



Birgit Külpp, 54 Jahre, verheiratet, 4 Kinder

Diplom-Psychologin

(Schwerpunkt: Personal- und Organisationsentwicklung; Universitäten Köln und München)

Seit 1990 Unternehmerin und Konzeption und Leitung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen (Schwerpunkt Potenzialanalyse und – Entwicklung; Coaching; Förderprogramme zu den Themen Konflikt, Führung; Persönlichkeitsentwicklung und Human Resources Qualifizierungen; Train the Trainer; Supervision und Zertifizierungen (Schwerpunkt Personalauswahl und Potenzialanalyse)

Ausbildung/Weiterbildung:

Weiterbildung in systemischem Coaching und Beratung (München). Prozessorientierte Trainerausbildung in Methoden der humanistischen Psychologie (Salzburg). Aus- und Fortbildungen in Teamdynamik und Persönlichkeitsentwicklung (Esalen, USA). Supervision (Boston University, USA). Testverfahren-Zertifizierung (u. a. Reflector Big Five Personality, Reiss-Profil)

Sonstiges (z.B. Veröffentlichungen):

Buch: Das erfolgreiche Einstellungs-Interview; Diverse Fachartikel

Arbeitssprachen:

Deutsch, Englisch

Qualitätssicherung:

Külpp & Partner:

1/4 – jährliche Supervision und ca. 10-tägige Weiterbildung pro Jahr

Kunden/Führungskräfte:

Ziel-Ergebniskreislauf, Aktionsplan, Ergebnis-Check, Feedbackprozesse, Transferbogen

Kontaktadresse:

Külpp & Partner, People - Process - Performance

Kaiser-Ludwig-Str. 1, D- 86529 Schrobenhausen, Tel. 08252/9 10 78 80 Mobil: 0173/5746955

Email: birgitkuelpp@kuelppundpartner.de, Internet: www.kuelppundpartner.de

Selbstverständnis/-beschreibung:

„Mit Blick auf das Machbare unterstütze ich Führungskräfte beim erfolgreichen Gestalten und Umsetzen von persönlichen Führungsaufgaben, Herausforderungen und Veränderungsschritten. Stärken und Potenziale werden klar und differenziert angesprochen und zu zielgerichteten Entwicklungen und Ergebnissen geführt. Als Psychologe und Unternehmer stehe ich für Verbindlichkeit und authentisches Auftreten. Mit viel Lust etwas zu leisten und Spaß in der Arbeit mit Menschen suche ich wertschätzend Wertschöpfung für Führungskräfte.“

Zielgruppen - wer?

Wir arbeiten jeweils für eines der führenden Top 3-Unternehmen verschiedener Branchen (Handel, Modeindustrie; Investitionsgüter, IT/Telekommunikation/New Economy, Dienstleistungsunternehmen, Automobilzulieferer, Pharma, Konsumgüterindustrie). Viele der Unternehmen, die wir unterstützen, sind mittelständische Gesellschaften oder Töchter internationaler Konzerne. Innerhalb der Unternehmen qualifizieren wir überwiegend die 1. – 3. Führungsebene.

Zielgruppen - welche Führungskräfte?

Führungskräfte, die anspruchsvolle/neue Führungsaufgaben und Veränderungen zu bewältigen haben und hierzu Unterstützung wünschen bzw. ihre professionelle Führungskompetenz weiter ausbauen wollen.

Nutzen - wozu?

Veränderungsprozesse zielgerichtet begleiten; differenzierte Potenzialerkennung von Stärken/Entwicklungspotenzialen (bezogen auf die Schlüsselqualifikationen im Unternehmen); Potenzialentwicklung (Problemlösungs-, Führungs-/Management-, methodische, soziale und persönliche Kompetenz); Fehlentwicklungen aufzeigen und verhindern; Verbesserung in der Wahrnehmung, im Ansprechen und Lösen von Konflikten; Analyse und Professionalisierung von Planungs-, Führungs- und Kontrolltätigkeiten; Aktualisierung und ergebnisorientierter Einsatz von Management-Tools; Klarheit, Kraft und Motivation für anstehende Aufgaben und Ziele; Konfrontation mit eigener Konsequenz, Disziplin, Klarheit und Lernfähigkeit; Steigerung des Leistungsvermögens

Arbeitsweise - wie?

People: Wir arbeiten menschen- und beziehungsorientiert. Das bedeutet, jede Person wird in ihrer Individualität gesehen und wertgeschätzt – unabhängig von ihrer hierarchischen Position. Wir fördern Selbstverantwortung und Eigeninitiative.

