung und den daraus abgeleiteten Führungsaufgaben ebenso gerecht zu werden wie den oben skizzierten menschlichen Grundbedürfnissen. Wir erkennen in der Arbeit von Führungskräften eine mitunter spannungsreiche Polarität, die versucht, die Anforderungen der Organisation mit den Bedürfnissen der Menschen zu verbinden, die sie prägen. Dementsprechend stellen wir unsere Arbeit in der Führungskräfteentwicklung unter das Motto »Harter Geist und Weiches Herz« (Sophie Scholl).

Wir möchten Führungskräfte ausbilden, die mit »hartem Geist« und wachem Verstand analysieren, was jetzt erforderlich ist, um die Organisation lebensfähig zu erhalten und zukunftsfähig zu machen, die in der Sache klar und konsequent sind, die an sich selbst und andere hohe Leistungserwartungen richten, die notwendige Veränderungen vorantreiben und sich letztlich an Ergebnissen messen lassen, die bei aller notwendigen Fokussierung auf das Ganze und auf wirtschaftlichen Erfolg stets mit einem »weichen Herz« den einzelnen Menschen im Blick behalten, die seine Würde, seinen Eigenwert und seine Individualität achten und wertschätzen, die sich Zeit für personale Begegnungen nehmen, die Sinn stiften und Mitarbeiter aktiv in ihrer Entwicklung unterstützen, indem sie deren Stärken erkennen und sie dementsprechend fordern und fördern.

Wir fühlen uns dem deutschen Grundgesetz und einem Menschenbild verpflichtet, das den Menschen in seiner Individual- und Sozialnatur, in seiner Würde, Freiheit und Verantwortung ernst nimmt. Deshalb vermitteln wir Orientierung, aber keine starre Doktrin. Wir unterstützen die Teilnehmenden unserer Führungsseminare, in ihrem persönlichen Entwicklungsprozess voranzukommen und als Führungspersönlichkeiten zu reifen, damit sie ihr eigenes Führungsleitbild entwickeln, vertiefen und schließlich leben können.



**DAS Führungs-
seminar für
das mittlere
Management!**

Nutzen

Sie gewinnen Klarheit über Ihre Motivation, Ihre Handlungsmaximen und Ihre Vision als Führungskraft. Sie erhalten wertvolle Impulse für Ihre persönliche Weiterentwicklung als reife, erfahrene Führungspersönlichkeit. Sie aktualisieren Ihr Handwerkszeug für die tägliche Führungspraxis. Sie lernen Führungskräfte aus anderen Unternehmen und Branchen kennen und profitieren von deren Erfahrungsschatz.

Format

Vor dem Seminarstart findet ein virtuelles Kennenlerngespräch mit dem Trainer statt (individuelle Terminvereinbarung). Darin werden die spezielle Führungssituation und das Anliegen des Teilnehmenden besprochen (ca. 30 Minuten).

Nach dem Präsenzmodul 1 wird eine Praxisbegleitung in einem Live Online-Forum für die Seminargruppe durchgeführt:

- Umsetzungsbegleitung
- Kollegiale Praxisfallberatung
- Feedback

Dauer des Live Online-Praxisforums: ca. 3,5 Stunden

Der Termin wird zwischen dem Seminarleiter und den Teilnehmenden im Seminar gemeinsam vereinbart.

Trainingsgliederung

Virtuelles Kennenlernen	30 Minuten
Teil I: Die reife Führungspersönlichkeit	2 Tage
Praxistransfer in einem Live-Online-Forum	3,5 Stunden
Teil II: Die wirksame Führungspersönlichkeit	2 Tage



DAS Führungsseminar für das mittlere Management!

Zielgruppe

Wir wenden uns mit diesem Seminarangebot an Menschen, die seit ca. fünf Jahren disziplinarische oder fachliche Führungsverantwortung tragen und in einer Funktion des mittleren Managements tätig sind (z.B. Abteilungsleiter:in, Projektleiter:in).

Um einen vertrauensvollen und intensiven Austausch in der Gruppe zu gewährleisten, ist der Teilnehmendenkreis je Durchführung auf 10 Personen beschränkt.

Zielsetzung

Wir laden Sie ein, für einige Tage aus dem operativen Alltagsfluss auszusteigen und (wieder einmal) eine bewusste Standortbestimmung vorzunehmen – als Führungskraft und als Mensch.

