



**CURATYS**  
INTERNATIONAL

# **CURATYS Leadership Training Program**

**Führungskräfte finden, auswählen, entwickeln**

**Themen + Zielgruppen**

**mit 14 neuen Seminarangeboten**

**Moskau Düsseldorf Erfurt Kiew**

# CURATYS International

CURATYS International ist als Executive Search Beratung weltweit in den Bereichen Industrie, Banken, Finanzdienstleistungen und im Dienstleistungssektor tätig.

CURATYS International unterstützt Klienten sowohl bei der Beschaffung von Topführungskräften und Spezialisten als auch bei der Weiterentwicklung des Human Capitals und der Führungsfähigkeiten im Unternehmen.

CURATYS International bietet Trainings- und Consultingprogramme für Führungskräfte, HR-Manager, Verwaltungsgremien und Beiräte an. Unsere langjährigen Erfahrungen zeigen immer wieder, dass der Erfolg von Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen eng mit dem Leistungsstand, dem Erfahrungshintergrund und den Persönlichkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen korreliert. Die einzelnen Themen müssen aus diesem Grund in Abstimmung mit Ihrer spezifischen Situation angepasst und individualisiert werden.

Im aktuellen CURATYS Leadership Training Program (CLTP) sind neue Themen aus der Wirtschaft aufgegriffen und in Trainings überführt worden.

Wie immer werden bei der Erstellung der Inhalte die Geschäftsführung und/oder die in Personalverantwortung stehenden Führungskräfte der Fachbereiche oder der zweiten Führungsebene miteinbezogen. Schwerpunkt ist die gemeinsame Gestaltung langfristig erfolgreicher Inhalte für die Gewinnung, Schulung und den Erhalt von qualifizierten Führungskräften.

Die vorhandenen Personalentwicklungsstrategien unserer Klienten stellen den Rahmen für die Gestaltung der einzelnen Seminare, Workshops, Trainings-, Coachingangebote und Leistungen dar.

Sollten Sie Ihr Wunschthema auf den folgenden Seiten nicht entsprechend Ihren Vorstellungen finden, so sprechen Sie uns an. Die folgenden 26 Themen sind nur eine kleine Auswahl aus unserem umfangreichen Repertoire von über die Jahre umgesetzten Führungskräfte trainings. Gemeinsam mit Ihnen werden wir die Lösungen für Ihren Entwicklungsanspruch erarbeiten.

# CURATYS International

Das CURATYS Leadership Training Program (CLTP) gliedert sich in vier zentrale Themengruppen für unterschiedliche Adressaten:

- 1. Consulting & Education - Grundlagen der Führung**  
Thema 1-5
- 2. CURATYS Executive Program - Tophemen für Führungskräfte**  
Thema 6-12
- 3. Selection und Diagnostic - Themen für das Human Resources Management**  
Thema 13-21
- 4. Weitere Themen: z.B. Coaching, Outplacement, Gutachten für Geschäftsführerverträge, professionelle Präsentation**  
Thema 22-27

Das CURATYS Leadership Training Program (CLTP) stellt einen Zyklus von Veranstaltungen dar, an deren Ende die Möglichkeit zur Zertifizierung für die Führungskraft (CURATYS Certified Executive) steht. Die Inhalte des Programms haben die ganzheitliche Kompetenzentwicklung der Managerin/des Managers zum Ziel.

Bereits mit dem Modul Consulting & Education wird das Grundwissen für moderne Führungskräfte vermittelt. Das CURATYS Leadership Training Program (CLTP) stellt Tophemen der Mitarbeiterführung in den Mittelpunkt. Wer die Fragen komplexer Führungsaufgaben meistert, verfügt über den entscheidenden Vorteil bei Leadership und Professionalität. Für Executives wird mit diesem Wissen der Weg frei für höhere Führungspositionen mit größerer und komplexerer Führungsverantwortung.

# Themenübersicht

<b>Thema 1</b>	<b>Führungsseminar – Methoden, Instrumente, Stile Grundlagen</b>	<b>6</b>
<b>Thema 2</b>	<b>Führungsseminar – Methoden, Instrumente, Stile Aufbauseminar</b>	<b>7</b>
<b>Thema 3</b>	<b>Mitarbeitergespräche führen</b>	<b>8</b>
<b>Thema 4</b>	<b>Plötzlich Führungskraft</b>	<b>9</b>
<b>Thema 5</b>	<b>Kommunikation – Grundlage und neue Erkenntnisse</b>	<b>10</b>
<b>Thema 6</b>	<b>Führen interkultureller Teams</b>	<b>11</b>
<b>Thema 7</b>	<b>Mediation – Konfliktmanagement im Fokus</b>	<b>12</b>
<b>Thema 8</b>	<b>Personalentwicklung als Führungsaufgabe</b>	<b>13</b>
<b>Thema 9</b>	<b>Strategisches Karrieremanagement</b>	<b>14</b>
<b>Thema 10</b>	<b>Umgang mit Minderleistern</b>	<b>15</b>
<b>Thema 11</b>	<b>Determinanten der immateriellen Motivation</b>	<b>16</b>
<b>Thema 12</b>	<b>Introvertiert? Na und? Überleben als Führungskraft in einer „lauten Welt“</b>	<b>17</b>
<b>Thema 13</b>	<b>Testverfahren zur Personalauswahl</b>	<b>18</b>

# Themenübersicht

<b>Thema 14</b>	<b>Konstruktion unternehmensspezifischer Assessment Center (AC)</b>	<b>19</b>
<b>Thema 15</b>	<b>Vakanzerfassungsbögen, Rekrutierungsmethoden und Interviewtechniken</b>	<b>20</b>
<b>Thema 16</b>	<b>Retention – Mitarbeiterbindung</b>	<b>21</b>
<b>Thema 17</b>	<b>CULT – Zusammensetzung von Teams</b>	<b>22</b>
<b>Thema 18</b>	<b>Einführung von Leistungsbeurteilungssystemen</b>	<b>23</b>
<b>Thema 19</b>	<b>Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung</b>	<b>24</b>
<b>Thema 20</b>	<b>Employerbranding – Konzepte zur Gestaltung einer eigenen Arbeitgebermarke</b>	<b>25</b>
<b>Thema 21</b>	<b>E-Recruiting – mit Socia Media zum neuen Mitarbeiter</b>	<b>26</b>
<b>Thema 22</b>	<b>Rechtsgutachten zu Geschäftsführungsverträgen</b>	<b>27</b>
<b>Thema 23</b>	<b>Outplacement – Gekonnt trennen – Begleitung von Führungskräften</b>	<b>28</b>
<b>Thema 24</b>	<b>Coaching – Führungskräfte in Entscheidungs- und Reifesituationen</b>	<b>29</b>
<b>Thema 25</b>	<b>Professionelles Präsentieren</b>	<b>30</b>
<b>Thema 26</b>	<b>Frauen in Führungspositionen</b>	<b>31</b>
<b>Thema 27</b>	<b>Gesundheitsberatung</b>	<b>32</b>

# Themenübersicht

## Thema 1 **Führungsseminar - Methoden, Instrumente, Stile - Grundlagen**

**Zielgruppe** Geschäftsführer/-innen, Führungskräfte 1.- 3. Ebene

**Dauer** 1-2 Tage  
Aufbauseminar nach 6 bis 12 Monaten (empfohlen)

Führung findet in vielfältiger Art und Weise statt. Diese Vielfalt für Führungskräfte zu systematisieren und in handlungsorientierte Grundlagen zu überführen, ist Kern dieses ersten Seminars.

