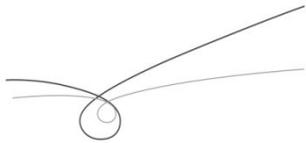




Führungskräfteentwicklung

- Führungskräfte sind Spielführer
- Zielgruppen
- Programmelemente
- So gehe ich vor:
 - Auswahl & Potenzialeinschätzung
 - Entwicklungsplan
 - Praxisprojekt
 - Seminarmodule /-themen
 - Kollegiale Beratung
 - Einzelcoaching
 - Lernbilanz
- Kontakt

Führungskräfte sind Spielführer



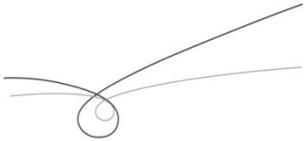
Führungskräfte sind Vorbilder für Leistung, sie entscheiden über Erfolg oder Misserfolg. Jede Organisation muss ihre Qualität und Kompetenz im Blick haben.

Die Anforderungen an Führungskräfte sind enorm, und Führungswissen ist nicht zwingend Bestandteil qualifizierter Berufsausbildungen.

Hier setzt mein Führungskräfteprogramm an und unterstützt Sie dabei, aus Ihren Potenzialmitarbeiterinnen und –mitarbeitern die Besten für Ihre Organisation zu machen.

Mein Angebot ist als Inhouse-Programm konzipiert und kann für jede Hierarchieebenen angepasst werden. Alle Elemente des Gesamtkonzepts biete ich auch als Einzelmaßnahme an.

Zielgruppen



Sie wollen Ihre Führungskräfte bei Ihren anspruchsvollen Aufgaben begleiten, Sie wollen sie zukünftig noch mehr zu Trägern Ihrer Organisationskultur und Ihrer -strategie - eben zu Ihren Führungskräften weiter entwickeln.

Diese Potenzialmitarbeiter gilt es mit herausfordernden Aufgaben zu fordern und sie mit einer für Ihre Organisation maßgeschneiderten Führungskräfteentwicklung zu fördern. Konzepte erarbeite ich für

- **Ihren Managementnachwuchs**

Persönliche, soziale Kompetenzentwicklung und das methodische Rüstzeug für erste Führungsaufgaben stehen im Vordergrund.

- **Ihre Führungskräfte mit Potenzial**

Schon erworbene Erfahrungen sind die Basis, um neuen, anspruchsvolleren Führungssituationen noch besser gewachsen zu sein.

