



Soft Skills. Der unterschätzte Erfolgsfaktor.

Warum Kommunikation, Führung und Persönlichkeit den Unterschied machen - und wie Unternehmen systematisch investieren

Stand: Mai 2026

Die Skills-Lücke

Was Unternehmen wirklich Geld kostet

Eine Teamleiterin verliert ihren besten Entwickler. Nicht wegen des Gehalts, nicht wegen eines besseren Angebots. Sondern weil ein einziges schlecht geführtes Feedback-Gespräch das Vertrauen zerstört hat, das in drei Jahren Zusammenarbeit aufgebaut wurde.

Dieses Szenario wiederholt sich täglich in deutschen Unternehmen. Die Kosten sind enorm - und sie tauchen in keiner Bilanz auf. Schlechte Kommunikation, fehlende Führungskompetenz und mangelnde Konfliktfähigkeit kosten mehr als jeder technische Fehler.

Laut einer Studie von Gallup sind weltweit nur 21% der Mitarbeiter wirklich engagiert. Der Rest arbeitet nach Vorschrift oder hat innerlich bereits gekündigt. Der häufigste Grund: die Beziehung zur direkten Führungskraft. Nicht das Gehalt, nicht die Aufgabe, nicht die Branche. Und genau hier setzen Soft Skills an.



Der blinde Fleck

Unternehmen investieren Millionen in Technologie und Fachkompetenz. Aber die Fähigkeiten, die über Teamleistung, Kundenbindung und Mitarbeiterzufriedenheit entscheiden, bleiben bei vielen dem Zufall überlassen. Je mehr KI die fachliche Arbeit übernimmt, desto wertvoller werden die Fähigkeiten, die Maschinen nicht können.

Die Zahlen

Warum Soft Skills den höchsten ROI liefern

Soft-Skills-Trainings gehören zu den rentabelsten Investitionen, die ein Unternehmen tätigen kann. Die Datenlage ist eindeutig.

256%

ROI innerhalb von 8 Monaten (MIT Sloan School)

7 / 10

der gefragtesten Skills 2026 sind Soft Skills (LinkedIn)

94%

bleiben länger bei Unternehmen, die in Entwicklung investieren

Investition vs. Rendite

Trainingsbereich	Typische Investition	Messbare Wirkung
Verhandlungstraining	1.200 EUR / Person	+10% Deal-Größe (McKinsey), 16x ROI in 3 Monaten
Führungskräfte-Programm (2 Module)	2.400 EUR / Person	+21% Teamproduktivität, -63% Fluktuation
Vertriebstraining	1.000 EUR / Person	353% ROI (Qwilr), 57% höhere Teameffizienz
Konfliktmanagement	1.200 EUR / Person	2,5 Std./Woche weniger Reibungsverlust pro MA

Das World Economic Forum prognostiziert: 39% aller Kernkompetenzen werden sich bis 2030 verändern. Zwei Drittel aller Jobs werden bis dahin primär auf Soft Skills angewiesen sein (Deloitte). Unternehmen, die jetzt nicht investieren, verlieren den Anschluss.

Die Rechnung ist einfach

Ein einzelner vermeidbarer Mitarbeiterverlust kostet das 1,5- bis 2-fache des Jahresgehalts. Bei einem Gehalt von 60.000 EUR sind das 90.000-120.000 EUR. Ein Führungskräfte-Training für das gesamte Team kostet einen Bruchteil davon.

KI macht Soft Skills wichtiger

Nicht überflüssig

86% der Arbeitgeber erwarten, dass KI ihr Geschäft bis 2030 grundlegend verändert (WEF 2025). Aber die Transformation betrifft vor allem Routineaufgaben. Die menschlichen Fähigkeiten steigen im Wert.