Alle, die bisher wenig Kontakt mit dem Thema Führung hatten, werden so für weiterführende Aufgaben vorbereitet.

- Inhalte:**
- Klärung des Führungsbegriffs
  - Führungsstile
  - Führungskontinuum
  - Dilemmata der Führung
  - Führungsmethoden
  - Führungsinstrumente

Bei der Erarbeitung des Themas kann es aufgrund des Umfangs nötig sein, dass detaillierte Fragen im Vorfeld mit den Teilnehmern abgestimmt werden müssen. Das Thema „Führung“ hat unzählige Facetten und Ausprägungen, so dass nur die gemeinsame Bestimmung der Ziele zum gewünschten Erfolg führen kann.

Das Grundlagenseminar stellt den ersten Schritt auf dem Weg zur zertifizierten Führungskraft dar.

# Themenübersicht

## Thema 2 **Führungsseminar - Methoden, Instrumente, Stile - Aufbauseminar**

Zielgruppe	<b>Geschäftsführer/-innen, Führungskräfte 1.- 3. Ebene</b>
Dauer	<b>2 Tage Aufbauseminar</b>

Mit diesem Seminar werden Führungskräfte angesprochen, die bereits Erfahrungen im Umgang mit Mitarbeitern gesammelt haben. Das Seminar bietet Unterstützung für anspruchsvolle Führungssituationen. Es zeigt Wege auf für den Umgang mit schwierigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, berücksichtigt Fragen der Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wie sich Führung in Anreiz- und Bewertungssystemen niederschlägt.

Der zweite Tag bietet Gelegenheit, typische Situationen der Führung zu reflektieren und in einem weiteren Schritt zu trainieren.

- Inhalte:**
- situatives Führen
  - Leadership Quadrat
  - Reifegradmodell
  - extrinsische und intrinsische Motivation von Mitarbeitern/innen
  - Entwicklung unternehmensspezifischer Anreizsysteme

# Themenübersicht

## Thema 3 Mitarbeitergespräche führen

**Zielgruppe** Aktuelle und zukünftige Führungskräfte

**Dauer** 2 Tage mit Videotraining

Mitarbeitergespräche oder auch Personalgespräche stellen ein zentrales Element der Mitarbeiterführung dar. Die verschiedenen Formen der Mitarbeitergespräche dienen neben der Kommunikation auch als Informationsgrundlage für die Personalbeurteilung und Personalentwicklung. Sollen spezifische Zwecke abgedeckt werden, z.B. die Weiterentwicklung der Führungskultur, gelingt das ebenso durch Mitarbeitergespräche.

Im Seminar werden die Führungskräfte für unterschiedliche Gesprächssituationen sensibilisiert. Nach dem Seminar sind sie besser in der Lage, verschiedene Gesprächsformen sicher einzusetzen. Das Videotraining gibt ein direktes Feedback über die eigene Wirkung in der Interaktionssituation.

- Inhalte:**
- Einordnung des Mitarbeitergesprächs in das bestehende Führungssystem des Klienten
  - Formen des Mitarbeitergesprächs (Beurteilungsgespräch, Zielsetzungsgespräch, Abgangsgespräch, ...)
  - Tipps für Vorgesetzte und Mitarbeiter/-innen zur Durchführung eines Mitarbeitergesprächs
  - Erarbeitung eines Leitfadens für z.B. Beurteilungsgespräche
  - Videotraining eines Mitarbeitergesprächs durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen



# Themenübersicht

## Thema 4 Plötzlich Führungskraft

**Zielgruppe** Young Professionals, Fachverantwortliche

**Dauer** bis zu 3 Tagen mit Videotraining

Erstklassige Fachspezialisten sind nicht notwendigerweise auch geborene Führungskräfte. Was passiert, wenn man von einem auf den anderen Tag zum Vorgesetzten wird? Wie geht man mit seinen ehemaligen Kollegen um? Wird man akzeptiert, wie man ist oder muss man sich Autorität verschaffen?

In diesem Training wird an anschaulichen Beispielen und in intensiven Übungen die junge Führungskraft auf ihre neue Position vorbereitet. Die Klärung des Rollenverständnisses, Selbst- und Fremdwahrnehmung und Fragen zur Autorität werden dargestellt und besprochen.

Dieses Training vermittelt auf kompakte und anschauliche Art und Weise das Führungswissen für Fachspezialisten. Bei plötzlicher Übernahme von Personalverantwortung verschafft das Training Sicherheit und gibt Orientierung im Managementalltag.

- Inhalte:**
- Selbst- und Fremdbild
  - Einführung in die Rollentheorie
  - Klärung des eigenen Rollenverständnisses als Führungskraft
  - Autorität in Führungspositionen
  - Umgang mit verschiedenen Mitarbeitercharakteren

# Themenübersicht

## Thema 5 Kommunikation – Grundlagen und neue Erkenntnisse

**Zielgruppe** Manager in Führungspositionen/Nachwuchsmanager

**Dauer** 3 Tage mit Videotraining möglich

Zentrales Element aller Führungstätigkeit ist die Kommunikation. Sowohl nonverbale als auch verbale Ausdrucksweisen gilt es im Führungsalltag zu beherrschen. Über Grundlagen bis zu neuen Erkenntnissen in der Kommunikationstheorie werden die Teilnehmer auf die unterschiedlichsten Kommunikationssituationen vorbereitet. Praxisbeispiele von der einfachen Arbeitsanweisung bis zum umfangreichen Mitarbeitergespräch werden systematisch analysiert und mögliche Gesprächsverläufe aufgezeigt.

Der hohe Praxisanteil in diesem Training ermöglicht den Teilnehmern eine intensive Anwendung des Erlernten. Dabei kommen Gruppenübungen, Rollenspiele, Fallstudien und Körperübungen zum Einsatz.