Sie stabilisieren das Fundament, auf dem Ihre Arbeit als Führungskraft ruht, indem Sie über Ihre persönlichen Werte und Motive, Grundhaltungen und Überzeugungen, aber auch über Ihre Handlungsmuster und Gewohnheiten des Führungsalltags nachdenken.

Sie öffnen Ihren Werkzeugkoffer für die tägliche Führungsarbeit und prüfen, welche Tools noch up to date sind und wo sich deren Wirksamkeit durch gezieltes Nachschärfen und Feinjustieren verbessern lässt.

Sie frischen Ihr Wissen über die Grundlagen wirksamer Führung auf. Sie erhalten durch den Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften sowie mit dem Trainer neue Impulse für Ihren Führungsalltag und haben darüber hinaus Gelegenheit, Ihre Fertigkeiten im Bereich der Führungskommunikation durch praktische Übungen weiterzuentwickeln. Sie erhalten konstruktives Feedback zu Ihrer Wirkung auf andere Menschen und können einen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild vornehmen.

Weiterhin laden wir Sie ein, aktuelle Herausforderungen als Führungskraft (z.B. Konfliktsituationen) ins Seminar einzubringen und im Rahmen einer kollegialen Fallberatung neue Ideen für deren Bewältigung zu entwickeln.

Last but not least bietet Ihnen dieses Seminar eine gute Gelegenheit, interessante Menschen kennenzulernen, die als Führungskräfte ähnliche Herausforderungen zu meistern haben. So kann ein Netzwerk entstehen, das Ihnen über die Dauer des Seminars hinaus wertvollen Erfahrungsaustausch ermöglicht.

Die einzelnen Seminarbausteine

Teil I: Die reife Führungspersönlichkeit

Im ersten Seminarbaustein werfen wir zunächst einen Blick auf die Rolle als Führungskraft. Wir fragen systemisch nach der Funktion von Führung in einer Organisation und leiten daraus die täglichen Kernaufgaben und Anforderungen an Führungskräfte ab.

Auf der Basis dieser ersten Klärung richten wir anschließend den Fokus auf uns selbst und reflektieren das Fundament, auf dem nicht nur unsere tägliche Arbeit im Unternehmen, sondern letztlich unsere gesamte Lebensführung ruht: unsere Persönlichkeit mit ihren Potenzialen und Handicaps, unsere Werte und Überzeugungen, unser Wissen und unsere Lebenserfahrung und schließlich unser Welt- und Menschenbild. Das theoretische Fundament für diese Auseinandersetzung bilden unter anderem ein Instrument zur differenzierten Wahrnehmung und Einschätzung von Persönlichkeitsstrukturen (Komplementäre Einschätzungshilfen© nach Dr. Walter Eberle) sowie das Konzept der vier existenziellen Grundmotivationen nach Prof. Dr. med. Dr. phil. Alfried Längle als Unterstützung, um uns selbst und andere Menschen, insbesondere unsere Mitarbeitenden besser zu verstehen, eine Langzeitstudie des Gallup-Instituts, die Antworten auf die Frage gibt, was Führungskräfte tun können und sollen, um talentierte Mitarbeitende zu gewinnen, deren volles Potenzial auszuschöpfen und diese Menschen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Einen weiteren Schwerpunkt des ersten Seminarbausteins bildet der Themenkomplex »Selbstmanagement«. Wir gehen davon aus, dass auf Dauer nur derjenige in der Führung anderer erfolgreich sein wird, der sich selbst gut führen kann. Deshalb fragen wir nach Möglichkeiten, sich im Dickicht vielfältiger beruflicher und privater Anforderungen nicht zu verzetteln, sinnvolle Prioritäten zu setzen und eine sinnvolle Lebensbalance zu entwickeln.