Was KI übernimmt vs. was Menschen besser können

⊗ Daten zusammenfassen	»	✓ Ergebnisse überzeugend präsentieren
⊗ E-Mails formulieren	»	✓ Schwierige Gespräche führen
⊗ Protokolle erstellen	»	✓ Teams motivieren und Konflikte lösen
⊗ Recherche und Analyse	»	✓ Strategisch verhandeln und entscheiden
⊗ Standardantworten generieren	»	✓ Empathisch auf Kunden eingehen

70% der Führungskräfte sehen laut McKinsey bereits jetzt Bedarf an neuen Führungsmodellen, die den KI-Wandel begleiten. Die Fähigkeit, Veränderung zu kommunizieren, Menschen mitzunehmen und in Unsicherheit Orientierung zu geben, wird zur Kernkompetenz jeder Führungskraft.

Die neue Gleichung

Fachkompetenz + KI-Tools = Grundvoraussetzung.

Soft Skills = Differenzierungsmerkmal.

Wer beides verbindet, gewinnt. Wer nur auf Technik setzt, wird austauschbar.

5 Mythen über Soft Skills

Was Sie intern hören - und was die Forschung sagt

HR-Verantwortliche kennen diese Einwände. Hier sind die Fakten, die Sie für die interne Argumentation brauchen.

MYTHOS 1

„Soft Skills sind Talent, nicht trainierbar.“

REALITÄT

Studien belegen messbare Verhaltensänderungen nach strukturiertem Training. Kommunikation, Führung und Verhandlung sind erlernbare Fertigkeiten mit nachweisbarem Fortschritt.

MYTHOS 2

„Das rechnet sich nicht.“

REALITÄT

Verhandlungstraining liefert 16x ROI in 3 Monaten (Scotwork). Eine einzige verhinderte Kündigung spart 90.000+ EUR.

MYTHOS 3

„Zwei Tage Abwesenheit können wir uns nicht leisten.“

REALITÄT

Zwei Tage Training sparen Wochen an Reibungsverlusten. Allein Konflikte kosten 2,5 Std. pro Mitarbeiter pro Woche. Die Abwesenheit ist eine Investition, keine Ausfallzeit.

MYTHOS 4

„Soft Skills kann man nicht messen.“

REALITÄT

360-Grad-Feedback, Mitarbeiterbindung, Abschlussquoten, Kundenzufriedenheit und Konfliktkosten sind messbare Indikatoren.

MYTHOS 5

„Das letzte Training hat nichts gebracht.“

REALITÄT

Einzelne Seminare ohne Follow-up verpuffen. Nachhaltiger Erfolg entsteht durch Programme mit klaren Zielen, Praxistransfer und messbaren Erfolgskriterien.

Ihr Argument für die Geschäftsführung

Die Frage ist nicht „Können wir uns Soft-Skills-Training leisten?“ - sondern „Können wir es uns leisten, darauf zu verzichten?“ Die Kosten der Nicht-Investition übersteigen die Trainingskosten um ein Vielfaches.



Die Kernkompetenzen im Detail

Kommunikation, Verkauf, Führung,
Teamarbeit und Selbstmanagement - die fünf
Säulen wirksamer Soft Skills.

Kommunikation, Rhetorik, Verhandlung

Die Basis jeder beruflichen Wirkung

Wer klar kommuniziert, überzeugend präsentiert und souverän verhandelt, erzielt bessere Ergebnisse - unabhängig von Branche oder Hierarchie.



Dabei geht es nicht um Talent, sondern um Technik. Wer lernt, Botschaften zu strukturieren, auf Einwände souverän zu reagieren und Gespräche bewusst zu steuern, erzielt messbar bessere Ergebnisse. Im Vertrieb, in der Führung und in jedem Meeting.

Vorher und Nachher



Passende Seminare

Rhetorik · Strategische Argumentation · Storytelling im Business · Stimmtraining · Erfolgreich verhandeln · Souverän Verhandeln

Vertiefung: Unser Spezial-Guide „Verhandeln. Überzeugen. Gewinnen.“ auf cmt.de

Verkauf und Kundenkontakt

Jeder Kontakt ist eine Verhandlung um Vertrauen

Ob im Erstgespräch, am Telefon oder im Beschwerdefall - die Qualität der Kommunikation entscheidet über Umsatz und Kundenbindung.