- Inhalte:**
- Vergleich unterschiedlicher Kommunikationsmodelle
  - Erkennen des eigenen Kommunikationsstils
  - Herausarbeiten der Stärken der eigenen Kommunikation
  - Eisbergtheorie als Erklärungsansatz nonverbaler Kommunikationsmuster
  - Gestik und Mimik
  - Distanz und Nähe
  - Intervention in schwierigen Situationen
  - Wirkung der individuellen Informationsfilterung

# Themenübersicht

## Thema 6 Führen interkultureller Teams

**Zielgruppe** Führungskräfte im interkulturellen Umfeld

**Dauer** mehrtägig in Abhängigkeit der Kulturbreite

In einer zunehmend globalisierten Welt treffen vermehrt verschiedene Kulturen, Religionen, Wertesystemen in Unternehmen aufeinander. Für das Management besteht die Herausforderung, diese Unterschiede zu moderieren und auf konsequente Ergebniserfüllung zu drängen. Dabei bedarf es eines kulturellen Grundwissens, Sensibilität im Umgang mit den Mitarbeitern ohne die Klarheit der Aufgabenstellung zu verwässern.

Das Training bietet Raum, im geschützten Rahmen kulturabhängige Führungssituationen zu analysieren und in vielfältigen Fallstudien/Rollenspielen zu üben. Interkulturelle Kompetenz ist das Lernziel dieser Veranstaltung, damit verbunden ist eine bewusste Wahrnehmung der unterschiedlichen kulturellen Konzepte. Dabei sind Empathie und Offenheit ebenso wichtig wie ein reflexiver Umgang mit der eigenen Kultur. Mit dem Training erlangen Sie mehr Sicherheit, in der Steuerung interkultureller Teams.

### Inhalte:

- Interkulturelle Kompetenz als übergeordnetes Lernziel
- Ausbau der interkulturellen Sensibilität und emotionalen Kompetenz als Voraussetzung der Verständigung
- Training der Empathiefähigkeit
- Zusammenspiel von Fremd- und Eigenkultur, Sprache, Sozialisation und individuellem Charakter
- Interkulturelles Konfliktmanagement
- Analyse der kulturellen Unterschiedlichkeit anhand von Kulturdimensionen – Bewertung anhand von Kriterien

# Themenübersicht

## Thema 7 Mediation - Konfliktmanagement im Fokus

**Zielgruppe** Konfliktbetroffene, Führungskräfte, HR- Manager/-innen

**Dauer** 1 Tag Theoriereferat oder/und mehrere Sitzungen mit Konfliktteilnehmern/innen

Überall dort, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufeinander treffen, gibt es auch verschiedene Auffassungen über Vorgehen und Umsetzung von Aufgaben und Lösungen. Finden die Interaktionsbeteiligten zu einer gemeinsamen Arbeitsweise, wird das latente Konfliktpotential auf natürliche Art und Weise geregelt.

Gelingen dagegen gemeinsame Wege nicht mehr, überwiegen nicht die Sachthemen, sondern emotionale Aspekte. Dadurch wird sogar die Zusammenarbeit nachhaltig gestört. Dann bedarf es einer gezielten Bearbeitung der Konflikte.

- Inhalte:**
- Ursprung und Entstehung von Konflikten
  - Konfliktreaktionen und Konfliktsteuerung
  - Dynamische Aspekte der Konfliktfelder
  - Konfliktklärung – kommunikationsorientierte Ansätze der Konfliktbewältigung
  - Konfliktnachwirkungen

Für das Thema Mediation gibt es zwei Wege der Vermittlung:

1. Klärung der theoretischen Begrifflichkeiten für das Verständnis von Führungskräften und HR-Managern und Managerinnen - In dieser Veranstaltung geht es um das Vermitteln des Grundwissens zum Mediationsverfahren. Eine aktive Bearbeitung von Konflikten findet nicht statt.
2. Bearbeitung von Konflikten mittels Mediation - An dieser Veranstaltung nehmen Betroffene teil. Es geht um die Bearbeitung von Konflikten unter der Maßgabe, diese zu reduzieren oder aufzulösen. Die konstruktive Konfliktlösung wird mit Hilfe einer dritten Person angestrebt, die für die Parteien eine Win-Win-Situation schaffen soll.

Die Mediation soll die Konfliktparteien wieder in den Dialog führen und die Möglichkeiten eröffnen, die Auseinandersetzungspunkte herauszuarbeiten, zu klären und zu lösen.

# Themenübersicht

## Thema 8 Personalentwicklung als Führungsaufgabe

Zielgruppe **Führungskräfte der übergeordneten Ebene**

Dauer **2 Tage**

Kein Unternehmen kann es sich leisten, die Potentiale seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht zu nutzen oder nicht weiterzuentwickeln. Eine systematische Personalentwicklung sorgt dafür, dass die vorhandenen Ressourcen erfasst, ihr bestmöglicher Nutzen für die Erreichung der Unternehmensziele überprüft und Maßnahmen zur Erweiterung von Wissen und Fähigkeiten zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräften abgestimmt werden.

Das Training soll Führungskräfte in der Führungssituation und in der Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen professionalisieren.

- Inhalte:**
- Mitarbeiterführung als Qualitätskriterium erfolgreicher Unternehmen
  - Leitungs- und Führungsaufgaben im Managementprozess
  - Führungsaufgaben und Führungsziele
  - Umsetzung von Visionen und Zielen des Unternehmens
  - Zielmanagement im Unternehmen
  - „Nur motivierte Mitarbeiter arbeiten mit“
  - Praxisbeispiele motivierender Führungsmaßnahmen
  - Gespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen führen - Praxisbeispiele für eine chancengerechte und ergebnisorientierte Gesprächsführung
  - Gespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen führen (Übung)

# Themenübersicht

## Thema 9 Strategisches Karrieremanagement – Sinn oder Unsinn?

**Zielgruppe** Manager/-innen in Veränderungssituationen

**Dauer** ca. 8 Sitzungen á 90 min  
Coaching

Als Führungskraft eines Unternehmens fällt es schwer, neutrale und professionelle Ansprechpartner für die eigene Karriereplanung zu finden. Die interne Personalentwicklung kann hier nicht mehr genügend Handlungsoptionen zur Verfügung stellen.

Hier finden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen den Rahmen, der es ihnen ermöglicht, Fragen zur eigenen Person in Ruhe und mit professioneller Begleitung zu besprechen. Sie erhalten eine ausführliche Beratung zur Erreichung Ihrer eigenen Karriereziele.