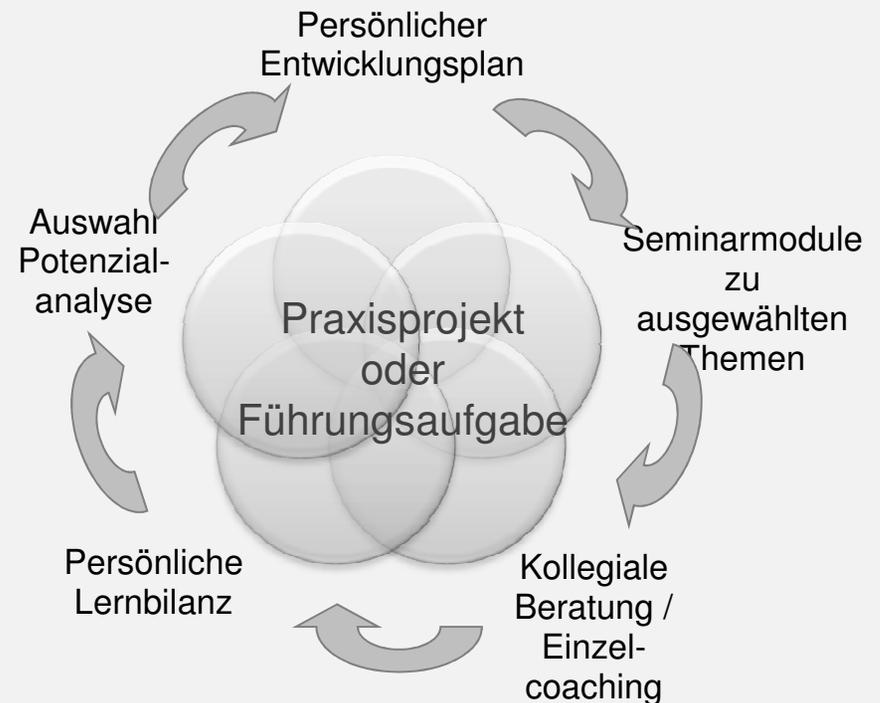
- **Ihre Führungskräfte der Top-Ebene**

Sich selbst erkennen, Perspektiven wechseln, Entscheidungen treffen – als Gesprächspartner und Coach begleite ich individuell Ihre Führungskräfte.

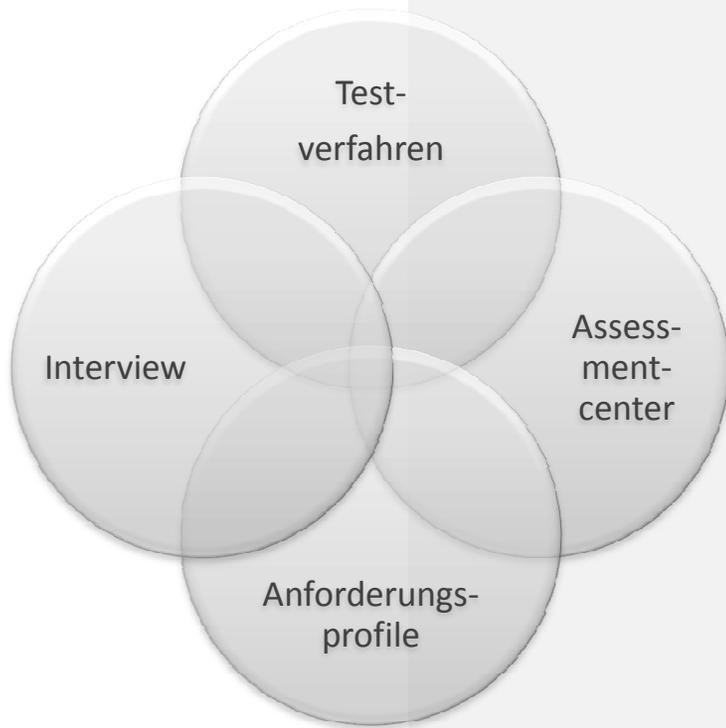
Programmelemente

- Auswahl Ihrer Potenzialmitarbeiterinnen und –mitarbeiter;
- Persönlicher Entwicklungsplan für jeden Teilnehmer;
- ein aus der Organisationsstrategie abgeleitetes Praxisprojekt oder eine herausfordernde Führungsaufgabe;
- begleitende aufeinander aufbauende Seminarmodule;
- Kollegiale Beratung in Praxisteams oder ein paralleles Einzelcoaching;
- Persönliche Lernbilanz und weitere Entwicklungsplanung

Je nach Stand und Anforderung Ihrer Organisation können Sie alle Elemente des Programms auch einzeln einsetzen.



So gehe ich vor: Auswahl und Potenzialeinschätzung



1. Weg: Sie entwickeln Ihre Potenzialmitarbeiter.

Sie kennen die Leistung Ihrer Mitarbeiter, die Mitarbeiter kennen die Organisation. Zukünftig erforderliche Kompetenzen müssen weiter entwickelt werden.

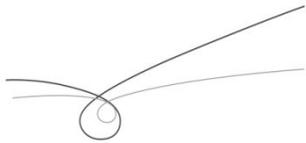
Die hierfür geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen Sie aus. Unterstützt werden Sie dabei durch ein für Sie erarbeitetes maßgeschneidertes Testverfahren, das die besonderen Fähigkeiten deutlich werden lässt.

2. Weg: Ich berate Sie bei der Personalauswahl

Im Alltag von Organisationen ist oft keine Zeit da, um auf die Effekte längerfristiger Programme zu warten. Dann gilt es Menschen zu finden, die die notwendigen Fähigkeiten schon mitbringen und nachweisbar über Potenzial verfügen. Eine effiziente Auswahl reduziert den internen Aufwand und vermeidet Kosten, die durch Fehlbesetzungen und Fluktuation entstehen.

