



STECKBRIEF



MEINE MOTIVATION

Ich betrachte mich als eine Art „Transformer“, der jeden Tag aufs Neue, nach Lösungen und Konzepten Ausschau hält, die das Leben und Arbeiten miteinander leichter machen und die das Entfalten der eigenen Potentiale fördern.

Ich beobachte gerne und erkenne schnell Muster von Stimmig und Unstimmigkeiten. Solange es nicht rund läuft, habe ich den Anspruch, Konzepte und Lösungen zu erarbeiten, die umsetzbar sind und die Situation zum positiven hin verändern.

Einerseits Ihre Talente und Stärken zu entdecken und wertschätzen zu lernen, aber auch die Stolpersteine aus dem Weg zu räumen, die die Entfaltung behindern. Also begonnen vom Einzelcoaching bis hin zu der Begleitung von Teams. Immer mit dem Ziel die Effizienz zu erhöhen und das Miteinander so angenehm wie möglich zu gestalten.

Mein Anspruch ist es, Menschen mit Respekt und Augenhöhe zu begegnen und den Raum zu schaffen, für einen offenen und direkten Dialog, in dem es möglich ist auf Basis von Vertrauen auch kritische Punkte anzusprechen.

Meine Geduld und meine Liebe für Menschen ist mein Schlüssel sie dabei zu unterstützen, neue Einstellungen und Überzeugungen einzunehmen, die ihnen dienen. Der Mensch ist für mich unantastbar in seinem Wert. Und genau aus diesem Grund kommuniziere ich Verhaltensweisen, die dabei im Wege stehen.

Ich unterstütze Menschen dabei, neue Einstellungen einzunehmen, die ihnen mehr nutzen, Selbstverantwortung fördern und mutig nach vorne zu blicken.



ECKPFEILER MEINES LEBENS

ZU MEINER PERSON:

Name	Julia Hanke
Geburt	7.7.1969
Partner	Stefan Czypionka

BERUFLICHE STATIONEN

1992-2000	Kömmerling Kunststoffwerke GmbH Assistentin Geschäftsführer Technik und Logistik
05/2000 - 07/2000	Rhein Chemie Rheinau GmbH Assistentin Leiter Unternehmensplanung
08/2000 - 07/2002	M&A Consultants AG Vorstandsassistentin
09/2002 - 03/2003	Bombardier Transportation Mannheim Sekretärin Leiter Engineering Mannheim
04/2003 – 02/2008	Bombardier Transportation Zürich Assistentin Vice President Engineering & Engineering Organization Development



PROJEKTBEISPIELE ORGANISATIONSENTWICKLUNG BEI BOMBARDIER

Kommunikation und Information

- ◆ Aufbau Kommunikationsteam: Projekte für mehr Transparenz und Informationsverständlichkeit.
- ◆ Analyse Kommunikations- und Informationsfluss inklusive Überarbeitung und Optimierung der Meeting-Kultur (Flow-Chart visualisiertes Kommunikationsgramm, Projektablauf, Informationsfluss, Kostenanalyse Meetings inklusive Ziele und Teilnehmerkreis)
- ◆ Aufbau Feedback-Kultur mittels monatlichen Kamingsgesprächen mit Feedback an gesamte Belegschaft über den daraus resultierenden Maßnahmen in monatlichen Informations-Runden an vier Standorten.
- ◆ Optimierung der Methoden für Präsentationen und Informationen für Mitarbeiter.

Mitarbeitergespräche:

- ◆ Training der Führungskräfte zum Thema „Mitarbeitergespräche führen“
- ◆ Bereitstellung der organisatorischen Eckpfeiler für Mitarbeitergespräche
- ◆ Workshops: Das Runterbrechen von Strategie, Vision und Mission auf die einzelnen Bereiche inklusive Präsentationen für Mitarbeiter durch Direktoren, Abteilungs- und Teamleiter
- ◆ Workshops zur Erstellung von Entwicklungsmatrix für die einzelnen Bereiche als Basis für die Mitarbeitergespräche. Ergebnisse waren: Workload auf einzelne Mitarbeiter runtergebrochen, Kompetenzübersicht Abteilung und Rollen in der Abteilung IST / SOLL, Kompetenzübersicht pro Mitarbeiter, Entwicklungsziele für Mitarbeiter, Mögliche Maßnahmenziele für Entwicklung, Auswahl Trainingsmöglichkeiten
- ◆ Reviews der Mitarbeitergespräche
- ◆ Workshops Mitarbeiter 360-Grad-Feedback und Input für Entwicklungsmöglichkeiten



Führungskräfteentwicklung:

