

Stärken Sie Ihre **Führung** –  
Gestalten Sie Ihre **Zukunft**

*Wachsen im eigenen  
Rhythmus*  
**grow.up.**  
MANAGEMENTBERATUNG

für

**Stadtwerke**



Unsere maßgeschneiderten Führungskräfteentwicklungstrainings bieten Ihren Stadtwerken die Möglichkeit, das Potenzial Ihrer Führungskräfte voll auszuschöpfen. Durch interaktive Workshops und praxisnahe Schulungen fördern wir die entscheidenden Fähigkeiten Ihrer Führungskräfte, um die Herausforderungen der sich wandelnden Energiewelt erfolgreich zu bewältigen. Entdecken Sie, wie unsere Expertise und Erfahrung dazu beitragen können, Ihre Stadtwerke für eine dynamische Zukunft zu rüsten.

Willkommen bei

## Wieso Führungskräfteentwicklung?

Führungskräfte sind der Schlüssel zum Erfolg Ihres Stadtwerks. Ob für den Führungsnachwuchs oder das Top-Management! Wir bieten maßgeschneiderte Führungskräfteentwicklungsprogramme, die Ihre Leistungsmultiplikatoren gezielt unterstützen und stärken. Von der Vorbereitung auf Führungsaufgaben bis zur Vermittlung von Instrumenten und Kompetenzen für die aktuelle Rolle - wir konzipieren individuelle Programme, die perfekt auf Ihre Zielgruppe und Ihre Unternehmenskultur zugeschnitten sind. Gemeinsam identifizieren wir die erforderlichen Kompetenzen und befähigen Ihre Führungskräfte, ihre Rolle nachhaltig und effektiv auszufüllen. Entdecken Sie mit uns die Zukunft Ihrer Führungskräfte.

## Warum Führungskräfteentwicklung mit grow.up?

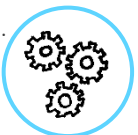
Unsere auf die Bedürfnisse von Versorgungsunternehmen zugeschnittenen Führungskräfteentwicklungsprogramme stärken gezielt die Fähigkeiten und Qualifikationen Ihrer Führungskräfte. Wir vermitteln praxisnahe Themen wie Kommunikation, Teamführung und strategische Planung sowie agile Führung und weitere Schlüsselkompetenzen. Darüber hinaus stellen wir durch interaktive Methoden und Übungen die direkte Anwendbarkeit im Arbeitsalltag sicher. Unser Ziel ist es, Ihre Führungskräfte zu inspirierenden Persönlichkeiten zu entwickeln, die den Erfolg Ihres Stadtwerks maßgeblich vorantreiben. Entdecken Sie mit uns die Zukunft Ihrer Führungskräfte im Stadtwerk.

## Wie läuft ein Führungskräfteentwicklungsprogramm ab?



### Phase 1: Bedarfsqualifizierung

Im direkten Dialog ermitteln wir gemeinsam mit Ihnen Ihre spezifischen Bedürfnisse. Wir besprechen Ihre Ziele, die Führungssituation und Kultur im Unternehmen und ggf. erkennbare Herausforderungen, um ein umfassendes Bild zu erhalten.



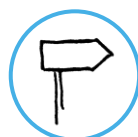
### Phase 2: Konzeption

Gemeinsam konzipieren wir ein zeitlich und inhaltlich auf Ihre Wünsche und Bedürfnisse angepasstes Programm.



### Phase 3: Durchführung

Das Programm beginnt. Die einzelnen Trainings werden durchgeführt. Dabei achten wir auf einen praxisnahen Wissenstransfer, z.B. durch Rollenübungen und Selbstreflexionsphasen, damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das neu erworbene Wissen direkt anwenden können. Um Sie kontinuierlich in den Entwicklungsprozess einzubinden bieten wir Pre- und Post-Reader zu den Trainings an. Sie bieten eine gute Vor- und Nachbereitung für die Trainings



### Phase 4: Abschluss

Das Programm wird mit einer Evaluierung abgeschlossen. Dabei wird analysiert, welche Ziele erreicht wurden und welche weiteren Potenziale entwickelt werden konnten.

## Wie sehen die Inhalte aus?

Unsere Beraterinnen und Berater sind Experten in den verschiedensten Bereichen. Hier einige Beispiele für erfolgreich durchgeführte Trainings. Sie haben Interesse an einem anderen Thema? Kein Problem! Kontaktieren Sie uns für maßgeschneiderte Trainingslösungen.

### Change

---

Durch das Resilienz-Training werden Führungskräfte befähigt, mit den Herausforderungen des beruflichen Alltags besser umzugehen, ihre eigene Belastbarkeit zu stärken und ein unterstützendes Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter zu schaffen. Dies trägt dazu bei, die Gesamtperformance des Teams und letztlich den Unternehmenserfolg zu steigern.

### Resilienz

---

Das Resilienz-Training für Führungskräfte konzentriert sich darauf, ihre Fähigkeit zur Bewältigung von Herausforderungen und Stresssituationen zu stärken, um langfristig leistungsfähig zu bleiben. Durch praxisnahe Übungen und Reflexionen werden die Teilnehmer dazu angeleitet, ihre Resilienz zu entwickeln und zu fördern.