- Inhalte:**
- Wie plane ich meine Karriere? – Berufliche und persönliche Ziele erreichen
  - Wie beurteile ich meine Perspektiven innerhalb und außerhalb des Unternehmens?
  - Auswirkungen von überraschenden Unternehmensentscheidungen auf die persönliche Karriere
  - die Bewerbungsunterlagen eines Geschäftsführers/einer Geschäftsführerin
  - Kommunikation von schwierigen Passagen im CV
  - Wie liest man Stellenangebote?
  - das Einstellungsinterview
  - Auswertung von Einschätzungen durch Dritte

# Themenübersicht

## Thema 10 Umgang mit Minderleistern

**Zielgruppe**      **Manager mit Führungs- und Personalverantwortung**

**Dauer**            **1 Tag + Einzelfallberatung**

Wie geht man als Führungskraft mit Minderleistern um? Sind alle positiv flankierenden und unterstützenden Maßnahmen ausgeschöpft? Wann muss man sich vom Minderleister trennen? Welche juristischen Voraussetzungen und Grenzen müssen für eine rechtssichere Kündigung beachtet werden?

Das Training bietet Raum, die Begriffe Lowperformer, Leistungsabweichung, Minderleistung in den jeweiligen Rahmen zu setzen. Dabei werden unter Leitung der Arbeitsrechtsprofessorin spezifische Einzelfälle analysiert und juristisch fundierte Lösungswege aufgezeigt.

Zusätzlich werden die vielfältig negativen Auswirkungen von Lowperformern auf das Unternehmen diskutiert. Das Zusammenspiel zwischen Fachvorgesetzten und Personalverantwortlichen wird näher betrachtet.

- Inhalte:**
- Das Training findet in Kooperation mit einem/er Professor/in für Arbeitsrecht statt
  - Das Prognoseprinzip
  - das Ultima-Ratio-Prinzip
  - Interessenabwägung
  - Darlegungs- und Beweislast
  - Begründung der Minderleistung
  - Alternative Vertragsauflösungen - Aufhebung, Abfindung, etc.

# Themenübersicht

## Thema 11 Determinanten der immateriellen Motivation

**Zielgruppe** Manager, deren Finanzbudget für Prämien ausgeschöpft ist

**Dauer** 2 Tage + Ist-Analyse im Unternehmen

Geld als Motivator ist lediglich ein Hygienefaktor. Wesentlicher und unter Umständen dauerhafter sind immaterielle Motivationsfaktoren. Doch der unternehmerische Alltag lässt nicht immer Raum, sich über diese Dinge Gedanken zu machen. Das Training diskutiert die unterschiedlichen Ansätze zur immateriellen Motivation, zeigt praktische Lösungsansätze und gibt Hinweise zur Umsetzung im Unternehmen.

Mit den Teilnehmern werden Lösungswege gesucht, immaterielle Motivationsansätze in die Personalentwicklung einzuarbeiten. Sie werden befähigt, den Ist-Zustand in ihrem Unternehmen zu analysieren und anschließend Änderungen einzuleiten, die alte Motivationsmuster aufbrechen.

- Inhalte:**
- Motivationstheorie
  - Gegenüberstellen von materiellen und immateriellen Leistungsanreizen
  - Zusammenhang von Menschenbild und Motivation (materiell und immateriell)
  - Leistungsanreize nach unterschiedlichen Zielgruppen erarbeiten
  - Entwurf von Checklisten zur immateriellen Motivation
  - Ebenen der immateriellen Motivation



# Themenübersicht

## Thema 12 Introvertiert? Na und? Überleben als Führungskraft in einer „lauten Welt“

Zielgruppe	Introvertierte oder wer etwas über „Leise“ lernen möchte
Dauer	als mehrtägiges Training gestaltbar

In einer „lauten Welt“ haben vermeintlich die Extrovertierten die besten Karten, doch ist das wirklich so? Gerade jene, die leise Stärken besitzen – zum Beispiel Konzentration, analytisches Denken oder die Fähigkeit zu beharrlichem Handeln – werden in jedem Unternehmen gebraucht. Das Seminar zeigt Ihnen mit bewährten Strategien, wie Sie in Kontakt mit anderen, in Meetings oder Diskussionen oder als Redner die typischen Hürden für introvertierte Menschen überwinden.

Lernen Sie in diesem Training als zurückhaltende Führungskraft, Ihr Team mit Ihren leisen Stärken zu führen.

Dieses Seminar fordert heraus, strengt an, zeigt Ihnen aber, dass Sie bei bewusstem Umgang mit Ihren Eigenschaften sehr erfolgreich sein können.

- Inhalte:**
- Analyse und Checkliste der Bedürfnisse von „leisen“ Menschen
  - Den Arbeitsbereich gestalten
  - Präsenz zeigen und Gehör finden
  - Barrieren überwinden
  - In Meetings und Diskussionen sicher auftreten

# Themenübersicht

## Thema 13 Testverfahren zur Personalauswahl

Zielgruppe	Coaches, Personalleiter/-innen, Geschäftsführer/-innen, Aufsichtsgremien
Dauer	Treffen mit der Testperson ca. 45 – 120 min. inklusive Auswertung der Testergebnisse

Personalentscheidungen haben in jeder Hinsicht eine große Tragweite. Nicht nur die reinen monetären Aspekte, sondern auch die Folgen auf die Motivation bei einer Fehlbesetzung wirken sich entscheidend auf das Unternehmen aus.

Die Personalauswahl fordert die Klärung vielfältiger Fragen. Mit dem eigens von CURATYS International entwickelten mehrstufigen Test- und Diagnoseverfahren für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen in Verantwortung, das ganz speziell auf Ihre Erfordernisse abgestimmt wird, erhalten Sie Antworten auf entscheidende Fragen zur Persönlichkeit der Testperson. Zum Beispiel: Für welche Art von Tätigkeiten ist die Führungskraft besser oder weniger gut geeignet? Ganz eng damit verbunden ist die Frage: Ist die Person überhaupt eine Führungskraft?

**Inhalte:** Der Test liefert Informationen bezüglich folgender Eigenschaften der Testperson:

- Temperament
- Motivationslage
- Intuition der Person
- Ethik
- logische Fähigkeiten
- Führbarkeit als Führungskraft

Die Ergebnisse werden sowohl graphisch als auch in textlicher Form zusammengefasst und aufbereitet. Mit diesem validen und schnellen Testverfahren erhält man umfang- und detailreiche Informationen zum Probanden.

