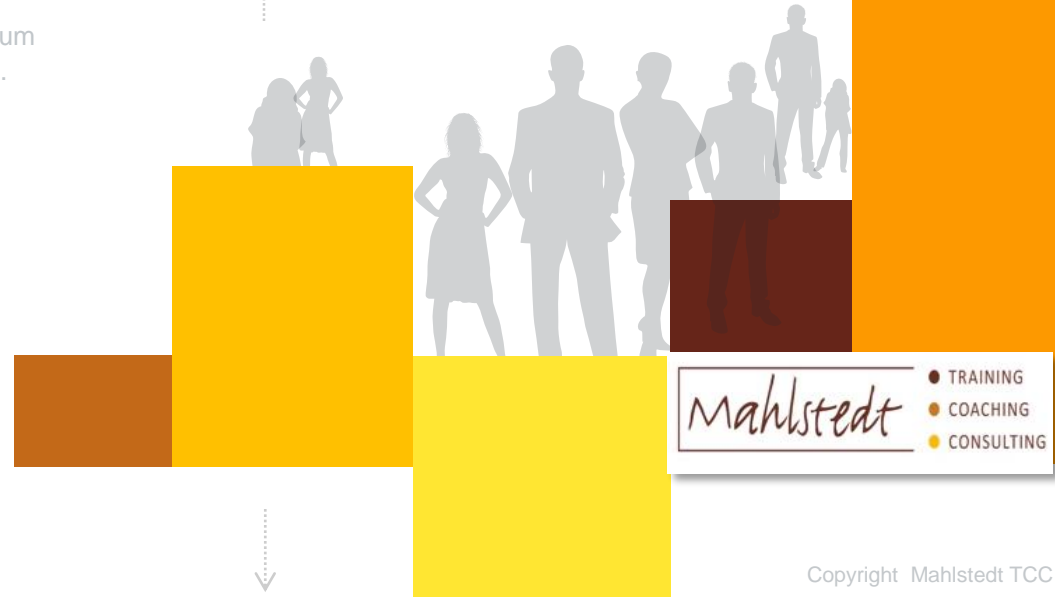


PROMOTING DIVERSITY GEMEINSAM ZUM ERFOLG

- ✓ Gemischt besetzte Führungsteams fördern die Vielfalt von Kompetenzen und Perspektiven im Management.
- ✓ Diese Vielfalt schafft notwendige Voraussetzungen, um schnell und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.
- ✓ Gemischt besetzte Führungsteams sind langfristig erfolgreicher.



PROMOTING DIVERSITY UNSER TRAININGSPROGRAMM

- ✓ wir arbeiten mit einem modularen Konzept, das sich an Frauen und Männer richtet,
- ✓ unsere Trainingseinheiten sind miteinander verzahnt und nachhaltig,
- ✓ unsere Maßnahmen sind auf den konkreten Bedarf der jeweiligen Berufsphase zugeschnitten
- ✓ und auf die individuellen Bedürfnisse unterschiedlicher Führungspersönlichkeiten.



TOUR
START



IHRE BERGFÜHRER

Gemeinsam zum **unternehmerischen Erfolg!**



Anja Mahlstedt

„Je vielfältiger die Persönlichkeiten in einem Team sind, desto erfolgreicher ist es – sofern es gelingt, echte Wertschätzung für die Unterschiedlichkeit zu entwickeln.“

.....



Eike Mahlstedt

„Meine eigene Führungserfahrung von Teams ganz unterschiedlicher Größenordnung hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, ein „echtes“ Interesse für den Mitarbeiter zu entwickeln, um nachhaltig Erfolge zu erzielen.“

.....



Kerstin Kluge

„Um Diversity erfolgreich im Unternehmen zu verankern, braucht es nicht nur die geeigneten Rahmenbedingungen, sondern auch das passende Mindset. Wahre Veränderungen finden zu allererst im Kopf statt.“

.....



