

## TOP Seminar-Highlights

### TREFFSICHER TEXTEN FÜR MAILINGS UND NEWSLETTER

#### Ihre Botschaft, die wirkt

Schluss mit langweiligen E-Mails! In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie mit wenigen Worten den Unterschied machen.

### NACHHALTIGKEIT LEICHT GEMACHT

#### Effizienz und Verantwortung vereinen

Das nächste Level: Nachhaltig denken, wirtschaftlich handeln

### FÜHRUNG IN UNSICHEREN ZEITEN

#### Resilienz und Orientierung bieten

Sie wollen Ihr Team sicher durch stürmische Zeiten führen? Wir geben Ihnen das Werkzeug dafür an die Hand.

### AGE-MANAGEMENT

#### Dem Fachkräftemangel aktiv begegnen

Erfahrung bewahren, Zukunft sichern!

### GENERATIONEN VEREINEN

#### Erfolgreiche Zusammenarbeit in multigenerationaler Arbeitswelt

Generationenvielfalt im Team bringt neue Perspektiven, wenn sie richtig genutzt wird.

### ZUKUNFTSWEG KARRIERE

#### Fachlich stark oder führend im Team

Manchmal reicht es nicht, einfach nur gut zu sein – man muss auch wissen, wohin man will.

### DIGITALISIERUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

#### Abteilungsübergreifend und zukunftsfähig

Prozesse effizient gestalten, Abteilungen vernetzen und Verwaltungsstrukturen zukunftssicher aufstellen

# Inhalt

TREFFSICHER TEXTEN .....	3
FÜR MAILINGS UND NEWSLETTER .....	3
<b>TREFFSICHER TEXTEN FÜR MAILINGS UND NEWSLETTER – Ihre Botschaft, die wirkt</b> .....	<b>3</b>
NACHHALTIGKEIT LEICHT GEMACHT .....	5
<b>NACHHALTIGKEIT LEICHT GEMACHT – Effizienz und Verantwortung vereinen</b> .....	<b>5</b>
FÜHRUNG IN UNSICHEREN ZEITEN .....	7
<b>FÜHRUNG IN UNSICHEREN ZEITEN – Resilienz und Orientierung bieten</b> .....	<b>7</b>
AGE-MANAGEMENT .....	9
<b>AGE-MANAGEMENT – Dem Fachkräftemangel aktiv begegnen</b> .....	<b>9</b>
GENERATIONEN VEREINEN .....	11
<b>GENERATIONEN VEREINEN –</b> .....	<b>11</b>
<b>Erfolgreiche Zusammenarbeit in multigenerationaler Arbeitswelt</b> .....	<b>11</b>
ZUKUNFTSWEG KARRIERE.....	13
<b>ZUKUNFTSWEG KARRIERE – Fachlich stark oder führend im Team</b> .....	<b>13</b>
DIGITALISIERUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR .....	15
<b>DIGITALISIERUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR – Abteilungsübergreifend und zukunftsfähig</b> .....	<b>15</b>
ÜBER UNS .....	17

TREFFSICHER TEXTEN  
FÜR MAILINGS UND NEWSLETTER



**TREFFSICHER TEXTEN FÜR MAILINGS UND NEWSLETTER – Ihre Botschaft, die wirkt**

Mailings und Newsletter sind mächtige Werkzeuge, um Kunden direkt zu erreichen und das Interesse an einer Marke oder einem Angebot zu wecken. Doch in der Fülle an Informationen zählt jedes Wort. Erfolgreiche Werbetexte für E-Mail-Marketing und Newsletter müssen kurz, prägnant und zugleich ansprechend sein, um die Zielgruppe zu fesseln und zu einer Handlung zu bewegen. Hierbei geht es vor allem um ein gezieltes Sprachgefühl und kreative Formulierungen, die Emotionen wecken und zum Handeln motivieren.

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie treffsicher und überzeugend für Mailings und Newsletter texten. Sie erhalten praxisnahe Techniken und Einblicke in die Kunst des Werbetextens, von der Formulierung prägnanter Betreffzeilen bis hin zum Einsatz von Storytelling-Elementen, die Ihre Botschaften lebendig machen und die Zielgruppe ansprechen.

