



Trainer- und Beraterprofil von Bernd Dieschburg

Personal- und Organisationsentwicklung

*Menschen nachhaltig und wirkungsvoll in Organisationen
erfolgreich machen*

1. Persönliche Daten und Qualifikation

Bernd Dieschburg, Jahrgang 1956, geboren in Saarlouis (Saarland),
verheiratet seit 1984, 3 Kinder im Alter von 24, 29 und 32 Jahren

- Abitur 1976
- Studium der Pädagogik an den Universitäten in Saarbrücken und Hamburg mit den Schwerpunkten Personalentwicklung und Psychologie
- Studienbegleitende Referentenausbildung „Kommunikation und Medien“
- Zahlreiche berufsbegleitende Qualifikationen (Leadership- und Managementtrainings)
- Ausbildung zum NLPplus-Kommunikationsberater/NLP-Practitioner (DVNLP)
- Ausbildung zum Businesscoach
- zertifizierter „Trainer für das persolog-Persönlichkeitsmodell“ (ehemals DISG)
- MBTI-zertifizierter Trainer und Coach
- Berater/Dozent Offensive Mittelstand
- Berater UnternehmensWert: Mensch
- Autorisierter Prozessbegleiter INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“



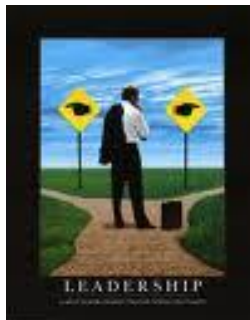
2. Berufspraxis

- 1983 – 1986 wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule der Bundeswehr in Hamburg am Lehrstuhl für Betriebspädagogik
Zeitgleich freiberuflicher Trainer mit den Schwerpunkten „Kommunikation und Gesprächsführung“ sowie „Arbeitsmethodiken“ (Präsentation, Moderation, Zeitmanagement)
- 1987 – 1990 Weiterbildungsreferent bei Heraeus Holding GmbH
- 1991 – 1995 Leiter Weiterbildung und Mitarbeiterförderung bei Heraeus Holding GmbH
- 1996 – 1999 Leiter Personalentwicklung bei Heraeus Holding GmbH
- 2000 – 2006 Leiter Personal- und Organisationsentwicklung bei Heraeus Holding GmbH
- 1987 – heute freiberuflicher Trainer, Coach und Berater
- Seit 2006 selbstständig mit DiRESULTS, Personal- und Organisationsentwicklung

3.1 Leistungsfeld: Training und Qualifizierung (1)

> Grundlagen der Führung, u.a.

- # Führungsstile und -modelle
- # Einstellungen und Werte
- # Anforderungen an Führungskräfte
- # Führungskompetenzen
- # Rolle und Selbstverständnis als Führungskraft
- # Vom Kollegen zur Führungskraft
- # Dilemmata in der Führung
- # Führen in der Sandwichposition



> Themenbereiche, u.a.

- # Situative Gesprächsführung und Kommunikation
- # Motivation
- # Delegation
- # Schaffen von Eigenverantwortung
- # Führung und Team
- # Leistung fördern und fordern
- # Coaching – entwicklungsorientiertes Führen
- # Umgang mit schwierigen Führungssituationen/-konstellationen

3.1 Leistungsfeld: Training und Qualifizierung (2)

> Spezielle Themen, u.a.

- # Einstellungsinterviews professionell führen
- # Veränderungsmanagement
- # Konstruktives Konfliktmanagement
- # Umgang mit Leistungsproblemen und Krisensituationen von Mitarbeitern
- # Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräche
- # Umgang mit Low Performern
- # Trennungsgespräche
- # Rückkehr- und Fehlzeitengespräche
- # 30minus trifft 50 plus: Führen erfahrener Mitarbeiter



> Managementskills, u.a.

- # Präsentationstechniken
- # Problemlösungs- und Entscheidungstechniken
- # Moderations- und Besprechungstechniken
- # Zeit- und Selbstmanagement
- # Rhetorik
- # Gelassenheit im Umgang mit schwierigen Situationen

3.2 Leistungsfeld: Einzelcoaching – Individualtraining

> Thematische Schwerpunkte, u.a.

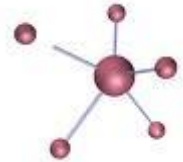
- # Verbesserung und Ausbau von Leadership-Fähigkeiten
(u.a. Umgang mit Mitarbeitern, Kommunikation und Gesprächsführung, Motivation, Empowerment....)
- # Umgang mit kritischen/schwierigen Führungssituationen
(u.a. Konfliktmanagement, Trennung/Abbau von Mitarbeitern, Leistungsprobleme bei Mitarbeitern, Krisensituationen von Mitarbeitern....)
- # „Die ersten 100 Tage“
- # Managementskills
(u.a. Moderationstechniken, Präsentation....)
- # Selbstmanagement
(u.a. Umgang mit Stress, Work-Life-Balance....)
- # Berufliche (Neu)Orientierung
(Stärken-/Schwächenprofil, Neigungen, Karriere- und Lebensplanung....)



