



HOME

| MQ.SIX

| MATRIX.SIX

| PORTFOLIO

| KONTAKT

LQ



BEHRENDT  
CONSULTANTS  
MÜNCHEN  
MQ

MQ.SIX

**LQ.** eignet sich für Menschen mit ehrlichem Interesse an existenziellen, philosophischen Lebensfragen und dem Willen, diese selbst-reflexiv zu beantworten. Ambitionierte Teilnehmer können aus sechs verschiedenen Modulen eine oder mehrere Lizenzen für die Ausbildung zum **Lebens-Berater** erwerben. Infos hierzu: [www.behrendt-beratung.eu](http://www.behrendt-beratung.eu)

**MQ.SIX** ist ein Konzept zur gezielten Steigerung der **MANAGEMENT INTELLIGENCE**. Zielgruppe: Manager, Führungskräfte, Coaches, Projektmanager, Personalentwickler und Trainer. **Selbstständige** -oder die es werden wollen- können sich als **Management-Berater/in** qualifizieren und aus sechs Themenfeldern wählen. (Siehe Lizenzierung Module 1 - 6)

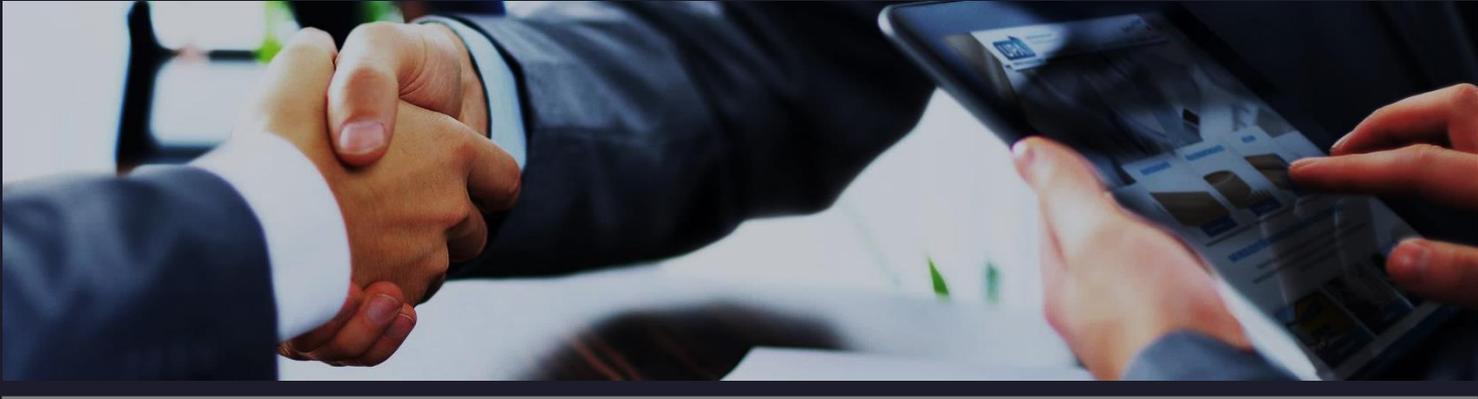
Der klare Weg in die  
CHAMPIONS LEAGUE



**Steigern Sie Ihre Management - Intelligenz und Performance - messbar**

durch:

- die systematische Entwicklung von sechs definierten Management-Kriterien
- den gekonnten Einsatz von vernetzten, kohärenten Management-Konzepten
- die kompromisslose Umsetzung von exzellenten und innovativen Projekten



## Unsere Kernkompetenz

- besteht in der Entwicklung und Umsetzung von Managementkonzepten für KM - und DAX - Unternehmen
  - Das Ziel ist, gemeinsam mit unseren Klienten **Management-Intelligenz** im Unternehmen zu etablieren
  - Das bedeutet: Den MQ - Faktor auf allen Ebenen signifikant zu erhöhen und
  - auf diese Weise die Performance der Manager und Mitarbeiter sichtbar zu steigern.
- 
- Für **Selbstständige** - oder die es werden wollen - bieten wir komplette Konzepte und Ausbildungsgänge

zum

**MANAGEMENT-BERATER.**

(Siehe Lizenzierung Management-Berater)

## HANS-RAINER BEHRENDT

- geboren in Bonn



**Interessen:** Weltreisen . Philosophie.  
Literatur . Wissenschaft.  
Autor . Fotografie . Musik  
Sport . Grafik und Design.

**Kfm. Lehre** zum Industriekaufmann

**Studium:** Betriebswirtschaft, Betriebs- und Arbeitspsychologie

- 22 Jahre Berufserfahrung als Manager in Nr. 1 Unternehmen\*  
- Schwerpunkt: Personal, Bildung, Organisation, Arbeitsrecht
- Seit 1995 Selbstständiger Berater. Trainer. Coach und Dozent in KMU und DAX-Unternehmen sowie EU-Bildungsinstituten
- Entwicklung, Design und Umsetzung von Konzepten zur Steigerung der Management-Intelligenz und Performance in den Bereichen: Führung. Innovation. Verändern. Verkauf.
- Entwicklung & Durchführung von zahlreichen Workshops in den sechs Themenfeldern der Lebens-Intelligenz | LQ |
- Bücher zu den Inhalten von MQ und LQ erscheinen in 2018.

\* IBM Bonn . BSH Berlin . G+D München



# M

... ist ein Konzept zur Steigerung der  
MANAGEMENT-INTELLIGENZ



Peter F. Drucker  
Philosoph  
Professor

MQ.SIX ist prädestiniert zum Management besonderer Anforderungen  
und zur Entwicklung herausragender Persönlichkeitsmerkmale:

**Zielgruppe:**

GF, Manager, Projekt-Manager, Coaches, Selbstständige, Personal-  
bzw. Organisations-Entwickler sowie Berater, Trainer und Mentoren.

# Management - Intelligenz erhöht den Performance-Grade von Unternehmen



- Einfache Produkte
- Regionaler Markt
- Komponentenfertigung
- Wenig Potenzial
- Regional stark

- Technisch hochwertige Produkte
- Systemlieferant
- Spezif. Know-how
- Nationaler Vertrieb
- Weiterentwicklungen

- Erklärungsbedürftige Produkte / Systeme
- Technologieführer
- Eigene Innovationen
- Internationaler Markt
- Erzeugt Marktdruck

- Global Player
- Produkte haben Kultstatus
- Nr.1 in High-Tech
- Erzeugt Sogkraft
- Hohe Gefolgschaft



- Für den Terminus INTELLIGENZ\* gibt es in der Wissenschaft keine eindeutige Definition.
- Im Gegensatz dazu wird MANAGEMENT-INTELLIGENZ eindeutig definiert und klassifiziert.