Wir fokussieren uns darauf, Sie beim zielgruppengerechten Schreiben zu unterstützen, damit Sie Ihre Inhalte optimal auf Ihre Leser:innen abstimmen können. Anhand von Beispielen und Übungen erfahren Sie, wie Sie Texte gestalten, die nicht nur informieren, sondern auch neugierig machen und zum Handeln animieren.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Mitarbeitende
<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erfahren, wie Sie Ihre Texte prägnant und zielgerichtet auf Ihre Zielgruppe zuschneiden.</li> <li>• trainieren, Werbetexte zu verfassen, die Aufmerksamkeit wecken und Interesse erzeugen.</li> <li>• entwickeln ein Verständnis für das Storytelling im Content-Marketing und lernen, Ihre Botschaften emotional zu gestalten.</li> <li>• üben, überzeugende Betreffzeilen zu schreiben, die Ihre Leserinnen und Leser zum Öffnen Ihrer Mailings motivieren.</li> </ul>
<b>INHALTE</b>	<p><b>Zielgruppengerechtes Schreiben und klare Formulierungen</b></p> <p>Tipps und Techniken für eine präzise und zielgerichtete Ansprache</p> <p>Das richtige Maß an Information und Emotion im Text</p> <p><b>Gestaltung wirkungsvoller Betreffzeilen</b></p> <p>Methoden zur Formulierung starker Betreffzeilen</p> <p>Die Kunst, Neugier zu wecken und den Leser direkt anzusprechen</p> <p><b>Werbetexte, die verkaufen</b></p>

Praktische Ansätze, um Ihre Botschaften attraktiv und verkaufsorientiert zu gestalten

Formulierungen, die emotional ansprechen und eine klare Handlungsaufforderung beinhalten

**Storytelling im Content-Marketing**

Der Einsatz von Storytelling-Techniken zur Vermittlung von Emotionen und zur Steigerung der Kundenbindung

Best Practices und kreative Ansätze zur Einbindung von Geschichten in Werbetexte

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Trainings-Input**
- **Diskussionen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions**
- **Feedback**

**DAUER**

1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
 Von uns empfohlene Gruppengröße  
 8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©IvelinRadkov – AdobeStock (Pixabay)

NACHHALTIGKEIT LEICHT GEMACHT



**NACHHALTIGKEIT LEICHT GEMACHT – Effizienz und Verantwortung vereinen**

Nachhaltigkeit ist kein ferner Trend, sondern eine strategische Entscheidung, die Unternehmen jeder Größe zugutekommt – ohne ihre Effizienz zu beeinträchtigen. Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, nachhaltige Veränderungen umzusetzen, ohne ihre Abläufe zu verlangsamen oder unnötige Kosten zu verursachen. In diesem Seminar zeigen wir, wie Unternehmen mit einfachen, praktischen Maßnahmen ihre Effizienz steigern und gleichzeitig Verantwortung übernehmen können – für die Umwelt und die Gesellschaft.

Durch nachhaltiges Handeln können Unternehmen nicht nur ihren ökologischen Fußabdruck minimieren, sondern auch ihre Betriebsabläufe optimieren, Kosten senken und langfristig Wettbewerbsvorteile sichern. Nachhaltigkeit muss nicht kompliziert oder teuer sein. Es gibt einfache Lösungen, die unmittelbar umgesetzt werden können und trotzdem einen großen Einfluss haben.

Dieses Seminar richtet sich an alle Mitarbeitenden und Führungskräfte, die Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag integrieren und gleichzeitig zur Steigerung der Effizienz und Produktivität ihres Unternehmens beitragen möchten.

**ZIELGRUPPE** Führungskräfte, Mitarbeitende

- LERNZIELE** **Sie**
- verstehen die ökonomischen Vorteile von nachhaltigem Handeln und wie Unternehmen durch Ressourcenschonung Kosten senken können.
  - entwickeln praktische Ansätze zur Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen in Ihrem Arbeitsalltag.
  - erlernen effektive Strategien zur Integration von Nachhaltigkeit in Unternehmensprozesse, ohne die Effizienz zu beeinträchtigen.
  - erhalten praxisnahe Einblicke in Best Practices und erfolgreiche Nachhaltigkeitsstrategien aus der Unternehmenswelt.
  - vertiefen ihr Verständnis für die positiven Auswirkungen nachhaltiger Praktiken auf die Unternehmenskultur und das Personalengagement.
  - wenden die erlernten Konzepte zur Optimierung von Arbeitsabläufen und Ressourcenverbrauch in realitätsnahen Übungen an.