9.000-30.000

EUR Verlust pro MA/Jahr durch schlechte Kommunikation

4,5x

höhere Mitarbeiterbindung bei guter Kommunikationskultur

67%

bessere Kundenbindung durch Kommunikationsinvestment

Vertriebsteams, die regelmäßig in Gesprächsführung und Beziehungsaufbau trainiert werden, erzielen nachweislich höhere Abschlussquoten. Der Unterschied liegt nicht im Produkt, sondern in der Fähigkeit, Bedürfnisse zu erkennen und Vertrauen aufzubauen.

Drei Ebenen der Wirkung

1

Neukundengewinnung

SPIN Selling, strukturierte Bedarfsanalyse und ein überzeugender Pitch machen den Unterschied zwischen „interessant“ und „abgeschlossen“. Wer die richtigen Fragen stellt, verkauft mehr als wer die besten Antworten hat.

2

Bestandskundenpflege

Professionelle Gesprächsführung sichert Folgeaufträge. Kunden bleiben nicht wegen des Produkts, sondern wegen der Beziehung. Regelmäßiger, wertschätzender Kontakt ist die günstigste Form der Kundenbindung.

3

Beschwerdemanagement

Eine professionell behandelte Beschwerde macht aus einem unzufriedenen Kunden einen loyalen Multiplikator. Studien zeigen: Kunden, deren Problem gelöst wurde, sind loyaler als solche, die nie ein Problem hatten.



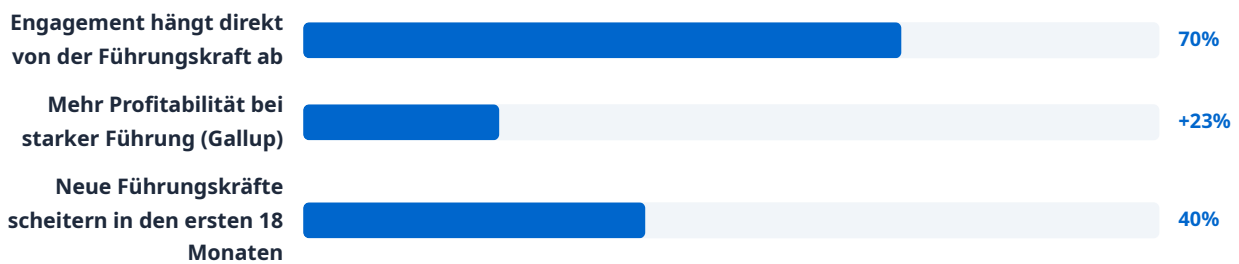
Passende Seminare

[SPIN Selling](#) · [Seriös Verkaufen](#) · [Kundengespräche am Telefon](#) · [Beschwerdemanagement](#)

Führungskompetenz

Der größte Hebel für Teamleistung

Die Gallup-Daten sind eindeutig: Nur 21% der Beschäftigten weltweit fühlen sich wirklich engagiert. Der wichtigste Faktor? Die direkte Führungskraft. Teams mit starker Führung sind 23% profitabler und verlieren deutlich weniger Mitarbeiter.



Drei Führungsherausforderungen

- 1 Vom Mitarbeiter zur Führungskraft**

Der schwierigste Übergang in jeder Karriere. Neue Führungskräfte brauchen Werkzeuge für Delegation, Feedback und den Rollenwechsel vom Kollegen zum Vorgesetzten. Ohne gezielte Vorbereitung scheitern 40% in den ersten 18 Monaten.
- 2 Führen auf Distanz**

Hybride und remote Teams brauchen andere Führung. Vertrauen aufbauen ohne täglichen Kontakt, Ergebnisse steuern statt Anwesenheit kontrollieren. Klare Kommunikationsstrukturen ersetzen die informelle Abstimmung im Büro.
- 3 Die Sandwich-Position meistern**

Mittleres Management: Druck von oben, Erwartungen von unten. Wer diese Position souverän ausfüllt, hält die Organisation zusammen. Das erfordert diplomatisches Geschick und klare Priorisierung.



Passende Seminare

[Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten](#) · [Souverän Führen in der Sandwich-Position](#) · [Effektives Delegieren](#) · [Führungsrhetorik](#)

Generationenwechsel

Führung im Wandel

41% der Vorgesetzten sagen, die Generation Z sei nicht ausreichend auf den Berufseinstieg vorbereitet. 51% der Gen Z stimmen dem zu. Gleichzeitig fehlen in Deutschland 487.000 Fachkräfte - Weiterbildung ist die Lösung Nr. 1 (31% der Unternehmen).

