

# Führungskräfte-Entwicklung 2016







Führungskräfte nehmen entscheidenden Einfluss auf die Gesamtleistung eines Unternehmens. Die Entwicklung dieser Schlüsselgruppe wird immer häufiger als Vorstandssache betrachtet. Vollkommen zu Recht, wie wir meinen. Strategisch so wichtige Belange erfordern das entschiedene Engagement des Top-Managements. Nur mit diesem Nachdruck lassen sich Veränderungen durchführen und Maßnahmen effektiv in der Organisation verankern.

Zur Verstärkung der Führungskräfte-Entwicklung braucht es vielfach erfahrene und kompetente externe Partner. Diese müssen in der Lage sein, im offenen Dialog mit Vorständen und Personalexperten gangbare Wege zur Steigerung der Führungsleistung aufzuzeigen. In der beratungsintensiven ersten Phase setzen wir unsere ganze Erfahrung daran, die aktuellen Führungsherausforderungen im Dialog auf Augenhöhe mit unseren Kunden zu analysieren und daraus effektive Entwicklungskonzepte abzuleiten.

Neben einem klaren Blick für die Bedürfnisse sind neue Formate mit adäquaten Inhalten und Methoden gefragt. Genau die dürfen Sie von uns erwarten. Ebenso wie eine konsequente Transfersicherung. Dafür sorgen wir durch praxisnahe, erfahrungsintensive Präsenzformate und unterschiedliche Praxiselemente, die sich unter anderem auch die neuen Medien zunutze machen. Zweck ist es, das (Weiter-) Lernen „on the job“ zu fördern und Entwicklungseffekte dauerhaft sicherzustellen.

Mit guten Konzepten ist es natürlich nicht getan. Ihr Dienstleister sollte Maßnahmen gleich welcher Größe auch wirklich umsetzen können, qualitativ wie quantitativ. Nur

eine hinreichend große Zahl von professionellen Trainern, Beratern und Coachs kann beispielsweise die Entwicklung ganzer Führungsebenen leisten. Unser Versprechen: Alle unsere Maßnahmen sind aus einem Guss. Auch in der Durchführung.

Klar, die besten Ergebnisse ergeben sich aus einem integrierten Vorgehen: Wenn alle Elemente ineinandergreifen, von der Anfangsberatung bis zur Transfersicherung, vom Training der Führungskräfte über das Lernen aus der Erfahrung im Arbeitsalltag bis hin zur Vorstandsklausur, dann feiert Führungskräfte-Entwicklung ihre größten Erfolge. Aber selbstverständlich bieten wir auch maßgeschneiderte Einzelmaßnahmen. Wir können auch Standard – freilich nach unseren Qualitätsmaßstäben.

Freuen Sie sich auf unseren neuen Katalog zur firmeninternen Führungskräfte-Entwicklung. Wir freuen uns auf Ihre Anfragen.

Herzlich,  
Ihre Michèle Neuland





# INHALTSVERZEICHNIS

Unser Führungsverständnis und Führungsmodell	Seite 4
So arbeiten wir	6

## *Development-Programme* 7

<b>Gestaltung von Development-Programmen</b>	<b>8</b>
Development Center	11
<b>Management-Development-Programme</b>	<b>12</b>
Development-Programm zum Einstieg in die Führungskräfte-Entwicklung	12
Development-Programm für das mittlere Management	13
Development-Programm für High Potentials und Nachwuchsführungskräfte	14
Abteilungs- und hierarchieübergreifende Development-Programme	15
<b>Development-Programm für Projektleiter</b>	<b>17</b>
<b>Development-Programm für Experten</b>	<b>19</b>

## *Führungsberatung* 21

Personal-Entwicklungs-Beratung für die Führungskräfte-Entwicklung	25
Leitbildentwicklung	25
Entwicklung von Vision und Mission	26
Unternehmenswerte	26
Verankerung von Gesundheitsthemen im Führungskontext	27
Millennials einbinden	28

## *Organisations-Entwicklung mit Führungshintergrund* 29

Teamentwicklung und Teambberatung	31
Live-Moderation und Prozessbegleitung	33
Führungskonferenz	33
Führungskräfte-Klausur	34
Konfliktmoderation und Mediation	34
Begleitung auf dem Weg zur lernenden Organisation	35
Neulands Campus in Ihrem Unternehmen	35

## *Integration von Führungsinstrumenten* 37

Integration und Optimierung unterschiedlicher Führungsinstrumente	39
---	----

## *Mitarbeiterführung* 40

<b>Trainings zur Mitarbeiterführung</b>	<b>41</b>
Führung lernen, erleben und optimieren	41
Teams formen, entwickeln und zu Höchstleistungen führen	41
Herausforderung Führungskommunikation	42
Führen ohne Weisungsbefugnis	42
Führen im mittleren Management	43
Wertegeleitetes Führen	43
Mit Coaching-Kompetenz führen	44
Virtuelle Teams erfolgreich führen	44
Die Kraft der Marke in der Mitarbeiterführung	45
Führen im Change	45

# INHALTSVERZEICHNIS



Konfliktmanagement für Führungskräfte	45
Gesundes Führen	46
Neulands Leadership-Projekt	46
Neulands Gruppencoaching für den optimalen Führungs-Mix	47
Neulands Leadershiping	47

## *Systemgestaltung und -steuerung*

48

<b>Trainings zur Systemgestaltung und -steuerung</b>	<b>49</b>
Management in komplexen Systemen	49
Projektmanagement	50
Führen im Projekt	50
Umgang mit Konflikten und Politik im Projekt	51
Projektmarketing	51
Internationales Projektmanagement	51

## *Selbstführung*

52

<b>Trainings zur Selbstführung</b>	<b>53</b>
Herausforderung Selbstführung	53
Der andere Weg	53

<b>Coaching</b>	<b>54</b>
Typische Anlässe und Anwendungsbereiche	54
Coaching-Modell	55

## *Über uns*

56

Unsere Formate	57
Unser Team	59
Neuland & Partner: Wir entwickeln Zukünfte.	61
Unser Leistungsspektrum	62
Unser Angebot zur Personal-Entwicklung	63
Kontaktieren Sie uns	64

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung ist ohne Zustimmung von Neuland & Partner unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Copyright © 2014 Neuland & Partner, Fulda

© Neuland & Partner Development and Training 2014, Fulda  
Gestaltung: Neuland & Partner Development and Training  
Kunst: Leszek Skurski, Fulda – [www.allcreativ.de](http://www.allcreativ.de)  
Fotos: Leszek Skurski, Fulda – [www.allcreativ.de](http://www.allcreativ.de)  
Textredaktion und Lektorat:  
Dr. Thomas Hake, Berlin – [www.thomas-hake.de](http://www.thomas-hake.de)  
Druck: Rindt-Druck, Fulda – [www.rindt-druck.de](http://www.rindt-druck.de)





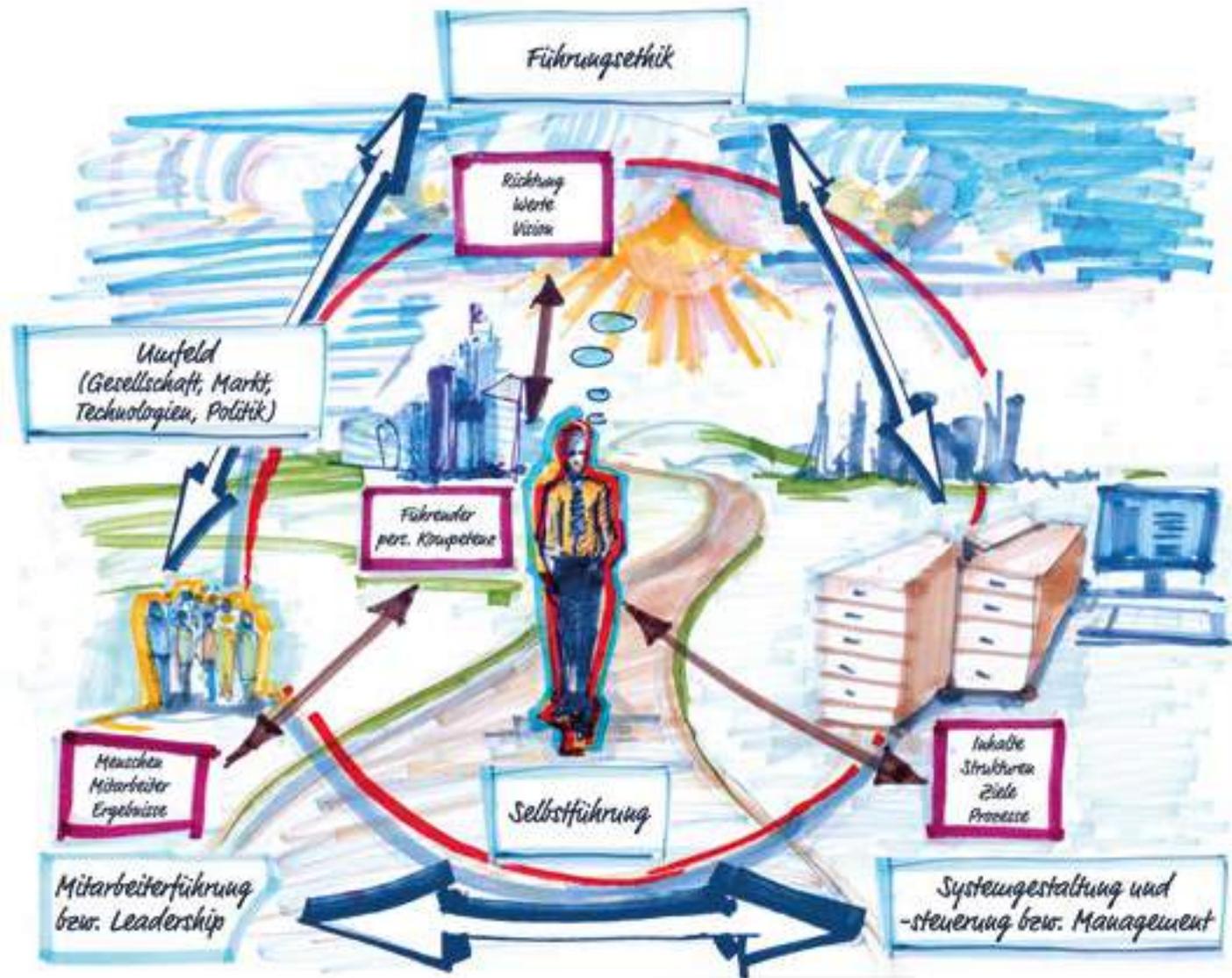
## UNSER FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS UND FÜHRUNGSMODELL

**Wozu diese Erläuterung?** Führung ist eines der am häufigsten diskutierten und dennoch am wenigsten allgemeingültig definierten Felder in der Wissenschaft. Die Komplexität von Führung und die integrale Rolle des „menschlichen Faktors“ erschweren jegliche Festschreibung. Wichtiger als ein Absolutheitsanspruch ist der kontextorientierte Austausch über Führungsherausforderungen in der jeweiligen Situation und den sich stetig wandelnden Alltag von Führungskräften.

Daher haben wir ein Modell entwickelt, das Raum für diese wertvolle Auseinandersetzung bietet. Ziel ist es, mit unseren Kunden über die unternehmensrelevante Ausgestaltung, Entwicklung und Förderung von Führungsleistung ins Gespräch zu kommen und gemeinsam die spannende Frage zu diskutieren, wie Führung im aktuellen Kontext verstanden und umgesetzt werden muss, damit Ziele erreicht und die Leistungsfähigkeit der Organisation gesteigert werden können.

**Wir sehen Führung als integrative Funktion aus Menschen- und Systemführung. Diese Funktion wird durch einen ethischen Einfluss geprägt und durch die Selbstführung der Führungskraft bestimmt.**

Führung findet nach unserem Verständnis in vier Feldern statt: der Mitarbeiterführung, der Systemgestaltung und -steuerung, der Führungsethik und nicht zuletzt in der eigenen Führung der Führungskraft. Diese Felder beeinflussen sich wechselseitig und bilden die komplexen Herausforderungen, die es als Führungskraft zu bewältigen gilt. Sowohl die separate Leistung in den vier Feldern als auch das Managen der





Wechselwirkungen und Spannungen sind entscheidend für den Führungserfolg. Zudem gehen wir davon aus, dass das Umfeld des zu führenden Systems Auswirkungen auf die Führungsausgestaltung und -leistung hat.

Die **Mitarbeiterführung (Leadership)** hat den Menschen bzw. Mitarbeiter im Fokus – sowohl den Einzelnen als auch Gruppen und Teams. Leadership bedeutet, Menschen in einem interaktiven Prozess so zu beeinflussen, dass sie die gemeinsamen Ziele auf humane Weise effizient und effektiv erreichen. Wir gehen davon aus, dass Mitarbeiterführung erlernt und weiterentwickelt werden kann. Uns ist bewusst, dass bestimmte persönliche Eigenschaften helfen, unterschiedliche Führungsfunktionen einfacher auszuführen. Für die Führungskraft werden unter anderem Fragen nach Führungsstil und -modell, Kommunikation und Leistung gestellt und beantwortet.

Unter **Systemgestaltung und -steuerung (Management)** verstehen wir die inhaltliche, strukturelle und prozessuale Gestaltung und Steuerung des Systems, sodass die Mitarbeiter das langfristige Organisationsziel bestmöglich erreichen können und die Organisation zukunftsfähig bleibt. Hier wird der Rahmen für das Handeln gestaltet und abgesteckt, werden strategische Ziele, Produkte bzw. Dienstleistungen sowie der Markt definiert. Alle systematischen Interventionen der Führung (Führungsinstrumente) sind hier verortet.

Im Feld der **Führungsethik** geht es um die Identität der Organisation und ihrer Akteure, speziell der Führungskräfte. Wer sind wir, wo wollen wir hin, was ist uns wichtig? Hier entsteht Sinnstiftung und prägt sich Kultur aus; hier wird die Richtung allen Handelns vorgegeben. Im Kontext von Leadership geht es um die Gestaltung von Inspiration und Motivation durch Sinngebung und durch gelebte Werte. Die kritisch-normative Reflexion der menschenwürdigen und fairen Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist essentiell. Zu beleuchten sind Aspekte wie Macht und Legitimation in einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft mündiger Bürger. Führungsethik im Kontext der Systemgestaltung und -steuerung fokussiert die Gestaltung unternehmensinterner und externer Beziehungen sowie der Geschäftsethik, in der es um Produkt-Markt-Konzepte geht. Nicht zuletzt stellen sich Fragen nach der legitimen und sinnvollen gesellschaftlichen Rolle der Organisation und der institutionellen Gestaltung des Systems.

Der **Führende selbst** prägt mit seiner Person und Persönlichkeit maßgeblich den Kontext und wirkt als Gestalter in seinem Verantwortungsbereich. Wir meinen damit nicht, dass die Führungskraft die wichtigste Person ist; alleine die Qualität und Quantität der Leistungserbringung zählen. Aber ihr Handeln macht Leistungserbringung durch die Menschen effektiv oder ineffektiv. Die Wirksamkeit der Führung hängt maßgeblich von der Persönlichkeit und Authentizität der Führungskraft ab. Sie setzt Reflexion und die Entwicklung von Führungskompetenz und -stärke voraus. Wie ich als Führungskraft

Autorität und Macht einsetze und zur Beeinflussung nutze, wie effektiv ich dabei die Potenziale des Teams zur Entfaltung bringe und zielgerichtet zu kanalisieren weiß – das sind entscheidende Faktoren bei der Ausübung von Führungsverantwortung.

Zusammenfassend sehen wir fünf bedeutende Komponenten des Führungsphänomens:

- Führung ist ein kontinuierlicher und dynamischer Prozess
- Führung zielt auf Einflussnahme
- Führung tritt in Gruppen auf
- Führung setzt gemeinsame Ziele
- Führung erfordert Sinnstiftung



## SO ARBEITEN WIR

Alle unsere Aktivitäten stehen unter dem Vorzeichen, für unsere Kunden zielführend und sinnvoll zu sein. Wir unterstützen Sie „funktional“, also im Sinne Ihrer eigenen Ziele – was durchaus auch dazu führen kann, dass wir irritierende Fragen stellen. Wir übernehmen Verantwortung für die Entwicklung von Einzelnen und Gruppen bzw. Teams, aber auch der gesamten Organisation.

Unser Anspruch ist es, höchste Qualität zu erbringen. Diese bemisst sich vor allem am gelingenden Lerntransfer. Qualität und Transfer erreichen wir durch:

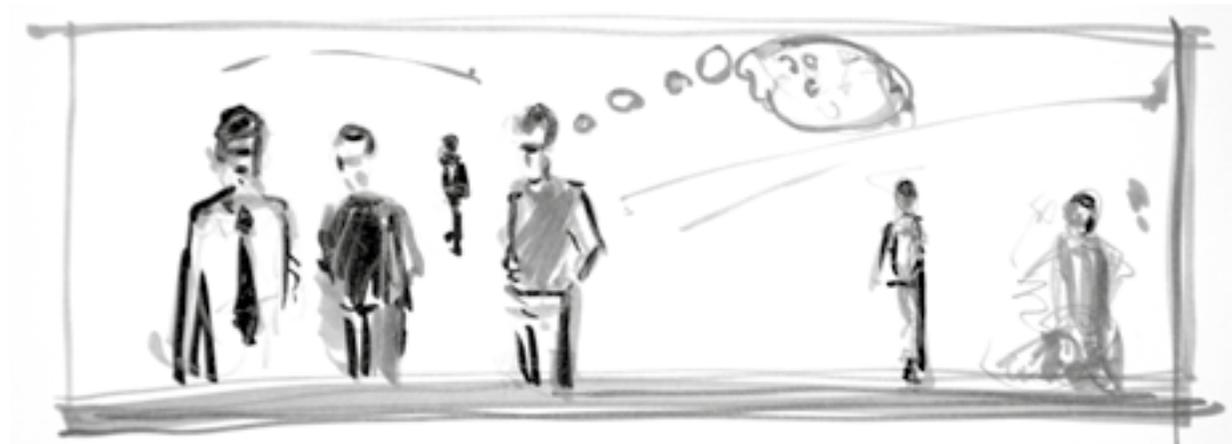
- eine ausführliche Klärung Ihres Anliegens und des Auftrags
- praxisrelevantes Arbeiten
- pragmatische, dabei wissenschaftlich fundierte Inhalte
- ein anspruchsvolles didaktisches Design
- eine ungewöhnliche, aber seriöse und zielführende Methodenwahl
- ganzheitliches Denken
- die Einbettung einzelner Elemente in eine Gesamtarchitektur sowie
- die Verknüpfung aller Maßnahmen mit den organisationalen Zielen und Gegebenheiten

Großen Wert legen wir auf die exzellente Qualifikation unserer Berater, Trainer, Coachs und Moderatoren. Sie ist unsere wichtigste Investition, um Top-Leistungen für unsere Kunden zu erbringen. Vom Beginn Ihres Auftrags an evaluieren wir die Ergebnisse eines Projekts mit Blick auf die jeweiligen Entwicklungsziele. Wir arbeiten auf allen Kontinenten und in den wichtigsten Sprachen der Welt (Englisch, Spanisch, Französisch, Portugiesisch, Chinesisch).

Einerlei, ob wir beraten, trainieren, Workshops moderieren oder Führungskräfte coachen: Es gibt einige wiederkehrende Grundmerkmale in unserer Arbeit mit Ihnen.

- Selbst-Bewusstsein: Um die Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften zu entfalten, zielen wir auf die Stärkung ihres Selbst-Bewusstseins. Selbst-bewusste Menschen können besser mit Veränderungen umgehen
- Reflexion: Wir bieten in unserer Arbeit viel Raum zur Reflexion

- Leistung durch Sicherheit: Wir machen (und halten) Menschen in Organisationen leistungsfähig, indem wir durch die Entfaltung von Führungskompetenzen Sicherheit schaffen
- Kritisches Feedback: Wir haben einerseits immer die Ressourcen und Stärken unseres Gegenübers im Blick, zögern aber auch nicht, Defizite anzusprechen, damit sie bearbeitet werden können
- Kontext: Dass wir das organisatorische Umfeld, den „Kontext“, mitdenken und einbeziehen, macht unseren Ansatz umfassend und praxisnah
- Beitrag zur Führungskultur: Weil wir wissen, dass wir Einfluss auf die Führungskultur unserer Kunden nehmen, gehen wir die uns übertragenen Aufgaben mit großem Respekt an





*Development-Programme*



## GESTALTUNG VON DEVELOPMENT-PROGRAMMEN

Development-Programme sind der effektivste Weg zur erfolgreichen Entwicklung von Menschen mit Schlüsselpositionen in einer Organisation. Neulands Academy for Modern Leadership bringt das Know-how eines erfahrenen Trainings- und Beratungsanbieters in die Gestaltung und Umsetzung Ihrer Development-Programme ein, wenn es darum geht, Führungskräfte, Fachexperten und Projektleiter ganzheitlich, individuell und integriert zu entwickeln.