Ich erarbeite mit Ihnen ein passendes Verfahren zur Personalauswahl.

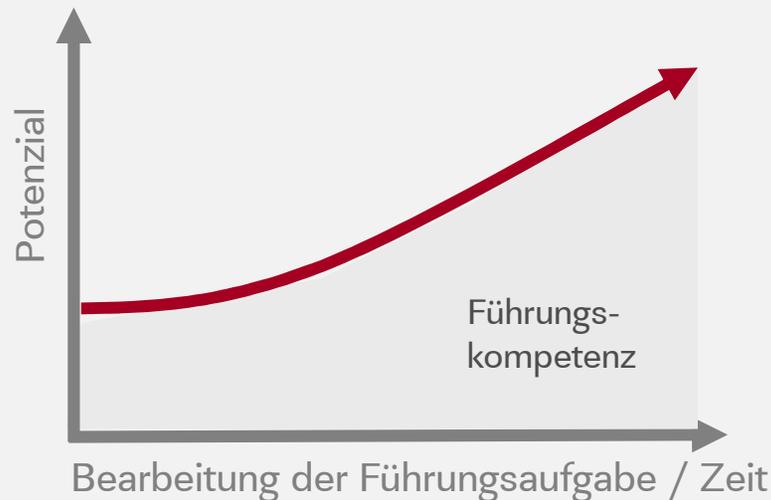
So gehe ich vor: Persönlicher Entwicklungsplan



Gemeinsam mit Ihren Teilnehmern definiere ich einen Persönlichen Entwicklungsplan.

Die sich aus den Persönlichen Entwicklungsplänen der Teilnehmer ergebenden Schwerpunkte fließen in die Inhalte der Seminarmodule ein, individuelle Themen greife ich im Coaching bzw. in den Praxisteams auf.

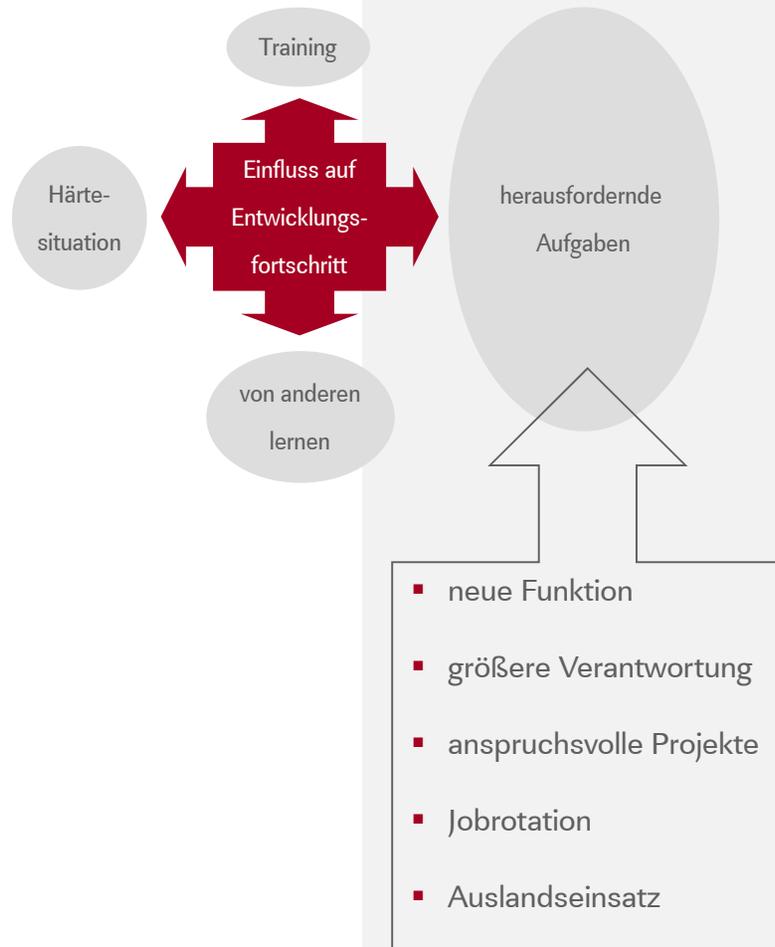
Ausgehend von den Erfahrungen und Zielsetzungen, vermittele ich Wissen und Kompetenzen, die zu Ihren Mitarbeitern und Ihrer Organisationsstrategie passen.