487k

unbesetzbare Stellen in Deutschland

41%

der Chefs sagen: Gen Z unvorbereitet

31%

setzen auf Weiterbildung als Lösung
Nr. 1

Drei Herausforderungen für den Mittelstand

1

Altersgemischte Teams führen

Vier Generationen am Arbeitsplatz bedeuten vier verschiedene Kommunikationsstile, Erwartungen und Motivatoren. Führungskräfte brauchen Werkzeuge, um diese Vielfalt produktiv zu nutzen.

2

Junge Talente binden

Gen Z erwartet Sinn, Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten. Unternehmen, die das bieten, gewinnen im Wettbewerb um Fachkräfte.

3

Nachfolge systematisch planen

Wenn erfahrene Führungskräfte ausscheiden, muss Wissen transferiert werden. Coaching und Mentoring-Programme sichern die Kontinuität.



Passende Seminare

Führen über Generationen hinweg · Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten Teil 2 · Von der Fachkraft zur Führungskraft

Team & Konfliktmanagement

Reibungsverluste in Produktivität verwandeln

Teams sind heute um 30% konfrontativer als vor der Pandemie (Harris Poll). Gleichzeitig arbeiten mehr Menschen hybrid - was Missverständnisse multipliziert und informelle Konfliktlösung erschwert.

2,5 Std.

pro Woche verliert jeder MA durch Konflikte am Arbeitsplatz

30%

konfrontativer seit der Pandemie

65%

der Konflikte lösbar durch bessere Kommunikation

Vom Problem zur Lösung

⊗ Konflikte aussitzen und hoffen

»

✓ Frühzeitig ansprechen und konstruktiv klären

⊗ Meetings ohne Struktur und Ergebnis

»

✓ Professionelle Moderation mit klaren Ergebnissen

⊗ Silodenken zwischen Abteilungen

»

✓ Aktive Zusammenarbeit über Teamgrenzen hinweg

In verteilten Teams fehlt die Kaffeeküche als informelles Regulativ. Missverständnisse in Chat und E-Mail eskalieren schneller. Virtuelle Moderation, klare Meetingstrukturen und bewusste Kommunikation werden zur Pflicht, nicht zur Kür.



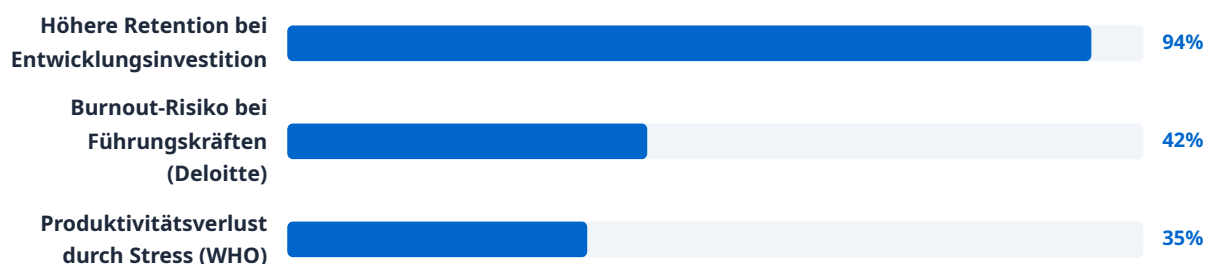
Passende Seminare

Konfliktmanagement für Führungskräfte · Produktiver Umgang mit Konflikten · Gewaltfreie Kommunikation · Teamkonflikte moderieren · Change Management

Selbstmanagement & Resilienz

Die Basis persönlicher Leistungsfähigkeit

Burnout, Überlastung und fehlende Selbstorganisation sind die stillen Produktivitätskiller. Die WHO schätzt den jährlichen Produktivitätsverlust durch Stress auf 35%. Unternehmen, die in Resilienz und Selbstmanagement investieren, schützen ihre wertvollste Ressource.