\* Das Gleiche gilt auch für Dummheit.



Es gibt weltweit **kei**n einzigartiges relevantes Alleinstellungsmerkmal für nachhaltigen Erfolg, auch wenn selbsternannte Gurus dies als ihr Credo ständig predigen und penetrant wiederholen.



Profunde Management-Intelligenz ist die Grundlage für die systematische Umsetzung von strategischen Zielen im Kontext von operativen Prozessen und innovativen Projekten.

m e h r



Erfolg wird durch intelligentes Management, den sinnvollen Einsatz von vernetzten Konzepten sowie der stringenten Umsetzung von exzellenten Ideen generiert.



**Ziel ist es, den komplexen und dynamischen Märkten mit anspruchsvollen Produkten und Dienstleistungen wirkungsvoll zu begegnen, um den Wettbewerb zu dominieren. Dazu benötigen Manager ein Höchstmaß an ausgewiesener Management-Intelligenz, die angesichts rasanter Entwicklungen inhaltlich stets neu definiert und im Rahmen der Performance aktiv umgesetzt werden muss.**

**Management-Intelligenz geht über die ererbte Intelligenz hinaus.** Unter Management-Intelligenz wird das individuelle geistige Vermögen verstanden, die Gesetzmäßigkeiten internationaler Märkte mit seinen Regeln und Eigenheiten im Kontext der Domäne **Globale Ökonomie** so zu interpretieren, dass besondere Ereignisse und Veränderungen rechtzeitig erkannt, und die in ihnen liegenden Chancen im Sinne von Marktpotenzial professionell genutzt werden. Diese Interventionen gelten sowohl für CEO's von Unternehmen, als auch für Manager. Dies bedeutet:

Herausragende, pragmatische Ideen und Lösungen zu generieren und damit den komplexen und dynamischen Anforderungen des Marktes mit hervorragenden Innovationen wirksam zu begegnen, damit eine marktbeherrschende Position eingenommen werden kann.



MQ ist keine singuläre Eigenschaft. Sie entsteht aus einem Gebilde von inneren und äußeren Faktoren, die wir als sechs Leistungs- und Verhaltenskriterien definiert und synchronisiert haben.

MQ entspricht dem Bewusstsein, die Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten von Managern kontinuierlich zu erweitern. Hierbei liegt die Konzentration auf dem Aspekt, mehrdimensional zu denken, exzellente Leistungen zu generieren und diese zum ständigen Maßstab für dauerhafte Erfolge zu erheben. Die entscheidenden Erfolgsmerkmale beruhen auf der philosophisch-humanen Denkweise, dass Individuen über markante Fähigkeitspotenziale verfügen, die sie dazu befähigen, besondere Aufgaben selbstverantwortlich zu übernehmen. Das gilt für Manager und gleichermaßen **wie** für Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die persönlichen Verhaltensmerkmale und Fähigkeitskriterien der Manager zu erschließen und mit den Funktionen und Ressourcen der Matrix zu verknüpfen. Dazu haben wir die klassischen Managementfunktionen in einer modular strukturierten Matrix dargestellt.

Sie dienen Managern als Denk- und Arbeitsplattform ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen, vor allem jedoch zukunftsrelevante Beiträge zur Wertschöpfung und Innovation zu leisten, damit die Organisation nachhaltig eine führende Position im Markt einnehmen kann.

## MANAGEMENT-INTELLIGENZ in der Praxis



Außergewöhnliche Manager verfügen über einmalige, schwer nachahmbare Fähigkeitspotenziale, mit denen sie immer wieder für Überraschungen sorgen, während bei Anderen Ideen bereits erschöpft sind.

mehr

## INTELLIGENTE UNTERNEHMER suchen stets nach dem Neuen !



Jedes Neue geht vom Bisherigen aus. Es kann nur bestehen, wenn es über mehr Intelligenz verfügt. Wer die Zukunft aktiv gestalten will, braucht einen höheren MQ als die vorherige Generation.



m e h r



Sind mentale Ressourcen und Lösungsideen bei Managern erschöpft, so finden ‚Macher‘ mit einem höheren MQ in komplexen Situationen, immer wieder unerwartete Lösungen. Ihr un-nachahmliches Erfolgskriterium besteht in ihrer einmaligen Art und Weise, Dinge wahrzunehmen, einzuordnen und intellektuell aufzuarbeiten. Sie agieren zielbewusst, operieren technokratisch, pragmatisch und ergebnisorientiert. Sie strahlen auf Mitarbeiter, Chefs und Kunden eine Faszination aus und erhalten so loyale Gefolgschaft.

Ihre Denke ist exzellent.

Ihre Performance folgt anderen Gesetzen. Derartige Attitüden können in Seminaren und an Universitäten nicht explizit vermittelt werden, weil sie genetisch determiniert sind und nur bedingt nachgeahmt werden können. An dieser Stelle empfiehlt sich ein persönliches, Stärken- und Kompetenzorientiertes MQ - Coaching und Mentoring als das geeignete und erfolgversprechende Instrument zum Aufbau von individueller Exzellenz.

Siehe Coaching



„Um ein guter Ökonom zu sein, muss man entweder ein guter Mathematiker oder ein **guter Philosoph** sein. Wir haben in der Ökonomie zu viel Gewicht auf Mathematik gelegt und **unser Menschsein vernachlässigt**. Für das Verständnis des menschlichen Verhaltens ist es wichtig, die historische Entwicklung der Ideen, die uns prägen, wieder zu entdecken und sich damit zu befassen.“

Tomáš Sedláček



**Die größte berufliche Herausforderung liegt darin, sich selbst zu entdecken und zu verwirklichen.**

Damit wir diesem Ansatz gerecht werden, haben wir philosophische Leitgedanken zum Grundprinzip der Management-Intelligenz erhoben und die essentiellen philosophischen Fragen in das MQ - Konzept integriert.

Siehe nächste Seite.

## Die wichtigen existenziellen philosophischen Fragen



Erkenne dich selbst

- ◆ Wer bin ich?
- ◆ Was kann ich?
- ◆ Wo will ich hin?
- ◆ Was soll ich tun?
- ◆ Wie bin ich wirklich?
- ◆ Wie könnte ich sein?