Anja Mahlstedt

Diplom-Kauffrau, Bankkauffrau

- Ausbildung Keynote Speaker Peter Lüder und Hermann Scherer
- Zertifizierung DISG Persönlichkeitsmodell,
- Coaching Ausbildung, Fischer-Epe, Lüneburg
- NLP Master, Think/Frank, Stowasser, Gresgen
- Transaktionsanalyse, Mautsch/Balling, Köln
- Weiterbildung in systemischer Beratung, ISS, Hamburg
- Systemische Organisationsentwicklung, DGFP, Hamburg
- Projektmanagement, Lufthansa Technik, Hamburg
- Eignungsdiagnostik, SHL Hamburg

Qualifikationen



Kompetenzen

- Strategieberatung und -entwicklung, Begleitung von Veränderungsprozessen, Projektsteuerung, systemische Beratung
- Teamentwicklung: Kick-Offs, Meetings, Strategie-, Beratungs- und Klärungsworkshops
- Trainings: Führung, Kommunikation und Konfliktmanagement, Rhetorik
- Coaching & Mentoring: Führungs- und Führungsnachwuchskräfte, Top Performer, Business-Coaching in den Umfeldern Führung und Persönlichkeits- und Karriereentwicklung
- Talent Management: Bewerberauswahl, Leistungs- und Potentialbeurteilung, Karriereberatung, Aufbau von Führungskräften

Eike Mahlstedt

Diplom-Kaufmann, Diplom-Handelslehrer

- Innovationsmanager, SIB, Zürich
- Mentor in einem Programm zur Förderung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
- Finanzlehrgang, St. Galler Business School
- Ausbildung zum Systemischen Management Coach, Hamburg
- Ausbildung zum Systemischen Organisationsentwickler, Heidelberg

Qualifikationen



Kompetenzen

- HR Interimsmanagement
- Begleitung von Change-Prozessen und Projektsteuerung
- Teamentwicklung: Kick-Offs, Meetings, Strategie-, Beratungs- und Klärungsworkshops
- Trainings: Innovationsmanagement und Führung
- Talent Management: Bewerberauswahl, Leistungs- und Potenzialbeurteilung, Karriereberatung, Aufbau von Führungskräften
- Coaching & Mentoring: Führungs- und Top-Führungskräfte

Kerstin Kluge

Diplom-Wirtschaftsmathematikerin

- Fortbildung zum systemischen Teamentwickler, die coachingakademie
- Ausbildung zum systemischen Coach (DBVC), die coachingakademie
- Diverse Workshops (Führungskräfteentwicklung mit Pferden, Aufstellungsarbeit)
- Leadership Program Advanced, Gustav Käser Training
- Zertifizierung Persönlichkeitsmodell "Lumina Spark"

Qualifikationen



Kompetenzen

- Strategieberatung: Marketingstrategie und -konzeptionen, Multi-Channel-Management, Kommunikationsberatung
- Organisationsentwicklung: Aufbau von Startups, internationale Roll-Outs, Begleitung von Change-Prozessen, Projektsteuerung
- Teamentwicklung: Kick-Offs, Meetings, Strategie-, Beratungs- und Klärungsworkshops
- Trainings: Marketing, Kommunikation
- Coaching & Mentoring: Führungs- und Führungsnachwuchskräfte, Top Performer, Business-Coaching in den Umfeldern Marketing, Media und Kommunikation
- Talent Management: Bewerberauswahl, Leistungs- und Potentialbeurteilung, Karriereberatung, Aufbau von Führungskräften

Bestandsaufnahme

STANDORTANALYSE

Tourvorbereitung

Ein möglichst präzises Bild der Ausgangssituation bzw. der durch das Diversity Management bereits erzielten Entwicklungen ist die Basis für zielgerichtete Veränderungen. Es gibt uns wichtige Hinweise darauf, wo Handlungsbedarf besteht und was realistische Zielwerte sein könnten.