**INHALTE** **Nachhaltigkeit verstehen und umsetzen**  
 Was bedeutet Nachhaltigkeit für Unternehmen und wie kann sie in den Arbeitsalltag integriert werden?

Der Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und Effizienz: Wie Unternehmen ihre Ressourcen effektiv nutzen können.

**Strategien zur Implementierung nachhaltiger Praktiken**

Effiziente Ressourcennutzung: Reduktion von Abfällen und Optimierung des Energieverbrauchs

Nachhaltige Arbeitsprozesse: Integration von grünen Lösungen in bestehende Unternehmensabläufe

Mitarbeitende einbeziehen: Wie man das gesamte Team in den Nachhaltigkeitsprozess einbindet und für nachhaltiges Handeln motiviert

**Nachhaltige Innovationen und digitale Transformation**

Wie können digitale Tools und Innovationen zur Nachhaltigkeit beitragen?

Die Rolle von nachhaltiger Produktentwicklung und umweltfreundlichen Technologien

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Gruppenarbeit: Entwicklung individueller nachhaltiger Lösungen**
- **Diskussion und Erfahrungsaustausch**

**DAUER**

1 Tag Präsenz oder  
1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: © OpenAI

## FÜHRUNG IN UNSICHEREN ZEITEN



### FÜHRUNG IN UNSICHEREN ZEITEN – Resilienz und Orientierung bieten

Wirtschaftliche Umbrüche, Digitalisierung und globale Krisen stellen Unternehmen vor immer neue Herausforderungen. In dieser Realität kommt es nicht nur auf kluge Entscheidungen an, sondern auch auf eine empathische und resiliente Führung, die Vertrauen schafft und das Team stärkt.

Es geht darum, Räume zu schaffen, in denen sich Mitarbeitende sicher fühlen und ihre Fähigkeiten weiterhin entfalten können. Gerade in Zeiten der Unsicherheit benötigen Teams eine klare Orientierung und Unterstützung, um handlungsfähig zu bleiben. Führungskräfte übernehmen dabei eine Schlüsselrolle: Sie sind nicht nur strategische Entscheider:innen, sondern auch Motivator:innen und Stabilitätsanker.

Neben klaren Rahmenbedingungen und Planungssicherheit spielt auch ein transparenter Umgang mit Herausforderungen eine wesentliche Rolle, um Unsicherheiten zu reduzieren. Eine resiliente Führung bedeutet daher nicht nur, einen kühlen Kopf zu bewahren, sondern auch selbst Unterstützung zu bieten und zu erfahren, um mit Zuversicht und Stärke agieren zu können.

Dieses Seminar vermittelt praxisnahe Methoden und Ansätze, um Ihre eigene Resilienz zu stärken und Ihr Team souverän durch herausfordernde Phasen zu führen. Sie lernen, wie Sie Herausforderungen konstruktiv begegnen und eine Kultur des Vertrauens etablieren, die Ihr Team resilienter und produktiver macht.

#### ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Change-Manager:innen

#### LERNZIELE

**Sie**

- stärken Ihre Resilienz und können diese Kompetenz auch an Ihr Team weitergeben.
- erkennen die Chancen, die Veränderung und Wandel mit sich bringen, und entwickeln eine positive und lösungsorientierte Haltung.
- wissen, wie Sie Ihre Kommunikation nutzen, um Vertrauen, Motivation und Zuversicht zu fördern.
- verstehen, wie wichtig der Rückhalt für Ihr Team und Ihre eigene Position ist und wie Sie diesen aktiv gestalten können.
- entwickeln Strategien, um Belastungssituationen zu meistern und Ihr Team in Phasen der Veränderung zu begleiten.
- fördern im Team eine Kultur der Offenheit und der Eigeninitiative, in der alle ihre Stärken einbringen können.