Das Know-how zum Aufbau, bzw. Entwicklung von Management-Intelligenz für operative und strategische Aufgaben, befindet sich in der MATRIX.SIX. Sie folgt einer definierten Struktur.

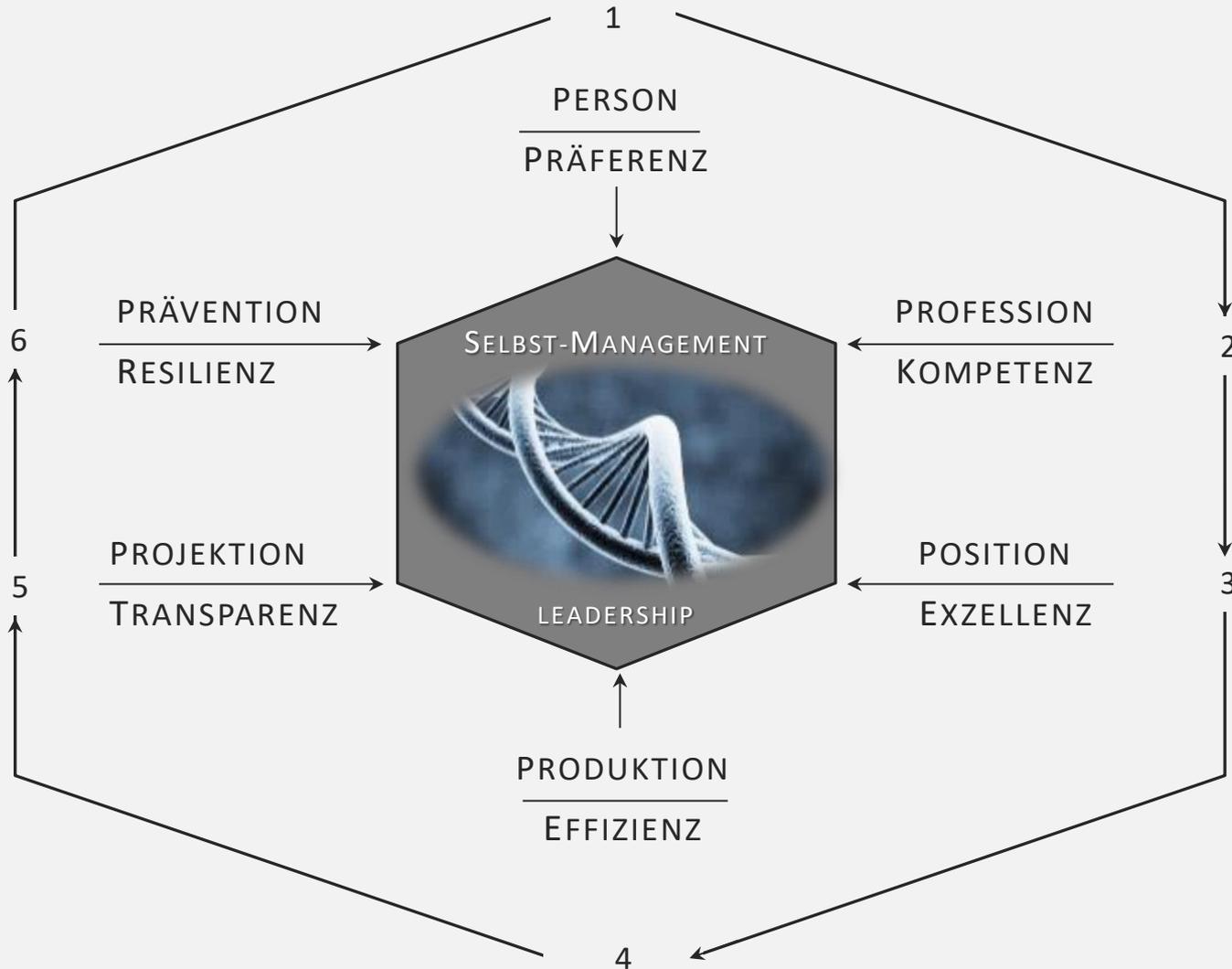
# MATRIX.SIX



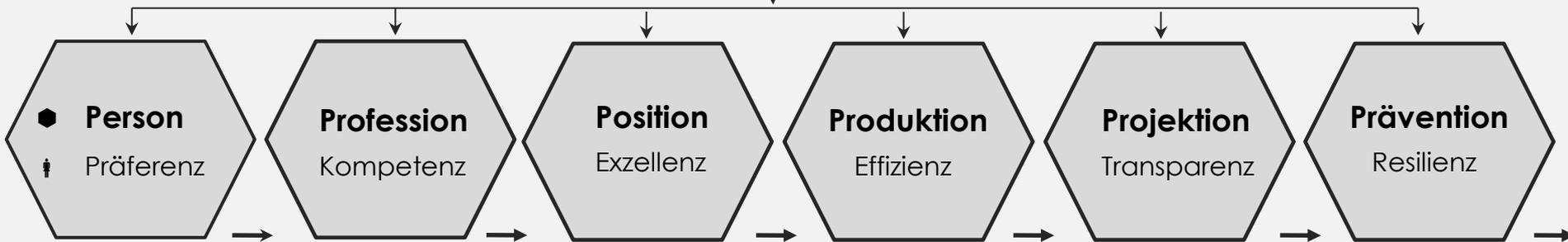
<b>DIE IDEE</b>		Eine Matrix mit sechs Modulen zum Aufbau und Entwicklung von MQ
<b>KONZEPTION</b>		Sechs interdependente Module mit Know-how zu Fragen des Leadership
<b>ANWENDUNGEN</b>		Analyse, Entwicklung, Integration von harten Fakten + weichen Faktoren
<b>ZIELE</b>		Verbesserung der Intelligenz und Kompetenz. Steigerung der Performance
<b>FOKUS</b>		Strategietransfer. Leadership. Change Management. Innovation. Verkauf
<b>ZIELGRUPPEN</b>		Manager. Berater. Coaches . Projektmanager. Potenzialträger. Trainer
<b>NUTZEN</b>		Gezieltes Training sorgt für Höhere Management-Intelligenz in den Funktionen:
<b>FUNKTIONEN</b>		Person   Profession   Position   Produktion   Projektion   Prävention

$$f : MQ = \sum (P 1-6)$$

MQ entsteht aus der Synchronisation und Interaktion von wichtigen Funktionen und Ressourcen.