Im Rahmen unserer Tourvorbereitung führen wir mit Ihnen eine Standortanalyse im Unternehmen durch, Auf dieser Basis erarbeiten wir Maßnahmen, die unser Trainingsprogramm in Ihrem Unternehmen sinnvoll begleiten könnten. Diese Tourvorbereitung ist als Beratung des Managements vor „dem gemeinsamen Anstieg“ konzipiert.

1

Welche Konzepte und Vorgehensweisen zur Förderung von Diversity und „Frauen in Führung“ werden in Ihrem Unternehmen bereits praktiziert?

2

In welchen Bereichen weist Ihr Unternehmen noch Potenziale und Entwicklungsnotwendigkeiten auf?

3

Welche weiteren Maßnahmen können unser Trainingsprogramm in Ihrem Unternehmen sinnvoll ergänzen?



UNSERE ROUTE ZUM GIPFEL

Die Etappen zum **unternehmerischen Erfolg!**



Etappe 1: Basislager

Basislager – Ressourcen packen, Weg planen, Weggefährten kennenlernen!



Etappe 2: Aufstieg

Erster Aufstieg – neue Herausforderungen, neue Horizonte!



Etappe 3: Alm

Auf der Alm – durchatmen, Erlebtes reflektieren, gemeinsam weitergehen!



Etappe 4: Gipfel

Auf zum Gipfel – die Luft wird dünner, der Weg steiler, der gemeinsame Erfolg größer!



ETAPPE 1

Basislager



Karrieren sind kein Selbstläufer. Der eigene Erfolg muss frühzeitig anvisiert werden. Voraussetzung dafür ist Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Gerade Frauen hegen jedoch oft Zweifel an sich selbst, an ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten, Karriere zu machen. Etappe 1 richtet sich vor allem an junge Frauen und motiviert sie, aktiv an Karrierechancen zu partizipieren. Wichtige grundlegende Kenntnisse und Kompetenzen, die in der Regel nicht universitär trainiert werden, sollen frühzeitig (idealerweise studienbegleitend) vermittelt werden. Erste Formen des Mentorings und Coachings unterstützen die Karriereorientierung der Teilnehmerinnen und helfen Netzwerke zu knüpfen.

Lernziele: Basics lernen, Führungsstil entwickeln, erste Netzwerke knüpfen



ZIELGRUPPE

- Berufseinsteigerinnen
- ausgewählte Studentinnen vor dem Berufseinstieg

Tag 1

- Managementanforderungen und Führungsmethoden
- Kommunikations- und Präsentationstechniken
- Selbstmarketing und Networking
- Bewerbungsstrategien

Tag 2

- Persönliche Standortbestimmung und Karrierepläne
- Einschränkende Überzeugungen erkennen und überwinden
- Souveränes Auftreten und Wirken
- Geschlechtsspezifische Kommunikations- und Handlungsmuster
- Individueller Ziel- und Maßnahmenplan



ETAPPE 2

Aufstieg



Die zweite Etappe ist durch einen hohen individuellen Praxisbezug gekennzeichnet. Es geht um die persönliche und berufliche Entwicklung von Frauen und Männern, die auf dem Sprung in Führung sind oder bereits erste Führungserfahrungen gesammelt haben. Die Teilnehmer arbeiten an ihrem überzeugenden Auftritt und lernen Grenzen zu setzen; Sie erfahren wie sie auf andere wirken und inhaltlich die beste Wirkung erzielen; Sie üben ihren Standpunkt zu vertreten und auch andere davon zu überzeugen. Ziel ist es, ambitionierte Führungskräfte darin zu unterstützen, ihren eigenen Führungsstil zu entwickeln. Neue Ideen werden unmittelbar in praktischen Übungen ausprobiert.

Lernziele: Standortanalyse, Selbstmarketing, souveräner Auftritt



ZIELGRUPPE

- auf dem Sprung in eine Position mit mehr Verantwortung,
- mit erster Führungserfahrung

Tag 1

- Karriere: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine
- Zielbildentwicklung und persönlicher Aktionsplan
- Welcher Karrieretyp bin ich? Das FAKT Karrieretool
- Machtspiele im Unternehmen
- Andere spinnen – ich auch, und zwar als Netzwerkerin
- Teamvielfalt nutzen, welche Teamrolle präferieren Sie?