Dank unserer langjährigen Beratungsexpertise sorgen wir dafür, dass jedes Programm inhaltlich wie methodisch perfekt zur Unternehmenslandschaft passt. Zugleich wissen wir als erfahrener Trainingsdienstleister, welche Bausteine Ihre Führungskräfte brauchen, um sich im Sinne der Programm- und Unternehmensziele optimal weiterentwickeln zu können.

Development-Programme von Neuland & Partner sind:

**Ganzheitlich**, da sie auf eine umfassende Entwicklung abzielen. Sie wirken nicht punktuell, an willkürlich ausgewählten Stellen, sondern fördern alle relevanten Kompetenzen einer Zielgruppe. Uns geht es in jedem Programm um die zielgerichtete und bedarfsgerechte Entwicklung der Menschen in Schlüsselpositionen – und damit des ganzen Unternehmens.

**Individuell**, da sie je nach Kontext und Ausrichtung des Unternehmens variieren und immer auch den Einzelnen im Blick haben. Jedes Programm ist neu und anders. Um nachhaltig qualifizieren zu können, greifen wir die konkreten Herausforderungen auf, denen sich Menschen mit Schlüsselpositionen im jeweiligen Unternehmen gegenübersehen. Je genauer ein Programm die Bedürfnisse der Zielgruppe abbildet, desto größer der Nutzen. Individuelle Unterschiede zwischen den Programmteilnehmern identifizieren wir durch geeignete Analysetools. Wir begleiten die Fortschritte jeder einzelnen Führungskraft durch einen flankierenden Entwicklungsdialog.

**Integriert**, insofern sie den Gegebenheiten im Umfeld Rechnung tragen und mehr sind als eine Aneinanderreihung von Seminaren. Zum einen muss jedes Programm auf die Ziele, Strategien, Anforderungen und Entwicklungen der Organisation abgestimmt sein, um wirksam sein zu können. Zum anderen kommt es darauf an, Seminare, praktische Elemente und das Lernen von anderen zu kombinieren.

Die unterschiedlichen Komponenten unserer Programme greifen ineinander, stellen mannigfache Bezüge zum Führungsalltag her und bringen auf diese Weise echte Lern- und Entwicklungsprozesse hervor. Je integrierter und integrierender ein Development-Programm, desto wirkungsvoller.

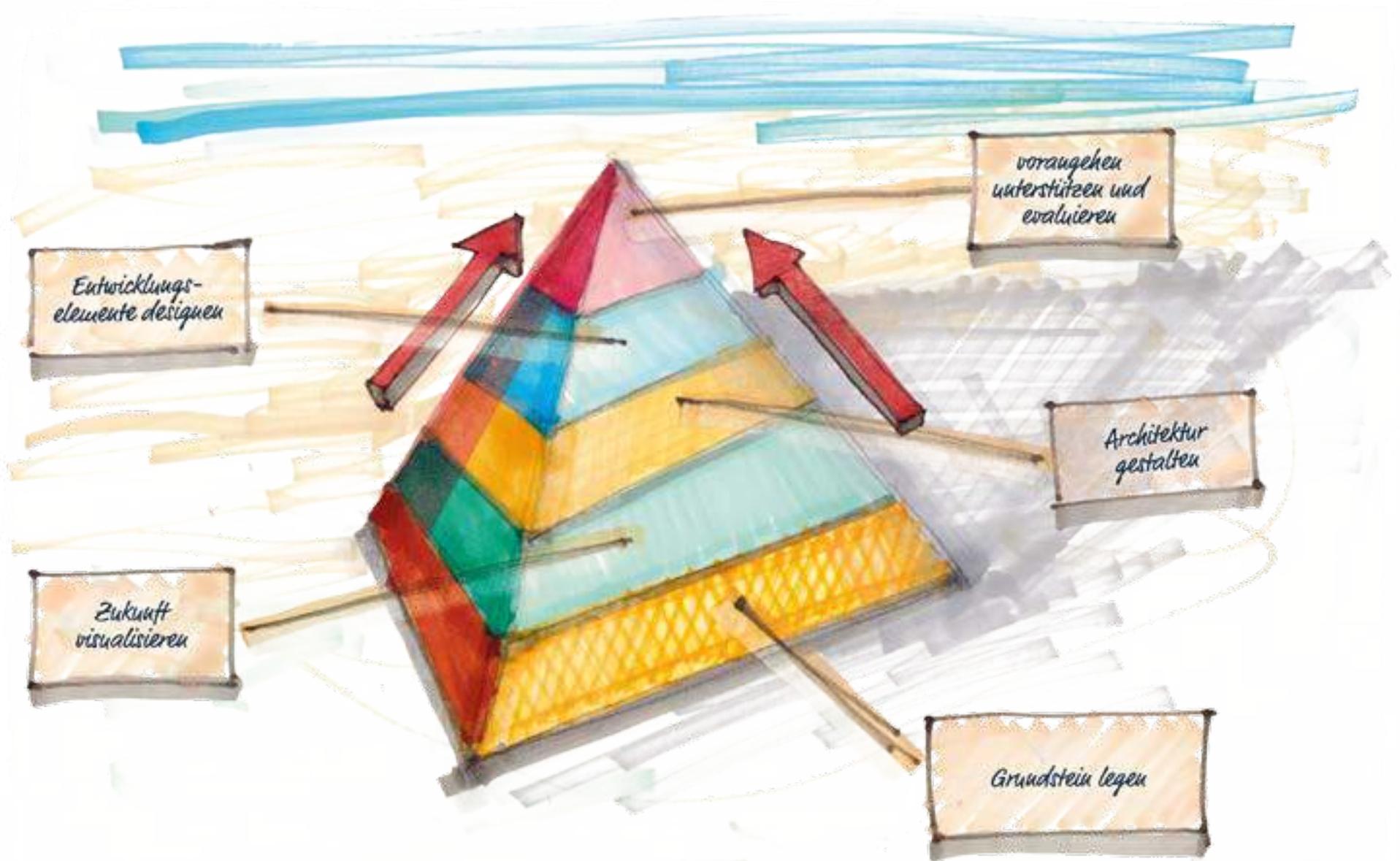
Indem wir diese drei Schlüsselaspekte im Auge haben, entstehen Development-Programme, die aus einem Guss sind, für Klarheit und Durchgängigkeit sorgen und größtmögli-

che Wirkung erzielen. Sie generieren messbare Fortschritte auf zwei Ebenen: bei jedem einzelnen Teilnehmer – und im Unternehmen als Ganzes.

**In diesen Schritten gehen wir vor:**

1. **Grundstein legen.** Wir analysieren, was die Organisation antreibt, ein Development-Programm aufzusetzen. Die eruierten Gründe bilden die Basis für die Evaluation des Programms. Wir stellen die Verbindung zur Vision, Mission und Strategie des Unternehmens her und übersetzen diese in eine attraktive Entwicklungsphilosophie für die Zielgruppe.
2. **Zukunft visualisieren.** Wir gehen mit den Stakeholdern und Vertretern der Zielgruppe in die Diskussion, um auf dieser Basis Gap-Analysen zu erstellen und für das nötige Commitment bei den Sponsoren zu sorgen.
3. **Architektur gestalten.** Wir planen gemeinsam mit den Verantwortlichen den Prozess und die begleitenden Kommunikationsmaßnahmen.
4. **Entwicklungselemente designen.** Wir konzipieren die einzelnen Entwicklungselemente und Bausteine des Programms in ihrem Zusammenspiel.
5. **Vorgehen, unterstützen und evaluieren.** Wir begleiten den Entwicklungsprozess, machen seine Auswirkungen transparent und optimieren den Prozess mit Blick auf die angestrebten Ergebnisse.

# GESTALTUNG VON DEVELOPMENT-PROGRAMMEN



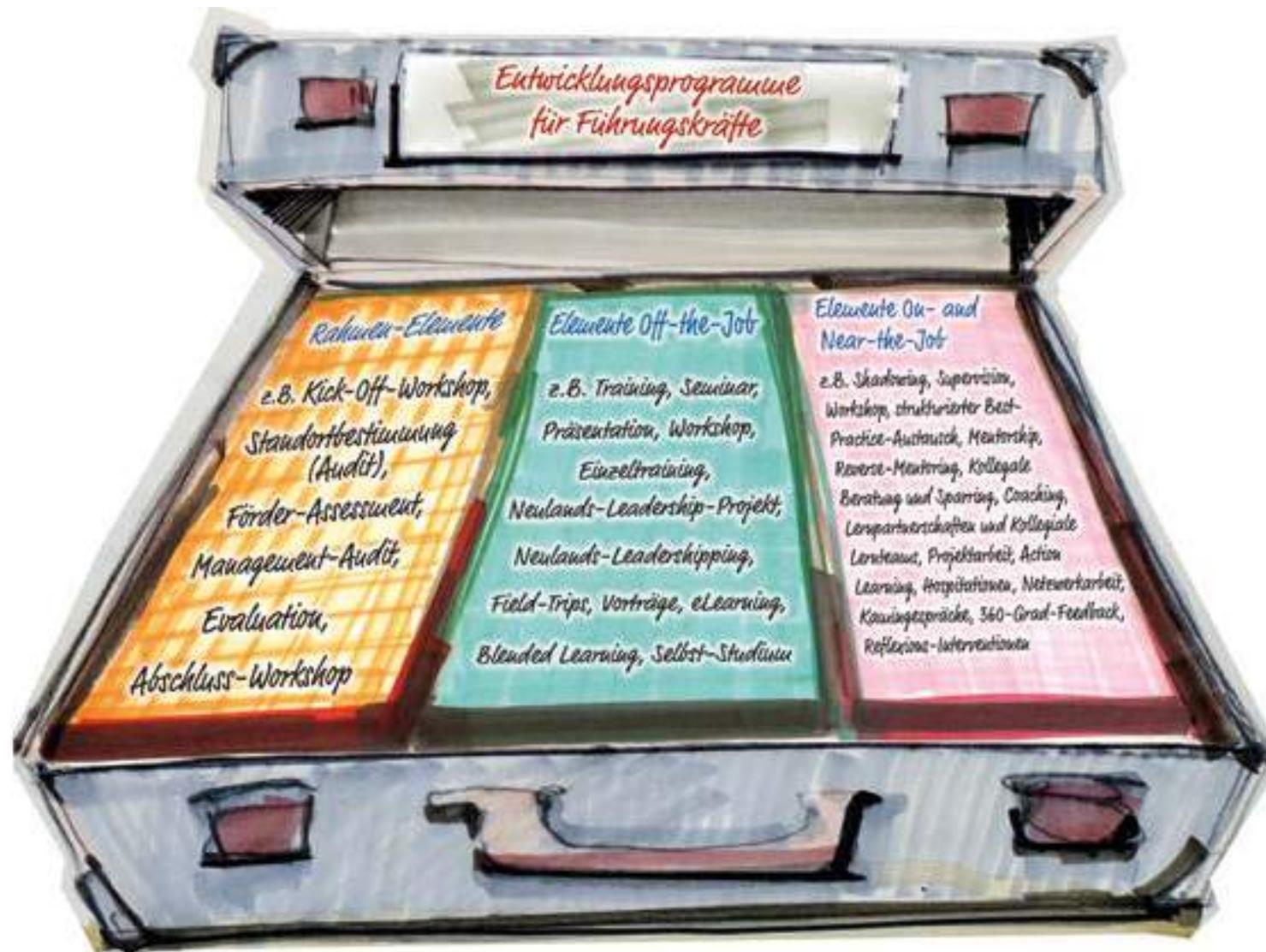
---

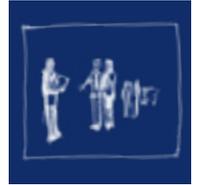
## GESTALTUNG VON DEVELOPMENT-PROGRAMMEN

---

Beim Gestalten Ihrer Development-Programme greifen wir aus einer Vielzahl von möglichen Entwicklungs-

Elementen das funktionalste für das jeweilige Entwicklungsziel der Teilnehmer heraus.





## DEVELOPMENT CENTER

**Development Center** führen wir im Vorfeld von Entwicklungsmaßnahmen durch, um herauszufinden, in welche Richtung sich ein Mitarbeiter entwickeln kann und will. Development Center sind der ideale Auftakt für umfangreiche Programme mit vielen Modulen. Aber selbst vor einem eintägigen Training kann eine Analyse sinnvoll sein. Solche Maßnahmen schaffen die Voraussetzung, um jeden einzelnen Teilnehmer zielgenau weiterentwickeln zu können und individuelle Entwicklungsschritte transparent zu machen.

### Das Angebot ist geeignet für:

- Mitarbeiter, die entweder eine Führungs- oder eine Experten-Laufbahn einschlagen könnten
- Mitarbeiter, die für besondere Aufgaben, Stabsstellen oder Projektleitungen vorgesehen sind
- Führungskräfte, die auf neue Aufgaben vorbereitet werden sollen
- Führungskräfte, die als Mentoren hohe Selbstreflexionsfähigkeit benötigen

### Schwerpunkte des Programms:

- Eigene Persönlichkeitsstrukturen ermitteln und reflektieren
- Den eigenen Kommunikationsstil reflektieren und verbessern
- Fähigkeit zur Selbst- und Fremdeinschätzung schärfen und Feedback kultivieren
- Persönliche Stärken und Schwächen einordnen, eigenen Lernplan erstellen und verfolgen
- Persönliche Auswertungsgespräche mit Trainer, Führungskraft und HR/PE



### DEVELOPMENT-PROGRAMM ZUM EINSTIEG IN DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG

Vielleicht haben Sie in der Vergangenheit bereits punktuell in die Entwicklung Ihrer Führungskräfte investiert und wollen das Thema jetzt systematischer angehen? Dann ist dieses Angebot für Sie genau richtig! Es bietet Unternehmen den Einstieg in eine ganzheitliche, koordinierte Führungskräfte-Entwicklung – und den Teilnehmern die einmalige Chance, in Sachen Führungsverständnis und -techniken auf einen einheitlichen Stand zu kommen. Mit Vernetzungsgarantie!

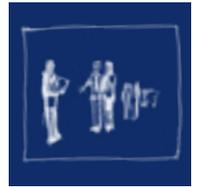
#### Das Angebot richtet sich an:

- Unternehmen, die ihre Führungskräfte auf der Team- und Gruppenleiterebene zum ersten Mal systematisch entwickeln wollen
- Unternehmen, die im unteren bis mittleren Management ein einheitliches Führungsverständnis mit den dazugehörigen Kompetenzen ausbilden möchten
- Unternehmen, die ihre jungen und motivierten Führungskräfte angemessen fördern und an sich binden wollen

#### Schwerpunkte des Programms:

- Führungsmodelle verstehen und auf die eigene Führungsarbeit anwenden
- Analyse von Mitarbeitern und deren Situation
- Selbsteinschätzung zum Führungs- und Kommunikationsstil gewinnen, auch mit Blick auf die Fallstricke und Herausforderungen in der Kommunikation
- Bewusstheit über typische Aufgaben der Führung entwickeln
- Mitarbeiter und kleine Teams effizient führen und richtig delegieren





## DEVELOPMENT-PROGRAMM FÜR DAS MITTLERE MANAGEMENT

Führungskräfte sind heute nicht mehr nur Manager oder starke Leader im Dienste der Unternehmenszwecke. Obendrein sind sie Mitarbeiter, Außenminister, Krisenmanager, Change-Begleiter, Mentoren, Coachs, Kostensenker und vieles mehr. Besonders verbreitet ist diese Rollenerweiterung bei Führungskräften im mittleren Management. Sie sind Vorbilder mit breiter Ausstrahlung und müssen an ihrer Selbstführung arbeiten, um andere Führungskräfte effektiv führen zu können. Zudem brauchen sie ein geschärftes Bewusstsein für die Prozesse, Ziele, Werte und Strategien ihres Unternehmens.

### Das Angebot richtet sich an:

- Mittleres und oberes Management, z. B. Abteilungs- und Bereichsleiter
- Erfahrene Führungskräfte, die Mitarbeiter und Teams leiten
- Manager, die Führungskräfte führen
- Unternehmen, die ihre Führungsmannschaft fördern, entlasten und zu internen Marken-, Werte- und Kommunikationsvorbildern machen wollen

### Schwerpunkte des Programms:

- Unternehmensspezifische Führungsinstrumente professioneller anwenden können
- Teams und Abteilungen hinsichtlich ihrer Performance und Zielerreichung analysieren und optimieren
- Unternehmensziele für den eigenen Bereich definieren, effizient und effektiv auf die Erreichung der Ziele hinarbeiten
- Außenkommunikation stärken und Erfolge sichtbar machen
- Eigene Werte und Unternehmenswerte abgleichen, Verbindlichkeit der Unternehmensziele sichern
- Komplexe Situation in der Führungsarbeit an Beispielen aus der Praxis verstehen und reflektieren
- Instrumente wie Coaching-on-the-Job, Kollegiale Beratung oder Lessons-learned-Moderationen
- Authentisch Feedback geben und bekommen



### DEVELOPMENT-PROGRAMM FÜR HIGH POTENTIALS UND NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTE

Führung ist lernbar. Gerade junge, hoch motivierte Potenzialträger brauchen eine reelle und durch Maßnahmen hinterlegte Entwicklungsperspektive; andernfalls wandern sie ab. Der gezielte Aufbau von Führungsfachwissen sowie die persönliche Reflexion der eigenen Fähigkeiten und Einstellungen sind die beste Motivation für jene Talente, die Ihr Unternehmen braucht, um zukunftsfähig zu bleiben.

#### Das Angebot richtet sich an:

- Mitarbeiter, die durch sehr gute Performance auffallen und besonders gefördert werden sollen
- Ehemalige Trainees, die jetzt bereit für den nächsten Schritt sind
- Junge Quereinsteiger, die unternehmensspezifische Führungsinstrumente erlernen sollen
- Künftige Teamleiter und/oder Projektleiter

#### Schwerpunkte des Programms:

- Eigene Persönlichkeitsstrukturen ermitteln und reflektieren
- Unterschiedliche Erwartungen erkennen und managen

- Führungsmodelle und -stile kennenlernen und anwenden
- Führungskommunikation als tägliches Führungswerkzeug kennenlernen und anwenden
- Das erste Mitarbeitergespräch – Fallstricke und Checklisten
- Herausforderungen beim Eintritt in die „Leadership Pipeline“ kennenlernen und meistern
- Ausbilden und Festigen von Grundkompetenzen





### ABTEILUNGS- UND HIERARCHIEÜBERGREIFENDE DEVELOPMENT-PROGRAMME



Hierarchieübergreifende Development-Programme fördern die informelle, schnelle Kommunikation und die wechselseitige Unterstützung im Unternehmen. Barrieren werden abgebaut, eine Kultur des Miteinander-Lernens bildet sich heraus. Nach diesem Development-Programm laufen Prozesse schneller und mit geringerer Fehlerquote, da Ebenen und Abteilungen besser kooperieren. Eingebettet in eine Organisationsentwicklung sind hierarchieübergreifende Trainings und Workshops eine hocheffiziente Maßnahme, um unternehmensweite Veränderungen zu befördern oder neue Leitlinien und Werte zum Leben zu erwecken.