Differenzierte Aufgaben erfordern die Kombination mehrerer Faktoren.



- Funktion: Manager
- ‡ Ressourcen: Person und Organisation

MATRIX.SIX® ist ein interdependentes Managementformat, dessen Inhalte vertikal und horizontal kohärent aufeinander abgestimmt sind. Damit steht Unternehmen erstmalig ein korrespondierendes Managementkonzept zur Verfügung, das angesichts seiner Struktur jederzeit auf die Anforderungen der Globalen Ökonomie angepasst, und durch bewährte Elemente eines Unternehmens flexibel modifiziert werden kann.

Die Intelligenz der Manager sollte stets größer sein, als die der vorangegangenen Generation.  
Idealerweise sollte das auch gegenüber den Mitbewerbern gelten.



# Management - Intelligenz entsteht aus dem interaktiven Spannungsfeld von sechs miteinander agierenden Module und deren individuelle Nutzung

 **Person** →  
 Präferenz →

**Profession**  
 Kompetenz

**Position**  
 Exzellenz

**Produktion**  
 Effizienz

**Projektion**  
 Transparenz

**Prävention**  
 Resilienz



Personen erben oder entwickeln im Laufe ihres Lebens individuelle Präferenzen, die sie bevorzugt einsetzen.



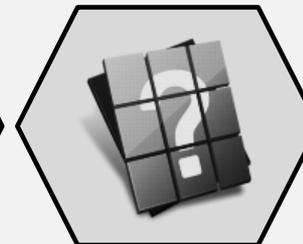
Diese Orientierung verleiht ihnen Stärken, mit denen sie komplexe Aufgaben kompetent bewältigen können.



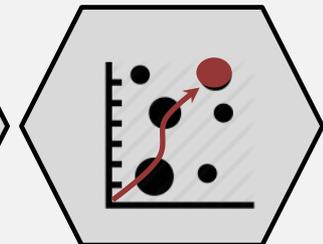
Wer kompetent ist, übernimmt verantwortungsvolle Aufgaben, die exzellent zu erfüllen sind.



Manager produzieren Resultate = Werke und Werte. Effiziente Ergebnisse entstehen durch intelligente Ressourcen



Fehlleistungen müssen früh adressiert und eliminiert werden. Dazu ist absolute Transparenz erforderlich.



Zukunft erfordert Resilienz. Manager benötigen Widerstandskraft um Herausforderungen zu bewältigen.

 Funktion: Manager  
 Ressourcen: Person und Organisation



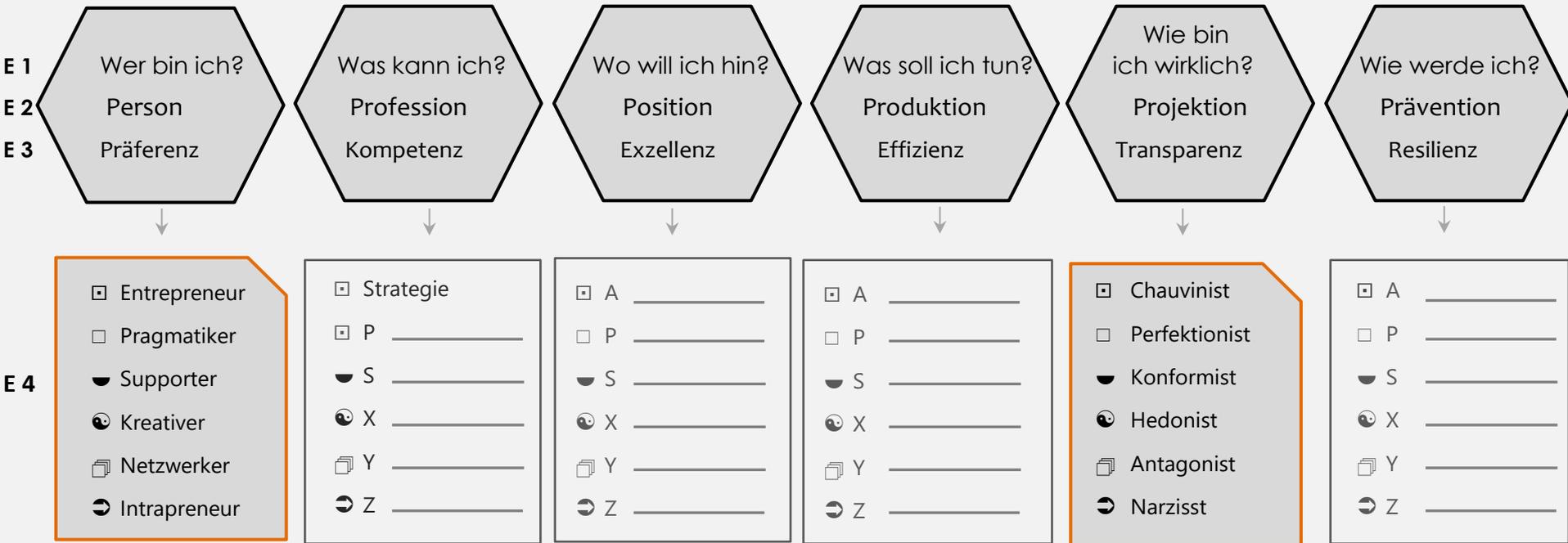
**MATRIX.SIX ist multidimensional und -funktional aufgebaut und erlaubt Managern vernetzte Operationen.**

Ebene 1: Selbst-Management und Leadership mit Hilfe von sechs philosophischen Fragen. Wer bin ich? / Wer bist du?

Ebene 2: Leadership in Bezug auf die professionellen Funktionen (Anforderungen an die Person, Profession, Position, usw.)

Ebene 3: Sechs Ressourcen mit adäquatem Know-how zum systematischen Aufbau von Management - Intelligenz

Ebene 4: Je sechs klassische Kriterien pro Modul, die horizontal miteinander interagieren (Siehe   Kasten)



Sämtliche Inhalte der sechs Module sind aufeinander abgestimmt und folgen einer strikten Analogie.

