

## Aus Talenten Profis machen - das ist Henryk Lüderitz' Profession

**Henryk Lüderitz**, Dipl.-Kfm. (FH), ist Spezialist für die Entwicklung von Young Professionals und jungen Führungskräften. Er verfügt über 12 Jahre Management-Erfahrung bei einem führenden internationalen Mobilfunk-Konzern - hierbei mit mehr als acht Jahren in leitenden Positionen.

Seit 2012 selbstständig, hat er aus Erfahrung und Leidenschaft eine Profession gemacht: Im Rahmen von Seminaren, Einzel- und Gruppen-Coachings, Workshops, Vorträgen - sowie außergewöhnlich praxisbezogenen Trainings-on-the-Job - entwickelt er junge Talente zu Führungskräften und Leistungsträgern. Und das sowohl im unternehmensbezogenen Kontext - als auch in der unmittelbaren Zusammenarbeit mit jungen Talenten.

Seine Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen, Chancen und Risiken gibt Henryk Lüderitz beispielsweise auch im Rahmen von Vorträgen für Messe- und Kongressveranstalter, Fachverbände / Institutionen, für Schulen - und als Medien-Ratgeber weiter.

## Leistungen für Unternehmen:

**Keine Themen von der Stange, sondern:**

**Individuelle, unternehmensorientierte, praxisbezogene Kombinationsleistungen**

Aus Talenten Profis machen - das ist vergleichbar mit dem Feinschliff von Roh-Diamanten - und funktioniert nicht mit Themen von der Stange.

**Warum?** Häufige Problemstellung für Young Professionals: Theorie „sehr gut“, Praxis „mangelhaft“. Untersuchungen, wie beispielsweise die Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) „*Kompetent und praxisnah - Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen*“ belegen: Unternehmen vermissen bei Absolventen vor allem die Fähigkeit zum Transfer theoretischen Fachwissens in die praktische Umsetzung. In der Liste genannter Defizite ebenfalls weit oben: Mangelnde soziale Kompetenzen, wenig ausgeprägte berufsbezogene Kommunikationsfähigkeiten, fehlende Kompetenzen zur realistischen Selbstwahrnehmung etc.

Hier setzt das Trainings-Konzept von LÜDERITZ - EINER VON EUCH - an: Der mit dem Feinschliff von Roh-Diamanten vergleichbare Prozess ist eine Kombinationsleistung aus gezielten Praxis-Trainings, ergänzenden Seminaren und individuellen Einzel-Coachings.

Henryk Lüderitz: *„Im Gegensatz zu vielen anderen Trainern biete ich keine Themen von der Stange an. Sorgen und Probleme mit der Einsatzfähigkeit von Young Professionals liegen nämlich nicht darin begründet, dass sie intellektuell nicht gut genug ausgebildet sind. Im Gegenteil: Der Kopf ist voll mit Wissen. Leider hapert es jedoch an Methoden- und Wirkungskompetenzen, um die Leistung auch zu 100% auf die Straße zu bringen. Und genau an dieser Stelle unterstütze ich Mitarbeiter - und damit das Unternehmen - ganz gezielt.“*

## Ziel: Verbesserte Leistungsfähigkeit Ihrer Young Professionals im Unternehmen

Nach 12-jähriger Teilhabe an knallharter Konzernkultur ist Henryk Lüderitz es gewohnt, seine Leistung zu bewerten, sich an Kennzahlen zu orientieren und Ziele zu erreichen.

*„Daher sehe ich meine Arbeit als Dienstleister auch nicht nur darin, Inhalte zu vermitteln und auf eine möglichst hohe Transferleistung zu hoffen. Mein Anspruch ist es jungen Potenzialträgern dabei zu helfen eine (nachweislich) höhere Leistungsfähigkeit im Unternehmen zu erzielen.“*

## Eigene Erfahrungen, individuelle Analyse und aktive Reflexion

*„Meine Entwicklungskonzepte basieren auf meiner eigenen, langjährigen Erfahrung als Potenzialträger in einem Internationalen Konzern. Wohlgermerkt nicht als Personal-Manager, sondern im operativen und strategischen Konzerngeschäft. Ich weiß, wie es sich anfühlt einerseits vielversprechender Hoffnungsträger zu sein - andererseits zugleich die Tücken und Hindernisse des Arbeitsalltages umschiffen zu müssen. Ich kenne die Fragen und Sorgen, die Absolventen, Berufserfahrene und junge Führungskräfte umtreiben und orientiere meine Seminarinhalte daher an folgenden Punkten:*

1. **Aus eigener Erfahrung:** Welche Inhalte und Formate waren bei mir und meinen Nachwuchs-Management-Kollegen generell hilfreich?
2. **Analyse:** Welchen individuellen Entwicklungsstand hat der Teilnehmer und welche Herausforderungen muss er nach dem Seminar sofort, mittel und langfristig umsetzen können?
3. **Reflexion:** In welchem Umfeld bewegt sich der Teilnehmer? Welche Erwartungen haben Kollegen, Vorgesetzte und andere Abteilungen an ihn?