Herausforderungen
sind die besten Lehrmeister!

So gehe ich vor: Praxisprojekt

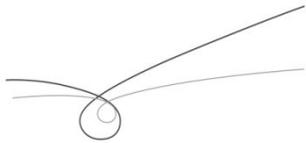
Wodurch lernen Führungskräfte führen?



Das Praxisprojekt bzw. die Führungsaufgabe

- ergibt sich aktuell und direkt aus dem Aufgabengebiet oder ist ein Projektauftrag der Leitungsebene an Führungsnachwuchskräfte;
- macht Kommunikation und Kooperation erforderlich;
- liegt im eigenen Verantwortungs- und Einflussbereich;
- ist ein Prozess, keine „Einmal-Aktion“;
- soll konkrete, überprüfbare Veränderungen mit definierten Ziele erreichen.

So gehe ich vor: Praxisnahe Seminare



Perspektiven wechseln und erweitern, eigene Entwicklung und Führungsarbeit reflektieren, neues Handwerkszeug kennen und anwenden lernen - das sind die Lernziele meiner Seminare.

Die Inhalte

- leiten sich aus den strategischen Anforderungen Ihrer Organisation ab
- greifen die individuellen Persönlichen Entwicklungspläne auf
- vermitteln grundlegendes, auf Ihre Organisation zugeschnittenes Führungswissen
- trainieren die Handhabung organisationsinterner Führungsinstrumente

Die folgenden Seminarthemen sind in meinen aktuellen Projekten von besonderer Bedeutung:

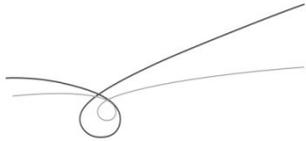


So gehe ich vor: Aktuelle Seminarthemen

Themen und Lernfelder	Sozialkompetenz	Methodenkompetenz	Managementkompetenz
Selbstmanagement und Arbeitsorganisation		✓	
Besprechungen leiten und moderieren	✓	✓	✓
Changemanagement und Organisationsentwicklung	✓	✓	✓
Führungsaufgaben übernehmen – vom Kollegen zum Vorgesetzten	✓		✓
Führungsinstrumente sicher nutzen Grundlagen der Führung	✓	✓	✓
Gesprächs- und Verhandlungsführung	✓		✓
Kollegiale Beratung – Im Gespräch mit Kollegen Führungskompetenz entwickeln	✓	✓	
Kommunikation mit Mitarbeitern gestalten	✓	✓	✓
Konfliktmanagement	✓	✓	
Schwierige Mitarbeiter konstruktiv führen	✓		
Teams leiten, Kooperation entwickeln	✓		
Ziele vereinbaren, Strategien umsetzen	✓	✓	✓

Eine inhaltliche und methodische Darstellung der einzelnen Seminarthemen sende ich Ihnen auf Wunsch gerne zu.

So gehe ich vor: Kollegiale Beratung in Praxisteams



In grundlegenden Veränderungsprozessen, komplexen Aufgaben oder in schwierigen Arbeitsbeziehungen handlungsfähig sein, reflektiert sich und andere zu steuern – das ist eine ziemliche Herausforderung für Führungskräfte.

Verantwortungsvoll mit solchen Situationen umzugehen, heißt, sie nicht jeweils als Einzelfall, sondern eingebettet in die persönliche, kontinuierliche Weiterentwicklung zu betrachten.

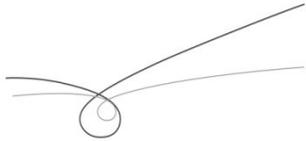
In der Kollegialen Beratung, stelle ich diese Situationen mit Kollegen auf den Prüfstand. Gegenseitig unterstützen sich die Mitglieder der Praxisteams in einem strukturierten Gesprächsablauf dabei, Lösungen für individuelle Fragen des Führungsalltags zu erarbeiten.