Drei Dimensionen der Selbstführung



Passende Seminare

Zeitmanagement und Arbeitsorganisation · Resilienz stärken · Stress- und Burnout vermeiden · Selbstmotivation

Das Gesamtportfolio

128+ Soft-Skill-Seminare in 16 Kategorien

Von der Einstiegs-Schulung bis zum Intensiv-Coaching - für jede Zielgruppe und jeden Bedarf das passende Format.

Kategorie	Beispiel-Seminare	Format	Dauer
Rhetorik	Rhetorik, Führungsrhetorik, Stimmtraining	Präsenz / Online	1-2 Tage
Verhandlung	Erfolgreich verhandeln, Souverän Verhandeln im Verkauf/Einkauf	Präsenz	2 Tage
Kommunikation	Souverän Kommunizieren, Strategische Argumentation, GFK	Präsenz / Online	1-2 Tage
Verkauf	SPIN Selling, Seriös Verkaufen, Beschwerdemanagement	Präsenz	1-2 Tage
Führung	Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten, Effektives Delegieren	Präsenz / Online	2-3 Tage
Generationen	Führen über Generationen hinweg	Präsenz	2 Tage
Konflikt	Konfliktmanagement, Produktiver Umgang mit Konflikten	Präsenz / Online	2 Tage
Team	Moderation kompakt, Virtuelle Zusammenarbeit	Präsenz / Online	1-2 Tage
Change	Change Management, Change-Prozesse begleiten	Präsenz	2 Tage
Coaching	Coaching für Führungskräfte, Von der Fachkraft zur Führungskraft	Präsenz	2 Tage
Präsentation	Professionelle Präsentationstechnik, Storytelling im Business	Präsenz / Online	1-2 Tage
Zeitmanagement	Zeitmanagement und Arbeitsorganisation, Zeit- und Selbstmanagement	Präsenz / Online	1-2 Tage
Resilienz	Resilienz stärken, Stress- und Burnout vermeiden	Präsenz / Online	1-2 Tage
Persönlichkeit	Selbstmotivation, Schlagfertigkeit, High-Performance Auftritt	Präsenz	1-2 Tage
Sandwich-Position	Souverän führen in der Sandwich-Position	Präsenz	2 Tage
Kundenkontakt	Kundengespräche am Telefon, Schlagfertig. Immer. Überall.	Präsenz / Online	1 Tag

Alle Seminare auf einen Blick

Das vollständige Programm mit aktuellen Terminen, Preisen und Online-Buchung finden Sie auf cmt.de/kategorien/management/kommunikation-soft-skills/

A close-up photograph of a person's hand gesturing in a meeting. The hand is in the foreground, with fingers slightly curled. In the background, there are several laptops on a desk, a notebook, and a smartphone. The scene is dimly lit, suggesting an indoor office or meeting room environment.

Von der Erkenntnis zur Wirkung

Standort bestimmen, systematisch entwickeln
und nachhaltig verankern.

Kompetenz-Schnellcheck

Wo steht Ihr Team?

Bewerten Sie die folgenden Aussagen für Ihr Team auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 5 (trifft voll zu). Zählen Sie die Punkte am Ende zusammen.

Kommunikation

Unsere Mitarbeiter können komplexe Sachverhalte verständlich erklären.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Verhandlung

Unsere Verhandler setzen den Rahmen aktiv, statt nur zu reagieren.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Führung

Neue Führungskräfte erhalten ein strukturiertes Entwicklungsprogramm.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Feedback

Konstruktives Feedback gehört zur Kultur und wird regelmäßig gegeben.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Konflikte

Konflikte werden zeitnah und konstruktiv gelöst, nicht ausgesessen.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Teamarbeit

Unsere Teams arbeiten auch über Abteilungsgrenzen hinweg effektiv zusammen.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Selbstmanagement

Mitarbeiter können Prioritäten setzen und arbeiten weitgehend stressfrei.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Veränderung

Unser Team geht offen mit Veränderungen um und passt sich schnell an.

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Nutzen Sie diesen Schnellcheck als Ausgangspunkt für ein Gespräch im Führungsteam. Wo sind sich alle einig? Wo gehen die Einschätzungen auseinander? Genau dort liegt das größte Entwicklungspotenzial.