#### Das Angebot richtet sich an:

- Führungskräfte verschiedener Bereiche, Abteilungen und Hierarchie-Ebenen
- Projektleiter und Projektmitarbeiter
- Unternehmen, die Vernetzung fördern wollen

#### Schwerpunkte des Programms:

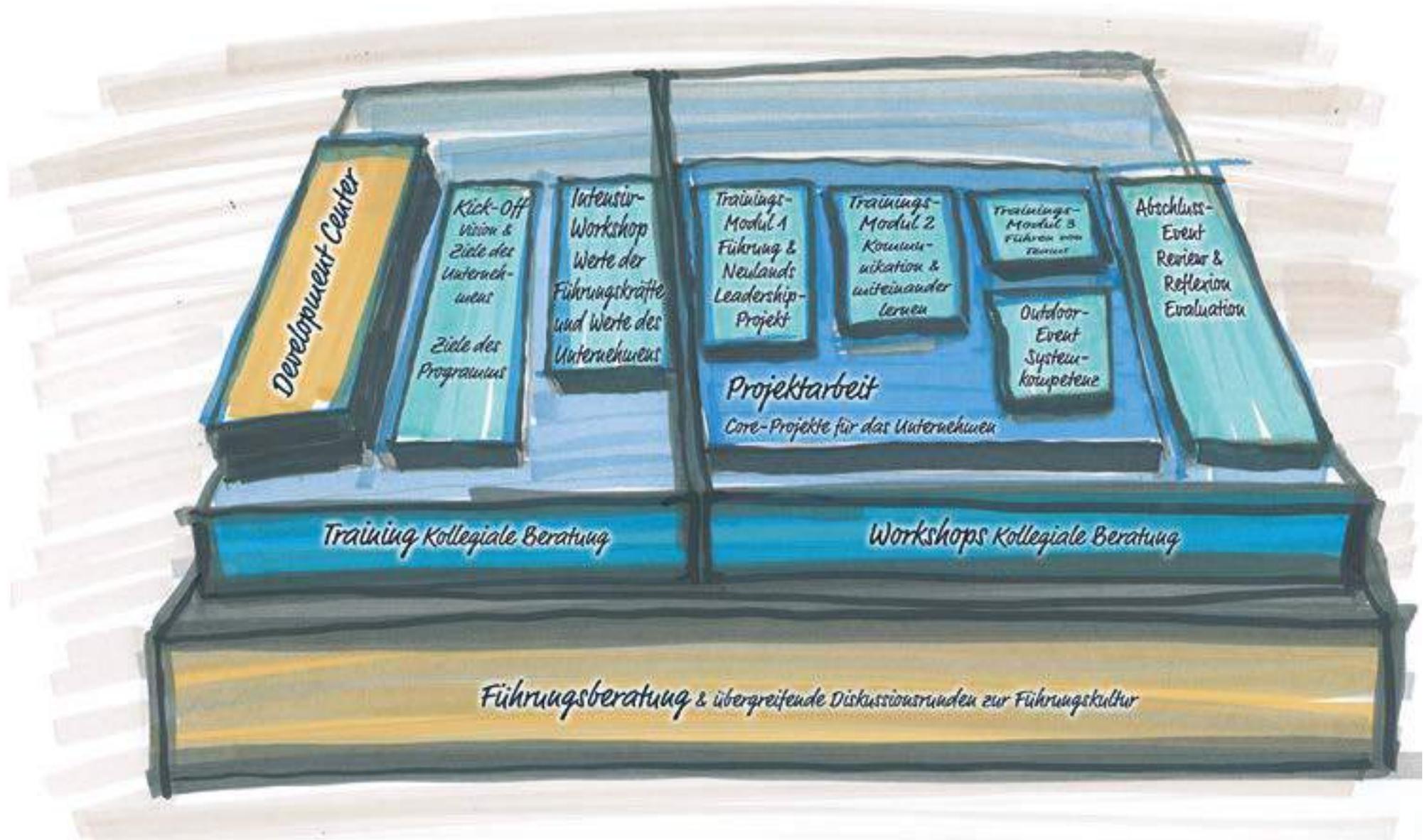
- Unternehmensspezifische Führungsinstrumente kennen und anwenden
- Unternehmensziele und -vision reflektieren und auf Abteilungen und Teams übertragen
- Voraussetzungen für Kommunikation und Vernetzung schaffen
- Feedback geben und nehmen können
- Wissenstransfer gestalten
- Innovationen gemeinsam generieren

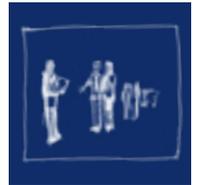
---

# MANAGEMENT-DEVELOPMENT-PROGRAMME

---

## BEISPIEL FÜR EIN MÖGLICHES PROGRAMM-DESIGN

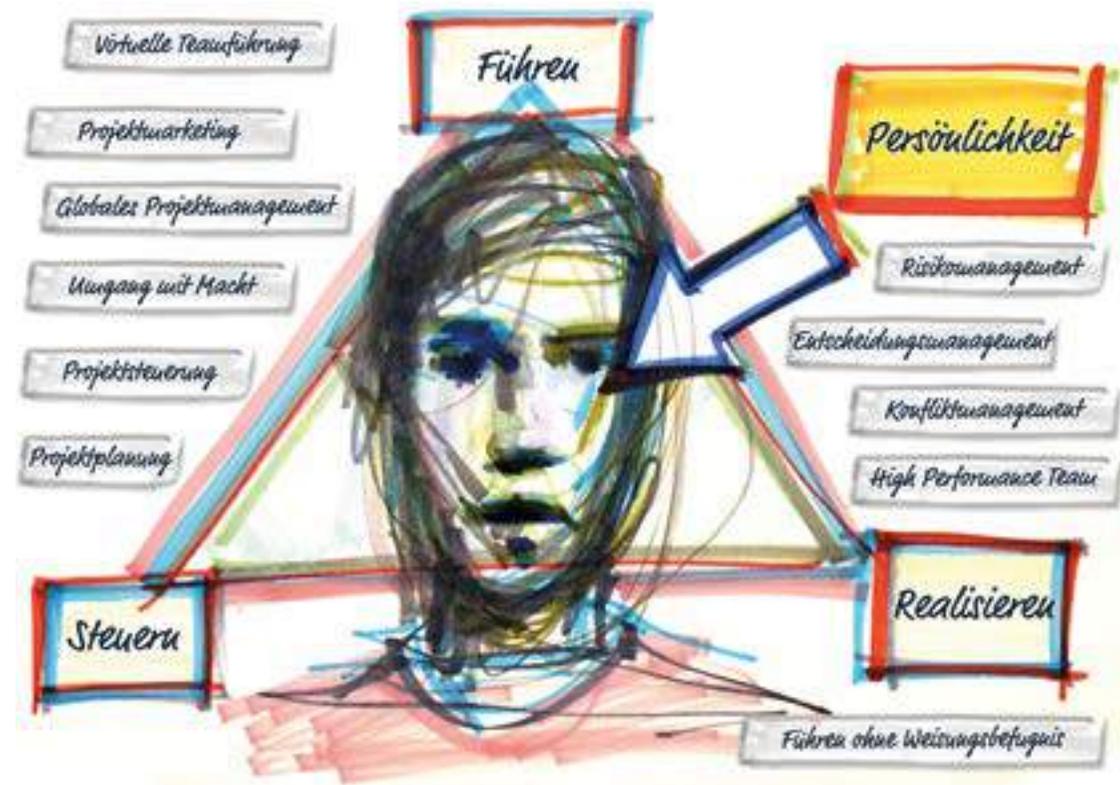




Die meisten Projektleiter-Ausbildungen konzentrieren sich einseitig auf die „Hard Skills“ des Projektmanagements, also auf Methoden und Tools. Wirklich erfolgreiche Projektleiter beherrschen aber nicht nur das Handwerkszeug, sie sind vor allem auch gute Kommunikatoren und Führungspersönlichkeiten. Unsere Programme tragen dieser doppelten Herausforderung Rechnung.

## Das Angebot richtet sich an:

- Unternehmen, die ihre Projektleiter gezielt und bedarfsorientiert weiterentwickeln möchten
- Projektleiter, die ihre Projektführung wirkungsvoller gestalten möchten
- Unternehmen, die ein Development-Programm suchen, das passgenau auf die Projektanforderungen des eigenen Unternehmens zugeschnitten ist
- Unternehmen auf der Suche nach einem Programm, das eine Karriereentwicklung und -planung für Projektleiter im Unternehmen ermöglicht und unterstützt
- Unternehmen, die ihre Projektleiter fördern und ans Unternehmen binden wollen



## Schwerpunkte des Programms:

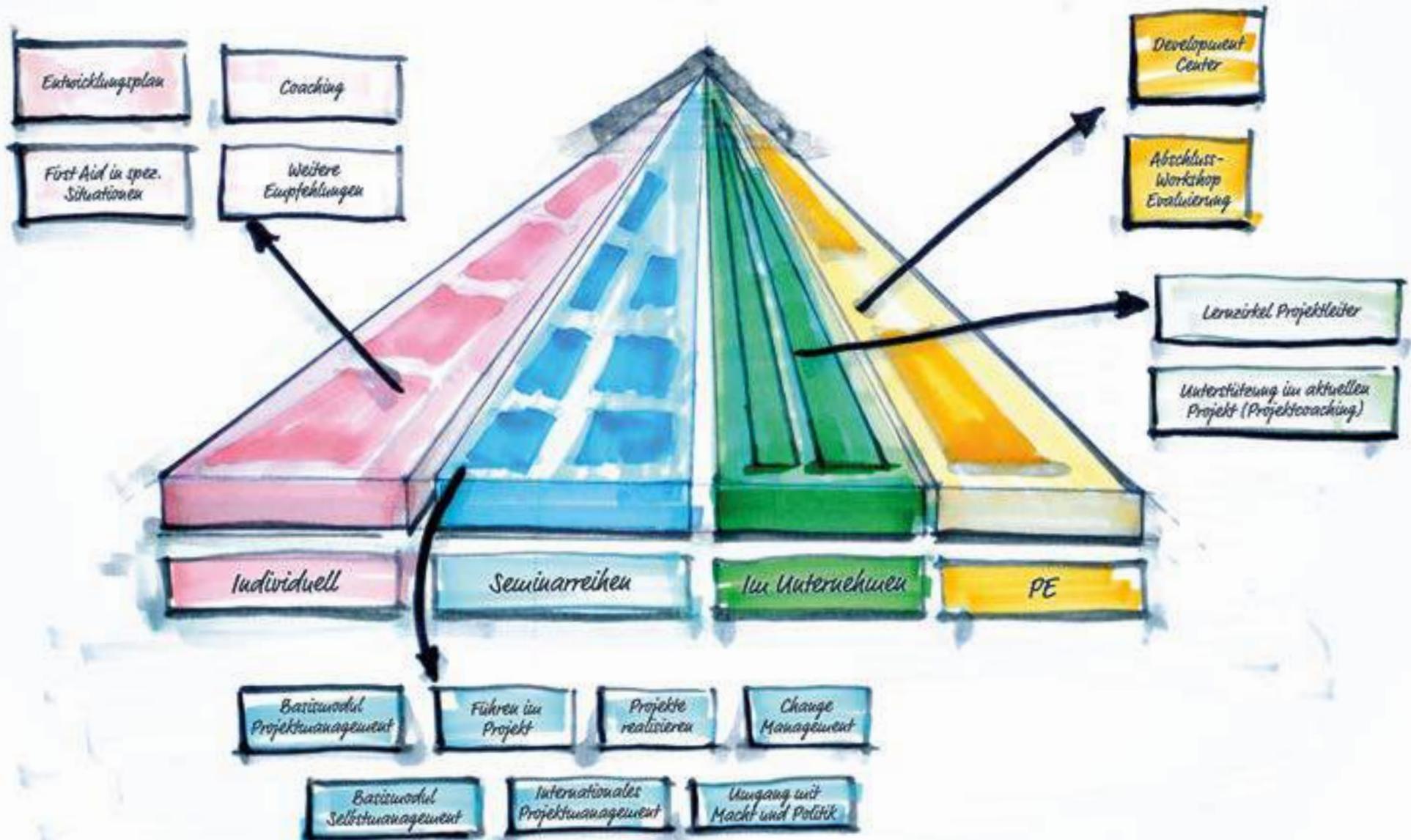
- Effektive und effiziente Steuerung durch Projektmanagement-Tools und -Methoden
- Führung von Projektteams unter den speziellen Bedingungen des Projektmanagements sowie Führung des Umfelds im Wissen um die organisatorischen Strukturen

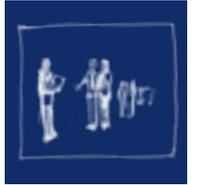
- Ergebnisorientierte Einbeziehung unterschiedlicher Interessen
- Auftakt mit einem Development Center, Abschluss mit einem Evaluierungs- und Zertifizierungsworkshop

Das Programm führen wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner atrain durch.

# DEVELOPMENT-PROGRAMM FÜR PROJEKTLEITER

## BEISPIEL FÜR EIN MÖGLICHES PROGRAMM-DESIGN





Nicht jeder Experte im Unternehmen ist automatisch auch Führungskraft. Dabei wird niemand bezweifeln, dass Mitarbeiter in der Expertenlaufbahn entscheidend zum Gesamterfolg des Unternehmens beitragen; nicht selten arbeiten sie sogar in strategisch wichtigen Schlüsselpositionen. Damit auch diese hoch qualifizierten Mitarbeiter angemessen weiterentwickelt werden können, gestalten wir Development-Programme speziell für die Fachexperten.

#### **Das Angebot richtet sich an:**

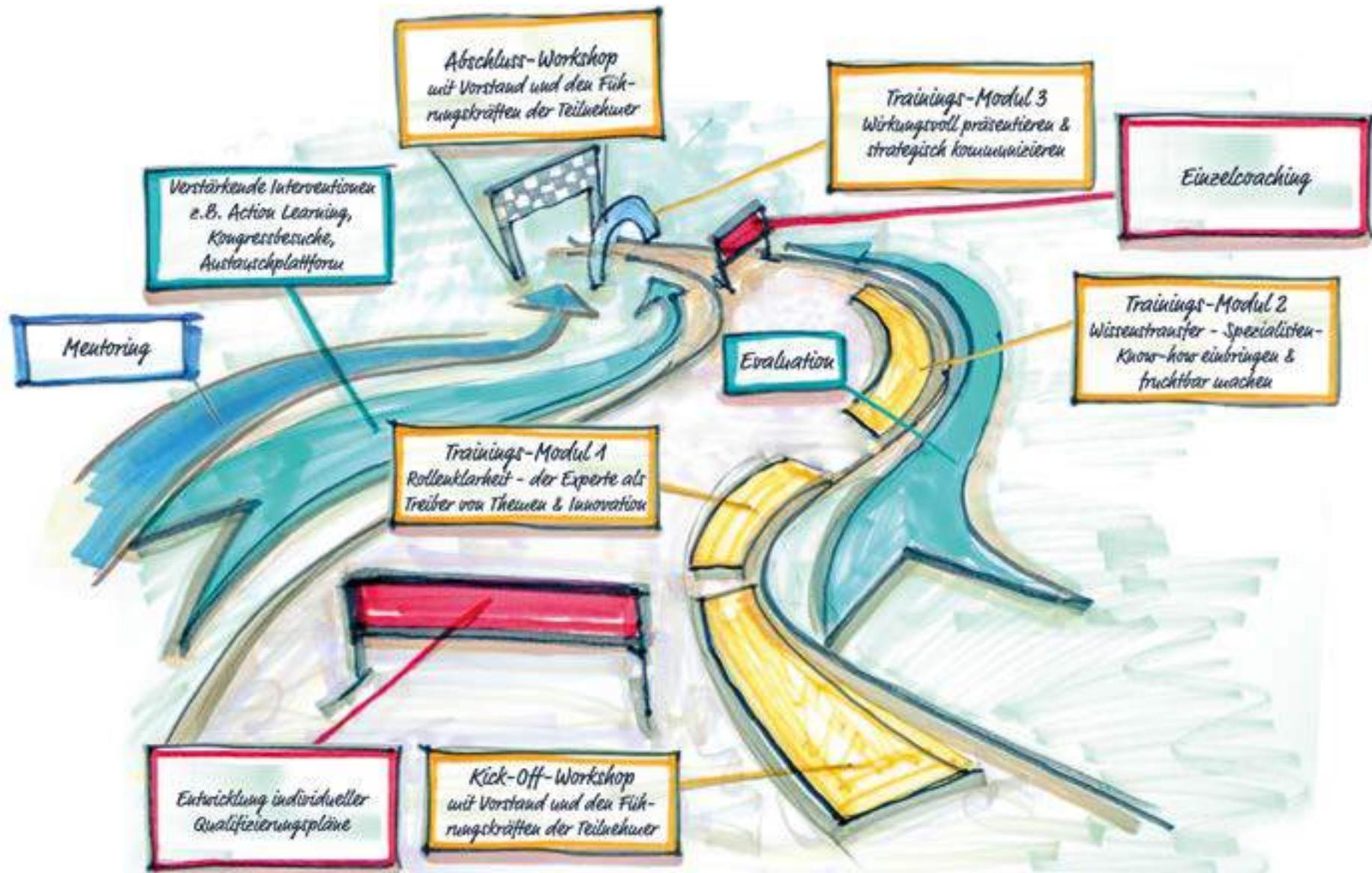
- Spezialisten und Fachexperten
- Stabsstelleninhaber
- Kundendienstleiter
- Fachliche Führungskräfte

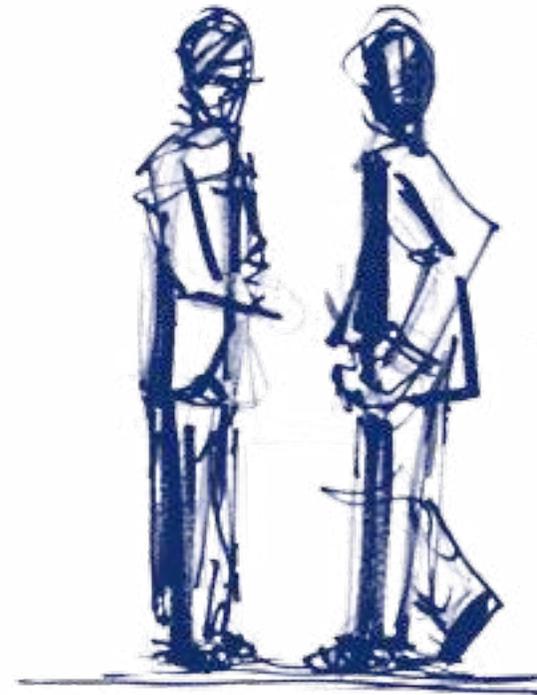
#### **Schwerpunkte des Programms:**

- Rollenklärung als Experte in der Organisation
- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins
- Projektarbeit souverän managen
- Lateral führen und mit Projektmitarbeitern effektiv kommunizieren
- Präsentations- und Überzeugungsfähigkeit auf- und ausbauen
- Systemisches Organisationsverständnis fördern
- Wissenstransfer gestalten

# DEVELOPMENT-PROGRAMM FÜR EXPERTEN

## BEISPIEL FÜR EIN MÖGLICHES PROGRAMM-DESIGN





*Führungsberatung*



## FÜHRUNGSBERATUNG

Unter Führungsberatung verstehen wir die Beratung und Begleitung von Entscheidern zu strategischen Fragen. Was auf dieser Ebene entschieden wird, hat weitreichende Folgen für die gesamte Organisation, hier werden Strahlpunkte gesetzt und Weichen gestellt. Einige der zentralen Fragen, um die es dabei geht:

- Welche Führungskultur existiert bereits, und wohin soll sie sich weiterentwickeln?
- Wie klar sind die Unternehmenswerte formuliert, wie tragfähig sind sie?
- Gibt es ein Führungsleitbild, und wenn ja, bietet es genügend Freiraum für individuelles und authentisches Führungshandeln?
- Wie lassen sich System und Menschen noch besser zusammenbringen? Welche übergreifenden Ansätze braucht es, um der Organisation größere Handlungsräume und mehr Wirksamkeit zu verschaffen?
- Welche Megatrends wirken sich wie auf die Mitarbeiter und Führungskräfte aus, und wie will die Organisation darauf antworten?

Anhand solcher Fragen arbeiten wir gemeinsam mit Ihren Führungskräften die Besonderheiten Ihrer Organisation heraus. Wir unterstützen Sie als unabhängige Berater mit unserem Blick von außen und unserem Beratungs-Know-how dabei, eine Helikopterperspektive einzunehmen, intelligente und funktionale Konzepte zu entwickeln und diese anschließend in die Wirklichkeit zu tragen.

Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Entwicklung der Führungskräfte selbst. Sie sollte in den strategischen Zielen verankert und auf die Gesamtrichtung abgestimmt sein. Daher ist es sinnvoll, parallel zur Führungsberatung gemeinsam mit den Verantwortlichen für die Führungskräfte-Entwicklung über deren strategiekonforme Ausrichtung nachzudenken (strategische Ebene) und geeignete Maßnahmen abzuleiten (operative Ebene). Diese Fachberatung zur Führungskräfte-Entwicklung ist selbstverständlich auch unabhängig von der Führungsberatung sinnvoll und möglich.