  Stärken und Schwächen sind zwei Seiten der gleichen Medaille. Siehe Modul 1 und 5

**Wir bitten um Verständnis, dass wir den vollständigen Gen-Code der MATRIX.SIX nur gegenüber unseren Kunden offenlegen.**

Anwendungen

MATRIX.SIX

Content / Nutzen

Persönlichkeits-  
Entwicklung &  
Selbsterkenntnis

Kompetenz-  
Performance  
Management

Selbst-  
Management  
& Leadership

Organisations-  
entwicklung &  
Veränderung

Management-  
Transparenz &  
Inkompetenz

Zukunfts-  
Management  
& Gesundheit

Persönlichkeits-Modelle  
Intelligenz-Modelle  
Bewerberauswahl  
Teamentwicklung  
Potenzialentwicklung  
Ressourcenallokation  
Selbst-Konzepte

Kompetenz-Modelle  
Kompetenzprofile  
Kompetenzanalysen  
Kompetenzentwicklung  
Kernkompetenzen  
Umsetzungskompetenz  
Audit & Assessments

Führungs-Philosophie  
Leadership-Modelle  
Strategieentwicklung  
Train The Trainer  
Coaching-Ausbildung  
Mentoren-Ausbildung  
Management-Berater

Organisations-Modelle  
- Synchronisation von  
Prozess & Kompetenz  
Service & Support  
Change Management  
Innovationen  
Lernen im Arbeitsprozess

Stress Management  
Konfliktlösung  
- Identifizierung und  
Eliminierung von  
deviantem Verhalten  
Umgang mit exzessiven  
Mitarbeitern

Präventions-Modelle  
Resilienz-Modelle  
- Aufbau von  
Widerstandskraft.  
- Umsetzung von  
Gesundheits-  
modellen

Menschenkenntnis,  
Charaktermerkmale,  
Individ. Präferenzen

Identifikation von  
Potenzialen und  
Kompetenzen

Sich selbst und  
andere authentisch  
führen können

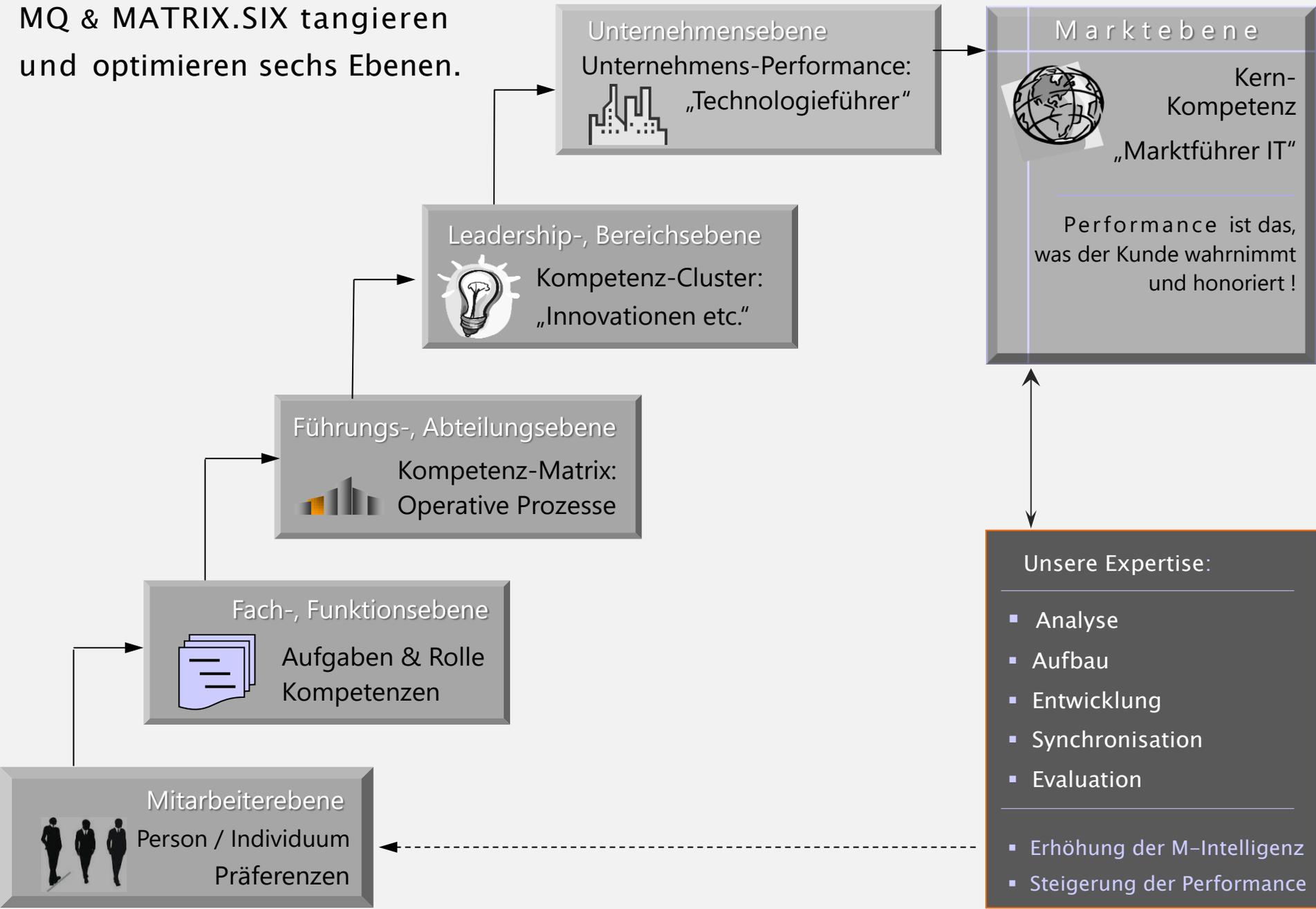
Prozesse und  
Projekte managen.  
Resultate erzielen

Inkompetenz und  
Risiken identifizie-  
ren und eliminieren

Fit und resilient sein  
für die Zukunft und  
Transformationen



MQ & MATRIX.SIX tangieren und optimieren sechs Ebenen.



Person



**Präferenz:** Sechs klassische Charaktere und Akteure bilden die Basis für Selbst- und Fremdeinschätzungen: Identifikation von genetischen Faktoren. Sozialisierungen. Typologische Verhaltenskriterien. Ressourcen. Talente. Werte, Tendenzen und **Präferenzen** zur Individuation.

---

Profession



**Kompetenz:** Über 1.000 Kompetenzkriterien aus dem Pool werden in sechs Felder zur Analyse und Entwicklung von funktionalen und sozialen Kompetenzen eingeordnet. Sie dienen der Rollendefinition. Competence-Cluster für Meta- und Kernkompetenzen, Umsetzungskompetenz. Synchronisation, Evaluation und Kompetenz-Audits. Kompetenzen werden in spezifischen Trainings aufgebaut. CIT.

