

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.





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.“



Maike Staben

„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.“



„Gestärkt in Führung gehen!“

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

„Gestärkt in Führung gehen!“

Eike Mahlstedt

Diplom-Kaufmann, Bankkaufmann

- Ausbildung zum Systemischen Management Coach, Hamburg
- Ausbildung zum Systemischen Organisationsentwickler, Heidelberg
- Mentor in einem Programm zur Förderung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
- Zertifizierung „LuminaSpark“, Hamburg
- Seminar „Beratung mit dem inneren Team“, Hamburg
- Innovationsmanager, SIB, Zürich
- Finanzlehrgang, St. Galler Business School
- Seminar „Design Thinking“, Hasso Plattner Institut Potsdam

Qualifikationen



Kompetenzen

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

Maike Staben

Industriekauffrau

- Systemischer Coach, die coachingakademie, Hamburg
- Karriereberaterin, Boenig Beratung, Überlingen
- Systemische Teamentwicklerin, die coachingakademie, Hamburg

Qualifikationen



Kompetenzen

- Begleitung von Change-Prozessen
- Teamentwicklung
- Moderation von Integrations- und Schnittstellenworkshops
- Moderation von Großgruppenveranstaltungen
- Trainings: Führung, Konflikte, psychologische Themen
- Coaching: Führung und Führungsnachwuchskräfte
- Business-Coaching in den Umfeldern Handel, Industrie und Logistik
- Karriereberatung, individuelle Standortanalyse, Aufbau von Führungskräften
- Personalentwicklung Interimsmanagement

„Gestärkt in Führung gehen!“

Start Der Weg beginnt...



Um einen neuen Weg erfolgreich zu beschreiten, braucht es ein Startsignal! Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist es, die Personalentscheider und die unterschiedlichen Zielgruppen für das Thema „Diversity“ zu gewinnen.

- ✓ 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.

1

Vorstand: Warum starten wir die Tour?
Welche Erwartungen und Ziele verfolgen wir?
Welchen Mehrwert versprechen wir uns?
Was wünschen wir uns von den unterschiedlichen Zielgruppen?
Was ist unser Beitrag zum Erfolg?

2

Vertreter Bereich Personal: Programmvorstellung und evtl. Vorstellung der bereits bestehenden Angebote und Maßnahmen

3

Key Note Anja Mahlstedt: „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen und wie es Unternehmen gelingt, weibliche Führungskräfte zu fördern.“

Zeitliche Investition

0,5 Tage



UNSERE ROUTE ZUM GIPFEL

Die Etappen zum **unternehmerischen Erfolg!**



Etappe 1: Basislager

Basislager – inne halten, Weg planen, Weichen für die Zukunft stellen
Zielgruppe A: Frauen (und Männer) vor der Elternzeit („**Babypause**“),
Zielgruppe B: Frauen (und Männer), die für sich noch keine klare Antwort
auf das Thema „Führung ja oder nein“ gefunden haben („**Führen? Oder
Führen lassen?**“)



Etappe 2: Aufstieg „Führung 4.0“

Erster Aufstieg – neue Herausforderungen, neue Horizonte!
Zielgruppe: Frauen in Führungsposition oder vor dem Sprung in die nächste
Verantwortung (Fokus auf Mitarbeiterinnen der Führungsebene 4)



Etappe 3: Diversity unterstützen

Auf der Alm – durchatmen, Kraft zur Unterstützung sammeln, gemeinsam
weitergehen!
Zielgruppe A: Personalreferenten
Zielgruppe B: Mentoren



Etappe 4: SIE und ER sind SIEgER

Auf zum Gipfel – die Luft wird dünner, der Weg steiler, der gemeinsame
Erfolg größer!
Zielgruppe: Führungskräfte und Personalentscheider



„Gestärkt in Führung gehen!“

ETAPPE 1

Basislager A: „Babypause“



Karrieren sind keine Selbstläufer - insbesondere, wenn sich der Fokus durch eine Schwangerschaft deutlich verändert. Karrieren und Familienplanung schließen sich nicht aus. Damit beides möglich ist, können die Weichen schon während der Elternzeit gestellt werden. Der Kontakt zum Unternehmen und die Vorbereitung des Wiedereinstiegs sind hierfür wichtige Rahmenbedingungen.

Lernziele: Klarheit gewinnen, Transparenz schaffen, berufliche Zukunft planen



ZIELGRUPPE

- Frauen (und Männer) vor der Elternzeit

Tag 1

- Elternzeit gleich Karriereknick? Das muss nicht sein!
- Welche inneren und äußeren Hürden kann es geben?
- Strategien zur erfolgreichen Gestaltung von Elternzeit und zum Wiedereinstieg nach der Familienpause
- Der Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit
- Die internen Angebote während und nach der Elternzeit zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie
- Vorbereitung von anstehenden Gesprächen
- Reflektion und Planung möglicher Schritte nach dem Wiedereinstieg



ETAPPE 1

Basislager B: „Führen? Oder Führen lassen?“



Karrieren sind keine Selbstläufer. Dies vor allem dann, wenn für mich die Frage, ob mich der nächste Schritt eher in eine Führungs- oder in eine Expertenfunktion führt, noch offen ist. Mit dieser Etappe möchten wir Männern und Frauen die Möglichkeit einer Bestandsaufnahme geben. Klarheit über die eigenen Stärken, Werte und Bedürfnisse stehen im Vordergrund dieses gemeinsamen Tages.

