

Beraterprofil

Daniel Dücker
Projektpartner

Sitz: Köln
M +49 (0)151 400 004 31
daniel.duecker.ext@movendo.de

Movendo Consulting GmbH
Obere Straße 33
D-37603 Holzminden
T +49 (0)5531 - 9 48 72 00



Qualifikationen

Arbeits- und Organisationspsychologie

Abschluss: Master of Organizational Psychology (M.O.P.)

Soziale Verhaltenswissenschaften, Volkswirtschaftslehre

Abschluss: Bachelor of Arts (B.A.)

Manager für agile Organisationsentwicklung, Quadriga Hochschule, Berlin

Berater für systemische Organisationsberatung, WSFB Beratergruppe, Wiesbaden

Lösungsorientierter Beratung und Coaching, wdoeff training & beratung, Bonn

Sportmentaltraining, Heidelberger Institut für Mentaltraining, Heidelberg

Outdoor- und Ropes-Course-Trainer, nach ERCA Standard bei OTC, Köln

Zertifizierung für das persolog Persönlichkeits-Modell, Persolog GmbH, Remchingen

Beratungsschwerpunkte

Assessment

Management Audits in den Bereichen Vertrieb, Produktion und Dienstleistung
Zertifizierung von Vertriebsmitarbeitern

Development

Fach- und Führungskräfteentwicklung

Teamentwicklung

Komplementärberatung zur Optimierung von Vertriebsprozessen

Business Coaching für Fach- und Führungskräfte

Begleitende Unterstützung in persönlichen und beruflichen Entwicklungsprozessen

Lösungsorientierte Beratung zur Klärung individueller Entscheidungsprozesse

Change

Prozessorientierte Begleitung von OE/PE Maßnahmen

Architektur und Design von organisationalen und personalen Veränderungsprozessen

Arbeitspsychologische Beratung zum Thema Wissenstransfer in Unternehmen unter den Aspekten von Digitalisierung und Industrie 4.0

Branchenerfahrung

Chemische Industrie
Pharmaindustrie
Automobilindustrie
Banken
Handel- und Dienstleistungsunternehmen

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch

Interkulturelle Beratererfahrung

Europa: West-Europa
Asien: Japan, China, Thailand, Taiwan, Indien
Amerika: USA, Mexiko

Beispielprojekte

Change

Gestaltung des Wissenstransfers in der Produktion eines Chemie-Unternehmens:

Für ein Chemie-Unternehmen bin ich langjährig als externer Berater weltweit in einem Projekt zur Gestaltung und Steuerung des Wissenstransfers in der Produktion tätig. Ziel ist, die Qualifizierung der Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der Treiber Sicherheit, Qualität, Reliabilität und Effizienz auf einem hohen, standardisierten Niveau zu etablieren.

Meine Aufgaben in diesem Projekt sind:

- Entwicklung einer Balanced Qualification Score Card zur Visualisierung und Steuerung von Qualifikationssystemen
- Definition von Maßnahmen zur Erfüllung der kritischen Erfolgsfaktoren der Score Card
- Konzeption und Durchführung von Master-Trainer Lehrgängen zur Ausbildung von internen Trainern
- Umsetzungsbegleitung von globalen Qualifikationsanforderungen in effektive Trainings
- Entwicklung einer Methoden-Toolbox zur handlungsorientierten Gestaltung von Trainings

Development

Führungskräfteentwicklung im Vertrieb eines führenden LKW-Herstellers:

Durchführung und Konzeption eines Entwicklungsprogramms für Führungskräfte für einen weltweit führenden Anbieter von LKW. Ziel ist, die Führungskompetenz für die Zukunft im Vertrieb adäquat aufzustellen.

Meine Aufgaben in diesem Projekt sind:

- Bedarfsorientierte Konzeptentwicklung und Design einer mehrmoduligen Ausbildungsreihe
- Berücksichtigung von systemischen Aspekten in der Steuerung des Vertriebs nach innen und außen
- Durchführung von Train-the-Coach Workshops zur Ausbildung von internen Coaches in lösungsorientierter Gesprächsführung
- Mehrfache Durchführung des Führungskräfteentwicklungsprogramms

Development

Entwicklung einer Sales-Trainee-Academy zur schnellen und effektiven Einarbeitung von neuen Mitarbeitern in den Lösungsvertrieb:

Für die schnelle und nachhaltige Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden in den Vertrieb von zwei LKW-Herstellern habe ich ein zweijähriges integriertes Ausbildungskonzept entwickelt und durchgeführt, das sich vor allem durch vielfältige unterschiedliche Lehr-/Lernmethoden und Praxisnähe auszeichnet. Ziel ist hierbei, die Lücke zwischen Einstellungsassessment und Vertriebszertifizierung der neuen Mitarbeitenden über zwei Jahre so zu gestalten, dass sie möglichst schnell und sicher im Vertrieb produktiv werden können und gleichzeitig eine hohe Bindung und Loyalität zum Unternehmen entsteht.

Meine Aufgaben in diesem Projekt waren:

- Umsetzung von Schlüsselkompetenzen im Lösungsvertrieb in ein Trainee-Programm
- Entwicklung eines Blended-Learning-Konzepts
- Aufsetzen eines Betriebsphasenkonzepts zur lokalen Einarbeitung des Trainee
- Verzahnung der betrieblichen Lernphasen mit theoretisch-kognitiven Inhalten
- Einführung eines Mentorenprogramms zur fachspezifischen Begleitung der Entwicklung
- Mehrfache Durchführung der Trainingsmodule