# Themenübersicht

## Thema 14 Konstruktion unternehmensspezifischer Assessment-Center (AC)

**Zielgruppe** Verantwortliche im Bereich HR- Management

**Dauer** 2 Tage, bei Bedarf mehr

Die zentrale Frage der Personalauswahl lautet: "Wie valide sind meine Auswahlaussagen?". Darauf gibt die Praxis seit Jahren eine eindeutige Antwort. Wenn es um die Beurteilung mehrerer Kandidaten und Kandidatinnen geht, sowohl in Fragen der Personalauswahl als auch in Fragen der Personalentwicklung, kommt heute kein Unternehmen mehr am Assessment-Center vorbei.

Die Entwicklung eines eigenen unternehmensspezifischen ACs gehört mit Sicherheit zu den anspruchsvollsten Aufgaben der Personalarbeit. Dieses Seminar bietet bereits erfahrenen Personalmanagern und Personalmanagerinnen die Möglichkeit, im professionellen Rahmen und mit Unterstützung ein für ihr Unternehmen adäquates Assessment-Center konstruieren zu lassen.

- Inhalte:**
- Die Teilnehmer/-innen müssen bereits umfangreiche Erfahrungen im Bereich Personal haben. Wichtig sind hier Kenntnisse im Bereich Personalauswahl und Beurteilung.
  - Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis fließen mit in die Veranstaltung ein und stellen die Grundlage für die unternehmensspezifische Anforderung dar.
  - Ziel ist die Befähigung, sicher mit dem Auswahl- und Entwicklungsinstrument umzugehen und im täglichen spezifischen Einsatz die ihm innewohnenden Möglichkeiten voll auszuschöpfen.

# Themenübersicht

## Thema 15 **Vakanzerfassungsbögen, Rekrutierungsmethoden und Interviewtechniken**

**Zielgruppe** Recruiter, Personalleiter/-innen, Geschäftsführer/-innen

**Dauer** 1Tag – geschlossenes Seminar

In zunehmend komplexen Organisationen und bei ständig steigenden Anforderungen an HR-Verantwortliche und Führungskräfte ist eine dokumentierte und verbindliche Vorgehensweise bei der Besetzung von Vakanzen zwingend erforderlich.

Basis aller Überlegungen ist die Vakanzbeschreibung. Die Veranstaltung bietet den Raum, Fragen der Rekrutierung zu besprechen und verschiedene Interviewtechniken umzusetzen. Vor- und Nachteile, methodische Umsetzung und Ergebnisinterpretation der Personalrekrutierungstechniken werden erörtert und schaffen bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Sicherheit über den Einsatz der Instrumente und deren Erfolgsaussichten.

- Inhalte:**
- von der Vakanz zur optimalen Besetzung
  - Wege der internen und externen Personalbeschaffung
  - vorhandene persönliche Unterlagen interpretieren und als Basis zur Selektion nutzen
  - Exkurs: Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern
  - Interviewtechniken in der Personalauswahl

# Themenübersicht

## Thema 16 Retention – Mitarbeiterbindung

Zielgruppe Verantwortliche im Bereich HR- Management

Dauer 1 Tag

Unternehmen sind in der heutigen Zeit nicht nur bei der Beschaffung von Führungskräften und Spezialisten und Spezialistinnen gefordert. Vielmehr ist es wichtig, auch die *Bindung* und damit die Bleibebereitschaft im Unternehmen zu sichern. Im „war for talents“ zählen nicht nur die harten Faktoren der Vergütung. Gerade die „weichen“ Elemente erzeugen ein Zugehörigkeitsgefühl und damit eine Bleibebereitschaft, die gesuchte Spezialisten und Spezialistinnen und Führungskräfte lange an ein Unternehmen binden können.

In diesem Seminar werden gemeinsam Kriterien und Umsetzungsstrategien erarbeitet, die den individuellen Unternehmensanforderungen entsprechen. Ziel für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind klare Handlungsschritte für die Erhöhung der Retention.

- Inhalte:**
- Veränderungen in der Arbeitswelt – Erwartungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
  - Warum wird Retention immer wichtiger?
  - Was kostet es, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin geht?
  - Wie sieht eine Konzeption zur Bindung aus? Konkretisierung der Ziele
  - „8-Bausteine-Programm“ zur Entwicklung eines Retention-programms

# Themenübersicht

## Thema 17 CULT – Zusammensetzung von Teams

**Zielgruppe** Entscheider/-innen im Bereich HR- Management/Vorgesetzte

**Dauer** 1-2 Tage – Testverfahren der Teammitglieder inklusive der Analyse und Diskussion der Teamzusammensetzung

Optimal zusammenpassende Teams erreichen maximale Erfolge – diese Maxime erreichen Sie mit dem CURATYS Leader Analyse Tool (CULT). Es wird Ihnen möglich, Ihre Teams optimal zu gestalten. Nach Erfassung der Aufgabenstellung des Teams bietet das Analysetool die Möglichkeit, Aussagen über die Passfähigkeit von Teammitgliedern und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit zu treffen. Dabei werden auch Aussagen zur Führbarkeit der einzelnen Teammitglieder sowie deren zukünftiges Verhältnis zum Vorgesetzten getroffen.

- Vorgehen:**
- Definition der Aufgaben des Teams
  - Klären der Aufgabenverteilung unter den Teammitgliedern
  - Hypothese über die Zuordnung von Führungsverantwortungen
  - Anwendung des Tools für alle Teammitglieder und den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte
  - Auswertung mit Beschreibung der Interdependenzen der Teammitglieder und deren Position zum/zur Vorgesetzten
  - Neuzuschnitt der Aufgaben und Neuordnung/ Nejustierung der Teammitglieder zu den Aufgaben
  - Begleitung der Teamleistung über einen längeren Zeitraum

Mit diesem Testverfahren wird es Ihnen möglich, die Zusammensetzung von Führungsstrukturen und Teams bestmöglich abzustimmen und valide Voraussagen zu deren Erfolg und Passfähigkeit zu treffen.

# Themenübersicht

## Thema 18 Einführung von Leistungsbeurteilungssystemen

**Zielgruppe** Geschäftsführung, HR-Manager, 1. Führungsebene

**Dauer** mehrtägig über einen Zeitraum von 6-18 Monaten, prozessuale Begleitung

Leistungsbeurteilungssysteme sollen den Umfang der Erfolgsbeteiligung des Managements an das Arbeitsergebnis koppeln. Sowohl die Definition der Leistung als auch die Definition des Grades der Erreichung der Leistung stellen den Kern eines solchen Systems dar. Gemeinsam mit den Fachabteilungen gilt es, den Besonderheiten des Unternehmens in diesem komplexen System Rechnung zu tragen.

Im Seminar wird die Unterscheidung des Leistungsbeurteilungssystems nach der Verantwortlichkeit, z.B. für Manager oder für gewerbliche Angestellte in unterschiedlichen Branchen thematisiert.