<b>INHALTE</b>	<p><b>Führung in Phasen der Veränderung</b>          Potenziale und Chancen in unsicheren Zeiten erkennen          Grundlagen resilienter und zuversichtlicher Führung verstehen und anwenden          Resilienz als Erfolgsfaktor stärken          Rückhalt schaffen – von Führungsebene bis ins Team: Warum gegenseitiger Support entscheidend ist          Techniken zur Förderung von Gelassenheit und Selbstreflexion im Führungsalltag</p> <p><b>Kommunikation als Schlüssel zur positiven Führung</b>          Klare und transparente Kommunikation als Basis für Vertrauen und Motivation          Signale erkennen: Wann Ihr Team Unterstützung und Klarheit braucht          Aktives Zuhören und wertschätzender Dialog zur Stärkung des Teamgeists</p> <p><b>Teamstärkung und Zusammenarbeit fördern</b>          Kompetenzen im Team sichtbar machen und nutzen          Vertrauen schaffen: Warum gegenseitige Unterstützung die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist          Konstruktiver Umgang mit emotionalen Reaktionen und Veränderungsresistenz          Balance zwischen Eigenverantwortung und Unterstützung finden</p> <p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p>
<b>METHODEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impulsvorträge und inspirierende Diskussionen</b></li> <li>• <b>Gruppenarbeiten zur Entwicklung von Lösungsansätzen</b></li> <li>• <b>Reflexionsübungen zur Selbstwahrnehmung und Selbststärkung</b></li> <li>• <b>Rollenspiele und praxisorientierte Übungen für den Führungsalltag</b></li> </ul>
<b>DAUER</b>	<p>1 – 2 Tage Präsenz oder          1 – 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote</p>
<b>GRUPPENGROSSE</b>	<p>Nach Kundenwunsch          Von uns empfohlene Gruppengröße          12 Teilnehmende Präsenz          8 Teilnehmende remote</p>

Bildnachweis: ©fahribaabdullah14 from Pixabay



AGE-MANAGEMENT



**AGE-MANAGEMENT – Dem Fachkräftemangel aktiv begegnen**

Der demografische Wandel führt dazu, dass immer mehr erfahrene Mitarbeitende in den Ruhestand gehen, während gleichzeitig der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte zunimmt. Diese Entwicklung stellt Unternehmen vor die Herausforderung, Personal generationenübergreifend zu gewinnen, zu binden und langfristig zu fördern. Age-Management bedeutet, generationsbedingte Stärken und Perspektiven zu verbinden und bewusst zu nutzen – sei es durch die Erfahrung älterer Fachkräfte oder die frischen Impulse jüngerer Generationen.

Ein effektives Age-Management ermöglicht es Unternehmen, den Wissensverlust zu minimieren, Innovation zu fördern und die Arbeitgeberattraktivität nachhaltig zu steigern.

Dieses Seminar vermittelt Ihnen praxiserprobte Ansätze, um den Fachkräftemangel durch generationenübergreifende Zusammenarbeit zu entschärfen und eine Unternehmenskultur zu etablieren, in der alle Altersgruppen ihr Potenzial entfalten können.

**ZIELGRUPPE**

Führungskräfte, Personalverantwortliche

**LERNZIELE**

**Sie**

- erkennen den Einfluss des demografischen Wandels auf Ihr Unternehmen.
- erarbeiten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung durch Age-Management.
- nutzen und koppeln das Potenzial aller Generationen zur Stärkung der Unternehmenskultur.
- fördern den Austausch und die Wissensweitergabe und -sicherung zwischen Generationen.
- entwickeln flexible Arbeitsmodelle, die den Bedürfnissen aller Altersgruppen entsprechen.

**INHALTE**

**Grundlagen des Age-Managements**

Status Quo: Was bedeutet Age-Management, und welche Ziele verfolgt es?

Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Herausforderungen und Chancen einer altersgemischten Belegschaft

**Generationenvielfalt im Unternehmen nutzen**

Potenziale der Generationen erkennen und fördern

Wissensaustausch: Mentoring und gegenseitiger Wissenstransfer

Best Practices: Erfolgsbeispiele aus Unternehmen

**Strategien zur Fachkräftesicherung**

Rekrutierung und Personalbindung im Generationenmix  
 Talentmanagement: Stärken aller Altersgruppen ausschöpfen  
 Employer Branding und Positionierung als generationenfreundlicher Arbeitgeber

**Flexibilisierung und Gesundheitsförderung**

Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsbedingungen  
 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für alle Altersgruppen  
 Digitalisierungsstrategien, die alle Generationen einbinden

**Praktische Umsetzung im eigenen Unternehmen**

Entwicklung nachhaltiger Age-Management-Konzepte  
 Praxisbeispiele und konkrete Handlungsmöglichkeiten  
 Aufbau von Netzwerken zur Förderung von Wissenstransfer

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Praxisnahe Fallstudien aus dem Arbeitsalltag**
- **Gruppenarbeit zur Entwicklung generationenübergreifender Lösungen**
- **Moderierte Diskussionen und Erfahrungsaustausch**

**DAUER**

1 Tag Präsenz oder  
 1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
 Von uns empfohlene Gruppengröße  
 12 Teilnehmende Präsenz  
 8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©Who is Danny auf Adobe Stock

GENERATIONEN VEREINEN



**GENERATIONEN VEREINEN –  
Erfolgreiche Zusammenarbeit in multigenerationaler Arbeitswelt**

In Unternehmen treffen zunehmend verschiedene Generationen aufeinander, die jeweils mit eigenen Erfahrungen, Arbeitsweisen und Perspektiven agieren. Von den „Babyboomern“ über „Generation X“ bis hin zu den „Millennials“ und der „Generation Z“ bringt jede dieser Generationen ihre einzigartigen Stärken und Herausforderungen in den Arbeitsalltag ein. Ältere Generationen, wie die Babyboomer, bringen umfangreiche Erfahrung und ein tiefes Verständnis für traditionelle Arbeitsprozesse mit, während jüngere Generationen wie die Millennials und die Generation Z durch ihre digitale Affinität und Innovationskraft neue Impulse setzen. Die Herausforderung liegt darin, diese unterschiedlichen Perspektiven so zu verbinden, dass ein produktives und harmonisches Arbeitsumfeld entsteht, in dem jede:r – unabhängig von Alter und Erfahrung – zur gemeinsamen Zielverwirklichung beiträgt.

Erfolgreiche Unternehmen erkennen, dass sie diese Vielfalt nicht als Hindernis, sondern als Bereicherung verstehen müssen. Um das volle Potenzial der multigenerationalen Zusammenarbeit auszuschöpfen, sind Unternehmen gefragt, eine Kultur zu schaffen, die den Austausch und das Verständnis zwischen den Generationen fördert. Dabei geht es nicht nur darum, die Kommunikation und Zusammenarbeit zu verbessern, sondern auch, Arbeitsstrukturen und -prozesse so zu gestalten, dass alle Mitarbeitenden – ob erfahren oder jung – gleichermaßen profitieren.

In diesem Seminar erlernen Sie, wie Sie die Stärken jeder Generation erkennen und gezielt fördern können, wie Sie das Zusammenspiel von erfahrenen Mitarbeitenden und Digital Natives optimal gestalten und eine Arbeitskultur etablieren, die gegenseitigen Respekt sowie kontinuierliches Lernen ermöglicht. Mit praktischen Ansätzen und bewährten Methoden zeigen wir Ihnen, wie Sie in Ihrem Unternehmen eine erfolgreiche und zukunftsfähige Zusammenarbeit über Generationen hinweg fördern können.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Abteilungsleitende und Mitarbeitende
<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennen die Stärken und Herausforderungen der verschiedenen Generationen und verstehen deren unterschiedlichen Perspektiven.</li> <li>• erlernen Methoden zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Generationen und wie diese die Teamdynamik positiv beeinflussen können.</li> <li>• entwickeln Strategien, um generationenübergreifende Konflikte zu minimieren und die Kommunikation zu optimieren.</li> <li>• lernen, wie sie die unterschiedlichen Arbeitsweisen und Herangehensweisen der Generationen gezielt nutzen, um die Zusammenarbeit zu verbessern.</li> </ul>

- erfahren, wie sie eine Unternehmenskultur etablieren können, die Respekt, kontinuierliches Lernen, Wissensweitergabe und gegenseitigen Austausch fördert.