Process: Wir arbeiten prozessorientiert. Das bedeutet, wir fordern Lernen und Entwicklung, wobei jeder die Chance zum Lernen und sich entwickeln erhält. Struktur ja. Standard oder sture Agenda nein. Die Individualität und Aktualität (Themen, Erfordernisse, Bedürfnisse) bestimmen Inhalte, Tempo und Methodik.

Performance: Wir arbeiten ergebnisorientiert. Priorität haben die Unternehmensziele, eine gesteigerte Wertschöpfung innerhalb des Teams und das Erreichen konkreter Ergebnisse durch jeden Mitarbeiter und jede einzelne Führungskraft.

Arbeitsgrundsätze - wie?

Ergebnisorientierung: Unsere Priorität ist Ihr Output/Ergebnis. („Nicht die Anzahl der Flügelschläge ist entscheidend, sondern der Honig, der dabei heraus kommt.“) Dabei orientieren wir uns an der machbaren Umsetzung.

Veränderungsbereitschaft: Wir reden nicht nur vom Lernen und Verändern, sondern ermöglichen einen aktiven Umgang mit Veränderungen, Herausforderungen und Fehlern, dass sich alle bewegen und erproben können. Wir ermutigen, Neues auszuprobieren.

Servicebereitschaft: Wir fühlen uns Ihrer Zufriedenheit und Ihrem Nutzen verpflichtet. Jeder Kontakt soll für Sie einen Mehrwert bieten.

Beziehungsfähigkeit: Wir stehen für Verbindlichkeit, Ehrlichkeit, Wertschätzung, authentisches Auftreten und die Fähigkeit, Konflikte für anstehende Veränderungen zu nutzen.

Leistungsbereitschaft: Wir haben Lust, etwas zu leisten, und Spaß in der Arbeit mit Menschen.

Coaching-Verständnis/Coaching-Philosophie:

Führungskräfte müssen sich ständig in turbulenten Märkten mit neuen Aufgaben und in neuen Rollen behaupten. Coaching hat sich neben Workshops und Seminaren als neue effiziente Kurzform zu einer erfolgreichen Möglichkeit der Qualifizierung etabliert. Coaching wird von uns als individuelle Qualifizierungsmaßnahme zur persönlichen und beruflichen Professionalisierung verstanden.

Im Unterschied zu anderen Trainingsaktivitäten gewährleistet das Coaching eine optimale Abstimmung auf die individuellen Belange und sichert gleichzeitig über die Kontinuität in der ergebnisorientierten Prozessbegleitung Offenheit, Zeit und die Kontrollmöglichkeit, angestrebte Veränderungen zu initiieren und umzusetzen. Die Coaching-Aktionen beschränken sich nicht auf Einzeltrainingsmaßnahmen, sondern beinhalten bei Bedarf ein Programm zur persönlichen Weiterentwicklung mit regelmäßigen Qualifizierungsimpulsen. Unser Coaching ist ein ganzheitliches Beratungskonzept unter Berücksichtigung der Schnittstellen zur Gesamtorganisation und beinhaltet folgende Stufen:

1. Vorgespräch/Zielkonkretisierung
2. Bestandsaufnahme
3. Begleitung/Qualifizierung/Training
4. Zielerreichungskontrolle/Halbzeitbilanz/Ergebnis- und Transfersicherung

Mögliche Themen/Ziele (individuelle Vereinbarung):

- Persönliche Standortbestimmung (beruflich/persönlich) und Potenzialanalyse (Stärken/Handlungsfelder)
- Veränderungsprozesse zielgerichtet begleiten
- Die ersten 100 Tage in der neuen Führungsverantwortung ("Onboarding-Coaching")
- Persönliches Kompetenz-/Motivprofil und persönliche "Muster und Knöpfe"
- Soll-Ist-Analysen und Ableitung von Aktionen für die Umsetzung vereinbarter Ziele und Ergebniskontrolle
- Führungsaufgaben/-fähigkeiten
- Feedbackprozesse (u.a. 360°-Feedback) zur besseren Selbstbild-Fremdbild-Überprüfung
- Netzwerkbildung, Beziehungsmanagement und Selbstmarketing

- Motivationsfaktoren/Antreiber/Erfolgsbedürfnisse/Teamanalyse/Teamrollen
- Training/Praxishilfen für das Erreichen der gesteckten Ergebnisse (u.a. Führen von Führungskräften, Umgang mit Veränderungsprozessen und Widerständen; Umgang mit Schnittstellen; Führen von Mitarbeiter-/Konfliktgesprächen; Kundenpräsentationen ...)
- Begleitung und Supervision bei Veränderungsprozessen, Mitarbeitergesprächen, Kundengesprächen, Einstellungsinterviews, Projektbesprechungen o.ä.
- Worklife-Balance (Zielklarheit/-foto, Werte, Prioritäten und Integration der unterschiedlichen Lebensbereiche) und Selbstmanagement