Aus dem Inhalt

- Willkommen in der VUCA-Welt! – gesellschaftlicher und technologischer Wandel als Treiber innovativer Führungskonzepte
- Personale Rollenklärung – Selbstverständnis, Grundhaltung, Werte und Handlungsmaximen als Führungskraft
- Vertrauen als Basis wirkungsvoller Beziehungsgestaltung im Führungskontext
- Stimmig leben und Vorbild für andere sein – Strukturmodell der existenziellen Grundmotivationen nach Prof. Dr. Alfried Längle
- Das eigene Leben in Balance halten – körperlich, geistig und seelisch gesund bleiben
- Ein motivierendes und leistungsfreundliches Arbeitsumfeld schaffen – talentierte Mitarbeitende gewinnen, fördern und im Unternehmen halten
- Sich selbst gut führen – sinnvoll handeln, Prioritäten setzen

Teil II: Die wirksame Führungspersönlichkeit

Das zweite Seminarmodul stellen wir unter den Leitgedanken »Harter Geist und weiches Herz«. Wir starten mit einem Update Ihrer Werkzeuge für die Führung von Menschen und schauen zunächst auf die Grundlagen wirksamer Kommunikation: Wie gelingt es Führungskräften, Menschen zu überzeugen und für anspruchsvolle Aufgaben zu gewinnen (z.B. im Rahmen der Delegation)?

Weiterhin setzen wir uns mit dem meist ungeliebten, aber notwendigen Führungsinstrument »Feedback und Kritik« auseinander. Wie gelingt die Balance zwischen Konfrontation und Wertschätzung, Klarheit und Erträglichkeit? Wie wird Feedback und Kritik zu einem wirksamen Instrument der Personalentwicklung? Sie erhalten dabei auch Gelegenheit, Ihre Kompetenzen im Bereich der Gesprächsführung im Rahmen von Praxissimulationen in Kleingruppen zu trainieren und ggf. weiterzuentwickeln. Einen weiteren Schwerpunkt in diesem Seminar bildet die Reflexion der aktuellen Situation in Ihrem Verantwortungsbereich. Es geht zum einen um Ihre Rolle als Leiter:in und Entwickler:in eines Teams bzw. einer Arbeitsgruppe, zum anderen um den konstruktiven Umgang mit Konflikten. Konkret beschäftigen wir uns mit Fragen der Gruppendynamik und werfen einen Blick auf typische Eskalationsmuster von zwischenmenschlichen und systemischen Konflikten sowie auf die Möglichkeiten (und Grenzen) konstruktiver Konfliktklärung. Sie sind hier auch eingeladen, aktuelle Konfliktfälle (z.B. bedingt durch die Sandwichposition des mittleren Managements, aber auch im Umgang mit Ihren Mitarbeitenden) ins Seminar einzubringen und im Rahmen einer kollegialen Beratung zu bearbeiten.

Aus dem Inhalt

- Die Führungskraft als Coach – Mitarbeitende zur Übernahme von Verantwortung befähigen
- Die Führungskraft als Teamentwickler:in – Individualität achten, Kooperation fördern, Ziele erreichen
- Die Führungskraft als Klärungshelfer – in Konflikten sinnvoll intervenieren
- Die Führungskraft als Motor und Begleiter in Veränderungsprozessen
- Die Führungskraft als Organisationsentwickler – den eigenen Verantwortungsbereich in die Zukunft führen
- Einfluss nehmen im System – konstruktiver Umgang mit der Sandwich-Position
- Reflexion und Training wichtiger Führungsinstrumente – Zielvereinbarung und Aufgabendelegation, Feedback und Kritik, Leistungsbeurteilung und Personalentwicklung



Die Teilnehmer passten
sehr gut zusammen,
der Trainer hat in
lebendigster Art und
Weise die Seminar-
inhalte vermittelt.

Ralf Böhne Ahnefeld Möbel-Logistik GmbH



Unser Seminarstil

Das Lautracher Führungs-Update ist eine berufsbezogene Veranstaltung, die sie dabei unterstützen möchte, als Führungskraft dauerhaft gute Ergebnisse zu erreichen. Dabei allerdings steht für uns der Mensch in seiner ganzheitlichen Bedürfnislage im Mittelpunkt. Unser Ziel ist es, die in jedem Menschen innewohnenden Begabungen, die persönliche Ausstrahlung und seine unverwechselbare Individualität zu fördern. Dementsprechend interessieren wir uns für Sie als Person und heißen Sie so, wie Sie sind, bei uns in Lautrach herzlich willkommen.