Auswertung

32-40 Punkte - Solide Basis: Ihr Team ist gut aufgestellt. Fokus auf Vertiefung und Spezialthemen wie Storytelling, Verhandlung oder Change Management.

20-31 Punkte - Gezielter Ausbau: Gute Grundlage mit konkreten Entwicklungsfeldern. Starten Sie dort, wo die meisten Punkte fehlen. Empfehlung: 2-3 gezielte Trainings pro Halbjahr.

Unter 20 Punkte - Grundlagen stärken: Systematische Investition in Soft Skills zahlt sich hier besonders schnell aus. Beginnen Sie mit Führung und Kommunikation als Fundament.

Praxisbeispiel

Ein Jahr systematische Weiterbildung

Ein mittelständisches IT-Unternehmen mit 200 Mitarbeitern, davon 12 Führungskräfte und 40 Mitarbeiter mit Kundenkontakt. Budget: 45.000 EUR für das erste Jahr.

Die Ausgangslage: Hohe Fluktuation bei Teamleitern, sinkende Kundenzufriedenheit im Support und zunehmende Konflikte zwischen Entwicklung und Vertrieb. Die Geschäftsführung entscheidet sich für ein systematisches Trainingsprogramm statt Einzelmaßnahmen.



Monat 1-2: Diagnose

Kompetenz-Schnellcheck mit allen Teamleitern. Schwerpunkte identifiziert: Führungskommunikation, Konfliktfähigkeit, Kundenauftritt. Budget-Freigabe durch GF.



Monat 3-4: Pilottrainings

„Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten“ für 4 neue Führungskräfte. Rhetorik-Training für das Vertriebsteam (12 Personen). Erste Erfolge: bessere Pitch-Qualität, positive Kundenfeedbacks.



Monat 5-8: Breitenrollout

Konfliktmanagement für alle Führungskräfte. Zeitmanagement für Projektleiter. Kommunikationstraining für den Innendienst. Ergebnis: Teamkonflikte reduziert, Meetings effizienter.



Monat 9-12: Vertiefung & Verankerung

Follow-up-Workshops für Führungskräfte. Storytelling für Marketing-Team. Resilienz-Training als Prävention. Jährlicher Trainingsplan etabliert.

Ergebnisse nach 12 Monaten

-40%

weniger Fluktuation bei
Führungskräften

+15%

Abschlussquote im Vertrieb

+22%

Mitarbeiterzufriedenheit (interne
Befragung)

Der entscheidende Faktor: Die Geschäftsführung hat Weiterbildung nicht als einmalige Maßnahme behandelt, sondern als fortlaufenden Prozess etabliert. Im zweiten Jahr wurde das Budget auf 55.000 EUR erhöht - finanziert aus den eingesparten Recruitingkosten.

Der Soft-Skills-Fahrplan

In 6 Monaten zum systematischen Programm

Sie müssen nicht alles auf einmal umsetzen. Ein strukturierter Einstieg in drei Phasen liefert erste Ergebnisse innerhalb weniger Wochen und baut systematisch auf.

- 01 Monat 1-2: Diagnose und Kickoff**
Kompetenz-Schnellcheck durchführen (siehe S. 15). Stärken und Lücken im Team identifizieren. Ziele definieren: Was soll sich in 6 Monaten messbar verändern? Budget und Ressourcen klären.
- 02 Monat 3-4: Kerntrainings**
Führungskräfte-Entwicklung als Priorität. Kommunikations- und Verhandlungstraining für Kundenkontakt-Teams. Erste Quick Wins messen und kommunizieren.
- 03 Monat 5-6: Vertiefung und Transfer**
Follow-up-Workshops für nachhaltigen Transfer. Spezialthemen je nach Bedarf (Konflikt, Resilienz, Change). Ergebnisse messen und Jahresplan aufsetzen.