- Inhalte:**
- Bestimmung der Leistungskriterien (intensive Diskussion zur Definition der Leistungskriterien)
  - Hinweise zur Beobachtung des Leistungsverhaltens
  - Feststellung des Ergebnisses
  - Bewertung (Soll, Ist)
  - Beurteilungsgespräche
  - Erarbeitung des Beurteilungsbogens
  - Beratung zu Validität und Reliabilität
  - Hinweise zu den Vor- und Nachteilen der Beurteilungsbögen hinsichtlich der Interpersonalität der Vergleichbarkeit

# Themenübersicht

## Thema 19 Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung

**Zielgruppe** Personalleiter, Geschäftsführer, Führungskräfte

**Dauer** 1 Tag

Klassische Personalentwicklung unterstützt die Führungskraft auf dem Weg zum Kulminationspunkt der unternehmensinternen Entwicklung. Der Ansatz dieses Seminars geht darüber hinaus und fragt nach der Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit der Führungskraft während des gesamten unternehmerischen Lebenszyklus.

Welche Konzepte bieten Unternehmen an, wenn der Karrierezenit überschritten ist? Wie erkennt man diese Situation? Wer ist Ansprechpartner für eine mögliche Downward-Entwicklung und wer begleitet sie?

Das Seminar mindert die negativen Folgen einer ausschließlich auf auswärtsgerichteten Entwicklung. Es schafft Räume für Mitarbeiter ohne leistungsminimierende Erscheinungen wie Über- oder Unterforderung, Burnout, innere Kündigung im Unternehmen dauerhaft adäquat eingesetzt sein.

- Inhalte:**
- Unternehmen durchleben Entwicklungszyklen - für verschiedene Phasen bedarf es verschiedener Führungskräfte
    - Diese Adaption an die aktuelle Unternehmenssituation erfordert eine neue Personalentwicklung
  - Erfassen und Anpassen von lebenszyklusorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen
  - Wie unterscheidet sich „normale“ Personalentwicklung von lebenszyklusorientierter Personalentwicklung? Warum macht eine andere Betrachtungsweise Sinn?



# Themenübersicht

## **Thema 20**    **Employerbranding – Konzepte zur Gestaltung einer eigenen Arbeitgebermarke**

**Zielgruppe**            **Geschäftsführer/innen, Personalleiter/innen**

**Dauer**                **2 Tage + Vorortberatung**

Mit zunehmender Knappheit von Fachspezialisten und Führungskräften wird die zielgruppengerechte Wahrnehmbarkeit für ein Unternehmen immer entscheidender. Die Welt des Internets und der Social Media bieten völlig neue Möglichkeiten zur Präsentation der Arbeitgeber. Die gezielte Verknüpfung und Koordination der unterschiedlichen Kanäle sowie die Definition einer klaren Strategie sind Hauptinhalte dieses Trainings. Ausgehend von der aktuellen Situation im Unternehmen werden konkrete Strategieansätze für die Entwicklung einer Arbeitgebermarke erarbeitet.

Auf der Basis der bisher bestehenden Corporate Identity und gemeinsam mit dem Marketing müssen die neuen Medienkanäle optimal genutzt werden.

Social Media: Facebook, YouTube, Google+, Twitter, LinkedIn, Pinterest, Xing

- Inhalte:**
- Employerbranding – Begriffsklärung, langfristiges und strategisches Planen
  - Monitoring einrichten
  - Strategien entwickeln
  - Mehrwert suchen
  - Kontinuierlich kommunizieren
  - Authentizität schaffen
  - Aktivitäten koordinieren

# Themenübersicht

## Thema 21 E-Recruiting – mit Social Media zum neuen Mitarbeiter

**Zielgruppe** Berufserfahrene Personalleiter/innen, Recruiter

**Dauer** Fallbezogene Einzelanalyse, mehrere Beratungstage

Durch die Möglichkeiten des Internets hat sich der Recruitingprozess in den letzten Jahren immer mehr in das Word Wide Web verlagert. Diese Tendenz wird zunehmend verstärkt durch internetfähige mobile Endgeräte.

Das moderne Unternehmen ist zunehmend herausgefordert, diese Kanäle zu bedienen. Es bilden sich völlig neue Präsentationsstrategien im Kampf um die Besten heraus. Die Web-Visitenkarte, die Umkehrung der Bewerbungsrichtung („das Unternehmen bewirbt sich beim Mitarbeiter“) sind nur 2 der neuen Methoden.

E-Recruiting (zunehmend auch Mobile-Recruiting) ist der Trend, um als Unternehmen auf sich aufmerksam zu machen.

- Inhalte:**
- Strategiediskussion zum E-Recruiting
  - Vakanzbezogene Kanaleignung
  - Einpassung in die CI-Strategie
  - Umsetzungsanalyse mit ggf. IT-Dienstleistern
  - Verzahnung mit den Bereichen Marketing und Employerbranding

# Themenübersicht

## Thema 22 Rechtsgutachten zu Geschäftsführungsverträgen

**Zielgruppe** Personalleiter/-innen, Geschäftsführer/-innen, Führungskräfte

**Dauer** Fallbezogen - Gutachten innerhalb von einer Woche

Personalabteilungen und Führungskräfte stehen gleichermaßen vor der Herausforderung, rechtssichere und dennoch individuelle Anstellungsverträge zu gestalten. Dabei spielen nicht nur die Vorstellungen eines Vertragspartners eine Rolle, sondern es müssen viele verschiedene Aspekte, insbesondere die aktuelle Rechtsprechung zu arbeitsrechtlich relevanten Fragen, berücksichtigt werden.

Durch die enge Verknüpfung zwischen Rechtsexperten und persönlichem Berater gelingt es außergewöhnlich gut, die Wünsche des Auftraggebers zu erfüllen.

Der Auftraggeber erhält ein mehrseitiges Gutachten und/oder zusätzlich einen persönlichen Termin zur Erläuterung und Präsentation des Gutachtens.

- Prüfung folgender Punkte:**
- die allgemeine Rechtswirksamkeit der Vertragsklauseln
  - Rechtslage in mitbestimmungspflichtigen und mitbestimmungsfreien Kapitalgesellschaften
  - Absicherung der eigenen Ansprüche gegenüber dem Vertragspartner
  - diskriminierungsfreie Gestaltung von Regelungen/ Vereinbarungen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Weiterhin enthält das Gutachten Aussagen zu folgenden Kriterien bei einem GmbH-Geschäftsführervertrag:

- Vertretung der GmbH, Vergütung des Geschäftsführers oder der Geschäftsführerin einschließlich Einmalzahlungen, Pensionszusage, Dienstwagen, Urlaub, zustimmungspflichtige Geschäfte, Haftungsbeschränkung, Kündigungsschutz, Erlaubnis von Nebentätigkeiten, nachvertragliches Wettbewerbsverbot

# Themenübersicht

## Thema 23 Outplacement – Gekonnt trennen – Begleitung von Führungskräften

Zielgruppe	betroffene Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte 1.- 3. Ebene
Dauer	2 Tage Gesprächsbegleitung

Personalreduzierung ist eine der persönlich und sozial herausforderndsten Aufgaben für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Selten laufen Trennungsgespräche in einer adäquaten Form ab und beachten die vielfältigen Interessenlagen und Sichtweisen der Beteiligten (Unternehmen, Mitarbeiter/-in, Markt, Wettbewerber, Arbeitsverwaltung).