Tag 2

- Bedeutung von Körpersprache, Sprache und Stimme
- Stimmübungen
- Standpunkt vertreten und überzeugen, die ungeteilte Aufmerksamkeit erhalten
- Umgang mit Einwänden, Angriffen und Lampenfieber
- Kommunikation von Männern und Frauen
- Selbstmarketing und Nutzung der Unternehmensbühnen



ETAPPE 3

Alm



Erfahrene Führungspersönlichkeiten können als Mentoren junge Nachwuchskräfte auf ihrem Berufsweg und in ihrer Karrieremotivation wesentlich unterstützen. Ziel der 3. Etappe ist es, einerseits ausgewählte Mentoren und Mentorinnen auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten. Sie erhalten einen „Werkzeugkoffer“, der sie in ihrer Zusammenarbeit mit den Mentees unterstützt. Andererseits und ergänzend dazu werden ausgewählte Nachwuchsführungskräfte mit ihrer neuen Rolle als Mentee vertraut gemacht.

Lernziele: Vorbereitung auf neue Rollen, Ausbau der Beratungskompetenzen, Reflektion des eigenen Führungsstils



ZIELGRUPPE

- Erfahrene Führungspersönlichkeiten, die sich als Mentoren und Mentorinnen engagieren möchten
- Ausgewählte Nachwuchskräfte, die als Mentees infrage kommen

Tag 1

Mentoren

- Die Aufgaben von Mentoren: Ermutigen, begleiten, beraten
- Lösungsorientierte Kommunikation
- Wertschätzende Konfliktlösung
- Zielorientierter Umgang mit schwierigen Situationen und Emotionen
- Grenzen der Begleitung

Tag 2

Mentees

- Ablauf des Mentoring-Prozesses
- Mögliche Themen für Mentoring-Gespräche
- Erwartungen/ Befürchtungen der Mentees
- Rollenklärung
- Grenzen und Möglichkeiten des Mentoring



ETAPPE 4

Gipfel



Diversity ist der Motor für wirtschaftlichen Erfolg - vorausgesetzt jeder einzelne kann seine Potentiale in gemischten Teams einbringen. Als weibliche Führungskraft ist es wichtig, die Spielregeln in einem oft noch männerdominierten Umfeld zu kennen und zu nutzen. Als männliche Führungskraft gilt es Strategien zu entwickeln, um unterschiedlichen Verhaltensweisen und Erwartungen in der Kommunikation und Führung gerecht zu werden. Diese Vielfalt erfolgreich zu managen und zu nutzen, bildet den Kern unserer vierten Etappe.

Lernziele: Managing Diversity, die Arbeit in/mit gemischten Teams



ZIELGRUPPE

- Führungskräfte
- Fachkräfte mit lateraler Verantwortung

Tag 1

- Gibt es „typisch männlich“...“typisch weiblich“ in der Kommunikation?
- Das „innere Team“ von Männern und Frauen im Beruf
- Warum Kommunikation oftmals misslingt und Lösungsvorschläge zum Gelingen
- Klassische Kommunikationsmuster – wie Männer und Frauen voneinander profitieren können

Tag 2

- Wie führen Männer ... und wie führen Frauen?
- Vorteile von gemischten Teams
- Machtspiele im Unternehmen
- Abgleich Ihres persönlichen Eigenbildes mit Ihrer Wirkung
- Klärung individueller Fragestellungen aus Ihrem beruflichen Alltag





KONTAKT



ANSCHRIFT Mahlstedt & Partner Luv 8
D-22880 Wedel



TELEFON 04103 970 750 FAX 04103 970
749 MOBIL 0171 65 11 616



E-MAIL info@mahlstedt-tcc.de



WWW www.mahlstedt-tcc.de



TOUR
ZIEL

