



März 2019

## Referenzen im Bereich Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung



**Ministerium der Justiz und für Europa  
Baden-Württemberg**

2016 – 2018

**Beratung und Begleitung bei der Entwicklung eines neuen Anforderungsprofils**

Professionalisierung der Personalauswahl im Justizvollzug. Die Herausforderungen des Vollzugsdienstes werden in Fokusgruppen mit den Justizvollzugsbeamten ermittelt und in ein Anforderungsprofil überführt. Rückkopplung des Profils und Validierung durch die Vollzugsbeamten. Erarbeitung eines Auswahlinstrumentes und Anpassung der Qualifizierungsbausteine.

**Hessische Verwaltung  
für Bodenmanagement  
und Geoinformation**



2012 – 2018

**Führungskräfte-Kulturentwicklung bei der Hessischen Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation (HVBG)**

Prozessberatung und Umsetzung eines Entwicklungsprogramms zur Kulturentwicklung: 120 Führungskräfte aus allen Bereichen und Standorten der HVBG arbeiten bereichsübergreifend in kleinen Workshop-Gruppen an Kulturthemen aus der Organisation. Zusätzlich unterstützt den Prozess ein umfangreiches Veränderungsdesign mit verschiedenen Rückkopplungs- und Reflexionsschleifen zum Führungskreis. Ziel des sechsjährigen Programms – das neben Workshops auch Kollegiale Beratung umfasste – ist die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses innerhalb der HVBG. Die Entwicklung der Kultur wird außerdem durch Veränderungen auf struktureller Ebene der Organisation unterstützt. Der Kulturprozess wurde zunächst für drei Jahre aufgelegt und 2015 erneut nach Ausschreibung an die Führungsakademie vergeben.



2018 - 2019	4. Talentpool
2016 - 2017	3. Talentpool
2014 - 2015	2. Talentpool
2013 - 2014	1. Talentpool
2014 - 2015	1. Fortbildungsreihe für Führungskräfte 3. Ebene

### **Talentpool der Handwerkskammern Baden-Württemberg**

Mehrere Handwerkskammern in Baden-Württemberg setzen mit der Führungsakademie ein gemeinsames Talentprogramm um. Ziel ist der Aufbau eines Pools zur Rekrutierung künftiger Führungskräfte. In 5 Modulen setzen sich die Teilnehmenden mit Führungsinstrumenten auseinander, ergänzt um Projektarbeiten für die Handwerkskammern. Die Fortbildung im Zeitraum von 1,5 Jahren sieht zur Unterstützung der individuellen Entwicklung auch ein begleitendes Coaching vor. Zusätzlich erfolgt auf Wunsch einzelner Kammern die Konzeption und Begleitung bei der strukturierten Personalauswahl im Vorfeld des Programms.



2018 – 2019 Führungskräfteentwicklungsprogramm  
2016 – 2018 1. Staffel Nachwuchskräfte, weitere Staffeln bis 2022

### **Entwicklungsprogramm für Nachwuchskräfte im Landkreis Hohenlohe**

Potentialentwicklungsprogramm für neu eingestellte Mitarbeitende. In 4 Modulen werden die Kompetenzen im Bereich Präsentation, Selbstmanagement, Kundenorientierung und Kommunikation gefördert. Alle Module sind transferorientiert durch besondere Aufgabenstellungen. Am Ende des Programms steht ein persönliches Entwicklungsgespräch mit der Personalabteilung.

### **Führungskräfteentwicklungsprogramm im Landkreis Hohenlohe**

Modulares Konzept für erfahrene Führungskräfte ergänzt um Teamentwicklung und Coaching.



2015 – 2017

### **Führungskräfteentwicklungsprogramm im Landratsamt Esslingen**

Zweijähriges Entwicklungsprogramm mit Fokus auf die Entfaltung von Führungspotential bei Nachwuchskräften. Enge strategische Verzahnung durch eine Entwicklungswerkstatt zum Programm im Rahmen der jährlichen Führungskräfteklausur, sieben Modulbausteine, Peer-Group-Projekt, begleitendes Projektcoaching sowie Transfermanagement in enger Abstimmung zwischen dem Berater-Team der Führungsakademie und der hausinternen Personalentwicklung.



MAIN-TAUBER  
KREIS

2019 – 2021

2014 – 2017

### **Entwicklungsprogramm für junge Mitarbeitende im Main-Tauber-Kreis**

In einem mehrstufigen Programm bekommen alle neu eingestellten Mitarbeitenden des gehobenen Dienstes die Möglichkeit ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Das Besondere des Programms ist die Verzahnung mit der eigenen Berufspraxis und dem maximalen Fokus auf Transfer. Alle Teilnehmenden gestalten zu den einzelnen Modulen individuelle Transferaufgaben in ihrem beruflichen Umfeld und schließen „Lernzielvereinbarungen“ mit der internen PE. Nutzen für die Organisation und die Person gehen Hand in Hand. Ansatz des Programms ist Leadership Entwicklung – auf breiter Basis Potentiale identifizieren und entwickeln um das Lösungsrepertoire der Organisation sowie Unternehmertum in der Fläche zu stärken.