**INHALTE**

**Generationenspezifische Arbeitsweisen und Perspektiven**

Die Babyboomer, Generation X, Millennials und Generation Z im Überblick  
Stärken und Herausforderungen jeder Generation verstehen.

**Förderung der intergenerationalen Zusammenarbeit**

Kommunikationstechniken für eine bessere Verständigung  
Best Practices für generationenübergreifende Zusammenarbeit

**Vermeidung und Lösung von Konflikten**

Strategien zur Konfliktprävention und -bewältigung  
Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen und Arbeitsstilen

**Arbeitsstrukturen und Prozesse optimieren**

Anpassung von Arbeitsabläufen an verschiedene Generationen  
Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur, die von allen Generationen profitiert.

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Gruppenarbeiten zur Lösung konkreter Herausforderungen**
- **Fallstudien**
- **Rollenspiele und praxisorientierte Übungen**

**DAUER**

1 – 2 Tage Präsenz oder  
1 – 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©fahribaabdullah14 from Pixabay

ZUKUNFTSWEG KARRIERE



**ZUKUNFTSWEG KARRIERE – Fachlich stark oder führend im Team**

Der Wettbewerb um qualifizierte Talente wird zunehmend intensiver, während erfahrene Mitarbeitende in den Ruhestand treten. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, nicht nur offene Stellen zu besetzen, sondern auch Karrierewege zu schaffen, die den individuellen Stärken und Ambitionen ihres Personals gerecht werden.

Eine erfolgreiche Karriereplanung zeichnet sich durch Vielfalt und Flexibilität aus. Sie berücksichtigt sowohl die Fachkompetenz als auch Führungsqualitäten – beides essenzielle Säulen für den Unternehmenserfolg. Doch wie können diese unterschiedlichen Karrierepfade nachhaltig gefördert und als gleichwertig etabliert oder gekoppelt werden?

In diesem Seminar lernen Sie praxisorientierte Ansätze kennen, um Fach- und Führungskarrieren gezielt zu gestalten und Talente langfristig zu motivieren. Sie erfahren, wie durch transparente Entwicklungsmöglichkeiten und individuell abgestimmte Förderungen eine Unternehmenskultur entstehen kann, die Fachwissen und Führungsverantwortung gleichermaßen wertschätzt und unterstützt.

**ZIELGRUPPE** Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende

- LERNZIELE** **Sie**
- erkennen die Unterschiede zwischen Fach- und Führungskarrieren und verstehen deren Bedeutung.
  - erarbeiten Maßnahmen zur gezielten Förderung von Fach- und Führungskräften.
  - identifizieren individuelle Stärken und Potenziale und nutzen diese gezielt.
  - fördern den Austausch und die Vernetzung innerhalb der Organisation.
  - entwickeln Konzepte zur nachhaltigen Fachkräfte- und Personalbindung und Transparenz.

**INHALTE**

**Grundlagen der Karriereplanung**  
 Status Quo: Was bedeutet Karriereplanung, und welche Ziele verfolgt sie?  
 Der Wandel des Arbeitsmarktes und seine Auswirkungen auf Karrierewege  
 Herausforderungen und Chancen verschiedener Karrierereformen

**Generationenvielfalt im Unternehmen nutzen**  
 Potenziale der Generationen erkennen und fördern  
 Wissensaustausch: Mentoring und Wissenstransfer generationsübergreifend fördern  
 Best Practices: Erfolgsbeispiele aus Unternehmen

**Strategien zur Förderung von Fach- und Führungskarrieren**

Rekrutierung und Personalbindung im Generationenmix  
 Talentmanagement: Stärken verschiedener Altersgruppen ausschöpfen  
 Transparente Karrieremodelle: Fach- und Führungskarrieren als gleichwertige Alternativen etablieren

**Strukturelle Maßnahmen für nachhaltige Karriereentwicklung**

Feedbackprozesse und Kompetenzmodelle  
 Förderprogramme: Mentoring, Coaching und Weiterbildungsangebote  
 Maßnahmen zur Entwicklung von Führungskompetenzen und Fachexpertise