## Unsere Prioritäten bei der Gestaltung und Umsetzung:

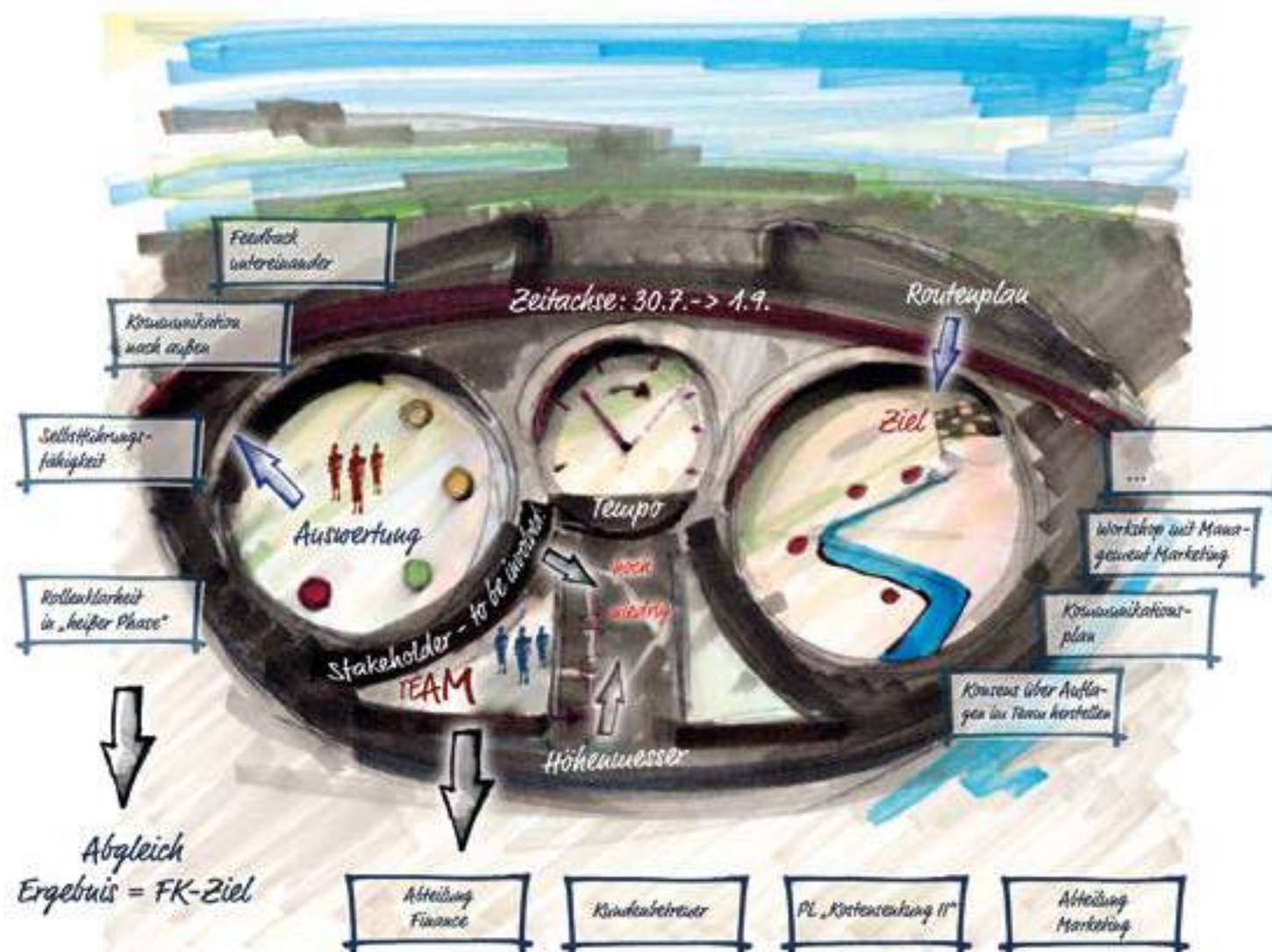
- Wir legen Wert darauf, dass Konzepte nicht am grünen Tisch entstehen, sondern gemeinsam mit Ihnen entwickelt werden
- Wir konzipieren nicht nur, sondern planen und begleiten auch die Umsetzung
- Wir nutzen unsere Methodenkompetenz dafür, um integrierte, transferorientierte und pragmatische Lösungen zu erreichen
- Kommunikation, Vernetzung und Integration sind für uns erfolgsentscheidende Faktoren
- Wir betrachten Führungskräfte und Mitarbeiter als Experten für ihre Organisation
- Wir sorgen für Klarheit, wer welche Verantwortung trägt: Führungskräfte und Entscheider für getroffene Lösungen und deren Umsetzung; wir für die Steuerung des Prozesses. Dabei übernehmen wir unterschiedliche Rollen, z. B. als Ideen- und Strukturgeber, Aktivierer, Steuermann, Irritierender, Moderator, Vermittler, Experte, Begleiter, Feedbackgeber, Warner etc.
- Wir legen Wert auf eine adäquate Evaluation der Veränderung

## Anlässe:

- Personal-Entwicklungs-Beratung für Führungskräfte-Entwicklung
- Leitbildentwicklung
- Entwicklung von Vision und Mission
- Implementierung von Unternehmenswerten
- Verankerung von Gesundheitsthemen im Führungskontext
- Millennials einbinden und zur Wirkung bringen

# FÜHRUNGSBERATUNG

Die Ausgangslage und Steuerung innerhalb der Führungsberatung funktioniert ähnlich wie ein Cockpit.





## PERSONAL-ENTWICKLUNGS-BERATUNG FÜR DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG

Führungskräfte sind starke Persönlichkeiten, die sich weiterentwickeln wollen. Führungskräfte sind zudem die entscheidende Schnittstelle zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenserfolg. Um den sich stetig verändernden Anforderungen an die Rolle der Führungskraft gerecht zu werden, müssen Unternehmen Entwicklungsmöglichkeiten anbieten, in denen Führungskräfte die notwendigen Kompetenzen für die Herausforderungen von morgen entwickeln können.

Wir analysieren mit Ihnen, welche Schritte notwendig und welche empfehlenswert sind, um Ihre Führungskräfte-Entwicklung nachhaltig und differenziert aufzustellen. Gemeinsam planen wir einzelne Maßnahmen oder komplette Programme für Ihre Zielgruppen. Und wir bleiben dran, wenn die strategischen Ideen in die Wirklichkeit transportiert werden sollen. Entwicklung hört für uns nicht mit dem fertigen Konzept auf, sondern muss im täglichen Miteinander gelebt und vorangetrieben werden. Wir begleiten und unterstützen Sie auf diesen (oft recht steinigen) Wegen.

## LEITBILDENTWICKLUNG

Ein Führungsleitbild ist die Beschreibung von optimalem Führungsverhalten zur Erreichung der Unternehmensziele im Einklang mit der Unternehmensvision. Das Leitbild definiert, aus welchen Einstellungen und Werthaltungen heraus Führungskräfte agieren sollen und wie dieses Verhalten konkret aussehen soll.

Die Leitbildentwicklung beginnt mit einer Analyse der bestehenden Führungskultur. Vor diesem Hintergrund beschreiben wir mit Ihnen eine Soll-Kultur, die auf die Vision und die Ziele des Unternehmens ausgerichtet ist. Die grundsätzlichen und aktuellen Anforderungen des Unternehmens an die Führungskräfte sind ebenso zu beachten wie gelebte Unternehmenswerte. Ausgehend vom Abstand zwischen Soll und Sein werden aktuelle Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Führung in der Organisation definiert und umgesetzt.

In die Entwicklung eines Führungsleitbilds sollte nicht nur das obere Management eingebunden sein, sondern auch ein Querschnitt von Führungskräften aus allen Ebenen der Organisation. Es kommt darauf an, ein möglichst

präzises Bild der bestehenden Führungs- und Unternehmenskultur zu gewinnen. Kein Unternehmen gleicht dem anderen, und keines ist statisch – zu groß sind die Veränderungen, zu groß die internen Unterschiede. Daher unser Bestreben, genau hinzuschauen und für jedes Unternehmen einen eigenen, individuellen Weg zu finden. Bei all dem ist uns klar, dass jede Leitbildentwicklung von Beginn an in das Unternehmen hineinwirkt.



### ENTWICKLUNG VON VISION UND MISSION

Eine Vision ist das dynamisierende Zukunftsbild einer Organisation, einer Gruppe oder einer Person. Eine Unternehmensvision beschreibt das Zukunftsbild so, als wäre es bereits realisiert. Damit bietet sie eine vielversprechende, attraktive Vorstellung, wohin die Organisation strebt, und sie vermittelt die Zuversicht, dass diese beschriebene Zukunft erreichbar ist. Die Vision ist der zentrale Bezugspunkt für die Ableitung einer Strategie, eines Leitbilds, einer Unternehmenskultur und konkreter Ziele.

Die Vision wirkt wie ein Leitstern am Nachthimmel: Sie gibt Orientierung, spornt an, lässt Raum für Kreativität und Eigenständigkeit. Eine gemeinsam erarbeitete Vision lässt gemeinsame Bilder entstehen und erzeugt eine kreative Spannung, die Raum für Entwicklung und Innovation schafft. Gleichzeitig ist sie geeignet, die Arbeitsleistung zu synchronisieren und Synergien zu ermöglichen.

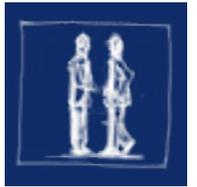
Wir moderieren und begleiten den Prozess der Visionsentwicklung mit allen Beteiligten und in allen Phasen, auch bei der Ableitung der daraus resultierenden Mission. Als Externe können wir Sie darauf aufmerksam machen, woher die Energie in Ihrem Unternehmen kommt und wohin sie geht. Besonderes Augenmerk legen wir auf die Kommunikation und erarbeiten praktikable Vorschläge, wie das Ganze ins Leben kommen kann.

### UNTERNEHMENSWERTE

Unternehmenswerte legen fest, von welchen Werten die Führungsleistung und die Zusammenarbeit im Unternehmen getragen werden soll. Sie etablieren eine Sinn- und Wertegemeinschaft, mit der sich Mitarbeiter und Führungskräfte identifizieren können und die ein unternehmensweites Wir-Gefühl ermöglicht. Dabei ist zu klären, wie viel „Konformität“ verlangt werden darf und wie viel Freiraum für Individualität bleiben muss, um Leistung zu ermöglichen und als Arbeitgeber attraktiv zu sein.

Um tragfähig zu sein, müssen die Werte zur Vision, aber auch in die Zeit passen. Zunächst ist die Frage zu klären, wie die Werte entwickelt oder überarbeitet werden sollen und wer sie in welcher Weise zusammenträgt. Steht der Wertekanon, lassen sich daraus Verhaltensvorgaben für die Führungskräfte ableiten. Dieser letzte Schritt – die Frage, wie aus niedergeschriebenen Werten gelebtes Verhalten werden kann – wird oft unterschätzt. Wir unterstützen Sie nicht nur im Prozess der Findung und Ausformulierung; wir klären auch mit Ihnen, in welcher Form die Werte kommuniziert werden sollten. Unabdingbar ist aus unserer Sicht die (durchaus auch kritische) Auseinandersetzung möglichst vieler Stakeholder mit den Unternehmenswerten. Wir sorgen dafür, dass die Werte ins Gespräch kommen und im Gespräch bleiben, denn nur so können sie zu etwas Lebendigem werden.





## VERANKERUNG VON GESUNDHEITSTHEMEN IM FÜHRUNGSKONTEXT

Die Gesundheit ist ein hohes Gut. Unternehmen haben ein vitales Eigeninteresse daran, dass Mitarbeiter ihre Gesundheit erhalten, statt sie während der Arbeit zu gefährden oder gar zu ruinieren. Bei der Frage, was Unternehmen konkret dafür tun können, stößt man rasch auf die Schlüsselrolle der Führungskräfte. Alle Umfragen belegen: Krankmachender emotionaler Stress hat seine Ursache auch in demotivierendem, „kränkendem“ Chefverhalten. Darüber hinaus wirken Führungskräfte durch ihr Vorbild: Chefs, die ihre eigene Gesundheit mit Füßen treten, können von Mitarbeitern schlecht verlangen, dass sie sich anders, gesünder verhalten. Insofern ist die Qualität von Führung und Selbstführung im Unternehmen eine entscheidende Stellschraube für die betriebliche Gesundheitsförderung.

Der Königsweg zu einem gesünderen Unternehmen führt über eine authentische, von allen gelebte Feedback- und Vertrauenskultur. Dazu müssen die Führungskräfte ihre Rolle auf den drei Ebenen Mitarbeiter- und Selbstführung sowie Systemgestaltung und -steuerung professionell wahrnehmen und einen persönlich stimmigen Kommunikationsstil entwickeln. Unabdingbar ist die Fähigkeit, selbstbestimmtes Arbeiten mit einem guten Maß an

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu verbinden. Wir unterstützen Sie als Fach- und Prozessberater dabei, die gesundheitsrelevanten Problemzonen in der Führungskultur Ihres Unternehmens zu identifizieren. Nach der Analyse ermitteln wir im Gespräch mit Ihnen und Ihren Führungskräften geeignete Maßnahmen, um Sie dem Leitbild einer „gesunden“ Führungskultur näherzubringen.



### MILLENNIALS EINBINDEN

Jede neue Generation bedeutet eine Herausforderung für die vorhergehenden Generationen. Sie bringt fast immer die Einstellung mit, dass alle Vorgänger zurückgeblieben oder verstaubt sind. Umgekehrt reagieren die Älteren meist mit Kopfschütteln und Ablehnung auf die Gewohnheiten der Newcomer.

Aktuell haben wir nicht nur mit der Frage zu tun, wie wir die Arbeit organisieren müssen, damit eine immer älter werdende Mitarbeiterschaft sie leisten kann. Parallel stellt sich die Frage, wie das Potenzial der sogenannten „Millennials“ (also der Menschen, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurden) in die Organisation integriert werden kann. Unternehmen müssen dafür sorgen, dass die Zusammenarbeit über Generationsgrenzen hinweg klappt, ohne dass die Werte und Haltungen der jüngsten Generation einfach übergangen werden. Notorische Missverständnisse müssen transparent gemacht und gemeinsam bearbeitet werden.

Daneben braucht es neue Arbeitsformen und Führungsansätze, die zu den Millennials passen. Diese Mitarbeiter werden zu Führungskräften – gut, wenn schon heute darüber nachgedacht wird, wie das passieren soll und was sich in der Organisation dafür ändern muss. Genau dazu können wir als externe Berater und Begleiter

beitragen, indem wir gemeinsam mit Ihnen fragen: Wie weit ist das Unternehmen damit, die spezifische Seinsart und die Bedürfnisse der jüngsten Mitarbeitergeneration ohne Abwertung anzuschauen und anzuerkennen? Was kann konkret dafür getan werden, Arbeits- und Führungsstrukturen zur bewussten Einbindung der Millennials zu schaffen?





*Organisationseentwicklung mit Führungshintergrund*



---

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG MIT FÜHRUNGSHINTERGRUND

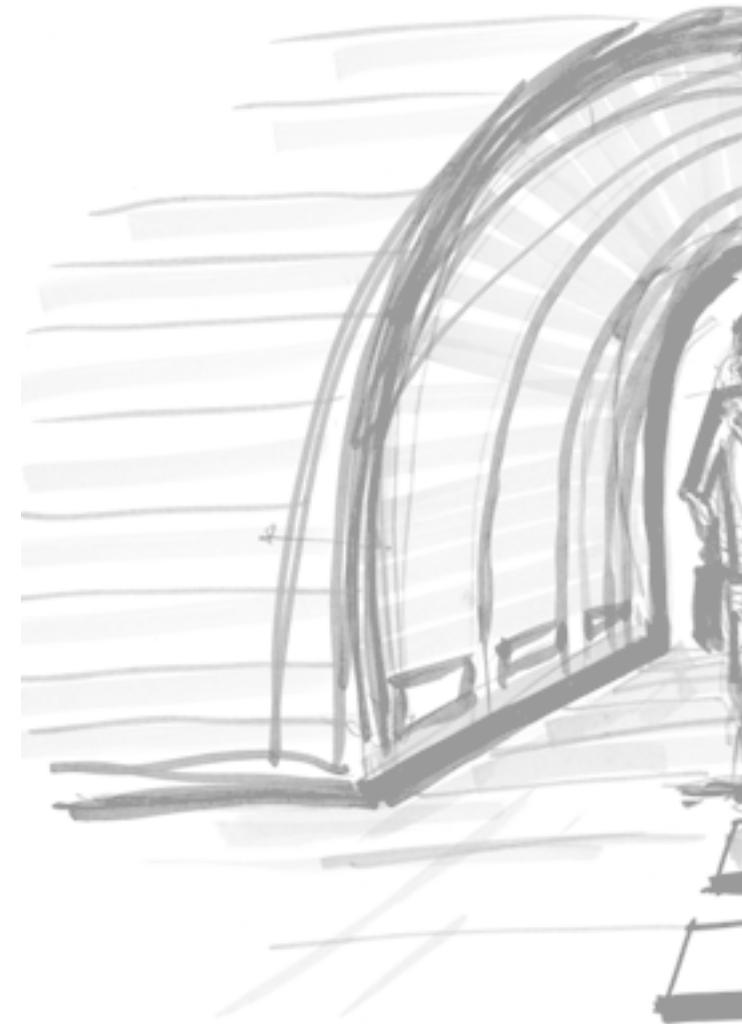
---

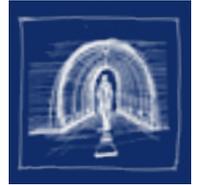
Organisations-Entwicklung ist längst kein Luxus mehr. Mit den massiven Veränderungen und Entwicklungen in der jüngeren Vergangenheit ändert sich das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld so rasant und so durchgreifend, dass Unternehmen ohne die Bereitschaft zum permanenten Umdenken und Umlernen keine Zukunft haben. Wer die Entwicklung mitgestalten will, statt an ihren Auswirkungen zu ackern, muss neue Arten des Denkens, des Verhaltens und der Zusammenarbeit fördern und entwickeln. Zukunftsfähig sind Unternehmen dann, wenn es ihnen gelingt, die vorhandene Gruppenintelligenz freizusetzen und nutzbar zu machen.

Ein bewährter Ansatz der Organisations-Entwicklung fokussiert das Systemganze oder größere Teilbereiche, zum Beispiel im Rahmen von Change-Projekten. In Ergänzung dazu empfehlen wir, auch bei kleineren Unternehmenseinheiten anzusetzen, etwa auf der Team-Ebene oder im Führungsstab. Interventionen auf dieser Ebene adressieren weder die isolierte Führungskraft noch die gesamte Organisation. Stattdessen schaffen sie prototypische Lern- und Entwicklungsfelder innerhalb der Organisation, in denen neue, leistungsfähige Arbeitsstrukturen entstehen können.

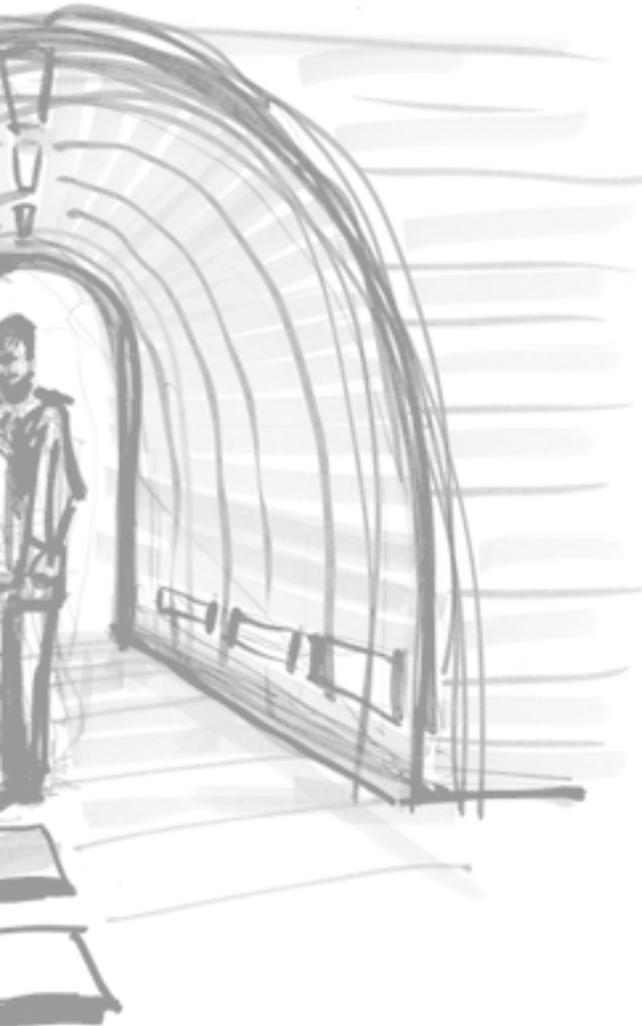
Ein Unternehmen, das sich auf dieser Ebene weiterentwickelt, wird sich auch als Ganzes wandeln. Es wird seine Fähigkeit steigern, für die zunehmend komplexen Herausforderungen immer neue, angemessene Lösungen zu finden. Es wird sich, wie Otto Scharmer es nennt, vom Ego zum Eco-System entwickeln. Und obwohl es hier nicht mehr um die Führungsleistung Einzelner geht, „wachsen“ auf diesem Weg selbstverständlich auch die Führungskräfte mit ihren persönlichen Fähigkeiten. In dem Maße, wie die Organisation zur „lernenden Organisation“ wird, lernen auch die Führungskräfte – und umgekehrt.