- ◆ Ansprechpartner für Führungskräfte für Problemsituationen
- ◆ Ansprechpartner für Erarbeitung von Lösungen bei Konflikten
- ◆ Entwicklungsprogramm für neue Führungskräfte inklusive Talentelektive
- ◆ Ansprechpartner für Karriereplanung
- ◆ Mitarbeit Bombardier-Expertenprogramm (HR Group)

Mitarbeiterentwicklung:

- ◆ Zusammentragen der Mitarbeiterentwicklungsmaßnahmen und Weiterleitung an HR
- ◆ Entwicklung von Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen in Kooperation mit HR
- ◆ Einführung Mentoren Programme und Training on the Job.
- ◆ Einzelcoaching für High-Performer mit Potential
- ◆ Durchführung von Workshops: Einsatz nach Stärken

Veränderungsmanagement:

- ◆ Begleitung Restrukturierung inklusive Sozialplan für Mitarbeiterabbau
- ◆ Projektleitung und Begleitung von zwei Veränderungsprojekten (SWOT-Analysen, Konzeption Workshops, Zieldefinition, Kommunikationsplanung, Beteiligtenanalysen, Planung Integration Mitarbeiter und Führungskräfte)
- ◆ Durchführung Workshops in den einzelnen Bereichen zur Identifikation von Optimierungsmöglichkeiten

Primary Task und Rollenklärungen

- ◆ Überarbeitung von 350 Stellenbeschreibungen in eine neue Struktur und zwar mit kompletter Rollenklärung: Jeder Mitarbeiter musste seinen Existenzgrund in einem Satz darstellen können.
- ◆ Erarbeitung der Matrix mit den Verantwortlichkeiten und Kompetenzen für die verschiedenen Rollen im Bereich.



- ◆ Zeitanalysen mit Vice President und Directors: 4wöchige Erfassung und Analyse aller Tätigkeiten mit Kategorisierung. Ziel war die Überprüfung und Neuausrichtung der Rollen nach der Umorganisation.

Prozessoptimierungen

- ◆ Einführung und Konzeptionierung Datenbank
- ◆ Support und Assistenz beim Aufbau von Projekt-Management während dem Reorganisation: Aufgaben- und Meilensteinverfolgung, Erfassung Schlüsselfaktoren, Protokollierung, Überwachung etc.)
- ◆ Einführung interne Projekte und Nachverfolgung inklusive Vermittlung der Wichtigkeit, warum interne Projekte wie Kundenprojekte behandelt werden müssen.
- ◆ Aktivierung Six-Sigma-Projekte



PROJEKTE SEIT MEINER SELBSTÄNDIGKEIT

Einzel- und Zweiercoachings:

- ◆ Plötzlich Führungskraft: Erarbeitung des Auftritts
- ◆ Reviews Mitarbeitergespräche: Wie kann ich meine Mitarbeitergespräche optimieren und meine Mitarbeiter entwickeln
- ◆ Talentbasierte Eigen- und Fremdwahrnehmung: Meine Sicht auf mich und wie ich auf mein Umfeld erweitere
- ◆ FingerPrint: Für Mitarbeiter und Führungskräfte zum Aufzeigen der eigenen Stärken und
- ◆ Vision – Mission – Strategie und Kernwerte: Erarbeitung und Kommunikationskonzept für die Kommunikation im Team
- ◆ Primary Task: Erarbeitung und Motivationsfakten der Primary Task.
- ◆ Karriere-Boxenstopp: Wo geht meine Reise hin und wie kann ich meine Potentiale nutzen
- ◆ Potentialanalysen: Was sind meine Stärken, was sind meine Motivatoren und meine Werte, die ich in meinem Job ausleben möchte. Was sind die Rahmenbedingungen für den Job, in dem ich mich entfalten kann.
- ◆ Optimierung Mitarbeitergespräche: Wie schaffe ich es, dass meine Gespräche lebendig sind und nicht nur als „Alibi-Veranstaltung“ gesehen werden. Wie aktiviere ich meine Mitarbeiter, dass Sie sich einbringen.
- ◆ Konzeptionieren von Entwicklungsmaßnahmen.
- ◆ Erstellung von Drehbüchern für schwierige Gespräche und Situationen inklusive Einübung von Interventionen für Gegenargumente.
- ◆ Drehbücher für Präsentationen und Auftritte.
- ◆ Umgang mit Widerständen und Widrigkeiten
- ◆ Effizienter Umgang mit mir selbst: Wie schaffe ich es, angemessen und souverän zu agieren.
- ◆ Wie gehe ich mit emotionalen Schwierigkeiten um.
- ◆ Konfliktmoderation zwei Parteien
- ◆ Talentanalysen der Stärken des Teams
- ◆ SWOT-Analysen und Erkenntnisse aus Feedback und Mitarbeiterbefragungen.
- ◆ Entwicklung eigener Sprachwörterbücher inklusive Bilder und Metaphern.