---

Position



**Exzellenz:** Sechs Felder unterstützen den Prozess des Selbstmanagements und Leadership: Ziele: Positionierung. Rollenverständnis. Leistung. Verantwortung. Gestaltung. Entwicklung. Selbstkonzept. Netzwerke. Kommunikation. Orientierung. Karrierepfade. Existenzgrund. Karriere. Prozessinhaber.

---

Produktion



**Effizienz:** Sechs Prozessfelder dienen der Synchronisation von harten und weichen Produktionsfaktoren zur Optimierung der Organisation: Fokus auf: Work-Floor. Service. Kooperation. Qualität. Innovation. Resultate. Wertschöpfung. Kultur. Performance.

---

Projektion



**Transparenz:** Diverse Formen fehlgeleiteter Intelligenz. Z.B. Exzesse. Wut. Intransparenz. Über- und Untertreibung. Rückzug. Grenzüberschreitungen und -verletzungen. Sabotage. Risiko. Adressierung und Eliminierung von Devianz. Umgang mit schwierigen Zeitgenossen.

---

Prävention



**Resilienz:** Erkenntnis. Widerstand. Abwehr. Aufbau. Askese. Aktion. Bewusstsein. Körper. Geist. Seele. Weisheit. Veränderung. Work-Life-Competence. New – Management und Job-Design. Prävention für eine nach- und werthaltige Zukunft, bei der Person und in der Organisation.

---





## PORTFOLIO

- Lizenzen
- Coaching
- Mentoring
- Workshops
- Nutzen

# L I Z E N Z I E R U N G M A N A G E M E N T - B E R A T E R



1. Durch die Qualifikation in den einzelnen Modulen werden Sie zum kompletten Manager.
2. Mit dem Erwerb von Lizenzen erschließen sich (angehende) Freiberufler neue Berufsfelder:

-  Persönlichkeits-Coach
-  Kompetenz-Analyst
-  Orientierungs-Guide
-  Umsetzungs-Experte
-  Krisen-Chaos-Manager
-  Gesundheitsberater

**Die Ausbildung zum Management-Berater** erfolgt über mehrere Workshops und wird durch pragmatische Anwendungen in Unternehmen unterstützt. Sie wird individuell gestaltet und orientiert sich am Kenntnisstand des Kandidaten.

# Die Qualifikation zum MANAGEMENT-BERATER

## Inhalte



Person

PERSÖNLICHKEITS-COACH

+

- Charaktermerkmale
- Fähigkeitspotenziale
- Stärken vs. Schwächen
- Präferenzen erkennen
- Erfahrungen
- Potenziale

= **Präferenz**



Profession

KOMPETENZ-ANALYST

+

- Kompetenz-Profile
- Kompetenz-Grade
- Gap-Analysen
- K - Entwicklung
- K - Umsetzung
- Zukunftskompetenz

= **Kompetenz**



Position

ORIENTIERUNGS-GUIDE

+

- Ziele definieren
- Orientierung geben
- Beitrag leisten
- Prozessinhaber
- Positionierung / Rolle
- Vertikalspannung

= **Exzellenz**

# Die Qualifikation zum MANAGEMENT-BERATER

## Inhalte



### Produktion

#### UMSETZUNGS-EXPERTE

+

- Von A nach B
- Schumpeters Crash
- Prozessinhaber
- Change Management
- Durchsetzungsfähigkeit
- Neue Systeme

= **Effizienz**



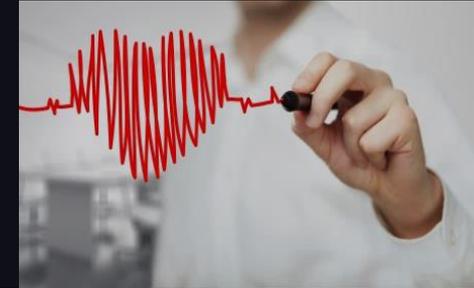
### Projektion

#### KRISEN-CHAOS-MANAGER

+

- Über- bzw. Untertreibung
- Umgang mit Druck & Stress
- Inkompetenz
- Falsche Intelligenz
- Risikoabschätzung
- Chaos vs. Kreativität

= **Transparenz**



### Prävention

#### GESUNDHEITS-BERATER

+

- Zukunfts-Management
- Health-Management
- Vorsorge / Selbstsorge
- Widerstandsfähigkeit
- Innovation
- Antizipation . Prävention

= **Resilienz**

# COACHING & MENTORING



Zum Aufbau von profunder Management - Intelligenz bieten wir - besonders bei der Ausbildung zum Management-Berater - zusätzlich ein persönliches Stärken- und Kompetenzorientiertes **MQ-Coaching und Mentoring** als das geeignete und erfolgversprechende Instrument zur gezielten Weiterentwicklung von individueller Exzellenz an.

- Standortbestimmung
- Fähigkeits-Potenziale
- Zielorientierung
- Handlungsmaximen
- Selbst-Referenz
- Zukunftsgestaltung



Wir stellen die Inhalte unserer Workshops für jeden Kunden individuell zusammen:  
Maßstab ist der Kompetenz-Grad der Manager und die Strategische Ausrichtung des Unternehmens.



- konsequent
- kompetent
- kohärent
- hart & fair

1. Selbsteinschätzung und Selbstreflexionen der sechs wichtigen Managementfunktionen.

2. Professionelles MQ-Training: Aufbau und Entwicklung von Management - Intelligenz.

	<b>Funktion</b>	<b>Philosophie</b>	<b>Ressourcen</b>	<b>Wert vs. Wertschöpfung</b>
P1	▪ Person	Wer bin ich?	Präsenz / Präferenz	Erkennen & Denken
P2	▪ Profession	Was kann ich?	Meine Kompetenz	Handeln & Umsetzen
P3	▪ Position	Wo stehe ich?	Meine Exzellenz	Sich selbst & Andere führen
P4	▪ Produktion	Was leiste ich?	Meine Effizienz	Strukturieren & Organisieren
P5	▪ Projektion	Wie bin ich wirklich?	Meine Transparenz	Evaluieren & Optimieren
P6	▪ Prävention	Wie könnte ich sein?	Meine Performance	Intervenieren & Generieren

## Der beste Weg die eigene Management-Intelligenz einzuschätzen und systematisch weiterzuentwickeln !



Bei dem Kompakt-Workshop zum Thema MQ.SIX. handelt es sich zunächst um einen strukturierten Einstieg in das Gesamtkonzept von MQ.SIX und seine interaktiven Zusammenhänge. Anhand der einzelnen Analysetools in den sechs Modulen wird den Teilnehmern die Relevanz des Konzepts deutlich.