Es lohnt sich also, jetzt mit uns darüber nachzudenken, welche Interventionen für Ihr Unternehmen zielführend und nützlich sein können, um die Organisations-Entwicklung von der Seite der Führung voranzutreiben. Im Folgenden möchten wir Ihnen dazu einige Ansätze vorstellen.





## TEAMENTWICKLUNG UND TEAMBERATUNG



Die meisten Leistungen in modernen Unternehmen werden von Teams erbracht. Mitarbeiterführung ist damit auch und vor allem Teamführung. Gleichzeitig sind Teams keine festen Größen: Mitarbeiter kommen und gehen, Projektstrukturen überlagern die Teamstrukturen, und viele Teams arbeiten längst als „virtuelle“ Teams, also auf verschiedene Standorte verstreut. Umso wichtiger ist eine Führung, die ein Team Schritt für Schritt zusammenwachsen lässt und die Voraussetzungen für Höchstleistungen schafft.

Führungskräfte haben viele Teamsituationen zu meistern. Entsprechend dem jeweiligen Anlass unterstützen, moderieren und beraten wir Teamprozesse. Anlässe können dabei sein:

- Teamentwicklung
- Optimierung der Teamarbeit
- Konflikte oder größere Change-Vorhaben

### Das Beratungsangebot richtet sich an:

- Abteilungs-, Gruppen- und Team-Leiter, die ihr Team entwickeln wollen
- Projektleiter, die Teams zusammenstellen und beraten
- Führungskräfte, die besonderen Herausforderungen in ihrer Arbeit mit Teams gegenüberstehen (z. B. Teams durch Veränderungen führen)

### Der Schwerpunkt liegt je nach Phase auf:

- Unterstützung in der Kommunikation zwischen Führungskraft und Team
- Coaching und Empowerment der Führungskraft
- Moderation von Team-Situationen (Kick-off, Meetings)
- Konzeption für die strategische und taktische Kommunikation von Projektteams



---

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG MIT FÜHRUNGSHINTERGRUND

---

### TEAMENTWICKLUNG

Für eine erfolgreiche Teamentwicklung benötigen Führungskräfte Fachwissen über Teams, Gruppendynamik und Führung. Daneben brauchen sie die Fähigkeit, Prozesse anzustoßen und zu moderieren. In der Beratung von Team-, Gruppen- und Projektleitern liegt der Fokus auf:

- Analyse der aktuellen Teamsituation und Blick in die Team-Historie
- Klärung der konkreten Ziele und Aufgaben, die mit dem Team erreicht werden sollen
- Rollenklärungen und Abgleich der vorhandenen Mitarbeiter mit den benötigten Teamtypen
- Befähigung der Führungskraft zur Teamentwicklung
- Konzeption von Kick-off-Meetings und Veranstaltungen
- Unterstützung bei der Erarbeitung von Regeln, Ritualen und Steuerungsmechanismen für das Team

### OPTIMIERUNG DER TEAMARBEIT

In der täglichen Arbeit im und mit dem Team bleibt das Nachdenken darüber, wie sich die Teamarbeit weiter optimieren lässt, häufig auf der Strecke. High-Performance-Teams nutzen Unterschiede und Konflikte innerhalb der Gruppe zur Verbesserung ihrer Kreativität und Leistung, sie sind lernende Teams. Als Berater können wir Ihre Teamleiter dabei unterstützen, solche Lernprozesse anzustoßen und zu steuern. Der Fokus unserer Beratung liegt auf:

- Unterstützung und Coaching der Führungskraft in der Teamarbeit
- Analyse der gruppendynamischen Themen im Team, in der Gruppe und in der Organisation
- Einführung von Feedback und Metakommunikation im Team
- Herausbildung von Fähigkeiten zur kooperativen Zusammenarbeit
- Begleitung und Moderation von Lessons-Learned-Sessions, Einführung von Instrumenten wie Kollegiale Beratung
- Konzeption und Begleitung von teamstärkenden Events
- Außenkommunikation in die Organisation stärken

### KONFLIKTE IN TEAMS

Nicht immer ist die Team- oder Projektleitung in der Lage, Konflikte im Team selbst zu lösen. Für manche festgefahrene Situation ist der Beraterblick von außen hilfreich, damit das Team zur konstruktiven Zusammenarbeit zurückkehren kann. In der Teamberatung liegt der Fokus auf:

- Analyse von und Beratung bei Konflikten im Team
- (Neu-)Strukturierung der Aufgaben unter den Team- bzw. Projektmitarbeitern
- Klärung und Priorisierung von Team- und Projektzielen mit Blick auf die Gesamtorganisation
- Unterstützung der Führungskraft in Kommunikationsprozessen



## LIVE-MODERATION UND PROZESSBEGLEITUNG

Sowohl bei der Begleitung langfristiger Prozesse als auch anlässlich einzelner Workshops gehen wir von den vorhandenen Ressourcen aus und nutzen das Know-how der Beteiligten. Bei Bedarf fügen wir unser externes Wissen hinzu. Ob in der Mini-Moderation des Vorstandsmeetings für drei, im Workshop für 30 oder in der Großgruppenveranstaltung für 300 Teilnehmer: Wir behalten das anvisierte Ziel im Auge, nehmen eine neutrale, vermittelnde und ausgleichende Position ein und sorgen für sichtbare, verbindliche Ergebnisse.

## FÜHRUNGSKONFERENZ

Im eng getakteten Alltag des mittleren und oberen Managements gibt es kaum noch Gelegenheiten für den Austausch über grundsätzliche Fragen. Nötig und hilfreich wäre ein geschützter Raum, in dem Führungskräfte den Blick nach außen richten, neue Impulse bekommen und im Austausch mit Persönlichkeiten in vergleichbaren Positionen die eigene Perspektive erweitern können. Im Zentrum der Führungskonferenz stehen ein oder mehrere Führungsthemen, die sich leicht an die strategischen Ziele oder aktuellen Herausforderungen Ihres Unternehmens anschließen lassen. Profilierte Keynote-Speaker, darunter „unorthodoxe“ Persönlichkeiten wie Künstler, liefern pointierte thematische Anstöße. Diese Thesen können anschließend in verschiedenen Formen und Methoden reflektiert und vertieft werden.



---

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG MIT FÜHRUNGSHINTERGRUND

---

### FÜHRUNGSKRÄFTE-KLAUSUR

Es gibt Situationen, in denen der Dialog im mittleren und oberen Management ins Stocken gerät. Fusions- oder Reorganisationsprozesse sind dafür klassische Beispiele. Manchmal ist es auch einfach nur der Mangel an geeigneten Gelegenheiten, der den Austausch unter den Entscheidern behindert bzw. blockiert. Angesichts dieser Situation übernehmen wir die Moderation von Führungskräfte-Klausuren und bieten optimale Strukturen zum konstruktiven Miteinander-Arbeiten.

Inhaltlich sind verschiedene Schwerpunkte denkbar: die Entwicklung einer Vision, einer Strategie oder neuer Führungsleitlinien, oder die Vorbereitung bzw. Begleitung von Veränderungs- und Reorganisationsprozessen. Führungskräfte-Klausuren stärken das Commitment im Führungsteam, die Identifikation der Einzelnen mit dem Unternehmen und das Verständnis füreinander.

### KONFLIKTMODERATION UND MEDIATION

Das Unter-den-Teppich-Kehren von Konflikten ist in der Regel eine schlechte Strategie. Je länger Führungskräfte mit der Bearbeitung schwelender Konflikte warten, desto schwieriger wird es, allseits akzeptierte Lösungen zu finden. Daher kann es ratsam sein, rechtzeitig externe und professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Wir bieten Ihnen Konfliktmoderation oder -mediation als Methoden der Konfliktbearbeitung an. Typische Anlässe sind Fusionen und Veränderungsprozesse, mangelnde Zusammenarbeit zwischen Teams und Abteilungen, Führungskonflikte und Mobbingvorwürfe. Unser Moderator bzw. Mediator führt die Konfliktparteien durch einen Klärungsprozess, der sie befähigt, die jeweils andere Seite zu verstehen und gemeinsam eine einvernehmliche Lösung zu erarbeiten. Ihr Nutzen besteht in der Kosten- und Zeitersparnis sowie in einem hohen Maß an Selbstverantwortung und Commitment bei allen Beteiligten.





### BEGLEITUNG AUF DEM WEG ZUR LERNENDEN ORGANISATION – BEISPIEL FEHLERKULTUR

Der Züricher Arbeits- und Organisationspsychologe Theo Wehner hat betont, dass das Lernen aus Fehlern bei Individuen und Organisationen erst dann beginnt, wenn das Fehlermachen enttabuisiert wird. Es gilt also, die alten Rituale wechselseitiger Schuldzuweisungen und Rechtfertigungen über Bord zu werfen und über „unerwartete Ereignisse“ auf eine andere Weise zu sprechen – so, dass dabei Lern- und Entwicklungsfelder erkennbar werden können. Mit der Folge, dass Ihr Unternehmen die eigenen Arbeitsabläufe immer besser kennenlernt und deutlich mehr Handlungsoptionen hat als andere Unternehmen.

Eine andere Art, mit Fehlern umzugehen – das ist nur ein Beispiel für langfristig folgenreiche System- und Kulturveränderungen, die wir als externe Berater in Ihrem Unternehmen anstoßen und begleiten können. Auch die Revision und Neu-Organisation von Entscheidungs-, Problemlösungs- oder Innovationsprozessen versprechen auf lange Sicht hohen Nutzen. Wir begleiten Sie auf diesem anspruchsvollen, aber lohnenden Weg zur „lernenden Organisation“. Dabei agieren wir methodisch sicher, kreativ und kommunikativ kompetent – als Berater und Moderatoren auf Augenhöhe. Wir unterstützen Sie

dabei, aus eigener Kraft tragfähige Systemänderungen herbeizuführen, mit denen sich die Stakeholder in Ihrem Unternehmen voll und ganz identifizieren können.



### NEULANDS CAMPUS IN IHREM UNTERNEHMEN

Als neuartiges Management-Forum ermöglicht Neulands Campus einen konstruktiven Dialog über Themen, die Ihre Organisation bewegen. Das können strategische Grundsatzfragen sein, die im Unternehmensalltag oft zu kurz kommen, aber auch Fragenkomplexe, die sich aus aktuellen Entwicklungen ergeben. Ziel des Campus-Formats ist es, dass die Teilnehmer zu neuen und geteilten Einsichten gelangen, welche die Organisation als Ganze weiterbringen.

Die Einzigartigkeit von Neulands Campus besteht darin, mit neuartigen Moderationsmethoden unterschiedliche Personengruppen – Manager Ihres Unternehmens, externe Wissenschaftler und Berater – in ein gemeinsames, ergebnisoffenes Nachdenken zu bringen. Dabei steht zunächst die Sammlung von Fragen im Vordergrund (Leitmotto: Es gehen mehr gute Fragen verloren, als gute Antworten gefunden werden). Im zweiten Schritt leisten die Campus-Moderatoren Hilfestellung beim Finden, Formulieren und Präzisieren neuer Einsichten. Die Qualität der gefundenen Antworten resultiert aus der konsequenten Einbindung der unterschiedlichen Perspektiven in der Gruppe.

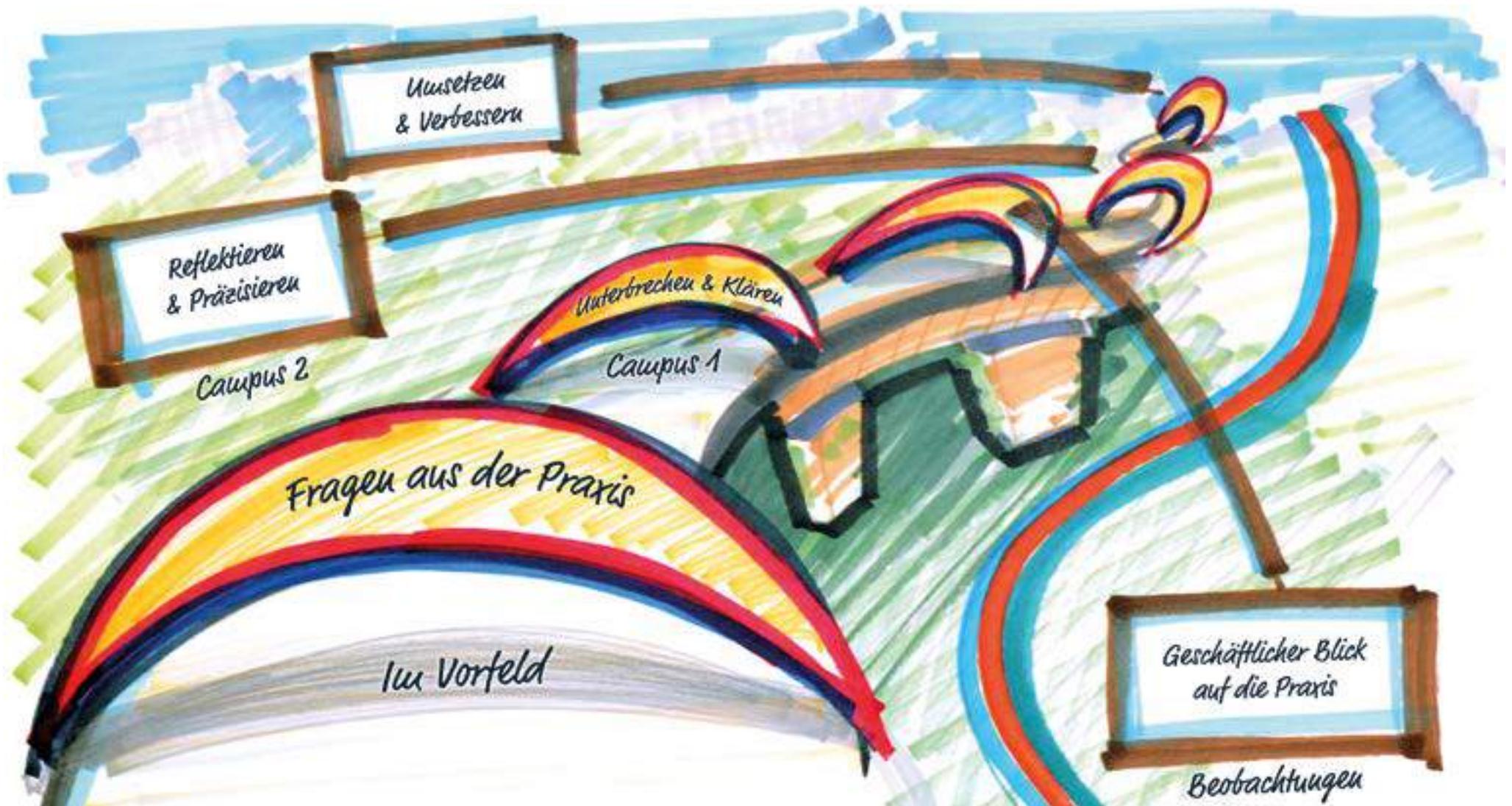
Bei Neulands Campus werden Ihre Themen also nach folgendem Ablauf bearbeitet:

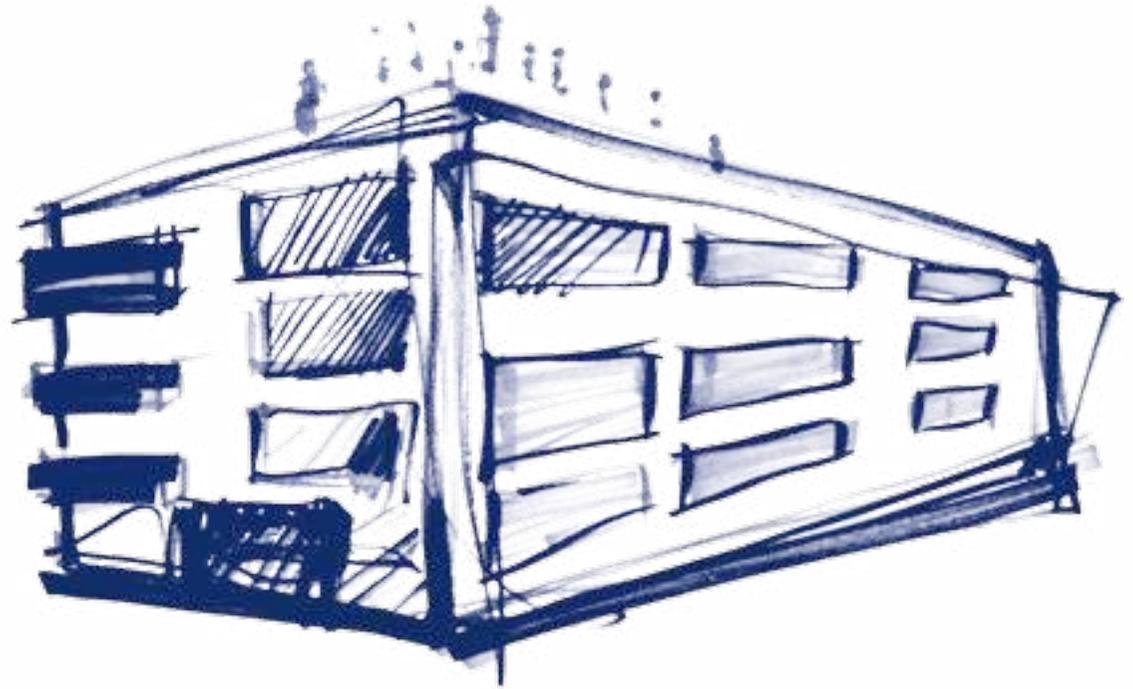
---

# ORGANISATIONSENTWICKLUNG MIT FÜHRUNGSHINTERGRUND

---

## PROZESS-SKIZZE NEULANDS CAMPUS





*Integration von Führungsinstrumenten*



---

## INTEGRATION VON FÜHRUNGSINSTRUMENTEN

---

Der Mensch soll das System beherrschen, nicht das System den Menschen. Eine stimmige und wertschätzende Führungskultur ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg Ihrer Führungskräfte und damit Ihres Unternehmens. Führungsinstrumente stellen die Mittel bereit, mit denen Ihre Führungskräfte systematisch und zielgerichtet intervenieren können.

Alle eingesetzten Führungsinstrumente müssen zur Organisation und ihrer Kultur passen und sollten optimal ineinandergreifen. So schaffen sie Einheitlichkeit, Struktur und Verhaltenssicherheit für Mitarbeiter und Führungskräfte. Auf der Systemebene tragen sie dazu bei, verschiedene Unternehmenssegmente zu synchronisieren. Durch ein abgestimmtes Vorgehen im Gesamtkontext ermöglichen sie Flexibilität im Einzelnen. Im Zusammenspiel wirken sie sich positiv auf die Unternehmens- und Führungskultur aus.

Führungsinstrumente können naturgemäß erst dann wirksam werden, wenn sie von der einzelnen Führungskraft verstanden und überzeugend gelebt werden. Im Übermaß oder mechanisch eingesetzt, können sie zur Übersteuerung und Lähmung eines Unternehmens führen. Das gilt insbesondere dann, wenn ihr Sinn nicht erkennbar wird, wenn sie zu kompliziert sind oder wenn sie Führungskräfte für das eigentliche Problem oder seine Lösung blind machen.