Workshops:

- ◆ Einsatz nach Stärken in Team
- ◆ Teamworkshop: Typologien erkennen und schätzen lernen. Von der Wahrnehmung der Defizite hin zum Erkennen des Nutzens von Verhaltensmustern die störend wirken.
- ◆ Erarbeitung der Primary Task und der Vision, Mission, Strategie und Kernwerte
- ◆ Erarbeiten von Vorstellung der eigenen Stärken im Team bis hin zur Präsentation und Diskussion, was dies für das Team bedeutet.
- ◆ Vermittlung der Kompetenz: Wie komme ich aus irrationalen und unangemessenen Schleifen raus und er Erarbeitung von Lösungen anhand von Beispielen aus der Gruppe

Trainings:

- ◆ Co-Trainer „Umgang mit schwierigen Zeitgenossen“ und „Erfolgreich überzeugen und handeln ohne formale Macht“ für IFME (heute Euroforum)
- ◆ „Erfolgreich überzeugen und handeln auch ohne formale Macht“
- ◆ „Rules Führungskräfte-Training: Führungsmythen und wie Sie diese sprengen können.“
- ◆ „Mit Menschenkenntnis zu mehr Erfolg“
- ◆ „Talentbasierte Persönlichkeitsentwicklung“
- ◆ „Umgang mit heiklen Situationen“
- ◆

Auszug der eigenen Methoden:

- ◆ Entwicklung Vermittlung der Talentleitmotive von Gallup für den deutschsprachigen Raum. Eine visualisierte Präsentation und detaillierte Textbeschreibung der Talentleitmotive ergänzt mit Schattenwirkungen auf andere Personen.
- ◆ Entwicklung Tool-Box: Wie kann ich die verschiedenen Typologien so anerkennen, dass die Anerkennung ankommt und motiviert. Für die Didaktik haben wir „Geschichten aus dem wahren Leben“, was alles schiefgehen kann.
- ◆ Entwicklung FingerPrint: Wie kann ich für meine Talentleitmotive eine Sprache aufbauen. Und zwar zur Erläuterung, aber auch als Basis für Konfliktgespräche.



- ◆ Entwicklung FingerPrint Führungskräfte: Was bedeuten meine Talente/motive für meinen Führungsstil und wie kann ich meinem Team mein Denken und Verhalten darstellen.
- ◆ Konfliktgespräche: Wie führe ich bei der Schattenwirkung Konfliktgespräche mit meinen Mitarbeitern und führe Regeln ein, dass der Nutzen in den Vordergrund rückt. (Bsp. Vom nervenden Fragenden zum Konzeptprüfer)
- ◆ Konzept: Die Rational-Emotive-Verhaltens-Therapie im Geschäftskontext. Ein humorvolles Skript für den Umgang mit eigenen Irrationalitäten.
- ◆ E-Books all unserer Themen: Wir haben eine Datenbank aufgebaut mit Texten zu all unseren Inhalten. Wir können mit der internetbasierten Datenbank alle Lesetexte zu unseren Inhalten wenigen Knopfdrücken zum E-Book / PDF zusammenstellen.
- ◆ Assertorik-Training: Warum weder passives noch aggressives Verhalten zum Ziel führen und wie man lernen kann, direkt zu sein, ohne in der Persönlichkeit zu verletzen. (www.assertorik.com)
- ◆ Drehbuch schreiben – Regie führen: Anleitung für optimale Gesprächsvorbereitung bis hin zur effizienten Durchführung. Bis hin zum Klären der Beziehung: Warum Gespräche scheitern, so lange diese auf der Beziehungsebene geführt werden.
- ◆ Regeln im Team: Warum es manchmal nötig ist, Regeln zu vereinbaren. Welche Sinn machen und warum.



Methoden und Ausbildung

2005-2007

IAP Institut für angewandte Psychologie Zürich
Nachdiplomkurs FH Vorgesetzten-Seminar

Viersemestriger Nachdiplomkurs Vorgesetzten-Seminar mit insgesamt 400 Lektionen und Abschlussverfahren. Die nachfolgenden Details des Kurses wurden zertifiziert:

Da diese Art der Fortbildung in Deutschland weniger bekannt ist, erhalten Sie nachfolgend die Beschreibung aus dem Zertifikat.