Die Auswertung der Analysen in den sechs Managementfunktionen bildet die Basis zur Bestimmung des Status Quo - **den es zu ändern gilt**, wenn die Zukunft intelligenter gestaltet werden soll. Sie erhalten detaillierte Informationen zu Gaps und Potenzialen bzw. zum zielgenauen Aufbau von Management-Intelligenz in Ihrer gegenwärtigen Funktion.

Auf Wunsch können Potenzialbeurteilungen für zukünftige Ambitionen und Funktionen erstellt werden.

Zur Vertiefung einzelner Kompetenzen empfehlen wir die Belegung gezielter Themen-Workshops von P1 -P6, bzw. ein interaktives Kompetenztraining im Prozess der Arbeit mit abschließendem Audit nach 4- 6 Monaten mit Ihrem Lernpartner, Coach und Vorgesetzten.



**Sie gewinnen** am meisten von diesem Workshop, wenn Sie sich persönlich intensiv einbringen, indem Sie möglichst objektive Bewertungen (Selbsteinschätzungen, Selbstreflexionen) Ihrer Person durchführen, bzw. für Feedbackschleifen innerhalb der Workshops offen sind. Dabei ist es wichtig zu erkennen, dass Verhaltens- und Leistungsaspekte entweder ambivalent oder interdependent sind, d.h. widersprüchlich sind oder gegenseitige Abhängigkeit besitzen.

Die Auflösung dieser Komplexität wird mit Hilfe von philosophischen Erkenntnissen und Fragen erleichtert. Zusätzlich stellen wir pragmatische Denkwerkzeuge und Denkrahmen zur Verfügung, die bei strategischen und operativen Anforderungen sowie Aufgaben des Selbstmanagement und Leadership sinnvoll genutzt werden können.

Die gewonnenen Erkenntnisse führen zu einer wesentlichen Verbesserung Ihrer verantwortlichen Mitarbeiterführung.

**Dauer: 3,5 Tage | Termin: 02.-06.02.2018 | Investition € 2.480,-- | Raum München | Max. 12 Teilnehmer |**



Auf der Grundlage von MATRIX.SIX haben wir in den vergangenen Jahren umfassende Beratungen und differenzierte Workshops für namhafte Unternehmen durchgeführt:

Auszug von Unternehmen anbei:

- Strategieentwicklung

---

- Persönlichkeits-Diagnostik

---

- Kompetenz-Analysen und Audits

---

- Kompetenz-Performance-Management

---

- Umsetzungsberatung CAP

---

- Leadership-Kompetenz

---

- Kreativitäts- und Innovations-Workshops

---

- Change-Management

---

- Resilienz . Prävention . Gesundheit

---

- Philosophie & Führungsethik

---

- MQ - Konzepte / Manager-Dialog

---

- AUTOMOTIVE GKN
- ADD BRAIN
- AXA
- BMW
- BSH
- BRAAS
- BERLINER SENAT & WASSERBETRIEBE
- DEUTSCHE STEINZEUG
- DYNAMIT NOBEL
- EU-BILDUNGS-PROJEKTE Venedig
- HEXAL / NOVARTIS
- INTERROLL AG
- MANAGEMENT SUMMIT ST. PETERSBURG
- MFT
- SMART
- SALAMANDER INDUSTRIES
- TELEKOM



NUTZEN

Was Sie gewinnen, wenn Sie das Konzept MQ in Ihrem Unternehmen etablieren und Ihre Manager zu höherer Performance entwickeln.

**mehr**

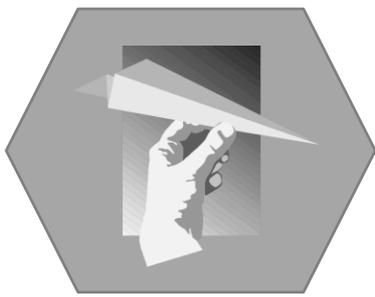


Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung, Optimierung und Umsetzung von profunder MANAGEMENT - INTELLIGENZ mit bewährten Konzepten und Knowhow.

mehr



1. Signifikante Erhöhung der Effizienz Ihrer Manager durch die Stringenz des Konzepts
2. Transparentes Leadership, weil die einzelnen Module identische Strukturen aufweisen
3. Wesentlich reduzierte Komplexität der Prozesse und Projekte (S. Formel von MQ)
4. Leadership erfolgt auf der Basis von Stärken. Schwächen wird die Bedeutung genommen
5. Die Erhöhung der Wertschöpfung führt zu einer verbesserten Performance am Markt
6. Die Kommunikation untereinander wird verständlicher, weil es eindeutige Konzepte gibt



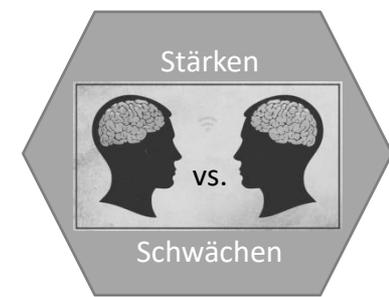
## ENTWICKLUNG

- Philosophie: Eigene Entwicklungen und Innovationen von Managementkonzepten
- Fokus: **Management-Intelligenz | MQ** in sechs kohärenten Modulen
- Ziel: Erhöhung des MQ bei Managern
- + Signifikante Steigerung der Performance
- Anpassung der Konzepte an Organisation



## BERATUNG

- Lösungsorientierter Beratungsansatz
- Philosophie: Erkennen, Denken, Handeln
- Intelligenz ist ein Bewusstseinsprozess
- Perfektionismus vs. Exzellenz
- Analyse von Fähigkeitenpotenzialen in sechs Management-Modulen
- Maßnahmen zur Performance-Steigerung



## TRAINING

- Kompetenztraining ist Sache des Mitarbeiters
- Kompetenzentwicklung erfolgt im Prozess der Arbeit via CIT= *Competence Integrated Training* mit Coach und Lernpartner
- Nach 4-6 Monaten: Kompetenz-Audit mit Evaluation zu Lern- und Umsetzungserfolg.
- Bei Gaps: =Performance Improvement