Als Trainer des Management Centrums nehmen wir für uns in Anspruch, wahrhaftig, authentisch, aber auch professionell aufzutreten. Wir verstehen uns nicht als Gurus, sondern als kompetente Wegbegleiter erwachsener Menschen. Wir machen im Seminar lediglich Angebote und setzen auf Freiwilligkeit und Verantwortungsbereitschaft der Menschen, die zu uns kommen.

Wir machen das Angebot zur **Reflexion**, die wir durch kompakte fachliche Inputs in Gang bringen bzw. vertiefen möchten.

Wir machen das Angebot zum **Dialog** und schaffen dafür zahlreiche Gelegenheiten, bilateral, aber auch in Kleingruppen und Plenumsgesprächen.

Und schließlich machen wir das Angebot zum **Üben**, angefangen bei der körperlichen Lockerung bis hin zum simulierten Führungsgespräch.

Einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen dieses Seminars leistet der Veranstaltungsort: Schloss Lautrach im Allgäu. Einst als fürstbischöfliches Jagdschloss errichtet, war unser Haus im Laufe der Geschichte immer wieder ein Ort der Begegnung und Bildung. Wir arbeiten in Räumen, in denen sich in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts führende Naturwissenschaftler mit ihrem Gastgeber Hermann Anschütz-Kämpfe, dem Erfinder des Kreiselkompasses, zum Erfahrungsaustausch trafen.

Heute beherbergt Schloss Lautrach ein modernes Tagungshotel der **** Kategorie.

Wir möchten, dass Sie sich bei uns wohlfühlen. Dafür schaffen wir günstige Rahmenbedingungen – durch das stimmige Tagungsambiente unseres Schlosses, durch gesundes und liebevoll zubereitetes Essen, zahlreiche Freizeitmöglichkeiten und nicht zuletzt durch einen wertschätzenden und vertrauensvollen Umgang zwischen Trainer:in und Teilnehmenden sowie innerhalb der Seminargruppe.

Termine

3. Durchführung (BN)	
Teil 1:	10. – 11.10.2022
Teil 2:	17. – 18.11.2022
4. Durchführung (MK)	
Teil 1:	07. – 08.11.2022
Teil 2:	30. – 31.01.2023
1. Durchführung 2023 (MK)	
Teil 1:	13. – 14.02.2023
Teil 2:	11. – 12.05.2023
2. Durchführung 2023 (BN)	
Teil 1:	08. – 09.05.2023
Teil 2:	19. – 20.06.2023
3. Durchführung 2023 (BN)	
Teil 1:	10. – 11.07.2023
Teil 2:	14. – 15.09.2023
4. Durchführung 2023 (MK)	
Teil 1:	21. – 22.09.2023
Teil 2:	09. – 10.11.2023

Seminarpreis

Das Lautracher Führungs-Update ist nur komplett buchbar.
Der Seminarpreis beträgt 3.500,00 € (mehrwertsteuerfrei).

Ort

Die beiden Präsenzmodule finden auf Schloss Lautrach statt. Dieser historische und inspirierende Ort bietet den Teilnehmern das richtige Umfeld, um aus der Hektik des Tagesgeschäftes auszusteigen und in eine Phase der Entschleunigung und des Innehaltens einzutauchen. Die hervorragende Küche verwöhnt Körper und Geist. Die Umgebung bietet zahlreiche Möglichkeiten der sportlichen Betätigung.

Hotelkosten

2022

Die Kosten für die Verpflegung und die Übernachtung im Schloss werden Ihnen bei Ihrer Abreise gesondert in Rechnung gestellt. Sie können die Rechnung in bar, mit den gängigen Kreditkarten bezahlen oder die Rechnung in Ihrer Firma einreichen.

- Übernachtung inkl. Frühstück vom Buffet (Mo – Sa) im Einzelzimmer: 100,- € | Nacht
- Übernachtung inkl. Frühstück vom Buffet (Sa – Mo) im Einzelzimmer: 90,- € | Nacht
- Vollverpflegungspauschale: 90,- € | Tag und Person (Kaffeepause vormittags und nachmittags, Mittagessen mit 3 Gängen inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee, Tagungsgetränke, Abendessen mit 4 Gängen inkl. 1 Getränke und 1 Kaffee, Raummiete)
- Verpflegungspauschale für den letzten Seminartag (kein Abendessen): 57,50 € | Person

2023

Die Kosten für die Verpflegung und die Übernachtung im Schloss werden Ihnen bei Ihrer Abreise gesondert in Rechnung gestellt. Sie können die Rechnung in bar, mit den gängigen Kreditkarten bezahlen oder die Rechnung in Ihrer Firma einreichen.

