



Frage	Antwort
<p>„Warum ist die Definition der Zielgruppe so breit formuliert?“</p>	<p>Das MacherInnenCamp vermittelt zukunftsrelevante Kompetenzen („Future Skills“), die unabhängig von Funktion, Hierarchiestufe oder Persönlichkeit im Unternehmensalltag wirksam sind.</p> <p>Grundlage bildet das international anerkannte Framework der Inner Development Goals (IDGs) – ein wissenschaftlich fundiertes Kompetenzmodell aus Psychologie, Führungs- und Organisationsforschung.</p> <p>Im Mittelpunkt stehen drei zentrale Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verantwortung für eigenes Handeln übernehmen – selbstständig fundierte Entscheidungen treffen – Ideen konsequent in die Umsetzung bringen <p>Diese Haltung des „Einfach mal machen“ ist für Unternehmen heute entscheidend – unabhängig davon, ob Mitarbeitende Fach-, Projekt- oder (erste) Führungsverantwortung tragen.</p>
<p>„Was sind die Hauptgründe für Unternehmen, Teilnehmende an dieser exklusiven Maßnahme anzumelden?“</p>	<p>Unternehmen profitieren vom MacherInnenCamp insbesondere in folgenden Punkten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bindung von Talenten und gezielte Entwicklungsangebote für engagierte Mitarbeitende 2. Wettbewerbsvorteil im Recruiting, z. B. durch die konkrete Zusage eines hochwertigen Qualifizierungsprogramms 3. Aufbau zentraler Future Skills, die strategisch zum Leitbild und zu zukünftigen Anforderungen passen 4. Anerkannter Abschluss „VeränderungsMacherIn“ (GAW), angelehnt an das etablierte Konzept des „Integralen Veränderungsbegleiters“ (Hanselab) 5. Stärkung der Arbeitgeberattraktivität durch sichtbare, zeitgemäße Personalentwicklung nach innen und außen

<p>„Wie werden die Teilnehmenden durch die vielfältigen Erlebnisse wieder „zurück in den Bankalltag“ gebracht?“</p>	<p>Der Transfer in den Unternehmensalltag ist zentraler Bestandteil des MacherInnenCamps und erfolgt über den dreistufigen Aufbau jedes Moduls:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Digitale Lernreise zur individuellen Vorbereitung und zum Wissensaufbau 2. Externer Impuls, um Relevanz und Praxisbezug des Themas zu verdeutlichen 3. Begleiteter Praxistransfer, bei dem TrainerInnen gezielt den Bezug zum Arbeitsalltag herstellen <p>Zusätzlich bearbeiten die Teilnehmenden eine konkrete Projektaufgabe, in der sie das Gelernte unmittelbar auf ihr eigenes Unternehmen übertragen.</p> <p>Im abschließenden Modul 10 werden die zentralen Erkenntnisse vor den Führungskräften der teilnehmenden Unternehmen präsentiert.</p> <p>Die individuelle Begleitung erfolgt in diesem Modul durch die Spiegel-Bestseller-Autorin Paula Brandt.</p>
<p>„Riskiere ich nicht, dass Teilnehmende das Unternehmen nach Beendigung des Formats wieder verlassen?“</p>	<p>Das Programm ist bewusst so konzipiert, dass kein erhöhtes Abwerbe- oder Wechselrisiko entsteht.</p> <p>Die eingebundenen Institutionen (u. a. Seenotretter, Werder Bremen, Deutsches Rotes Kreuz, Kloster Münster-schwarzach) bieten inspirierende Lernräume, stellen jedoch keine Konkurrenz zu den teilnehmenden Unternehmen dar.</p> <p>Zusätzlich greift das MacherInnenCamp gezielt die Bindungsfaktoren der Gen-Z-Studie des BVR auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. individuelle Weiterentwicklung 2. sinnstiftendes Engagement und Nachhaltigkeit 3. Austausch, Feedback und Vernetzung 4. Perspektivwechsel über den eigenen Tellerrand hinaus 5. Wunsch nach Erfahrung und Erlebnissen <p>Das grundsätzliche Wechselmotiv entsteht in der Regel nicht allein durch fehlende Perspektiven oder Entwicklungsmöglichkeiten – auch wenn genau hier das MacherInnenCamp gezielt ansetzt.</p> <p>Vielmehr spielen häufig weitere Faktoren eine wesentliche Rolle, etwa Vergütung, Führungsqualität, Arbeitsumfeld oder Rahmenbedingungen im Unternehmen.</p>