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragstellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Praxisnahe Fallstudien zur Karriereentwicklung**
- **Karriere-Entwicklungsgespräch (Rollenspiel)**
- **Gruppenarbeit zur Erstellung individueller Karrierepfade**

**DAUER**

1 Tag Präsenz oder  
 1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
 Von uns empfohlene Gruppengröße  
 12 Teilnehmende Präsenz  
 8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©Who is Danny auf Adobe Stock

## DIGITALISIERUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR



### DIGITALISIERUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR – Abteilungsübergreifend und zukunftsfähig

Öffentliche Verwaltungen stehen im alltäglichen Digitalisierungstrend stets im Fokus und sollen Bürger:innen, dem vorhandenen Personal und der Politik gleichsam gerecht werden. Dabei umfasst Digitalisierung nicht nur die Implementierung von technischen Tools, sondern bezieht auch historisch gewachsene Umstände und Abläufe innerhalb der Organisationen mit ein. Um Prozesse effektiv und sinnvoll zu digitalisieren, sollten diese allen Akteur:innen bekannt sein und abteilungsübergreifend kombiniert und gekoppelt werden. Neue Arbeitsabläufe, verbesserte Kommunikationsstrukturen und eine erhöhte Flexibilität sind die Grundlage der digitalen Transformation im öffentlichen Sektor. Diese Veränderungen bieten die Chance, Verwaltungsprozesse zu optimieren und die Verwaltung insgesamt effizienter und transparenter zu gestalten. Durch die Einführung neuer Technologien können Prozesse verschlankt und beschleunigt werden, die manuelle Datenerfassung wird verringert, die Mitarbeitenden entlastet, das Papieraufkommen reduziert.

Die digitale Transformation im öffentlichen Sektor bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, wie etwa die digitale Bereitstellung von bürgerorientierten Services und die Notwendigkeit, Verwaltungsprozesse zu optimieren. In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie diese Herausforderungen meistern, indem Sie digitale Technologien erfolgreich einsetzen, Widerstände überwinden und eine nachhaltige Veränderungskultur etablieren. Ziel ist es, Sie mit praxisorientierten Ansätzen auszustatten, die Ihnen helfen, Ihre Verwaltungseinheit für die Zukunft fit zu machen und eine digitale, zukunftsfähige IT-Infrastruktur zu implementieren.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Abteilungsleitende und Mitarbeitende in öffentlichen Verwaltungen
<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verstehen die Herausforderungen der Digitalisierung im öffentlichen Sektor und wie diese durch gezielte Prozesse adressiert werden können.</li> <li>• erfassen und analysieren Ihren genauen Bedarf, als Entscheidungshilfe für die passgenauen IT-Tools</li> <li>• erlernen Methoden zur Analyse und Optimierung von Verwaltungsprozessen, um Effizienz und Transparenz zu steigern.</li> <li>• entwickeln Strategien für die abteilungsübergreifende Integration digitaler Lösungen und die Förderung einer digitalen Kultur.</li> <li>• erwerben praxisnahe Werkzeuge für das erfolgreiche Change Management und die nachhaltige Implementierung von digitalen Prozessen.</li> <li>• sind in der Lage, die Digitalisierung in ihrer eigenen Abteilung zu steuern und die erforderlichen Veränderungen zu initiieren.</li> </ul>