### Konfliktmanagement

---

Im Fokus des Konfliktmanagement-Trainings steht die Entwicklung von Fähigkeiten, die Führungskräfte befähigen, Konflikte effektiv zu erkennen und zu bewältigen. Durch praxisnahe Übungen und Reflexionen werden die Teilnehmer sensibilisiert, ihre Selbstwahrnehmung zu schärfen und gleichzeitig die Perspektiven ihrer Mitarbeiter zu verstehen. Das Training vermittelt nicht nur Strategien zur konstruktiven Konfliktlösung, sondern legt auch Wert auf eine klare und respektvolle Kommunikation. Führungskräfte lernen, Konflikte frühzeitig anzugehen, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen

### Kulturwandel

---

Das Training zum Kulturwandel für Führungskräfte konzentriert sich auf die Unterstützung von Führungskräften bei der Initiierung und Umsetzung von Veränderungen in der Unternehmenskultur. Durch interaktive Workshops und Fallstudien lernen die Teilnehmer die Bedeutung des Kulturwandels zu verstehen und effektive Strategien zur Förderung positiver Veränderungen zu entwickeln.

### Generationenkonflikt

---

Ziel des Trainings ist es, die Teilnehmer für die Herausforderungen und Chancen zu sensibilisieren, die sich aus der Zusammenarbeit verschiedener Generationen ergeben. Durch interaktive Workshops und Diskussionen werden die Teilnehmer angeleitet, die unterschiedlichen Werte, Kommunikationsstile und Arbeitsweisen der verschiedenen Generationen zu verstehen und konstruktive Lösungen zur Förderung der Zusammenarbeit zu entwickeln.

### Agilität und Transformation

---

Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die für Führungskräfte unerlässlich sind, um in einer sich ständig wandelnden Geschäftswelt erfolgreich zu sein. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung agiler Denkweisen und der Anpassung von Führungsstrategien an dynamische Umgebungen.

## Beispiel Agenda

Die exemplarische Agenda gibt einen Einblick in einen möglichen Workshop-Tag, den wir entweder in Ihren Räumlichkeiten, in einem speziellen Seminarraum oder per Videokonferenz durchführen könnten.

Zeit	Thema	Lernziele	Methode
09:00 – 09:15	Begrüßung und Einführung	Erwartungen und Wünsche der Seminarteilnehmer, kurze Vorstellung der Ziele und Inhalte des Seminartages	Erwartungsabfrage
09:15 – 11:00	Was bedeutet Agilität im Unternehmen?	Schnelle und funktionale Anpassung an sich verändernde Rahmen- und Umweltbedingungen wird immer unerlässlicher. Die Teilnehmenden lernen die notwendigen Führungsinstrumente und -haltungen kennen.	Training, Präsentation
<b>Kaffeepause</b>			
11:15 – 13:00	Es geht Menschen und ihre Leistung	Die Teilnehmenden lernen, agiles Arbeiten vom Menschen aus zu denken: Agiles Arbeiten an die Menschen anzupassen, anstatt die Menschen an agiles Arbeiten anzupassen. Dafür erkennen sie die Bedeutung von Mindset und Persönlichkeit. Sie verstehen, wie Menschen ticken und was sie für ihre Leistungsfähigkeit brauchen und sie reflektieren, was erfolgreiche agile Teams mit der Persönlichkeit der Teammitglieder zu tun haben. Dabei dient ihnen das LXXX Persönlichkeitsmodell als Tool, um agile Teams optimal zusammenzustellen.	Training, Workshopphasen, Reflektion
<b>Mittagspause</b>			
14:00 – 15:45	Agiles Arbeiten braucht die richtigen kulturellen Voraussetzungen	Agiles Arbeiten ist kein Selbstläufer: Die Teilnehmenden erkennen den Einfluss von Unternehmens- und Führungskultur auf den Erfolg selbstgesteuerter Teams. Sie reflektieren, wo ihr Unternehmen mit seiner gelebten Kultur im Kulturmodell steht. Sie geben eine erste realistische Einschätzung, wie, wo und wieviel agiles, selbstgesteuertes Arbeiten in ihrer Unternehmenskultur geht und was selbstgesteuerte Teams an Rahmenbedingungen brauchen, um erfolgreich zu funktionieren.	Training, Workshopphasen, Reflektion
<b>Kaffeepause</b>			
16:00 – 17:45	Zielsetzung für agiles Arbeiten im eigenen Unternehmen	Die Teilnehmenden konkretisieren die Zielvorstellungen für Ihr Unternehmen und definieren, was für Ihr Unternehmen möglich ist. Dazu formulieren sie eine Zieldefinition für das eigene Unternehmen: Was wollen sie mit agilen Arbeitsformen erreichen? Was soll damit anders/besser werden als heute?  Darüber hinaus bestimmen die Teilnehmenden die Rahmenbedingungen: Wo und wann wollen wir agile Arbeitsformen etablieren und wo nicht? Wer will in unserem Unternehmen agile Arbeitsformen etablieren? Welche Bedenken und Einwände bestehen? Welche Hürden oder Einschränkungen aus der gelebten Unternehmensstruktur sind erkennbar?  Die Auswertung der Workshop-Ergebnisse erfolgt im Plenum.	Kleingruppen-Workshop, Plenardiskussion
17:45 – 18:00	Abschluss	Zusammenfassung des Erlernten, Beantwortung offener Fragen, Abgleich mit Erwartungshaltung und Feedback	Plenardiskussion