### **Unsere Prioritäten für die Gestaltung und Umsetzung:**

- Individuelle Abstimmung aller Instrumente auf die konkreten Bedürfnisse, die bereits vorhandenen Instrumente, die Hauptprozesse, die Gesamtausrichtung und die Führungskultur der Organisation
- Angemessene Kommunikation während der Integration des Instruments, Einholen von Feedback zu dessen Wirkung
- Befähigung der Führungskräfte, neue Instrumente funktional einzusetzen und Angebot einer jobbegleitenden Supervision der Führungskräfte
- Evaluierung eingeführter oder optimierter Instrumente mit unserer Unterstützung

### **Wir bieten z. B. Unterstützung bei der Entwicklung, Einführung und Optimierung von:**

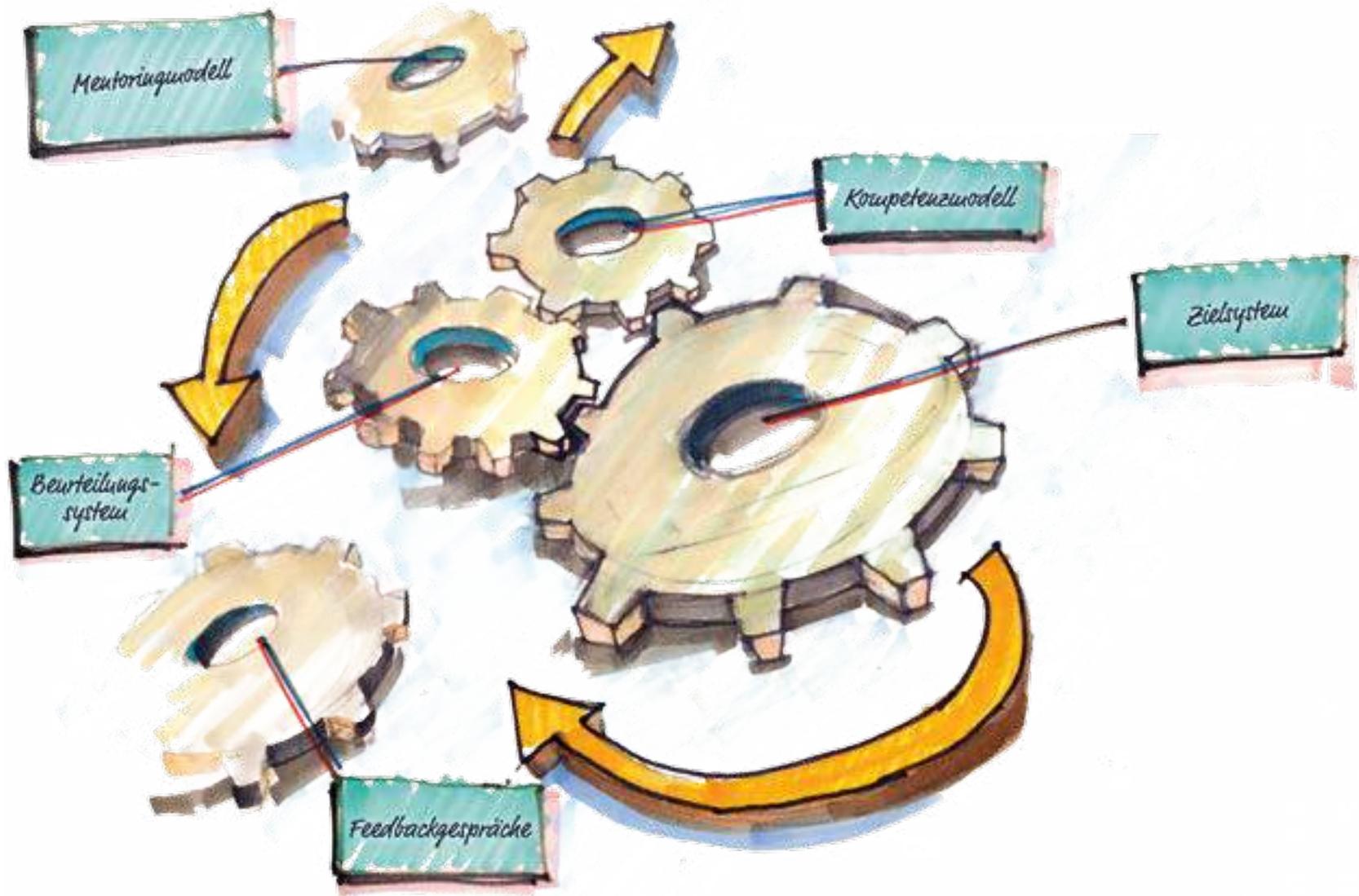
- Mitarbeitergesprächen (z. B. regelmäßige Review-Gespräche, Rückkehrgespräche, Zielgespräche)
- Kompetenzmodellen, Kompetenzprofilen und Potenzialanalysen
- Zielsystemen
- Beurteilungssystemen
- Feedbackgesprächen (z. B. Führungsfeedback, Feedbackgespräche für Mitarbeiter, moderierte Feedbackrunden)
- Mentoring-Modellen und -Prozessen für Nachwuchskräfte
- Reverse-Mentoring (durch junge Mitarbeiter für „alte Hasen“)

---

# INTEGRATION VON FÜHRUNGSINSTRUMENTEN

---

## INTEGRATION UND OPTIMIERUNG UNTERSCHIEDLICHER FÜHRUNGSINSTRUMENTE





*Mitarbeiterführung*



Die Mitarbeiterführung (Leadership) hat es mit einzelnen Mitarbeitern und mit Gruppen (Teams) zu tun. Leadership bedeutet, Menschen in einem interaktiven, humanistischen Werten verpflichteten Prozess so zu beeinflussen, dass sie die gemeinsamen Ziele effizient und effektiv erreichen. Wir gehen davon aus, dass Mitarbeiterführung erlernt und weiterentwickelt werden kann. Führungskräfte dürfen von uns Antworten zum Führungsstil und -modell, zur Führungskommunikation und zu Fragen der Leistung erwarten.

### FÜHRUNG LERNEN, ERLEBEN UND OPTIMIEREN

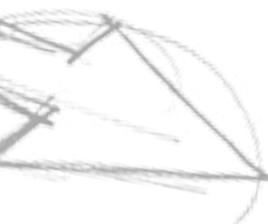
Auf welche Weise wollen Mitarbeiter geführt werden – und wie sollen sie geführt werden? Was kann ich in dieser Hinsicht schon, was will ich noch lernen? Wie gehe ich mit den verschiedenen Verantwortungen, Anforderungen und Erwartungen um, die an mich als Führungskraft herangetragen werden?

In diesem Seminar lernen Führungskräfte Werkzeuge und Modelle für die Führungsarbeit und eignen sich ein Grundverständnis von Führung an. Sie erproben das Gelernte und sich selbst bei einem Leadership-Projekt, das unter freiem Himmel stattfindet. Sie bekommen Feedback auf ihr Führungsverhalten und reflektieren ihren persönlichen Führungsstil vor dem Hintergrund des eigenen Persönlichkeitstyps. Insgesamt steigert das Training die Bewusstheit für die Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen von Mitarbeiterführung.

### TEAMS FORMEN, ENTWICKELN UND ZU HÖCHSTLEISTUNGEN FÜHREN

Um Teams unter den Bedingungen von heute effizient und effektiv führen zu können, benötigen Teamleiter umfassendes Wissen über die Zusammenarbeit in und die Führung von Teams – außerdem die Bereitschaft, sich als Leiter permanent weiterzuentwickeln.

In diesem Training lernen Leiter von Teams und Projektgruppen pragmatische Ansätze kennen, um Potenziale im Team zu identifizieren und optimal auf die gemeinsame Aufgabe auszurichten. Sie werden befähigt, schwierige Situationen einzuordnen, Dynamiken zu erkennen und konstruktiv zu beeinflussen. Sie lernen, die Heterogenität ihres Teams als Wert und Stärke zu begreifen und in exzellente Teamleistungen zu überführen. Sie erfahren darüber hinaus, worauf es beim Führen auf Distanz besonders ankommt.



*INHALTE UND METHODEN  
UNSERER FIRMENINTERNEN  
TRAININGS WERDEN EXAKT  
AUF DIE BEDÜRFNISSE  
IHRER ORGANISATION UND  
DER JEWEILIGEN ZIELGRUPPE  
ZUGESCHNITTEN.*



---

## TRAININGS ZUR MITARBEITERFÜHRUNG

---

### HERAUSFORDERUNG FÜHRUNGSKOMMUNIKATION

Wie führe ich Mitarbeiter durch ein Gespräch? Welche Wirkungen kann ich dabei erzielen? Was ist der Sinn verschiedener Führungsinstrumente? Wie kommuniziere ich unangenehme Botschaften? Wie löse ich Konflikte im Team? Keine Frage: Mitarbeiterführung ist Kommunikation. Gesprächsführungs- und Coaching-Kompetenzen sind entscheidend für Führungskräfte, die gute Ergebnisse liefern, durchsetzungsstark handeln und Mitarbeiter entwickeln wollen, statt sie über kurz oder lang zu verlieren.

In diesem Training lernen Führungskräfte zentrale Modelle und Tools für die Führungskommunikation kennen, übertragen sie auf Fallbeispiele aus dem eigenen Alltag und erproben das Gelernte in Rollenspielen. Sie erfahren, wie sie in bestimmten Gesprächssituationen strukturiert und dialogisch kommunizieren können. Anschließend können sie Meetings und Gespräche gezielter und effektiver steuern, kommunizieren empathischer mit ihren Stakeholdern und können Konflikte professionell bearbeiten.

### FÜHREN OHNE WEISUNGSBEFUGNIS

Fachliche Vorgesetzte, Inhaber von Stabsstellen und viele Projektleiter führen ihre Mitarbeiter „lateral“, also ohne die disziplinarischen Mittel eines Linienvorgesetzten. Sie müssen wirkungsvolle Führungs- und Kommunikationsmethoden nutzen und leistungsfreundliche Rahmenbedingungen sicherstellen, indem sie beispielsweise Zielkonflikte frühzeitig erkennen und gekonnt adressieren.

In diesem Training lernen „laterale“ Führungskräfte, das Commitment ihrer Mitarbeiter oder Teammitglieder zu gewinnen. Sie erfahren, wie sie ein gutes Zusammenspiel zwischen Teammitgliedern bewirken, Störungen klar ansprechen und exzellente Arbeitsergebnisse erzielen können. Sie erleben, wie wichtig es gerade in dieser Situation ist, das eigene kommunikative Verhalten zu reflektieren und klare Vereinbarungen zu treffen. Ein Follow-up-Tag bietet die Möglichkeit, individuelle Fragestellungen und konkrete Praxisfälle zu bearbeiten.





### FÜHREN IM MITTLEREN MANAGEMENT

Die Erwartungen und Anforderungen an Führungskräfte im mittleren Management sind vielfältig, oft sogar widersprüchlich. Mitarbeiter verlangen Transparenz hinsichtlich der Unternehmensvorgaben, während der eigene Chef vor allem die reibungslose Umsetzung von Entscheidungen erwartet. Gleichzeitig wünschen sich Kollegen, Kunden und Lieferanten Kooperation und Abstimmung. Angesichts solcher Herausforderungen müssen sich selbst erfahrene Führungskräfte immer wieder neu sortieren.

In diesem Training erhalten Führungskräfte offenes, konstruktives Feedback und viele inspirierende Anregungen für ein noch wirkungsvolleres Agieren in der Führungsrolle. Sie reflektieren ihr Führungsverständnis und schärfen das Bewusstsein für die persönlichen Führungsqualitäten. Zugleich gewinnen sie größere Klarheit über die eigenen Ziele und Einflussmöglichkeiten und entwickeln persönliche Strategien für die praxisorientierte Umsetzung.

### WERTEGELEITETES FÜHREN

Werte sind ein essenzielles Thema für Unternehmen. Intern geben sie Orientierung und setzen verbindliche Maßstäbe für die Art der Zusammenarbeit. Aber auch externe Stakeholder interessieren sich für die Werte, nach denen Unternehmen wirtschaften. Unternehmen agieren glaubwürdig und erfolgreich nach innen und außen, wenn die Werte es vom „Code of Conduct“ in den Arbeitsalltag schaffen. Für die Führungskräfte bedeutet das, ihre eigenen Werte mit den Unternehmenswerten abzugleichen und ihre Führungsarbeit bewusst an Werten auszurichten, um authentisch, motivierend und orientierend zu wirken.

Das Training gibt Führungskräften Gelegenheit, vorhandene Unternehmenswerte zu reflektieren und mit den persönlichen Werten abzugleichen. Sie erfahren, wie sie mit wertegeleitetem Führen Sinn stiften, Vorbild sein und nachvollziehbare Entscheidungen treffen können. Sie lernen den Einfluss der eigenen Persönlichkeit auf das Führungsverhalten besser kennen und finden Wege, wie sie zugleich authentisch und unternehmensspezifisch führen können.



---

## TRAININGS ZUR MITARBEITERFÜHRUNG

---

### MIT COACHING-KOMPETENZ FÜHREN

Um mit den Unsicherheiten und Veränderungen der heutigen Arbeitswelt konstruktiv umgehen zu können, sind Mitarbeiter auf die aktive Unterstützung ihrer Führungskräfte angewiesen. Coaching und Mentoring stellen in dieser Situation brillante Techniken bereit, basierend auf einer respektvollen, lösungsorientierten Grundhaltung. So kann es gelingen, nicht nur die Entwicklung und Selbstverantwortung jedes einzelnen zu fördern, sondern auch die Beziehungen zu den Mitarbeitern zu verbessern.

In diesem Training können Führungskräfte ihr Führungsverständnis und die Art reflektieren, wie sie mit Mitarbeitern im Alltag umgehen. Sie schärfen die Wahrnehmung für ihre Mitarbeiter und lernen, kommunikative Techniken und eine lösungsorientierte Haltung in den Führungsalltag zu integrieren. Sie erleben, wie sinnvoll es ist, Mitarbeiter auf dem Weg zu eigenen Lösungen zu begleiten, statt stets selbst die Lösungen vorzugeben.

### VIRTUELLE TEAMS ERFOLGREICH FÜHREN

Die Zusammenarbeit in virtuellen, also auf mehrere Standorte verteilten Teams, kann beträchtliche Vorteile haben. Um sie wirklich nutzen zu können, müssen passende Rahmenbedingungen in Bezug auf Führung, Selbstführung, Kommunikation und Infrastruktur gegeben sein oder geschaffen werden. Der geringere persönliche Kontakt erhöht die Anforderungen an Führungskräfte und Teammitglieder. In multinationalen Teams kommen weitere Herausforderungen durch Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und die Zusammenarbeit über mehrere Zeitzonen hinzu.

Leiter von Teams lernen in diesem Training, mit den Herausforderungen des Führens auf Distanz erfolgreich umzugehen. Über den Vergleich mit herkömmlichen Teams verstehen sie die besonderen Anforderungen eines virtuellen Teams in Bezug auf Führung, Kommunikation und Vertrauen und sind in der Lage, diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Sie erhalten Feedback und können von der Erfahrungen der anderen Teamleiter profitieren.





### DIE KRAFT DER MARKE IN DER MITARBEITERFÜHRUNG

Eine Marke umfasst nicht nur Produkte oder Leistungen, sie wirkt auch nach innen – als Orientierung und Verpflichtung. Moderne Unternehmen versetzen ihre Führungskräfte und Mitarbeiter in die Lage, Markenversprechen zum Leben zu erwecken. Nur wo Versprechen gehalten werden, wo also der äußere Eindruck durch die Marke (oder ein Employer Brand) mit der internen Kommunikation übereinstimmt, da entstehen Zufriedenheit und die tägliche Entscheidung, auf das eigene Unternehmen stolz zu sein und ihm die Treue zu halten.

In diesem Training werden Führungskräfte (Abteilungsleiter, Geschäftsführer kleiner und mittlerer Unternehmen) sowie Personaler in die Lage versetzt, die Implikationen einer Marke zu verstehen und selbst aus einer Marke Grundsätze für eine strategische Mitarbeiterführung und ein konsistentes, authentisches Führungsverhalten abzuleiten. Anhand von Beispielen bekommen sie Methoden an die Hand, um Mitarbeiter markengeleitet und damit glaubwürdig zu führen.

### FÜHREN IM CHANGE

Veränderungen im Unternehmen gelingen nur dann, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter dazu bewegen, tatsächlich ihr Verhalten zu ändern. Daher brauchen Führungskräfte profunde Kenntnisse darüber, welche Reaktionen Veränderungsprozesse auf der menschlichen und der emotionalen Ebene auslösen und wie diese Mechanismen den strategischen Erfolg beeinflussen können.

Führungskräfte in Change-Situationen lernen in diesem Training die psychologischen Prozesse kennen, die Veränderungen bei Menschen hervorrufen können. Sie werden in die Lage versetzt, mit Widerstand der Mitarbeiter ziel führend und konstruktiv umzugehen. Sie kommunizieren Veränderungen im Einzelgespräch und in Gruppenszenarien auf effektive Weise und gehen mit den Emotionen der Betroffenen im Sinne des Unternehmens um. Sie sind in der Lage, die Vision des Unternehmens so weiterzugeben, dass die Mitarbeiter die Vision verstehen und ihr folgen.

### KONFLIKTMANAGEMENT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Führen wäre viel einfacher, wenn die leidigen Konflikte nicht wären! Wer in Konflikten steckt, ist dazu verdammt, eigene und fremde Schwächen zu erleben. Wie gut es gelingt, das Aufeinanderprallen von Gegensätzen zu steuern – darin zeigt sich die hohe Kunst des Führens. Denn Konflikte verlangen nicht nur nach guten, tragfähigen Lösungen, sie bergen auch die Chance zur persönlichen Weiterentwicklung, zum Aufbau stabiler Beziehungen und für Innovationen.

Das Training erweitert die persönliche Fähigkeit der teilnehmenden Führungskräfte, Konflikte zu managen und als Entwicklungschance zu nutzen. Sie lernen, die versteckten Ursachen von Konflikten – Befindlichkeiten, Enttäuschungen, unausgesprochene Erwartungen oder fehlendes Verständnis – zu identifizieren und konstruktiv zu bearbeiten. Sie gewinnen größere Sicherheit in Konfliktsituationen, auch dann, wenn sie persönlich betroffen sind.



### GESUNDES FÜHREN

Zahlreiche Studien belegen, dass Führungskräfte einen großen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben. Gelebte Wertschätzung gilt als eine der tragenden Säulen für dauerhafte Leistungsbereitschaft. Fehlende Wertschätzung ist hingegen eine der Hauptursachen für negativen Stress, die Neigung zur inneren Kündigung und die Zunahme von Krankheitstagen. Führungskräfte haben also die Wahl, ob sie stressreiche Situationen durch noch mehr Druck verschärfen oder durch „gesundes Führen“ entschärfen wollen.

Führungskräfte lernen in diesem Training ihr eigenes Verhaltensmuster in Stresssituationen kennen und entwickeln eine entlastende Alternative dazu. Sie trainieren ausgewählte, gesundheitsfördernde Instrumente und integrieren diese in ihr Führungskonzept – auf den einzelnen Mitarbeiter abgestimmt. Sie schärfen ihre Wahrnehmung für gesundheitsgefährdende Strukturen und Verhaltensweisen, um diese für sich selbst und für die Mitarbeiter zu minimieren.

### NEULANDS LEADERSHIP-PROJEKT

Bei unserem Leadership-Projekt bekommen Teilnehmende ein Projekt und erfüllen Aufgaben wie Projektbudgetierung oder Ressourcenplanung – genau wie im richtigen Arbeitsleben. Gleichzeitig werden sie in Punkto Kommunikation, Teamarbeit und Führung auf die Probe gestellt. Letztlich geht es darum, dass die Teilnehmer ihr reales Verhalten reflektieren und für den Arbeitsalltag nützliche Hinweise bekommen.

Die Gruppen können die Gesamtherausforderung nur dann meistern, wenn sie sich und ihre knappen Ressourcen gut organisieren. Die Teilnehmer durchleben alle Phasen eines realen Projekts, von der Kreditvergabe und Zielklärung über die Projekt-, Ressourcen- und Personalplanung bis hin zum Projektabschluss. Sie erfahren sich in unterschiedlichen Führungs- und Mitarbeiterrollen. Ihr Führungsverhalten wird durchgängig evaluiert, ausführliche Reflexionseinheiten sichern den Transfer. Die Lernschwerpunkte liegen in den Bereichen Projekt- und Konfliktmanagement, Teamarbeit, Gruppendynamik und Selbstführung. Das Outdoor-Leadership-Projekt kann in unterschiedlichen Zeitrahmen (2 bis 7 Tage) durchgeführt werden.