Lernziele: Klarheit gewinnen, Transparenz schaffen, berufliche Zukunft planen



ZIELGRUPPE

- Frauen (und Männer), die für sich noch keine klare Antwort auf das Thema „Führung ja oder nein?“ gefunden haben

Tag 1

- Karriere: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine
- Welcher Karrieretyp bin ich? Das FAKT Karrieretool
- Erfolgsfaktoren für die Karrieregestaltung
- Reflexion: Was bedeutet „Führung“ für mich? Klärung von Rollen, Aufgaben, Herausforderungen und eigener Kompetenzen
- Hindernden Glaubenssätzen und Beschränkungen auf die Spur kommen
- Zielbildentwicklung und persönlicher Aktionsplan (Führungs- versus Expertenlaufbahn)



ETAPPE 1

Basislager A und B



METHODEN

- Kurzimpulse
- Interaktive Praxisübungen
- Einzel- und Gruppenarbeit
- Eigen- und Fremdeinschätzung
- Selbstreflexion
- Erfahrungsaustausch



Organisation

1 tages Intensive Training
Anzahl der Trainer: 1,
ggf. im Tandem mit einer
Vertreterin/ einem Vertreter aus
dem Bereich Personal



Ihre Investition

1 Trainertag,
einmalig 0,5 Konzeptionstage

Inkl.

- Trainingsmaterialien
- E-Book „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen“



Maike Staben
IHRE TRAINERIN

ETAPPE 2

Aufstieg: Führung 4.0



Die zweite Etappe ist durch einen hohen individuellen Praxisbezug gekennzeichnet. Es geht um die persönliche und berufliche Entwicklung von Frauen, die auf dem Sprung in die nächste Führungsebene sind und bereits Führungserfahrungen gesammelt haben. Die Teilnehmerinnen 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 Mitarbeiterinnen darin zu unterstützen, ein eigenes Bild vom nächsten Karriereschritt zu entwickeln und sich Ihrer eigenen Kompetenzen bewusst zu werden, um sich gestärkt neuen Herausforderungen zu stellen. Neue Ideen werden unmittelbar in praktischen Übungen ausprobiert.

Lernziele: Standortanalyse, Selbstmarketing, souveräner Auftritt, Auseinandersetzung mit dem Thema „Führung und Karriere“, Vernetzung



ZIELGRUPPE

- Auf dem Sprung in eine Position mit mehr Verantwortung,
- Für dieses Seminar wollen wir insbesondere Frauen auf dem Sprung in die Teamleiterrolle oder Teamleiterinnen gewinnen

Tag 1

- Zielbildentwicklung und persönlicher Aktionsplan
- Welcher Karrieretyp bin ich? Das FAKT Karrieretool
- Erfolgsfaktoren für die Karrieregestaltung
- Die Leadership Pipeline: Welche zusätzlichen Kompetenzen brauche ich für den nächsten Karriereschritt? Welchen neuen Herausforderungen muss und will ich mich stellen?

Tag 2

- Reflexion: Was bedeutet „Führung“ für mich? Klärung von Rollen, Aufgaben, Herausforderungen und eigener Kompetenzen
- Herausforderungen begegnen: Standpunkte vertreten und überzeugen, die ungeteilte Aufmerksamkeit erhalten
- Kommunikation von Männern und Frauen
- Führung 4.0: Was haben die Werte der agilen Führung mit Ihren persönlichen Werten gemeinsam?
- Selbstmarketing, Netzwerken und Nutzung der Unternehmensbühnen

Follow Up

- Reflexion: Wie ist die Umsetzung gelungen?
- Bearbeitung von Praxisfällen
- Klärung offener Fragen
- Schärfung des individuellen Entwicklungsplans
- Austausch mit Managementvertretern



„Gestärkt in Führung gehen!“

ETAPPE 2

Aufstieg: Führung 4.0



METHODEN

- Kurzimpulse
- Interaktive Praxisübungen
- Einzel- und Gruppenarbeit
- Eigen- und Fremdeinschätzung
- Individuelles Coaching
- Videofeedback (Tag 2 mit 2 Trainern)



Organisation und Investition 2
2 tages Intensivtraining und 1
Follow Up Tag nach 6 Monaten
Follow Up nach Absprache mit den
Teilnehmern
Anzahl der Trainer:
1. Tag: Anja Mahlstedt
2. Tag: Anja und Eike Mahlstedt
3. Follow Up: Anja oder Eike
Mahlstedt



Ihre Investition

4 Trainertage
einmalig 1,5 Konzeptionstage
Inkl.

- Trainingsmaterialien
- Zugang zur Online-Bibliothek
- Auf Wunsch: vergünstigter Erwerb des Buchs „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen“



ANJA MAHLSTEDT
IHRE TRAINERIN



EIKE MAHLSTEDT
IHR TRAINER

ETAPPE 3

Alm: Diversity unterstützen



Den Personalreferenten kommt eine wichtige Funktion zu, die Führungskräfte für das Thema „Diversity“ zu sensibilisieren und zu gewinnen.