Grundlagen des Führungsverständnisses

- ◆ Menschenbilder
- ◆ Systemisches Organisationsverständnis
- ◆ Das Rollenkonzept der Führung

Gestalten von Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Rollenübernahme der Mitarbeitenden

Organisation als Führungsaufgabe

Suche, Auswahl und Einführung von Personal

Wissensmäßige und emotionale Voraussetzungen für die Zusammenarbeit schaffen

- ◆ Information und Leistung
- ◆ Lernprozesse gestalten
- ◆ Motivation

Fordern und fördern

- ◆ Delegation, Führen durch Zielvereinbarungen (MbO)
- ◆ Von der Fremd- zur Selbstkontrolle
- ◆ Systematisches Qualifizieren



Die aktive Gestaltung der eigenen Führungsrolle

Psychologie für Führungspersonen

Leistungen und Verhalten von Mitarbeitenden beeinflussen

Führung der eigenen Person:

- ◆ Umgang mit Stress, Selbstmanagement
- ◆ Systematisches Problemlösen
- ◆ Entscheidungstechnik
- ◆ Rhetorik

Die Gestaltung der Beziehung zu einzelnen Mitarbeitenden

- ◆ Kommunikation und Gesprächsführung
- ◆ Feedback, Kritik und Anerkennung

Die Gestaltung der Arbeit in und mit Gruppen

- ◆ Führen von Arbeitsgruppen, Struktur und Dynamik von Arbeitsgruppen
- ◆ Moderationstechnik, Arbeitskonferenzen, Kreativitätstechniken

Das Management komplexer Führungssituationen

Projektmanagement

Veränderungsmanagement

- ◆ Psychologische Konsequenzen und Veränderungen
- ◆ Methoden der Gestaltung von Veränderungsprozessen
- ◆ Strategisches Denken und Planen

Konfliktmanagement

- ◆ Konflikte in Organisationen
- ◆ Konflikte als Führungsaufgabe



Methodik und Praxisbezug der Ausbildung

Die Inhalte dieser Ausbildung wurden durch eingehende praktische Übungen vertieft. Die Teilnehmerin hatte sehr häufig die Gelegenheit, Lösungen verschiedenster Führungsprobleme in Gruppen zu erarbeiten und die Ergebnisse im Plenum zu präsentieren. Dank der aktiven Mitwirkung in Erfahrungsgruppen konnten konkrete praktische Probleme bestehender Organisationen analysiert und so vielfältige Erfahrungen mit Problemlösungsprozessen gewonnen werden. In der Lerngruppe (9 Personen) wurde eine Projektarbeit „Was können wir vom Erfolg des Teams Alinghi lernen und in unserem Führungsalltag umsetzen“ erstellt und im Plenum präsentiert.

Abschlussverfahren

Eine Standortbestimmung in der Form eines Development Centers war Ausgangspunkt für das Abschlussverfahren. Die Schlussfolgerungen aus dieser Standortbestimmung dienten der Vereinbarung persönlicher Zielsetzungen in einem Lernvertrag. Das vorliegende Zertifikat wurde aufgrund der eingereichten Abschlussdokumentation und dem Nachweis einer regelmäßigen Teilnahme am Vorgesetzten-Seminar ausgestellt. Die Zertifizierung erfolgte in einem Qualifikationsgespräch anhand der Abschlussdokumentation, die aus folgenden Elementen besteht: Persönlicher Lernvertrag, schriftliche Abschlussarbeit „Gruppendynamik und Teamentwicklung im Führungsalltag“, Auswertung der Erhebung von Selbst- und Fremdbildern, Dokumentation der Bearbeitung eines eigenen Praxisfalles (ERFA-Lernen), Reflexion der Projektarbeit.

03/2012-07/2012

Deutsches Institut für Rational-Emotive &
Kognitiv-Behaviorale Therapie e.V DIREKT
Primary Certificate



06/2012-09/2013

KM Institut für Kognitives Management GmbH
Primary Certificate REVT Albert Ellis New York
Advanced Certificate REVT Albert Ellis New York
Teilnahme Associate Fellow REVT Albert Ellis New York

Jahr 2016

Inntal Institut
Ausbildung Positive Psychologie Anwender bis 07/2016
Ausbildung Positive Psychologie Beratung bis 12/2016

In dieser Ausbildung lernen Sie wesentliche Forschungsgrundlagen, Konzepte und Methoden der Positiven Psychologie kennen, die Sie in Coaching, Führung, Erziehung und Psychotherapie einsetzen können und zusätzlich für Ihre eigene persönliche Entwicklung nutzen.

Die Ausbildung in Positiver Psychologie sind durch den Dachverband DACH-PP akkreditiert. Es gibt derzeit nur zwei Institutionen, die für diese neue Wissenschaft anerkannte Ausbildungen im deutschsprachigen Raum anbieten.