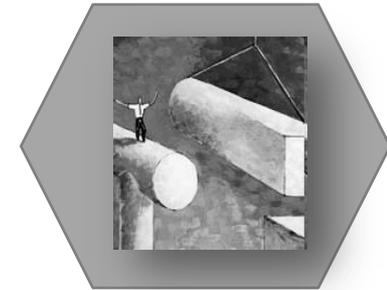
## LIZENZIERUNG

- Qualifikation zum Management-Berater:
- Auswahl aus sechs Modulen der MATRIX.SIX
- Diverse Workshops mit Praxistransfer
- Erwerb von kompletten Konzepten, Grafiken, Fragebögen und umfangreichen Manuals
- Betreuung beim Transfer. Basis & Grundsatz:
- Kenntnisstand und Knowhow des Klienten



## UMSETZUNG

- Umsetzungskompetenz ist d e r kritische Erfolgsfaktor in Unternehmen/bei Managern
- UK erfordert spezifisches Know how der Management-Intelligenz (W 4, Was soll ich tun?)
- Persönliche Ressourcen, lange Erfahrung und spezifisches MQ-Coaching sind Voraussetzungen für den Erwerb dieser Kompetenz



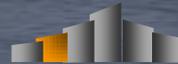
## COACHING

- Angebot für spezielles Coaching zum Aufbau von profunder Management - Intelligenz
- Persönliches Stärken- und Kompetenzorientiertes Coaching und Mentoring
- Support zum Thema: Selbstständigkeit
- Berücksichtigung der individuellen Situation und Funktion des Kandidaten.

# Kontakt

## Vorschlag

© B E H R E N D T  
CONSULTANTS  
80997 MUENCHEN



VON - REUTER - STR. 12 a

TEL: ++ 89 - 81 89 37 97

[behrendt@behrendt-consult.eu](mailto:behrendt@behrendt-consult.eu)

WEBSITEBUTLER BERLIN

[Impressum](#)

Sprüche zum einfügen.

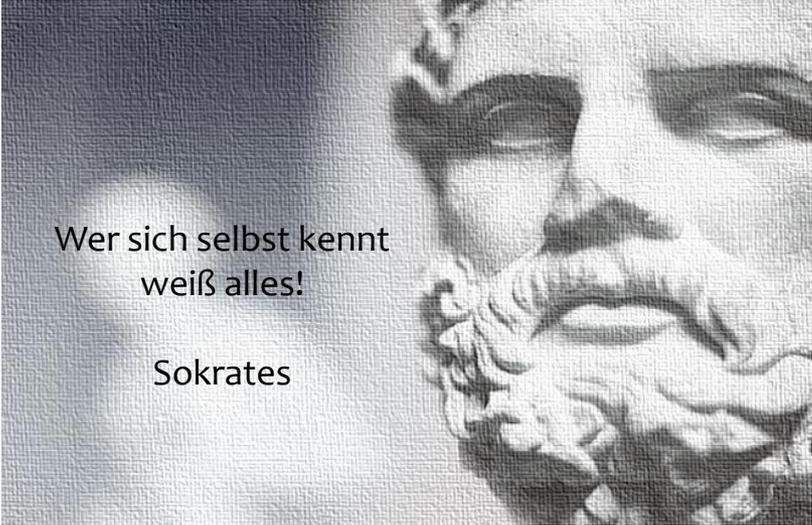


**Was zählt ist Kompetenz,  
was bezahlt wird,  
ist Performance!**



Was für Golfer das  
H A N D I C A P,  
ist für Manager ihr  
M A N A G E M E N T - C A P .

COMPETENCE x ACTION = PERFORMANCE



**Wer sich selbst kennt  
weiß alles!**

Sokrates



***Es ist - oder es ist nicht!***

SEINS-PHILOSOPHIE  
PARMENIDES  
495 - 435 v. Chr.

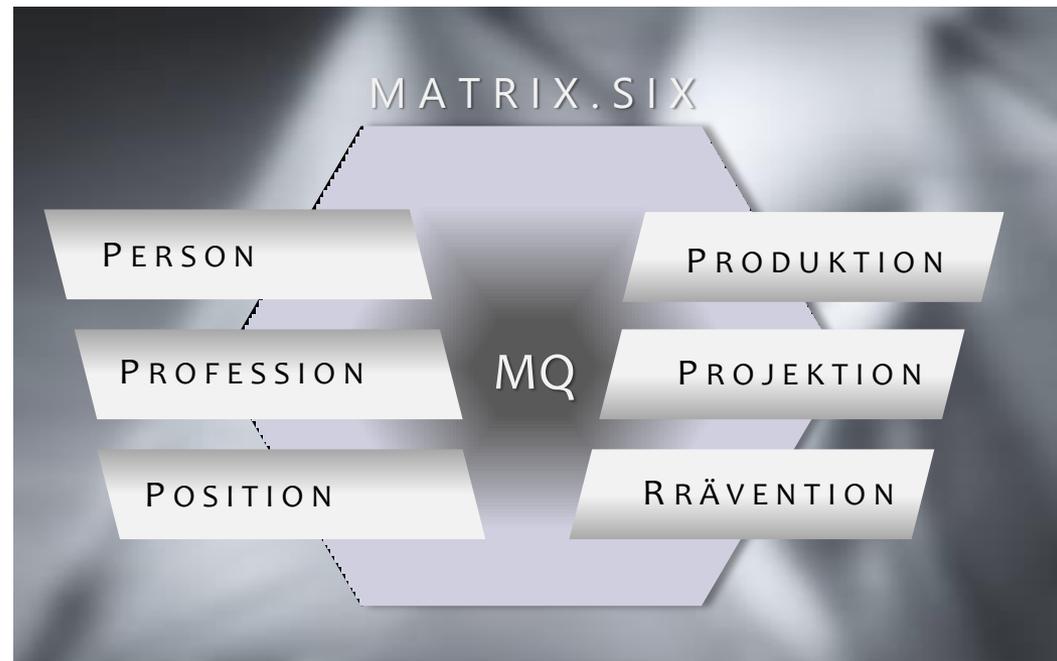
**Da man das Nicht nicht denken kann,  
muss es etwas geben.**

**Die Antwort liegt auf dem Weg zum Ziel!**

## Seminarpraxis in vielen Firmen:

Manager werden von Unternehmen gerne auf Einzelseminare geschickt. Diese Vorgehensweise entspricht dem Modus „Fische verteilen.“

Viel intelligenter ist es, Managern das Fischen beizubringen, damit sie autark agieren können und für ihre Business-Kompetenz selbst verantwortlich sind.



E n d e  
Kontakt