Dieses Seminar unterstützt dabei, die persönlichen und unternehmensinternen Voraussetzungen für die Führung von Trennungsgesprächen zu optimieren und die Grundlage für einen fairen, offenen und dennoch faktensicheren Trennungsprozess im Unternehmen zu schaffen.

### Inhalte:

Trotz des schwierigen Anlasses kann das Trennungsgespräch auch:

- Grundlage für eine faire Trennung sein.
- aufzeigen, wie durch die Qualität der Gesprächsführung negative Emotionen bei den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch ein Imageverlust des Unternehmens (z.B. negative Äußerungen in Internetnetzwerken) vermieden werden können.
- den verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen, dass sie eine erfolgreiche Zukunft im Unternehmen haben.
- die Bereitschaft des gekündigten Mitarbeiters vermindern, rechtliche Schritte einzuleiten.

# Themenübersicht

## Thema 24 Coaching - Führungskräfte in Entscheidungs- und Reifesituationen

**Zielgruppe** Führungskräfte in Veränderungssituationen

**Dauer** Einzelgespräche

Führungskräfte in Führungspositionen sind mit einer Vielzahl an Aufgabenstellungen und Entscheidungen auf sich selbst gestellt. Häufig können Detailfragen nur schwer oder überhaupt nicht im betrieblichen Umfeld diskutiert werden. So vielfältig wie Coaching ist, so vielfältig sind die Coachinganlässe.

Nach der Auftragsklärung - dem Kennenlernen und der Kontaktphase - wird mit der inhaltlichen Orientierung die Grundlage für den weiteren Coachingprozess gelegt. Untersuchung des Coacheeanliegens und des Coacheeumfeldes sowie die Veränderungsphase bauen auf den ersten Schritten auf. Mit der Zielerreichung und dem Abschluss des Coachingprozesses finden Coach und Coachee den zuvor vereinbarten „Hafen“.

Das Coaching entspricht den Richtlinien des DBVC.

**Inhalte:** Coachinganlässe:

- Karriereberatung
- Kontaktaufbau zum Klienten
- Komplexität managen und Selbstmanagement
- Konfliktcoaching
- Lebensplanung, Sinnfindung und Perspektivenwechsel
- Stressbewältigung und Work-Life-Balance
- Teamcoaching und Wertklärung

# Themenübersicht

## Thema 25 Professionelles Präsentieren

Zielgruppe **Manager**

Dauer **1-3 Tage**

Als Führungskraft in einem Unternehmen ist es von großer Bedeutung, Themen und Projekte angemessen präsentieren zu können. Dazu gehören sowohl eine gründliche Vorbereitung als auch gewisse Präsentationstechniken. In diesem Seminar werden die theoretischen Grundlagen geschaffen sowie praktische Tipps gegeben, wie der eigene Präsentationsstil verbessert werden kann.

Jeder Mensch hat unterschiedliche Charakterzüge verbunden mit einem verschiedenen Auftreten. Damit sind jedem andere Voraussetzungen gegeben, wie eine Präsentation erfolgreich verlaufen kann. Um die eigenen Fähigkeiten optimal zu nutzen und stetig zu verbessern, ist es notwendig, die eigenen Präsentationstechniken zu analysieren und zu evaluieren.

- Inhalte:**
- Was macht eine professionelle Präsentation aus?
  - Vorbereitungen
  - Präsentationstechniken
  - Wirkung und Auftreten
  - Persönlichkeitsadäquate Präsentation
  - Verbesserung durch Reflexion und Evaluation
  - auf Wunsch kann dieses Thema um einen Rhetoriktrainer ergänzt werden

# Themenübersicht

## Thema 26 Frauen in Führungspositionen

**Zielgruppe** Weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte

**Dauer** 1-3 Tage

Von Frauen für Frauen! Dieses Training folgt nicht dem Zeitgeist, sondern beachtet die Fragestellungen, auf die Frauen in Führungspositionen treffen. Die Klarheit über die Folgebereitschaft bei weiblichen Führungskräften gilt es zu diskutieren. Die Rolle als Chefin besser verstehen und dabei Führungsaufgaben definieren und Führungsinstrumente richtig einsetzen. Der Austausch unter den Teilnehmerinnen schafft unterschiedliche Perspektiven und erleichtert die Reflexion über den eigenen Führungsstil.

Die Unterschiede im Führungsstil und im Kommunikationsverständnis zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen werden herausgearbeitet und für die Teilnehmerinnen verdeutlicht.

- Inhalte:**
- Körpersprache (nonverbale Kommunikation)
  - Fachliche vs. soziale Kompetenz?
  - Umgang mit Mentalitätsmustern und Machtritualen
  - Umgang mit destruktiven Kommunikationsweisen
  - Vermittlung eines klaren Führungsanspruchs
  - mit Sensibilität und Intuition besser führen
  - destruktive Paradigmen reduzieren und durch mehr Authentizität und Überzeugungskraft profitieren

# Themenübersicht

## Thema 27 Gesundheitsberatung

**Zielgruppe** Manager/innen, Mitarbeiter/innen und Führungskräfte

**Dauer** 1-1,5 h, ca. 2-3 Sitzungen

Stress bei der Arbeit, mit Mitarbeitern oder im Privaten, das Gefühl, immer in Aktion zu sein oder sein zu müssen und den Herausforderungen nicht mehr Stand halten zu können, führen in vielen Fällen zu scheinbar unüberwindbaren Hürden, generellem Unwohlsein, Motivationsdefiziten, Leistungsknicks oder gar stressbedingten Krankheiten wie Kopfschmerzen, chronischer Müdigkeit, Magenschmerzen, etc.

Um dauerhaft Ihre Gesundheit und Lebens- und Arbeitszufriedenheit aufrechtzuerhalten, bietet Ihnen diese Beratung die Möglichkeit, individuelle Stressoren zu reduzieren und in eine positive Entwicklung umzuwandeln, neue Ressourcen aufzudecken und die Leistungsbereitschaft zu erhalten oder zu steigern. Dabei werden neueste effektive Strategien aus den Bereichen der emotionsorientierten und körperbezogenen Arbeit sowie der Hypnose genutzt, um Ihre individuellen Ziele zu erreichen.