### NEULANDS GRUPPENCOACHING FÜR DEN OPTIMALEN FÜHRUNGS-MIX

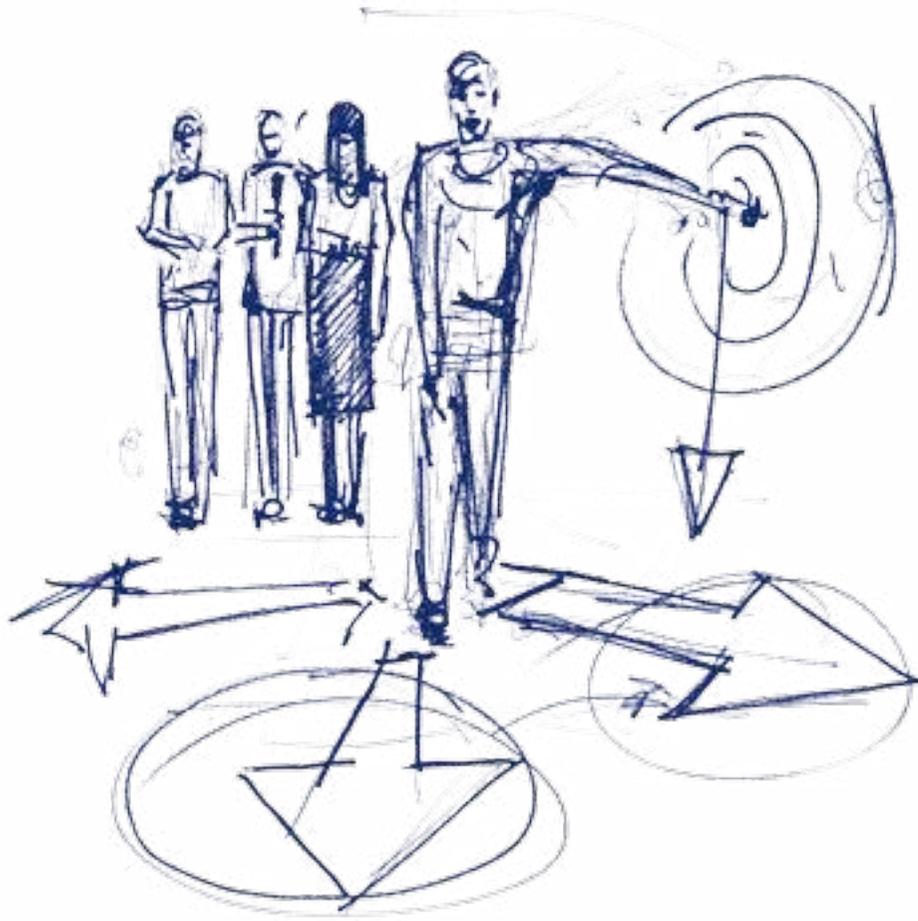
Unser Gruppencoaching erlaubt es erfahrenen Führungskräften, ihr Führungskonzept zu optimieren. Unterstützt werden sie dabei von Trainern, die selbst über langjährige Führungserfahrungen verfügen. Das Gruppencoaching bietet die Chance, jeden einzelnen Mitarbeiter in den Blick zu nehmen und einfache, wirksame Tools an die Hand zu bekommen, die genau auf den individuellen Fall abgestimmt sind. Dabei können zum Beispiel Formulierungen erarbeitet werden, die sich im nächsten Mitarbeitergespräch eins zu eins umsetzen lassen.

Die hohe Wirkkraft der erarbeiteten Tools ermöglicht es Ihren Führungskräften, jeden einzelnen Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln zu führen – und das ohne gestiegenen Zeitaufwand. Neulands Gruppencoaching lebt davon, individuelle Entwicklungsthemen und aktuell „brennende“ Führungsthemen aufzugreifen; der konkrete Ablauf wird also erst in Absprache mit den Teilnehmern festgelegt und ist somit optimal auf deren Nutzen zugeschnitten. Dieses Format lässt sich sehr gut mit anderen Entwicklungselementen kombinieren.

### NEULANDS LEADERSHIPING

„Leadershiping“ ist Führungs- und Selbstführungstraining auf dem Segelschiff. Durch die hohe soziale Dichte, die unabwiesbaren Anforderungen an das eigene Verhalten und die Live-Situation lernen die Teilnehmer, im richtigen Moment und mit allen Konsequenzen Verantwortung zu übernehmen, sei es als Teammitglied oder als „Kapitän auf Zeit“.

Für Manager bietet die Zeit auf dem Schiff die Chance, in einem außeralltäglichen, stark fordernden Rahmen Aspekte der Selbstführung sowie Systemgestaltung und -steuerung zu reflektieren. Sämtliche Erlebnisse werden durch regelmäßige Reflexionsrunden an Bord zu Lernerfahrungen und Erkenntnissen, die Führungskräfte aller Hierarchiestufen nachhaltig prägen. Die Teilnehmer brauchen keine seglerischen Vorkenntnisse, die Gesamtverantwortung für Schiff und Mannschaft bleibt jederzeit beim Skipper und Trainer.

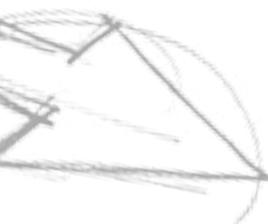


Systemgestaltung und -steuerung



Unter Systemgestaltung und -steuerung (Management) verstehen wir die inhaltliche, strukturelle und prozessuale Gestaltung und Steuerung des Systems. Systemgestaltung und -steuerung bedeutet, den Handlungsrahmen so zu setzen, dass die Mitarbeiter kurz- und langfristige Organisationsziele bestmöglich erreichen können und die Organisation zukunftsfähig bleibt. Wesentliche Erfolgsfaktoren der Systemgestaltung und -steuerung sind klare Regelsetzungen sowie eine Kultur, die unterschiedliche Sichtweisen im Team als Chancen zu nutzen weiß und durch Lernen aus Fehlern einen Wissenszuwachs für die Organisation schafft.

Wir bieten Ihnen Beratungsleistungen sowie eine Auswahl von Workshop- und Trainings-Formaten, die Sie bei der Ausgestaltung dieses Führungsfeldes in Ihrem Unternehmen unterstützen.



*INHALTE UND METHODEN  
UNSERER FIRMENINTERNEN  
TRAININGS WERDEN EXAKT  
AUF DIE BEDÜRFNISSE  
IHRER ORGANISATION UND  
DER JEWEILIGEN ZIELGRUPPE  
ZUGESCHNITTEN.*

## MANAGEMENT IN KOMPLEXEN SYSTEMEN

Zwei Fußballmannschaften treten gegeneinander an. In Mannschaft A wartet jeder Spieler gehorsam darauf, dass der Trainer ihm sagt, was er zu tun hat. Mannschaft B hat eine Strategie entwickelt, die den Spielern lediglich einen Rahmen vorgibt, innerhalb dessen sie situationsgemäß selbst entscheiden und handeln können. Gibt es einen Zweifel, wer dieses Spiel gewinnt? Systemische Führung entspricht dem Vorgehen des Trainers von Mannschaft B, der durch Kontextsteuerung führt. Statt Menschen direkt steuern zu wollen, gestaltet er Rahmenbedingungen und Regeln, um Selbstorganisation zu ermöglichen.

In diesem Training können Führungskräfte ihren Blick auf die Funktionsweise von Organisationen durch ein systemisches Organisations- und Managementverständnis erweitern. Sie erfahren, was zielgerichtete Führung in einer Organisation bedeutet, die als dynamisches, komplexes Systemumfeld aufgefasst wird. Sie lernen den praktischen Umgang mit Techniken und Methoden systemischer Führung, tauschen ihre Erfahrungen aus und prüfen, inwieweit sich systemische Sichtweisen in die Organisation integrieren lassen.



---

## TRAININGS ZUR SYSTEMGESTALTUNG UND -STEUERUNG

---

### PROJEKTMANAGEMENT

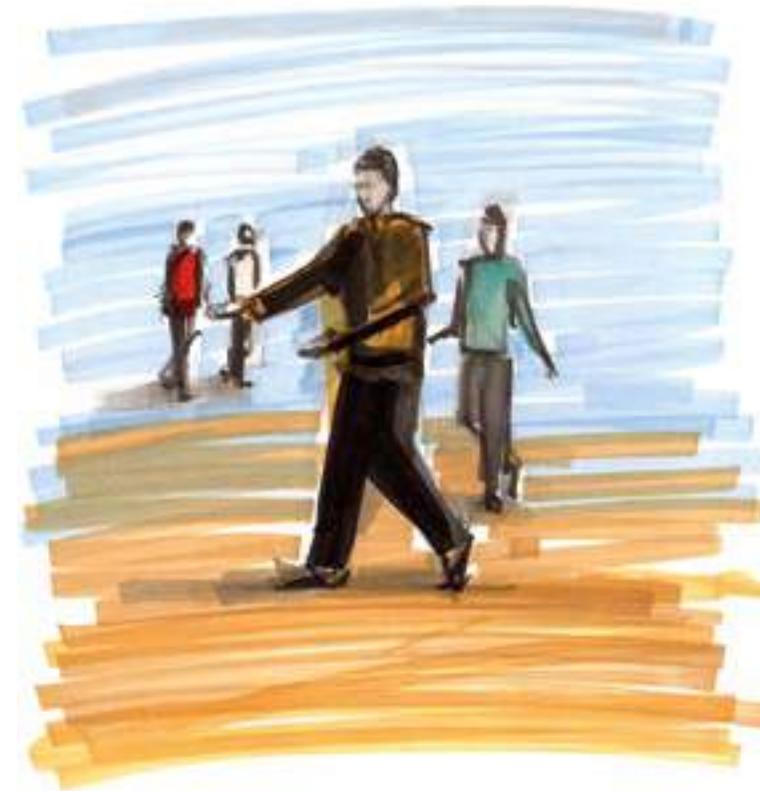
Immer mehr Aufgaben werden im Rahmen von Projekten bearbeitet. Der Unternehmensalltag ist geprägt von ihnen. Häufig geraten Projekte jedoch in schwieriges Fahrwasser, manchmal laufen sie auf Grund. Die Erfahrung zeigt: Ein Schlüssel für erfolgreiche Projekte liegt darin, dass der Projektleiter die Standards und Kniffe des Projektmanagements kennt und richtig einzusetzen weiß. Sie sind unerlässlich, um Projekte durch die Klippen der Organisation zu schiffen.

In diesem Training erwerben Führungskräfte die Fähigkeit, Projekte professionell zu strukturieren und zu starten, Risiken abzuschätzen sowie Kosten und Aufwand zu berechnen. Sie lernen, ihr Team zu führen, Aufgaben zu verteilen und Verantwortlichkeiten transparent zu machen. Sie erfahren, wie sie ihr Projekt im Blick behalten und was sie tun können, um Klippen rechtzeitig zu erkennen und zu umsteuern. Das Training bietet zudem die Gelegenheit, eigene Praxisfälle einzubringen und gemeinsam zu reflektieren.

### FÜHREN IM PROJEKT

Die Anforderungen an Projektleiter sind vielfältig und anspruchsvoll. In kurzer Zeit müssen sie ein schlagkräftiges und kompetentes Team formen. Sie müssen den Rahmen schaffen, damit alle eigenverantwortlich, engagiert und unter Einhaltung vorgegebener Budget- und Terminlinien auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten. Störungen im Projektteam, aber auch im Umfeld müssen frühzeitig erkannt und gemeinsam mit dem Team beseitigt werden.

Dieses Training ermöglicht es Projektleitern, ihre (dringend benötigte) Führungskompetenz auszubauen. Sie lernen unterschiedliche Führungsstile kennen und entwickeln ihren persönlichen Projektstil. Sie erfahren, wie sie im Team Aufgaben delegieren und Verantwortlichkeiten transparent machen können. Sie reflektieren sich in ihrer Rolle und entwickeln eine Kommunikationskultur, die auch unter schwierigen Bedingungen hervorragende Ergebnisse erzielt. Sie lernen Grundlagen der Führung ohne Weisungsbefugnis sowie der Führung von virtuellen Teams kennen.





## UMGANG MIT KONFLIKTEN UND POLITIK IM PROJEKT

Alles getan, was die Projektmethode vorschreibt – und trotzdem ist der Projekterfolg ernsthaft gefährdet? Viele Projekte scheitern nicht an mangelnder Planung oder Fachkompetenz, sondern verfangen sich im Netz von zunächst unsichtbaren Widerständen. Irgendwann kommen die Warnsignale: Zusagen werden nicht eingehalten, Emotionen und Schuldzuweisungen kochen hoch, der Zeitdruck wird unerträglich ...

Menschen sind keine Maschinen, sie handeln oft anders als geplant. Gute Projektleiter wissen das. Sie beugen Reibungsverlusten und Konflikten vor und können, wenn dennoch welche entstehen, gut mit ihnen umgehen. In diesem Training erfahren Projektleiter, wie sie einwirkende Kräfte analysieren und unterschiedliche Interessengruppen einbinden können. Sie erlernen Techniken zur Vorwegnahme von und zum Umgang mit Konflikten. So wird es möglich, Reibungsverluste, Stress und Frustration im Team zu minimieren und trotz des Erfolgsdrucks eine effektive Zusammenarbeit zu gewährleisten.

## PROJEKTMARKETING

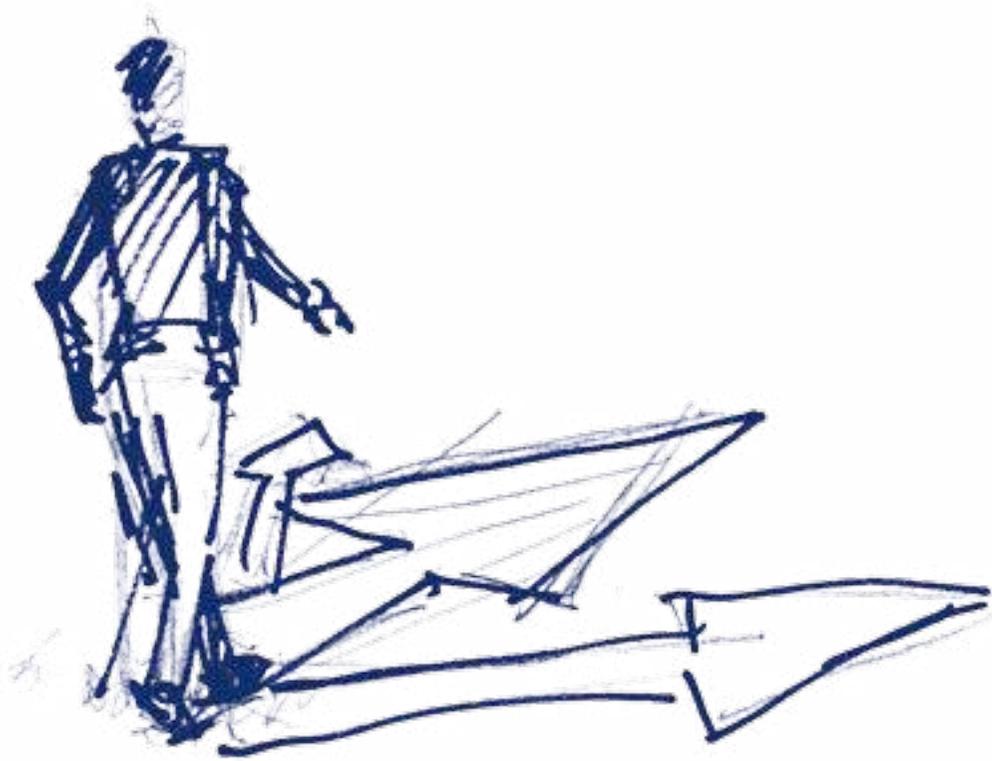
Widerstände im Projektumfeld, mangelnde Unterstützung in der Organisation und eine geringe Wahrnehmung der Projekterfolge sind häufig die Folge unzureichenden Projektmarketings. Ein systematisches Projektmarketing hilft, unnötigen Aufwand im Kampf gegen Widerstände zu vermeiden und Reibungsverluste zu minimieren. Indem Projektmarketing die Erfolge Schritt für Schritt aufzeigt, verankert es das Projekt nicht nur im Unternehmen und bei Kunden, sondern fördert auch die Identifikation und Leistungsbereitschaft im Projektteam.

In diesem Training lernen Projektleiter, das Projektmarketing über alle Projektphasen hinweg systematisch aufzusetzen. Sie erfahren, wie sie die verschiedenen Kommunikationskanäle effizient und kreativ für ihr Projekt nutzen und so ihren Projekterfolg steigern können. Sie lernen, die verschiedenen Interessengruppen „auf dem Schirm“ zu haben und adäquat mit ihnen zu kommunizieren.

## INTERNATIONALES PROJEKTMANAGEMENT

Leiter von internationalen Projekten stehen vor der Herausforderung, die kulturell unterschiedlichen Anforderungen an Kommunikation, Beziehungsgestaltung, Arbeitsweisen, Werte und Haltungen zu berücksichtigen und die Teammitglieder zu einem gemeinsamen Projektverständnis zusammenzuführen.

Projektleiter erfahren in diesem Training, welche Faktoren den Erfolg internationaler Projekte beeinflussen und wie sie die Zusammenarbeit im Projekt kulturadäquat gestalten können. Sie schärfen ihre Wahrnehmung für kulturspezifisches Verhalten und lernen Methoden zur Kulturdiagnose kennen. Sie üben sich darin, Arbeitssituationen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und Lösungen zu entwickeln, die für alle passen. Sie lernen, die unterschiedlichen Stärken im Team optimal zu nutzen und in das Projekt einzubinden.



*Selbstführung*



Jedes Individuum ist in Arbeit und Freizeit in ein komplexes Beziehungsgeflecht eingebettet. Wie schaffen wir es, angesichts zahlreicher Ereignisse, Erwartungen und Anfragen aus dem Umfeld uns selbst wirksam zu regulieren und ein gesundes, erfolgreiches, glückliches Leben zu führen? Wie lassen sich widersprüchliche Ziele ausbalancieren bzw. durch neue Denkansätze in Einklang bringen?

Selbstführung meint, das eigene Denken und Handeln konstruktiv und lösungsorientiert in Frage zu stellen. Auf diesem Weg können Menschen ihre mentalen Modelle verändern und ihre Handlungsoptionen erweitern, um neue, individuelle Strategien für das tägliche Leben und Arbeiten zu finden.

*INHALTE UND METHODEN  
UNSERER FIRMENINTERNEN  
TRAININGS WERDEN EXAKT  
AUF DIE BEDÜRFNISSE  
IHRER ORGANISATION UND  
DER JEWEILIGEN ZIELGRUPPE  
ZUGESCHNITTEN.*

## HERAUSFORDERUNG SELBSTFÜHRUNG

Selbstführung erfordert ein hohes Maß an Selbst(er)-kenntnis und Selbst-Bewusstsein – insbesondere, was die eigenen Werte, Einstellungen und Emotionen anbelangt, die unser tägliches Verhalten steuern. Wer andere – noch dazu Führungskräfte – führen will, der muss sich seiner Rolle, Position und Verantwortung bewusst sein. Erfolgreiche Selbstführung und emotionale Stabilität hängen nicht von Methoden ab, sondern von einem hohen Bewusstseitsgrad und der Übereinstimmung der inneren Einstellung mit dem persönlichen Handeln.

Die Teilnehmer finden in diesem Training Gelegenheit, sich mit sich selbst, ihrem Rollenbild und ihrer Wirkung auf andere auseinanderzusetzen. Sie lernen den Einfluss ihrer Persönlichkeit auf ihr Führungsverhalten kennen und gleichen ihr eigenes Wertespektrum mit dem des Unternehmens ab. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Anerkennung von Gefühlen und deren Auswirkungen im Führungsalltag.

## DER ANDERE WEG

Um zu neuen Ideen und Einsichten zu gelangen, ist es notwendig, aus den normalen Bezügen und Vollzügen herauszutreten. Wer sich den wirklich wichtigen Fragen stellen will, ohne immer wieder durch die Themen des Alltags abgelenkt zu werden, muss in einen komplett anderen Kontext eintauchen. Dieses außerordentliche Coaching-Format versetzt die Teilnehmer daher in eine Landschaft der Extreme. Das Durchwandern dieser Landschaft eröffnet Freiräume für:

- Aufbrüche, Umwege und überraschende Einsichten
- Achtsamkeit und Ruhe
- eine „Erfahrung“ im ursprünglichen Wortsinn (Erfahrung = „durch eine Sache ganz hindurch gegangen sein“)
- das Ankommen bei etwas Neuem

Im täglichen Unterwegssein werden die Teilnehmer auf das Wesentliche zurückgeführt – den Körper, die Wahrnehmung, das Sprechen, das Gehen. Das Bewusstsein für eigene Ressourcen und für anstehende Veränderungen wird geschärft. Die begleitenden Trainerinnen und Trainer unterstützen unterwegs durch Denkanstöße, kurze Coachingsequenzen und geeignete Dialogverfahren in der Gruppe.



# COACHING

Coaching stellt überall dort ein unschätzbare Werkzeug dar, wo es darum geht, bisherige Denk- und Verhaltensmuster zu hinterfragen. Besonders für erfahrene Führungskräfte sind die Treffen mit einem externen Coach nahezu die einzige Möglichkeit, sich beruflich weiter zu professionalisieren. Oftmals erweisen sich Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen, die eine Zeitlang karrieredienlich und erfolgreich waren, für die weitere berufliche Entwicklung als kritisch oder hinderlich. In diesen und ähnlichen Situationen bietet Coaching den geeigneten, geschützten Raum, um eine nachhaltige Weiterentwicklung zu ermöglichen.