Lernziele: Analyse des eigenen Gesprächsverhalten, Argumentationshilfen für das Thema „Diversity“, Sicherheit gewinnen

Führungskräfte, die bereits als Mentoren agieren oder sich in die Mentorenrolle entwickeln, sollten verstehen, dass Frauenkarrieren anders ticken. Wie sie konkret Frauen im Mentoringprozess unterstützen können, ist Ziel des Aufenthaltes auf der Alm B

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



ZIELGRUPPE

- Personalreferenten (Alm A) 1 Tag
- Erfahrene Mentoren (Alm B), 0,5 Tage

Alm A: 1 Tag (tbd)

Personalreferenten

- Unternehmenszielsetzung „Diversity“: mit Zahlen/Daten/Fakten überzeugen
- Verschiedene Persönlichkeiten kommunizieren unterschiedlich
- Verschiedene Persönlichkeiten haben unterschiedliche Bedürfnisse bei der Karrieregestaltung
- Das FAKT Karrieretool
- Vorbereitung der Jahresgespräche mit dem Management
- Widerstand nutzen und sicher argumentieren

Alm B: 0,5 Tage (alternativ durch die Personalreferenten durchzuführen)

Mentoren

- Unternehmenszielsetzung „Diversity“
- Erfolgsfaktoren zur Karrieregestaltung
- Das FAKT Karrieretool
- Erfahrungsaustausch



ETAPPE 3

Alm: Diversity unterstützen



METHODEN

- Interaktive Praxisübungen
- Einzel- und Gruppenarbeit
- Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung
- Individuelles Coaching
- Selbstreflexion



Organisation und Investition 3A
1 tages Intensive Training
Anzahl der Trainer: 1 (Anja Mahlstedt)

Ihre Investition
1 Trainertag
einmalig 0,5 Tage Konzeption

Inkl.

- Trainingsmaterialien
- Zugang zur Online-Bibliothek
- Buch „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen“



ANJA MAHLSTEDT
IHRE TRAINERIN



Organisation und Investition 3B
0,5 tages Intensive Training
Anzahl der Trainer: 1 (Eike Mahlstedt)

Ihre Investition
0,5 Trainertage
einmalig 0,25 Konzeptionstage

Inkl.

- Trainingsmaterialien
- Zugang zur Online-Bibliothek
- Buch „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen“

EIKE MAHLSTEDT
IHR TRAINER



ETAPPE 4

Gipfel: „SIE und ER sind SIEgER“



Potenziale zu nutzen ist der Motor für wirtschaftlichen Erfolg - vorausgesetzt die Führungskräfte erkennen diese frühzeitig, fördern und entwickeln sie gezielt. Männer- und Frauenkarrieren gestalten sich unterschiedlich und verschiedene Persönlichkeitstypen stellen unterschiedliche Anforderungen an die Rahmenbedingungen der Entwicklungsplanung. Vielfalt erfolgreich zu managen und zu nutzen, bildet den Kern unserer vierten Etappe.

Lernziele: Potenziale erkennen, binden und gezielt fördern



ZIELGRUPPE

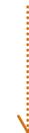
- Führungskräfte und Personalentscheider

Tag 1

- Meine Rolle als Potenzialentwickler „vor Ort“
- Potenziale erkennen und gezielt fördern: das FAKT Karrieretool
- Gibt es „typisch männlich“...“typisch weiblich“ in der Kommunikation und in der Karriere?
- Das „innere Team“ von Männern und Frauen im Beruf
- Warum Kommunikation oftmals misslingt und Lösungsvorschläge zum Gelingen

Tag 2

- Klassische Kommunikationsmuster – wie Männer und Frauen voneinander profitieren können
- Entwicklungsgespräche erfolgreich führen und Entwicklung langfristig begleiten
- Vorteile von gemischten Teams
- Abgleich Ihres persönlichen Eigenbildes mit Ihrer Wirkung
- Klärung individueller Fragestellungen aus Ihrem beruflichen Alltag



„Gestärkt in Führung gehen!“

ETAPPE 4

Gipfel: „SIE und ER sind SIEgER“



METHODEN

- Impulsvorträge
- Einzel- und Gruppenarbeit zur Reflexion
- Individuelles Coaching
- Kollegiale Beratung
- Rollensimulation



Organisation

2 tages Intensivtraining
Anzahl der Trainer: 1
(Anja oder Eike Mahlstedt)



Ihre Investition

2 Trainertage
einmalig 0,5 Konzeptionstage
Inkl.

- Trainingsmaterialien
- Zugang zur Online-Bibliothek
- Auf Wunsch: vergünstigter Erwerb des Buchs „Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen“



ANJA MAHLSTEDT
IHRE TRAINERIN



EIKE MAHLSTEDT
IHR TRAINER



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.mahlstedt-tcc.de & www.anjamahlstedt.com
www.mahlstedt-hr-interim.de



TOUR
ZIEL