Empfohlene Trainings nach Zielgruppe

Zielgruppe	Empfohlenes Training	Dauer
Geschäftsführung	Führungsrhetorik + Verhandlung	2 Tage
Neue Führungskräfte	Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten	2-3 Tage
Vertrieb	SPIN Selling + Rhetorik	2-3 Tage
Projektleiter	Konfliktmanagement + Moderation	2 Tage
Innendienst	Kundengespräche am Telefon	1 Tag
Alle Mitarbeiter	Zeitmanagement + Resilienz	1-2 Tage

Ihr nächster Schritt

Sie wissen nicht, wo Sie anfangen sollen? Nutzen Sie den Kompetenz-Schnellcheck auf Seite 15 als Startpunkt. Oder lassen Sie sich kostenlos beraten - wir helfen Ihnen, den passenden Einstieg für Ihr Team zu finden.

Förderung & Investition

Weiterbildung muss nicht teuer sein

Systematische Weiterbildung ist eine Investition mit messbarem Return. Und sie wird in Deutschland vielfach gefördert.

Fördermöglichkeiten

- 1 AZAV-zertifizierte Maßnahmen**
Viele Seminare sind nach AZAV zertifiziert und können über die Agentur für Arbeit gefördert werden. Das gilt besonders für Weiterbildungen im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes.
- 2 Steuerliche Absetzbarkeit**
Berufliche Weiterbildung ist als Betriebsausgabe voll absetzbar. Bei einem Steuersatz von 30% reduziert sich die effektive Investition um fast ein Drittel.
- 3 Bildungsgutscheine**
Für Einzelpersonen und in bestimmten Konstellationen auch für Unternehmen bieten Bildungsgutscheine bis zu 100% Kostenübernahme.

Die Rechnung für den Mittelstand

Position	Kosten / Jahr
10 Führungskräfte x 2 Seminare x 1.200 EUR	24.000 EUR
20 Vertriebsmitarbeiter x 1 Seminar x 1.000 EUR	20.000 EUR
Gesamtinvestition	44.000 EUR
./. Steuerliche Ersparnis (30%)	-13.200 EUR
Effektive Investition	30.800 EUR

Kostenlose Beratung zu Fördermöglichkeiten

Welche Förderung für Ihr Unternehmen infrage kommt, klären wir gerne in einem kostenlosen Erstgespräch. Rufen Sie an: [0800 71 20 000](tel:08007120000)

Warum cmt?

Ihr Partner für systematische Weiterbildung

Seit über 25 Jahren entwickeln wir Fach- und Führungskräfte im deutschsprachigen Raum. Mit einem Portfolio von über 2.100 Seminaren und erfahrenen Trainern, die wissen, worauf es in der Praxis ankommt.

2.100+

Seminare im Programm

25+

Jahre Erfahrung

128+

Soft-Skill-Seminare

Was uns auszeichnet



Praxisorientierte Trainer

Alle Trainer verfügen über langjährige Berufserfahrung und arbeiten mit aktuellen Methoden. Keine graue Theorie, sondern sofort umsetzbare Werkzeuge.



Offene Seminare und Inhouse

Wählen Sie zwischen offenen Terminen mit festen Daten oder maßgeschneiderten Inhouse-Trainings für Ihr gesamtes Team. Beide Formate sind Präsenz oder Online möglich.



Individuelle Beratung

Wir helfen Ihnen, das passende Programm zusammenzustellen - abgestimmt auf Ihre Ziele, Ihr Budget und Ihre Zielgruppen. Das Erstgespräch ist kostenlos.



Nachhaltige Wirkung

Unsere Seminare setzen auf Praxistransfer statt PowerPoint-Vorträge. Teilnehmer arbeiten an eigenen Fällen und nehmen konkrete Werkzeuge mit, die sie am nächsten Tag anwenden können.

Kostenlos beraten lassen

Telefon: [0800 71 20 000](tel:08007120000) (Mo-Fr 8-17 Uhr)

E-Mail: info@cmt.de

Oder direkt online buchen auf www.cmt.de



**Bereit für den
nächsten Schritt?**



Norbert Jansen

Leiter Management-Trainings

089 / 68 08 97 3-0 · jansen@cmt.de

cmt GmbH · Telefon: 0800 71 20 000 · info@cmt.de

www.cmt.de/kategorien/management/kommunikation-soft-skills/