## Umsetzung: Rolle als Führungskraft

Im Rahmen seiner Coaching und Seminare kommt Henryk Lüderitz langjährige Erfahrung als erfolgreiche Führungskraft nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch zum Tragen:

*„Meine Rolle als Trainer und Seminarleiter ist in diesem Kontext mit der Rolle einer Führungskraft zu vergleichen: Ich Sorge für Rahmenbedingungen, in denen sich die Teilnehmer optimal entwickeln können. Das heisst, ich definiere Ziele, schweiße zusammen, setze Impulse, ergänze Inhalte und Methoden, begeistere und motiviere, halte den Spiegel vor und noch vieles mehr. Im Anschluss vereinbare ich mit jedem Teilnehmer seine nächsten Schritte. Wie plant er, die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit umzusetzen und woran merkt er, dass er noch auf Kurs ist?“*

Wünschen sich Teilnehmer einer weitergehende Unterstützung, steht Henryk Lüderitz für individuelle Einzel- und Intensiv-Coachings zur Verfügung. Dazu besucht er ggf. auch Teilnehmer vor Ort und spricht mit ihnen, arbeitsplatzbezogen, über Tipps und Tricks, die in der Praxis den notwendigen Kick geben.

# Aus Talenten Profis machen ...



## **Praxis-Beispiel:**

**Die grob skizzierte Szenerie:** Eine Gruppe berufserfahrener Leistungsträger in einem mittelständischen Unternehmen. Alle verfügen zwischen einem und drei Jahren Berufserfahrung.

**Problemstellung:** Die üblichen Startschwierigkeiten sind überwunden - dennoch bemerken sowohl Vorgesetzte als auch Kollegen, dass es an Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten mangelt.

**Denkbare - jedoch in aller Regel nicht ausreichende - Maßnahme:** Zweitägiges Standard-Seminar zum Thema „Kommunikations- und Präsentationstechnik“.

**Warum ist diese Maßnahme - gerade bei Young Professionals - nicht ausreichend?  
Warum bleiben die mit der Maßnahme verbundenen Erwartungen häufig unerfüllt?**

**Antwort:** Weil nur das WAS - nicht jedoch das WOFÜR, das WIE und das WARUM vermitteln wurde.

## **Konzept: Frage nach dem WOFÜR**

Henryk Lüderitz ist es bereits im Rahmen der Bedarfsermittlung wichtig, nicht nur die Frage danach, WAS erlernt werden soll, zu verstehen, sondern auch das WOFÜR zu ermitteln. Das WOFÜR ist hierbei der Schlüssel zur späteren Vermittlung praxisorientierter Lösungen für praxisbezogene Problem- und Aufgabenstellungen.

Entscheidend ist es also, im Vorfeld, von Vorgesetzten, Kollegen und Teilnehmern zu erfahren, in welchem real existierenden Kontexten und Situationen es zu bestimmten, wiederkehrenden Schwierigkeiten kommt - und welche weiteren Aufgaben dieser Art von den Teilnehmern in Zukunft zu bewältigen sein werden.

## **Procedere: Aktive Mitarbeit statt passivem Zuhören**

Seminare mit Henryk Lüderitz haben Workshop und Live-Coaching-Charakter. Aktives Mitmachen, statt passivem Zuhören - praxisbezogene Inhalte, statt rein theoretisches Wissen. Lösungen werden im Rahmen von Team erarbeitet, Ideen werden auf praktische Umsetzbarkeit hin getestet, Lernerfolge - aber auch Misserfolge - werden aktiv miterlebt, Feedback vermittelt. Insgesamt werden stets neue Wege beschritten. Dabei immer im Fokus: Die individuelle Aufgabe, die jeder Teilnehmer im Anschluss an das Seminar zu lösen hat.

## **Sie haben Fragen oder benötigen weiterführende Informationen?**

Sprechen Sie uns einfach an.

Sie erreichen Henryk Lüderitz über [hl@luederitz.eu](mailto:hl@luederitz.eu) oder Tel. 0211 - 98 39 75 15

Auch interessant: PDF-Download **KURZPROFIL** auf [www.luederitz.eu](http://www.luederitz.eu) sowie unsere Presse-Resonanzen unter [www.luederitz.eu/presse/](http://www.luederitz.eu/presse/)