## TYPISCHE ANLÄSSE UND ANWENDUNGSBEREICHE

### COACHING ALS INSTRUMENT DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- Begleitung in organisationalen Veränderungsprozessen
- Hintergrundsteuerung in Situationen mit hohem Störungsrisiko
- Unterstützung von Schlüsselpersonen in ihrer Vorbildrolle

### COACHING IN DER MANAGEMENT-ENTWICKLUNG

#### Für junge Führungskräfte:

- Übergang vom Kollegen zur Führungskraft
- Entwicklung zielführender, dabei authentischer Verhaltensweisen
- Selbstbild-Fremdbild-Abgleich
- Motivierender und konstruktiver Umgang mit Mitarbeitern

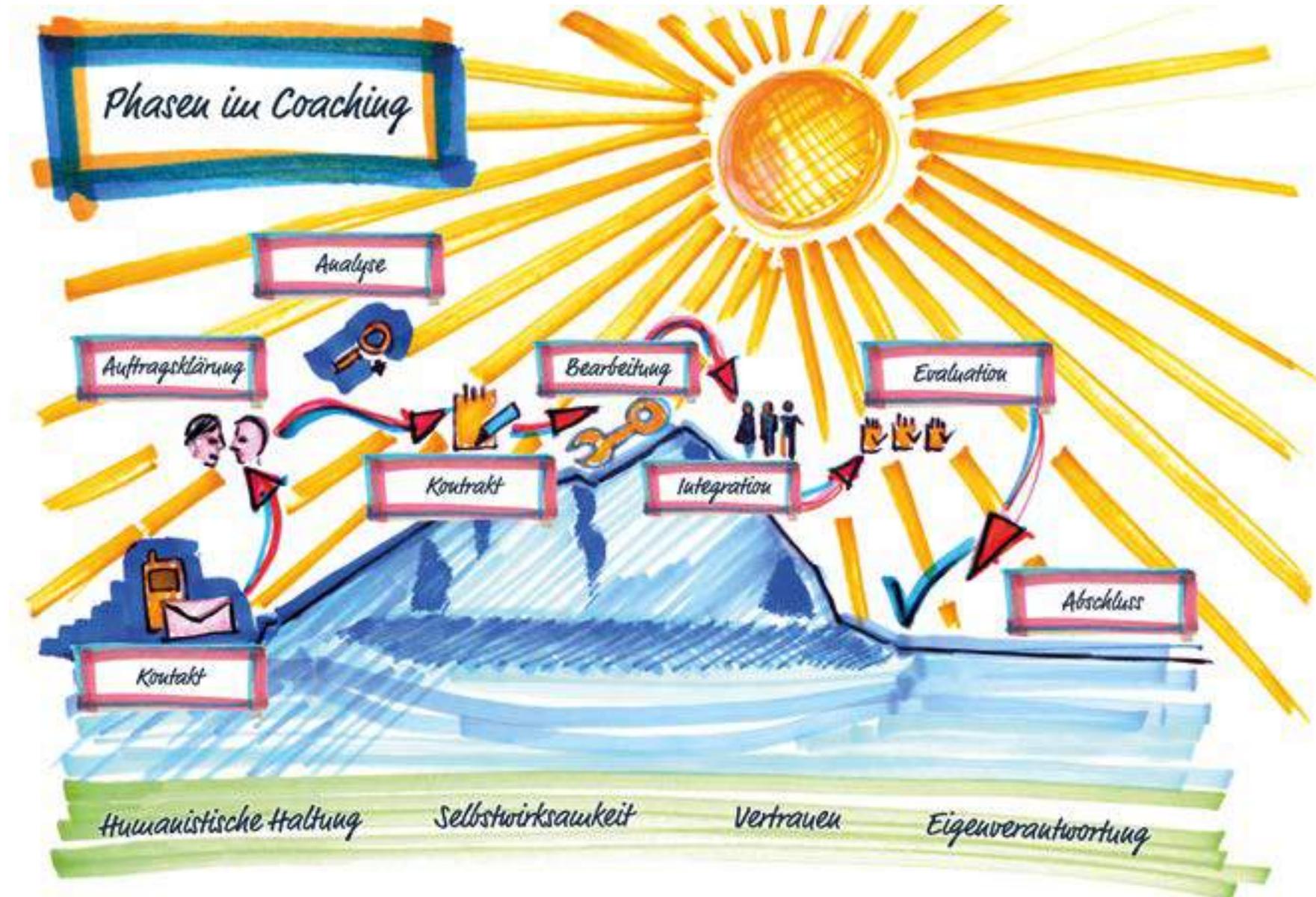
#### Für erfahrene Führungspersonen:

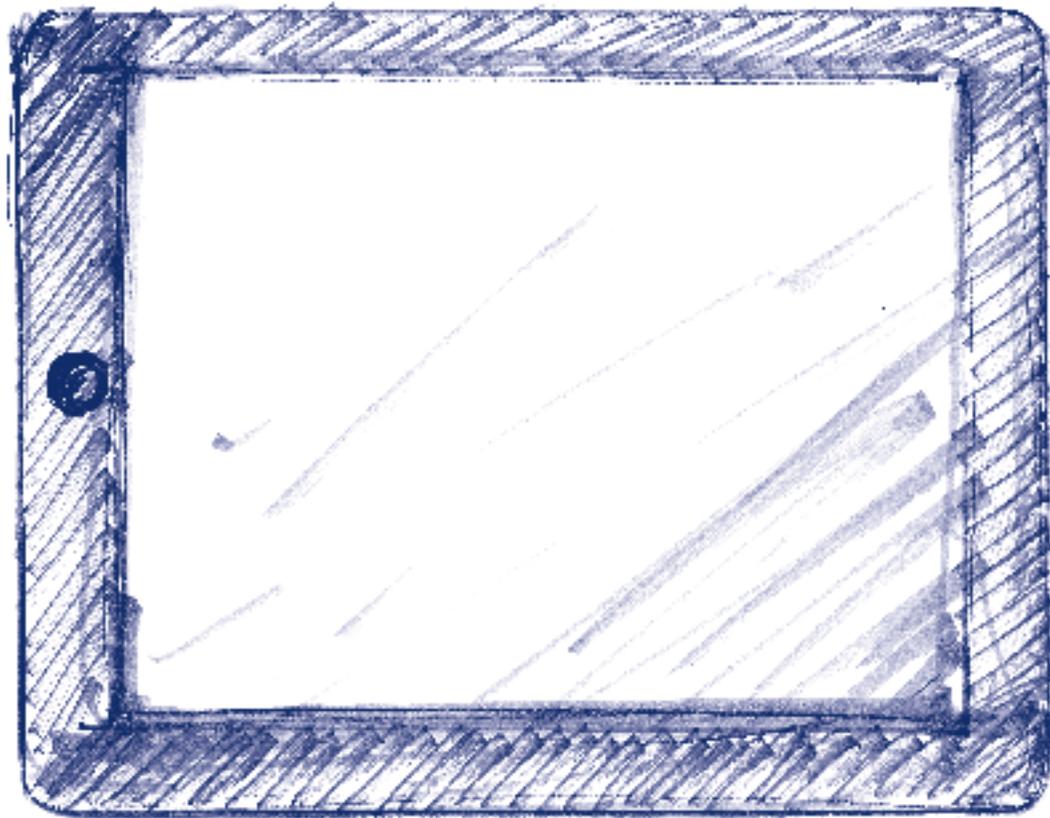
- Selbstorganisation: Vereinbarung von Führungs- und operativen Arbeiten
- Führung einzelner Mitarbeiter, Führungsstil
- Führen auf Distanz
- Änderungen des Arbeitsstils zur Verhinderung von Burn-out
- gesundheitsförderndes und ressourcenorientiertes Führen
- geschlechtsspezifische Stärken und Schwächen

#### Karriereplanung und berufliche Orientierung:

- Berufliche Ziele, konkrete Schritte zum neuen Arbeitsplatz
- Selbstpräsentation in Vorstellungsgesprächen und Assessment Centern

# COACHING-MODELL





*über uns*



Wie der Handwerker spezielle Werkzeuge für unterschiedliche Aufgaben einsetzt, so arbeiten auch wir mit unterschiedlichen Instrumenten der Personal- und Organisations-Entwicklung. Wir setzen dabei auf eine Mischung aus klassischen Präsenzformaten, On-the-Job-Ansätzen und neuen mobilen Lernformen.

### WORKSHOP

Workshops werden eingesetzt, wenn es darum geht, vorhandenes Wissen und bestehende Strukturen neu zu ordnen oder neues Wissen ziel führend zu integrieren. Wie bieten Ihnen unter anderem die Beratung, Planung und Moderation von Vorstands- und Führungskräfteklausuren, Konferenzen, Visionsworkshops und vielen anderen Workshop-Formaten an.

### TRAINING

Trainings dienen hauptsächlich der Wissensvermittlung und der Integration des Wissens in das individuelle Verhaltensrepertoire. Wir trainieren Ihre Führungskräfte nach den aktuellen Standards und mit Inhalten, die auf den Bedarf Ihrer Organisation zugeschnitten sind.

### TRAINING ON THE JOB

Training on the Job bietet die einzigartige Chance, theoretischen Background direkt in die tägliche Arbeitssituation zu integrieren. Diese Trainingsform ermöglicht die Feinjustierung individuell vorhandener Fähigkeiten und Verhaltensmuster.

### SHADOWING

Beim Shadowing begleitet ein Trainer einen Teilnehmer wie ein Schatten durch dessen Arbeitsalltag und gibt anschließend Feedback.

### SELBSTGESTEUERTES LERNEN

Beim selbstgesteuerten Lernen stellt der Trainer Lernmöglichkeiten bereit, die von den Teilnehmern eigenständig genutzt werden. Selbstgesteuertes Lernen kann auch verschiedene Formate von Mobile und Social Learning umfassen.

### SPARRING

Im Sparring steht einer Führungskraft ein Gesprächs- und Interaktionspartner zur Seite, der mit Blick auf konkrete Situationen die Plausibilität und Kongruenz geplanter Maßnahmen überprüft.

### VORTRAG

Im Vortrag können Themen in ihrem Gesamtzusammenhang pointiert dargestellt und genau auf das jeweilige Forum zugeschnitten werden.

### COACHING

Coaching eignet sich als Instrument zur Unterstützung und Begleitung persönlicher Entwicklungsprozesse. Es kann auch zur Supervision von Gruppen eingesetzt werden.

### EINZELTRAINING

Im Einzeltraining werden die Lerninhalte auf den persönlichen Bedarf und das Lernprofil des Teilnehmers abgestimmt. Der Trainer agiert als individueller Coach.

### BERATUNG

Beratung unterstützt Ihre Organisation dabei, das Spektrum an Lösungsalternativen zu erweitern, passende Lösungen auszuwählen und diese durch geeignete Verfahren umzusetzen.



## UNSERE FORMATE

### KOLLEGIALE BERATUNG

Die Kollegiale Beratung ist eine Form des Lernens Einzelner oder von Gruppen. Darüber hinaus dient es dem Wissensmanagement in Organisationen. Kollegen mit gleichen oder ähnlichen Problemstellungen treffen sich zu einem moderierten Austausch, um für den Einzelnen an dessen Frage zu arbeiten. Dabei entstehen vielfältige Ideen und Antworten, die dem Fallgeber helfen, entscheidungs- und handlungsfähig zu werden. Gleichzeitig lernen alle Kollegen am Fallbeispiel des Einzelnen.

### PROJEKTARBEIT

Projektarbeit ist ein Verfahren zur praxisnahen Anwendung erlernter Fähigkeiten und bietet die Gelegenheit, diese zu verfeinern und zu verbessern. Insbesondere bei der Entwicklung von Führungskräften halten wir den Einsatz von Projektarbeit für eine wichtige Möglichkeit, Kompetenzen zu erweitern.

### TRANSFERMETHODEN

Wir setzen unterschiedliche Methoden ein, um den Transfer des Erlernten in den Arbeitsalltag zu erhöhen. Dazu zählen Pre- und Post-Tests, telefonische Transfer-Coachings, Formen kollegialen Lernens, internetbasierte Austauschformate sowie Podcasts.

### WEBINARE

Webinare dienen der Vermittlung von überschaubaren Wissensinhalten und werden meist als Module in längerfristigen Lernprozessen eingesetzt. Sie können durch vor- und/oder nachbereitende Aufgaben ergänzt werden.

### NEULANDS CAMPUS

Neulands Campus ist ein alternatives Kongressformat, das zum Ziel hat, eine maximale Themendurchdringung mit größtmöglicher Einbindung aller Teilnehmenden zu verbinden.

### NEULANDS LEADERSHIPING

Neulands Leadershiping ist ein Führungs- und Selbstführungstraining auf dem Segelschiff. Für die Teilnehmer bietet die Zeit auf dem Schiff die Chance, in einem außeralltäglichen, stark fordernden Rahmen Aspekte der Selbstführung sowie Systemgestaltung und -steuerung zu reflektieren. Sämtliche Erlebnisse werden durch regelmäßige Reflexionsrunden an Bord zu nachhaltig prägenden Lernerfahrungen und Erkenntnissen.



Ob Sie auch in Zukunft erfolgreich sein werden, hängt von den Prioritäten ab, die Sie heute setzen. Der beste Weg, sich fit zu machen für die Zukunft, heißt Entwicklung. Dabei unterstützt Sie Neuland & Partner. Als in Deutschland ansässiger Premium-Dienstleister mit internationalem Zuschnitt und breitem Angebotsspektrum auf höchstem Niveau machen wir Ihr Unternehmen zukunftsfähig: durch die zielgerichtete, strategiekonforme und effektive Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter, Führungskräfte und Organisationsstrukturen.

Kunden schätzen die hohe Professionalität unserer Trainer, Berater, Moderatoren und Coaches – und ihr leidenschaftliches Engagement bei der Arbeit mit Menschen in Organisationen. Lern- und Entwicklungsprozesse, die wir anstoßen, können fordernd, anspruchsvoll, überraschend und gelegentlich auch anstrengend sein. Nur praxisfern und langweilig sind sie nie.

Wir zählen Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen zu unseren Kunden, vom marktführenden Mittelstand bis zum Weltkonzern. Neben unseren offenen Trainings zur Personal- und Führungskräfte-Entwicklung führen wir pro Jahr über eintausend Inhouse-Maßnahmen durch, von der Vorstandsmoderation bis hin zum Development-Programm für vielköpfige Expertengruppen oder Führungsebenen. Unsere Arbeitssprachen sind Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Spanisch, Italienisch und Chinesisch.

Wer qualitatives Wachstum in Unternehmen herbeiführen möchte, muss inhaltlich wie methodisch höchste Qualitätsstandards erfüllen: An diesem Anspruch lassen wir uns messen. Unsere Entwicklungsformate und -konzepte basieren einerseits auf der gründlichen Analyse der Ausgangslage in Ihrem Unternehmen, andererseits auf der pragmatischen Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Von uns vermittelte Fertigkeiten und Strategien sind direkt anwendbar. Sie steigern spürbar und nachhaltig den Beitrag von Entscheidern, Führungskräften und Teams zur Wirksamkeit Ihres Unternehmens.

Neuland & Partner wurde 1998 in Fulda gegründet. Wir sind mit über 36 fest angestellten und 45 freien Mitarbeitern vertreten in Fulda (Hauptsitz), London, Rio de Janeiro, New York, Shanghai und Cape Town.



## UNSER LEISTUNGSSPEKTRUM

Mit unseren drei Geschäftsbereichen halten wir ein breit gefächertes Portfolio an Trainings- und Beratungsleistungen bereit, die methodisch wie inhaltlich exakt auf

den jeweiligen Bedarf abgestimmt werden. Wir arbeiten eng und auf Augenhöhe mit Ihren Entscheidern im Personalbereich und im Management zusammen, um eine

optimale Einbettung aller Maßnahmen in das Unternehmensumfeld und den gesamtstrategischen Rahmen zu gewährleisten.



**Neulands Institute for Personnel Development** entwickelt strategisch wichtige Kernkompetenzen bei Ihren Mitarbeitern. Der Bereich „Lernen & Entwicklung“ wendet sich an alle „Entwicklungshelfer“ Ihrer Organisation, an Personalentwickler und Führungskräfte ebenso wie an die internen Trainer, Berater, Moderatoren und Coachs. Diese Menschen befähigen wir, durch ihre Arbeit und Vorbildfunktion das Unternehmen dem Ideal der „lernenden Organisation“ anzunähern. Um die Optimierung von „Moderation, Kooperation, Kommunikation“ geht es im zweiten Schwerpunktbereich. Hier entwickeln wir individuelle Schlüsselkompetenzen wie Präsentation, Rhetorik, Gesprächsführung oder Moderation, ferner die Fähigkeit von Teams zur effizienten und effektiven Zusammenarbeit. Im Bereich „Persönlichkeits-Entwicklung & Coaching“ adressieren wir Themen wie Stress-, Zeit-, Leistungs- und Gesundheitsmanagement und unterstützen einzelne Mitarbeiter durch Coachings. Leitbild ist die Entwicklung einer ressourcen- und lösungsorientierten, lernfreundlichen Grundhaltung, die sich gleichermaßen positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit wie auf die Gesamtperformance Ihres Unternehmens auswirkt.



**Neulands Academy for Modern Leadership** ist ein Entwicklungs- und Dialogforum, in dem es ausschließlich um den Auf- und Ausbau von Führungskompetenzen auf allen Hierarchiestufen geht. Unser Führungsverständnis beruht auf den vier Säulen der Mitarbeiterführung, der Systemgestaltung und -steuerung, der Selbstführung sowie der Führungsethik. Wir verstehen Führung als zielgerichtete Einflussnahme und wirksames Führungshandeln als den wichtigsten Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Auf dieser Basis führen wir maßgeschneiderte Development-Programme durch, implementieren Führungsinstrumente und unterstützen Ihre Führungskräfte vom Teamleiter bis zum Vorstand in ihrer persönlichen Entwicklung. Ihre Personalabteilung beraten wir zu allen Fragen der Führungskräfte-Entwicklung.



**Neulands Center for Organizational Development** unterstützt Unternehmen bei der Strategie- und Organisations-Entwicklung. Dabei liefern wir nicht nur Konzepte, sondern kümmern uns auch um deren Umsetzung. Unsere erfahrenen Berater begleiten Sie in allen strategischen Entwicklungs- und Änderungsprozessen, sei es auf der Ebene der Unternehmenskultur, der Führung, der Kommunikation, des Projektmanagements oder der Personalentwicklung. Den Erfolg Ihrer Änderungsprojekte sichern wir dadurch ab, dass wir für die optimale Einbindung der Menschen im Unternehmen sorgen. Bei Bedarf moderieren wir Vorstandsrunden und Workshops, damit sich Ihre Entscheider bzw. Fachexperten voll und ganz auf die strategischen Aspekte ihrer Arbeit konzentrieren können.

---

## UNSER ANGEBOT ZUR PERSONAL-ENTWICKLUNG

---

### UNSER INHOUSE-ANGEBOT IM ÜBERBLICK

#### LERNEN & ENTWICKLUNG

- Wissensvermittlung
- Unsere Ausbildungen: Qualifizierung von Trainern, Moderatoren, Coachs und Beratern
- Lernprozesse gestalten

#### MODERATION

#### KOOPERATION

- Zusammenarbeit
- Team-Entwicklung

#### KOMMUNIKATION

- Präsentation & Rhetorik
- Kommunikation

#### PERSÖNLICHKEITS-ENTWICKLUNG & COACHING

- Persönlichkeits-Entwicklung
- Coaching





---

## KONTAKTIEREN SIE UNS

---

Sie wollen eine Entwicklungsmaßnahme in Ihrem Unternehmen durchführen und suchen dafür den passenden Partner? Gern kommen wir zu einem persönlichen Gespräch zu Ihnen. Dabei können wir in einem ersten Schritt den Entwicklungsbedarf und die spezifische Situation in Ihrem Unternehmen erörtern.

Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen das passende Konzept und erstellen ein individuelles Angebot. Gerne stellen wir Ihnen im Anschluss Trainer, Berater oder Coaches vor, die für die Durchführung der geplanten Maßnahmen in Frage kommen.

Bei der Durchführung komplexer oder großer Maßnahmen steht Ihnen ein Projektleiter von Neuland & Partner zur Verfügung. Er hält während der gesamten Maßnahme den Kontakt zu Ihnen, stellt die Qualität aller Teilmaßnahmen sicher und sorgt für nachhaltige Transferergebnisse.

Neuland & Partner begleitet Sie und Ihren Entwicklungsprozess von der detaillierten Bedarfsanalyse über die Durchführung bis zur Transfersicherung.

### IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN



Isabell Huschka  
Leiterin Führung  
Trainerin, Beraterin, Coach und Moderatorin



Doreen Walk  
Assistenz der Geschäftsbereiche  
Neulands Institute for Personnel Development  
Neulands Academy for Modern Leadership  
Neulands Center for Organizational Development  
Fon +661 93414-56  
[doreen.walk@neuland-partner.de](mailto:doreen.walk@neuland-partner.de)







Von-Schildeck-Straße 12 . 36043 Fulda  
Fon +49 661 93414-0  
[www.neuland-partner.de](http://www.neuland-partner.de) . [info@neuland-partner.de](mailto:info@neuland-partner.de)