Ziele dieses vertrauensvollen Gesprächsrahmens sind

- die eigene Urteilsfähigkeit und Standhaftigkeit in Krisen zu stärken,
- die eigene Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Verhaltenskompetenz zu erweitern



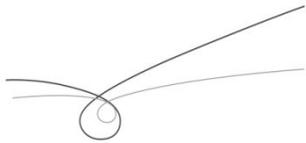
So gehe ich vor: Kollegiale Beratung in Praxisteams



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- wählen sich Ihr Praxisteam selbst unter dem Aspekt: „Mit wem kann ich vertrauensvoll und effektiv zusammenarbeiten?“
- beraten sich gegenseitig in Teams, die aus 4 – 5 Personen bestehen
- arbeiten jeweils an praktischen Fragestellungen Ihrer Führungsaufgaben
- werden in das Modell der Kollegialen Beratung eingeführt und begleitet
- entwickeln im strukturierten Gespräch (Intervision) mit Kollegen ihre Führungskompetenz weiter
- stärken ihre Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Verhaltenskompetenz durch Beraten und Beraten-werden
- sollen möglichst als kollegiales Netzwerk über das Programm hinaus selbst gesteuert weiter bestehen

So gehe ich vor: Einzelcoaching



Sich zurechtfinden in einer neuen Funktion, neue, anspruchsvolle Aufgaben übernehmen, in einer schwierigen Lage Kurs halten oder verändern – in solchen Situationen ist es gut mit einem Außenstehenden eigenes Verhalten und Handeln zu reflektieren, die nächste Schritte zu entwickeln.

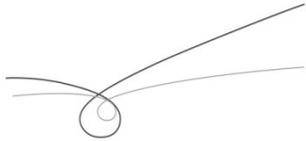
Im vertrauensvollen 4-Augen-Dialog bin ich ZuhörerIn, IdeengeberIn, ProvokateurIn, KritikerIn, ErmutigerIn, FeedbackgeberIn – professionelle GesprächspartnerIn.

Im Rahmen des Führungskräfteprogramms geht es

- um persönliche Fragen zum eigenen Entwicklungsplan
- um den Transfer der Seminarmodule in den individuellen Führungsalltag
- um die individuelle Begleitung in der neuen Führungsrolle
- um Beratung bei praktischen, schwierigen Führungsfragen

Mein einziges Interesse es ist, Ihre Führungskräfte in ihren Kompetenzen zu stärken.

So gehe ich vor: Lernbilanz



Ein erfolgreiches Führungskräfteentwicklungsprogramm ist die Basis, lebenslanges Lernen ist das Ziel. Die Lernbilanz greift die angestrebten Ziele auf, zeigt Entwicklungen und Kompetenzzuwachs und definiert die Lernfelder, die noch offen geblieben sind.

Nach dem Spiel ist vor dem Spiel

Auch in der späteren Tätigkeit ist es für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter wichtig, um ihre Wirkung und ihr Wirken zu wissen und Feedback als Impulsgeber für persönliche weitere Entwicklung zu nutzen.

Meine aus der Praxis entwickelten, zuverlässigen Methoden und Instrumente zur Mitarbeiterbeurteilung, zum Führungsfeedback und zum 360°-Feedback unterstützen eine lebendige, lernende Unternehmenskultur.

Kontakt:



Auf dem Meere 18/19 · D-21335 Lüneburg · fon +49-(O)4131-45 131 · mobil +49-(O)171-835 35 20
Steuernummer 33 142 000 23 · schmidt@barbaraschmidt.de · www.barbaraschmidt.de

Ich freue mich,
wenn Ihnen meine Art
zu arbeiten
und zu beraten gefällt.

Ein auf Ihre Organisation
zugeschnittenes Angebot
entwickle ich gerne nach einem
persönlichen Gespräch mit
Ihnen. Eine kurze E-mail und
ich melde mich bei Ihnen.

Zusätzliche Informationen
und einen Überblick über
mein gesamtes Angebot finden
Sie auf meiner Internetseite.