Diese Veranstaltung wird angeboten in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern.

- Inhalte:**
- Aufdecken von Blockaden und ursächlichen Stressoren
  - Emotionsarbeit
  - Kurzzeitige effektive Entspannungstechniken zur Auflösung von Blockaden
  - Ressourcenarbeit
  - Stabilisierungstechniken, um langfristige Veränderungen zu etablieren
  - Aufdecken stärkender Faktoren, die in den Alltag integriert werden können



# Themenübersicht

## Direkte Ansprechpartner

Die Berater von CURATYS International haben langjährige professionelle Erfahrungen in der Beratung und Konzeption von HR-Consulting-Projekten bei Topunternehmen der Wirtschaft und Banken. Neben nationalen Mandaten werden auch Projekte in Osteuropa, Asien und Afrika betreut.

Zu unserem Team zählen unter anderem:

Dipl.-Sozialwirtin U. Dietrich  
Kommunikationstraining, systemische Organisationsberatung und  
Karrierecoach

Dipl.-Kfm. Dipl.-Päd. G. Niemann  
Strategieberatung und Leadership - Management

Magister Juliane Geißler  
Training und Executive Consulting

Dr. J. Ratushni  
International Recruiting

Das CLTP ist unter der Beratung folgender Wissenschaftler  
entstanden:

Prof. Dr. jur. K. Winkler  
Lehrstuhl für Rechtswissenschaften, Spezialgebiet Arbeitsrecht

Prof. Boukalov  
Lehrstuhl für Sozionik Universität Kiew

Dr. A. Stephan (†)  
High-tech Consulting und Entrepreneurship

# Themenübersicht

## Service und Leistungen, die durch CURATYS International im Rahmen einer Seminargestaltung erbracht werden:

1.	Erstes Treffen mit dem Auftraggeber (kostenfrei)
2.	Zweites Treffen - Informationserfassung zur aktuellen Unternehmenssituation als Voraussetzung für Seminarkonzeption/Auftragsklärung <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zieldefinition</li><li>▪ gegenwärtige Determinanten</li><li>▪ Teilnehmerkreis identifizieren</li><li>▪ Konzeptinhalte und Abläufe abstimmen</li><li>▪ Erfolgskriterien diskutieren</li></ul>
3.	Inhaltliche Gestaltung des Konzeptes <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ausarbeitung der methodisch-didaktischen Schritte zur Umsetzung des Seminarkonzeptes oder der Aufgabenstellung</li></ul>
4.	Konzeptpräsentation per E-Mail beim Auftraggeber <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erläutern der Inhalte</li><li>▪ Darstellung des Evaluierungskonzeptes</li><li>▪ Integration der neuen Impulse in das Konzept</li></ul>
5.	Durchführung der Veranstaltung <ul style="list-style-type: none"><li>▪ vor-Ort-Organisation</li><li>▪ Teilnehmerbetreuung</li><li>▪ ggf. Gestaltung eines Incentiveprogramms</li></ul>
6.	Auswertung der Ergebnisse mit dem Auftraggeber und Klärung weiterer Schritte
7.	Nachgespräche nach ca. 3 Monaten, evtl. Formulierung neuer Ziele

# Themenübersicht

## Kostenübernahme

Da alle Angebote individuell entwickelt werden, möchten wir Ihnen unsere Preise gern im persönlichen Gespräch erörtern. In Abhängigkeit von Aufgabenstellung und Teilnehmerzahl sowie dem gewünschten Rahmenprogramm (Fahrtkosten, Hotel, Verpflegung, Incentives, ...) ergibt sich ein breiter Kostenrahmen.

Nach dem ersten unverbindlichen und kostenlosen Vorabtreffen (vgl. Service und Leistungen) erstellen wir Ihnen ein individuelles Angebot mit erster Konzeption.

Die Angebotspreise verstehen sich als Komplettpreise exkl. der Reisekosten und zzgl. der gesetzlichen MwSt.

Zu jedem Training oder Seminar gehören umfangreiche Fachunterlagen. Sind Ex-Post-Dokumentationen gewünscht, so sind diese ebenfalls im Preis enthalten.

AGG Hinweis:

Es sei darauf hingewiesen, dass diskriminierende Elemente, in welcher Form auch immer, abgelehnt werden. Sollte sich in irgendeiner Weise eine Formulierung als diskriminierend erweisen oder als solche verstanden werden, so liegt dies nicht im Interesse des/der Verfasser(s) und findet auch keine Unterstützung. Es wird in solchen Fällen um Hinweis und Mitteilung gebeten.

Alle Formulierungen sollen AGG konform ausgeführt sein. Haftung wird nicht übernommen.

# Ihr Trainingspartner:

Entwicklungsbedarfe feststellen, Trainings oder Seminare auswählen und gestalten, Ergebnisse umsetzen und Erfolge sichern – ein Credo, das CURATYS International ausmacht.

CURATYS International steht mit dem Leadership Training Program und der Möglichkeit der Zertifizierung zum CCE für anspruchsvolle und angepasste Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte im individuellen Rahmen.

**CURATYS International**  
Internationale Personalberatung

**Deutschland 99084 Erfurt**  
**Nonnengasse 8**  
**Tel.: +49 (361) 60 2 99 80**  
**Fax.: +49 (361) 60 2 99 82**  
**[www.curatys.de](http://www.curatys.de)**

CURATYS International bleibt auch nach Abschluss des Projektes Ansprechpartner für die durch sie erbrachten Leistungen. Für die Klienten besteht die Möglichkeit, über das Büro von CURATYS International in Erfurt weitere Fragen zu klären oder Auskünfte für andere Themen zu bekommen.

Gern stehen wir Ihnen für neue Projekte zur Verfügung. Weitere Informationen zu unserem Leistungsspektrum finden Sie auf unseren Internetseiten. Wünschen Sie weitere aktuelle Fachinformationen, so bestellen Sie unsere halbjährliche Informationsschrift unter [info@curatys.de](mailto:info@curatys.de).



## **Büro Düsseldorf:**

**Oerkhaus 8a**  
**40723 Hilden**

**Tel.: +49 (211) 85 9 89 74 6**  
**Fax.: +49 (211) 60 2 99 82**

## **Büro Erfurt:**

**99084 Erfurt**  
**Nonnengasse 8**  
**Tel.: +49 (361) 60 2 99 80**  
**Fax.: +49 (361) 60 2 99 82**