<b>INHALTE</b>	<p><b>Herausforderungen im öffentlichen Sektor</b>          Demografische Veränderungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt          Fachkräftemangel und Fachkräftesicherung          Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt          Anpassung an eine zunehmend komplexere Gesellschaft</p> <p><b>Prozesse im öffentlichen Sektor</b>          Häufige Prozessdefizite und ineffiziente Abläufe          Die Bedeutung der Prozessanalyse als Grundlage für Digitalisierung          Methoden zur Identifikation und Dokumentation von Arbeitsabläufen</p> <p><b>Digitalisierung abteilungsübergreifend gestalten</b>          Best Practices für die Einführung von digitalen Tools und Systemen          Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und Unterstützung bei der Integration          Vom isolierten Prozess zur digitalen Zusammenarbeit</p> <p><b>Strategien für Veränderungsprozesse</b>          Change Management für die Digitalisierung          Umgang mit Widerständen und Förderung einer digitalen Kultur          Erfolgreiche Implementierung digitaler Prozesse</p> <p><b>Praktische Übungen</b>          Analyse von Prozessen in den eigenen Abteilungen          Entwicklung von Konzepten zur Prozessoptimierung          Erstellung eines Umsetzungsplans für die Digitalisierung</p>
	<p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p>
<b>METHODEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interaktive Übungen zur Prozessanalyse</b></li> <li>• <b>Praktische Fallstudien aus dem öffentlichen Sektor</b></li> <li>• <b>Gruppenarbeit zur Entwicklung von digitalen Konzepten</b></li> <li>• <b>Diskussionen und Erfahrungsaustausch</b></li> </ul>
<b>DAUER</b>	<p>1 – 2 Tage Präsenz oder          1 – 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote</p>
<b>GRUPPENGROSSE</b>	<p>Nach Kundenwunsch          Von uns empfohlene Gruppengröße          12 Teilnehmende Präsenz          8 Teilnehmende remote</p>

Bildnachweis: ©OpenAI



## ÜBER UNS

# DIE TOP GMBH STELLT SICH VOR!



Seit fast 40 Jahren TOP im Business -  
Personal-/ Organisationsentwicklung und Unternehmensdiag-  
nostik kompetent aus einer Hand!

Wir beraten und trainieren unsere Kundschaft bei der erfolgrei-  
chen Zukunftsgestaltung, begleiten und unterstützen sie bei der  
Ausschöpfung vorhandener Potenziale und der Erschließung  
neuer Handlungskompetenzen.

Unser Denken ist geprägt von einer ökonomischen und systemischen Betrachtungsweise – die Metho-  
den der humanistischen Psychologie leiten unser Handeln.

Wir unterstützen unsere auftraggebenden Unternehmen bei der Organisation, Durchführung und  
Transfersicherung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir sind methodisch und didaktisch auf der Höhe der Zeit und unterstützen unsere Kundschaft mit  
Präsenz- und Onlinetrainings/E-Learning bei der Qualifikation ihrer Auszubildenden und Mitarbeiten-  
den.

Die TOP Berater:innen orientieren sich dabei an dem vierstufigen TOP-Veränderungsmodell.

### 1. Zielbeschreibung

Hier spielen Workshops bzw. Interviews eine wichtige Rolle, um möglichst viele Beteiligte in den ge-  
samten Veränderungsprozess einzubeziehen.

Ziel dieses Schrittes ist die Definition des Zielzustandes durch die Klärung der Fragen:

- Was genau ist das Ziel?
- Was wird besser sein?

### 2. Prozess-Design

Welche Schritte/Veränderungen sind notwendig, um das Ziel zu erreichen?

### 3. Prozess-Start und Umsetzung

Die Qualifizierung wird mit der Praxis verzahnt, die dozierende Person begleitet die Teilnehmenden in  
ihr Arbeitsfeld. Sie coacht und/oder trainiert die Mitarbeitenden, coacht und/oder trainiert bei Bedarf  
auch Führungspersonen. Mit allen Beteiligten bespricht sie mögliche Änderungen im Verhalten oder  
der Organisation. Diese Coaching-Aufgaben können später von dafür vorbereiteten Führungspersonen  
wahrgenommen werden. Bei Bedarf werden zusätzliche Follow-up-Trainings durchgeführt.

### 4. Prozess-Begleitung/-Controlling

Nach Abschluss einzelner Maßnahmen wird mit dem auftraggebenden Unternehmen überprüft, ob  
das Ziel erreicht wurde. Es werden die Fragen geklärt:

- Was haben wir schon erreicht?
- Was fehlt noch in Bezug auf das Ziel?

Die TOP-Vorgehensweise unterscheidet sich vom klassischen Training dadurch, dass sich die Bera-  
tungsleistung auf den gesamten Veränderungsprozess bezieht und nicht auf die ausschließliche Durch-  
führung einzelner Trainingsmaßnahmen. Trainingsmaßnahmen können integraler Bestandteil des Ver-  
änderungsprozesses sein.