3.3 Leistungsfeld: Beratung (1)

> Konzeption von Personalentwicklungssystemen

- # Zielgruppenspezifische PE-Konzepte
(u.a. Hochschulabsolventen, Nachwuchsführungskräfte, Managementprogramme...)
- # Einführung von neuen, on-the-job-Lernaktivitäten
(u.a. Mentoring, Kollegiale Beratung, Projektlernen...)
- # Strategische Ausrichtung



> Potenzial- und Performanceentwicklung

- # Konzeption und Durchführung von Einzel- bzw. Gruppenassessment (u.a. Förder-AC...)
- # Einführung von Beurteilungs- bzw. Zielvereinbarungssystemen
- # Entwicklung und Implementierung von Tools im Rahmen von Managementsystemen
(u.a. Kompetenzprofile, Kompetenzmodell, 360-Grad-Feedback...)

> Zusammenarbeit und Teamentwicklung

- # Entwicklung und Implementierung von Leitlinien
(u.a. Leitbild, Spielregeln der Zusammenarbeit...)
- # Optimierung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit
(u.a. Konfliktmoderation...)
- # Optimierung von Teamarbeit
(u.a. KVP...)
- # Einführung von Gruppenarbeit
(u.a. Teamentwicklung, Aufgaben und Rolle der Führungskräfte, Entlohnung...)



3.3 Leistungsfeld: Beratung (2)

> Unternehmensanalyse, Klimaanalyse und Mitarbeiterbefragung

- # anonyme, IT-gestützte oder Paper-Pencil Befragungen
(u.a. zu Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit, Führung und Management...)
- # Strukturierte Einzelinterviews
(u.a. Arbeitorganisation, Prozesse, Schwachstellen, Kompetenzen und Anforderungen...)
- # Gruppenworkshops
(u.a. Bewertung der Zusammen- und Teamarbeit...)
- # Einsatz von Standard-Tools
(u.a. Unternehmenscheck, Check Personalführung, Check Innovation, Check Wissen und Kompetenz)



> Moderation und Begleitung von Changeprojekten

- # Neuausrichtung eines Bereiches
(u.a. Anforderungen und Kompetenzen...)
- # Unterstützung bei der Entwicklung von Unternehmenszielen
(u.a. Leitbild, Mission, Vision, Mittel- und langfristige Ausrichtung...)

> Entwicklung und Konzeptionierung von Lern- und Informationsmedien

- # Handouts, Präsentationen
(u.a. diverse Führungsthemen, Arbeitsmethodiken...)
- # Erstellen von kundenspezifischen Präsentations- und Trainingsmedien/-materialien
(u.a. Pinnwandvorlagen, Checklisten, Befragungs- und Selbsteinschätzungsinstrumente...)



3.4 Leistungsfeld: Konfliktmoderation

Typische Situationen und Konstellationen, bei denen sich eine Konfliktmoderation sehr gut eignet und bewährt hat:

- # Lösung von Konflikten zwischen und innerhalb von Teams oder Abteilungen
- # verhärtete Differenzen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern
- # Konkurrenz- und Profilierungskämpfe zwischen Führungskräften
- # Konfliktkonstellationen am Arbeitsplatz (z.B. Mobbing)

sowie

- # anlassspezifische Konfliktpotenziale wie bei Umstrukturierungen, Unternehmensfusionen, Standortverlagerungen o. ä.



Die Konfliktmoderation wird als strukturiertes Verfahren und durch den Einsatz von praxis-bewährten Methoden und Techniken eingesetzt, um den Konfliktparteien dabei zu helfen

- ❖ eine weitere Verhärtung oder Eskalation des Konfliktes zu vermeiden
- ❖ den Konflikt aktiv anzugehen, zu klären und konstruktiv zu lösen.



Die Konfliktmoderation fördert den Prozess und unterstützt die Beteiligten dabei

- ❖ wieder miteinander zu reden
- ❖ sich wieder für die andere Seite zu öffnen
- ❖ die eigene verengte Sichtweise wieder zu weiten
- ❖ Probleme zu analysieren
- ❖ die hinter den vorgetragenen Positionen stehenden Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der anderen Seite kennenzulernen
- ❖ gemeinsame Ziele zu formulieren
- ❖ Konfliktlösungsoptionen zu entwickeln und zu bearbeiten
- ❖ gemeinsame Vereinbarungen zu treffen und umzusetzen

Referenzen



Global Logistics



The world leader in serving science



Biebergemünd
... natürlich im Spessart®



MARKT STOCKSTADT
A. MAIN



VEREINTE
MARTIN LUTHER
+ ALTHANAUER HOSPITAL
STIFTUNG HANAU



VEREIN FÜR SOZIALPOLITIK, BILDUNG
UND BERUFSFÖRDERUNG E.V.
BILDUNGSWERK DER NORDHESSENISCHEN WIRTSCHAFT

Kontakt Daten:

DiRESULTS

Personal- und Organisationsentwicklung

Dipl.-Päd. Bernd Dieschburg
Ludwig-Bechstein-Straße 2
63486 Bruchköbel

Tel.: 06181-577295

Fax: 06181-577241

Email: info@diresults.de

Web: www.direresults.de