- Übernachtung inkl. Frühstück vom Buffet (Mo – Sa) im Einzelzimmer: 102,- € | Nacht
- Übernachtung inkl. Frühstück vom Buffet (Sa – Mo) im Einzelzimmer: 91,80 € | Nacht
- Vollverpflegungspauschale: 92,70 € | Tag und Person (Kaffeepause vormittags und nachmittags, Mittagessen mit 3 Gängen inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee, Tagungsgetränke, Abendessen mit 4 Gängen inkl. 1 Getränke und 1 Kaffee, Raummiete)
- Verpflegungspauschale für den letzten Seminartag (kein Abendessen): 58,50 € | Person

Seminarberatung

Frau Christina Kral-Voigt, Leitung Seminare, steht für Fragen zur inhaltlichen Vertiefung unserer Veranstaltungen zur Verfügung: Telefon +49 (0) 8394 910 415 oder per E-Mail seminare@mcscl.de



Dr. Bernhard Nusstein (BN)

Angestellter Organisationsberater mit dem Schwerpunkt Führung & Kooperation

- Trainer & Coach für Führungskräfte und Teams

Werdegang | Weiterbildungen

- Studium der Katholischen Theologie
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Promotion am Lehrstuhl für Pastoraltheologie und Homiletik, Universität Würzburg
- 4 Jahre Berater und Trainer bei Personnel Decisions International
- Mehr als 25 Jahre Berufs- und Führungserfahrung sowie über 15 Jahre Erfahrung als Trainer und Berater für internationale Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung
- Seit 2006 im Management Centrum Schloss Lautrach
- 1-jährige Vollzeitfortbildung zum Personal- und Organisationsentwickler (WBB Tübingen)
- 2-jährige gruppendynamische Ausbildung »Leiten und Beraten von Gruppen«
- 35-tägige Fortbildung in Existenzanalytischem Coaching (nach Viktor Frankl) bei Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. Alfried Längle
- 10-tägige Fortbildung »Systemisches Denken und Handeln« bei Torsten Groth
- Fortbildung »Systemische Perspektive auf Familienunternehmen« bei Prof. Arist von Schlippe

Beratungsschwerpunkte

- Persönlichkeitsbildende Seminare zu den Themen Selbst- und Menschenführung, Rhetorik, Kommunikation und Verhandlungsführung
- Coaching von mittleren und oberen Führungskräften
- Moderation von Workshops

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch



Matthias Kratz (MK)

Netzwerkpartner des Management Centrum Schloss Lautrach

- Organisationsberater mit dem Schwerpunkt Führung & Kooperation
- Trainer & Coach für Führungskräfte und Teams

Werdegang | Weiterbildungen

- Studium der Sozialpädagogik (Dipl.-Soz. Päd.)
- Theologische Zusatzausbildung
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Jugendpastoralinstitut, Benediktbeuern
- Über 25 Jahre Erfahrung als Geschäftsführer bei einem Katholischen Kreisbildungswerk, einer Bildungseinrichtung und einer regionalen Entwicklungsgesellschaft
- Ehrenamtlicher Aufbau und Vorsitz (bis 2012) eines Hospizvereins
- Seit 2004 als freiberuflicher Trainer und Berater tätig
- Seit 2012 Partner von Schloss Lautrach
- Weiterbildung Sozialmanagement & Organisationsentwicklung
- 3-jährige Ausbildung zum Systemischen Berater im Bereich Organisationen
- 2-jährige Fortbildung in BWL für pädagogische Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung
- 2-jährige Fortbildung Seelische Bilder und berufliche Wirklichkeiten
- 5-tägige Fortbildung Systemisches Denken und Handeln bei Torsten Groth

Beratungsschwerpunkte

- Seminare zu den Themen Selbst- und Menschenführung sowie Organisationskultur
- Moderation von Krisengesprächen
- Biografisches Coaching von Führungskräften
- Moderation und Prozessgestaltung von Teamentwicklungs-, Leitbild- und Kompetenzentwicklungsprozessen sowie Führungsklausuren

Arbeitssprache

Deutsch