<p>„Warum ist das MacherInnenCamp auf einen Zeitraum von 25 Monaten angelegt?“</p>	<p>Die Programmdauer von 25 Monaten verfolgt drei klare Zielsetzungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Langfristige Bindung der Teilnehmenden an das Unternehmen 2. Planbare und reduzierte Abwesenheitszeiten durch die Streckung über mehrere Jahre 3. Nachhaltiger Kompetenzaufbau, da persönliche Entwicklung Zeit und Übung benötigt <p>Es werden bewusst auch Module am Wochenende durchgeführt, damit die Teilnehmenden auch einen eigenen (zeitlichen) Beitrag leisten.</p>
<p>„Wie sind die Seminarkosten des Programms einzuordnen?“</p>	<p>Die Kosten sind u. a. auf die tiefe Programmdichte, die Vielfalt und Expertise der eingesetzten TrainerInnen und die dauerhafte Begleitung von immer mindestens zwei TrainerInnen während der gesamten Qualifizierung zurückzuführen.</p> <p>Wir liegen mit den Gesamtkosten i. H. v. 6.996 EUR bis 7.995 EUR bzw. Ø 279,84 bis 319,80 EUR / Tag (abhängig vom Erstbucherrabatt) unter den Kosten anderer Qualifizierungswege:</p> <p>MGB-F (Leadership I und II): 6.040 EUR (bei 17 Tagen Abwesenheit / Ø 355,29 / Tag)</p> <p>MGB 1 – 3: 8.780 EUR (bei 27 Tagen Abwesenheit / Ø 325,19 EUR / Tag)</p> <p>Vergleichbare Angebote anderer Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt sind uns derzeit nicht bekannt. Reine Führungsqualifizierungen liegen z. T. deutlich über der Gesamtinvestition des MacherInnenCamps.</p> <p>Um die jährliche Belastung zu reduzieren, erfolgt die Zahlung in drei Tranchen: August 2026: 1/3 des Seminarpreises August 2027: 1/3 des Seminarpreises August 2028: 1/3 des Seminarpreises</p> <p>Finanzielle Risiken (z. B. durch Kündigung des Teilnehmenden) werden durch diese gestaffelte Zahlung vermieden, da ein jährlicher Abbruch des Formats im Falle einer Kündigung möglich ist.</p>

	Die Nebenkosten i. H. v. 175,00 EUR / Tag sind die Kosten für Verpflegung, Tagungspauschale, Fährfahrt, Wattwanderung, Aktivitäten, Literatur, etc. und werden von uns nur 1:1 weitergegeben.
Gibt es Rabatte?	<p>Ja!</p> <p>Erstbucher (Anmeldung bis zum 31.05.2026) erhalten einen Rabatt in Höhe von 999 EUR, d.h. die jährliche Rate reduziert sich von 2.665,00 EUR auf dann 2.332,00 EUR.</p>
Ist das Format für angehende Führungskräfte geeignet.	<p>Das MacherInnenCamp ist keine klassische Führungskräftequalifizierung, kann jedoch eine sinnvolle vorbereitende Entwicklungsmaßnahme sein.</p> <p>Steht bereits konkret fest, wann eine Person eine Führungsposition übernehmen soll, empfehlen wir direkt den Einstieg in eine Führungskräftequalifizierung.</p> <p>Ist eine spätere Übernahme von Führungsverantwortung grundsätzlich vorstellbar, jedoch innerhalb der nächsten 25 Monate noch nicht geplant, bietet das MacherInnenCamp eine wirksame erste Qualifizierungs- und Bindungsmaßnahme.</p> <p>In die Konzeption sind bewusst erfahrene Führungskräftetrainer eingebunden. Das MacherInnenCamp versteht sich jedoch nicht als eigenständige Führungskräftequalifizierung, sondern als mögliche vorgelagerte Entwicklungsstufe.</p>
Ersetzt das MacherInnenCamp Formate wie das MGB, MGB-F oder BankColleg.	<p>Klares Nein.</p> <p>BankColleg: Im Fokus steht hier die Vermittlung von grundlegendem Managementwissen und -qualifikationen für Banken.</p> <p>MGB: Im Fokus steht hier die Vermittlung von tiefergehenden Managementwissen und -qualifikationen für Banken.</p> <p>MGB-F: Im Fokus steht hier die Vermittlung von Führungskräftewissen und -qualifikationen für Banken.</p> <p>MacherInnenCamp: Im Fokus steht die Entwicklung persönlicher und überfachlicher Kompetenzen, die unabhängig von Rolle oder Hierarchiestufe wirksam sind und Mitarbeitende befähigen, zukünftige Herausforderungen aktiv und eigenverantwortlich zu bewältigen.</p>

<p>Wie kann ich Menschen in meinem Unternehmen identifizieren, die an dem Format teilnehmen wollen und sollen?</p>	<p>Die Vorgehensweise ist sehr unterschiedlich.</p> <p>Viele Unternehmen haben schon konkrete Personen im Kopf (z. B. Talente, Nachwuchskräfte mit Potenzial, ausgelernte Azubis oder Studierende, Bewerber im Recruitingverfahren).</p> <p>Alternativ bietet sich auch ein internes Auswahlverfahren an (z. B. Bewerbung auf Plätze des MacherInnenCamps). Dies hat den Charme, eine größere Anzahl an Personen zu identifizieren. Die Hürden zur Teilnahme können sehr individuell festgelegt werden (z. B. vom Persönlichkeitstest über eine Potenzialanalyse bis hin zu einem konkreten Motivationsschreiben).</p> <p>Wir haben uns bewusst für den Namen „MacherInnenCamp“ entschieden. Eine Bezeichnung als Talent- oder Nachwuchsprogramm birgt aus unserer Sicht die Gefahr, dass sich nicht ausgewählte Personen als „nicht talentiert“ oder „keine Nachwuchskraft“ wahrnehmen.</p> <p>Der Begriff „MacherIn“ hingegen steht für Haltung, Verantwortungsbereitschaft und Umsetzungsstärke – Eigenschaften, die grundsätzlich in vielen Mitarbeitenden unabhängig von Rolle oder Status vorhanden sind und gezielt entwickelt werden können.</p>
--	--

Fragen? Fragen! 😊

Marco Feindt

Teamleiter Genossenschaftsakademie Weser-Ems
Oldenburger Straße 118
26180 Rastede
Telefon: +49 4402 9382 45
Mobil: +49 1512 4229 489
E-Mail: marco.feindt@gvweser-ems.de

