

» Führungskräfteentwicklungsprogramm

Hintergrund: Eine deutschlandweit aufgestellte Unternehmensgruppe ist in den letzten Jahren durch Zukäufe um ein Vielfaches gewachsen. Dabei sind durch Restrukturierungen viele Mitarbeitende ausgeschieden. Zum Zeitpunkt der Durchführung gab es keinen einheitlichen Wertekodex oder Führungsgrundsätze. Ziel war es, dass das Unternehmen sich zu einem attraktiven Arbeitgeber entwickelt und am Markt positioniert. Damit sollte das Rekrutieren von neuen Mitarbeitenden erleichtert, die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht und die aktuell hohe Fluktuationsquote gesenkt werden. Wichtiger Baustein zum Erreichen dieses Ziels war unter anderem die Verbesserung der Führungsqualität. Führungskräfte waren lange in der Position, hatten aber keine Qualifizierung im Bezug auf Mitarbeiterführung. Dies sollte sich ändern.

Ziele:

- » Klarheit über die Führungsrolle – Abgrenzung zu anderen Rollen
- » Stärken der Leadership Skills und klare Kommunikation
- » Pflegen einer Feedbackkultur und leichterem Umgang mit schwierigen Situationen
- » Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument
- » Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden
- » Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen und Aufgaben delegieren
- » Fördern und Fordern der Nachwuchskräfte orientiert an den betrieblichen Anforderungen und dem persönlichen Potenzial
- » Langfristig: Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Zielgruppe: Abteilungs- und TeamleiterInnen mit fachlicher und disziplinarischer Verantwortung

Methoden: Input zu den einzelnen Inhalten, Gruppen- und Einzelübungen, Übungsgespräche aus dem Führungsalltag der Teilnehmenden mit Reflexionen und Videoanalyse, Methoden der Persönlichkeitsentwicklung, Diskussionen, Praxisfälle besprechen und üben, Vorabinterviews, Coachings

Inhalte:

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm ist modular aufgebaut und wird auf Basis der Rückmeldung der Führungskräfte individuell weiterentwickelt. Weitere Aufbaumodule (z.B. Zeitmanagement, Konfliktmanagement) sind als Wahlmodul geplant.

» Führungskräfteentwicklungsprogramm

Modul 1 – Mitarbeiterführung und Überblick über das Gesamtprogramm

- » Stakeholderanalyse und Erwartungskklärung
- » Kennen von Führungsstilen und ihrer Wirkung
- » Rollen der Führungskraft, wesentliche Führungsinstrumente und Reflexion
- » Feedback als Instrument der Persönlichkeitsentwicklung
- » Wertschätzender Umgang mit sich und anderen

Modul 2 – Grundlagen der Kommunikation

- » Ebenen der Kommunikation
- » Ziele von Mitarbeitergesprächen
- » Wahrnehmung von Kommunikationsprozessen
- » Beobachtungs- und Bewertungsfehler im Jahresgespräch

Modul 3 – Teamentwicklung und Steuern von Teams

- » Phasen der Gruppenentwicklung
- » Situatives Führen
- » Moderation, Problemlösungs- und Entscheidungstechniken
- » Umgang mit Konflikten im Team

Modul 4 – Mit Zielen führen

- » Nutzen von Zielen und Zielvereinbarungen, Nachhaltigkeit und erfolgreiches Umsetzen
- » Ableiten von konkreten Team- und Individualzielen
- » Ablauf und Durchführung eines Zielgesprächs
- » Mitarbeiter fördern gemäß Potenzial und Performance

Modul 5 – Change Management

- » Praktische Verbesserung der Kompetenz im Veränderungsmanagement
- » Change-Maßnahmen und Auswirkungen auf das Team
- » Change-Instrumente und agile Vorgehensweisen
- » Kommunikation in Veränderungsprozessen

Modul 6 – Gesund führen

- » Symptome der Überforderung im Arbeitsalltag erkennen
- » Ursachen von Stress und Druck kennen und reduzieren
- » Vorbildfunktion: Was heißt gesund führen?
- » Elemente zum Stärken der Widerstandsfähigkeit

» Führungskräfteentwicklungsprogramm

Nachhaltigkeit und Lerntransfer:

1. Je Trainingsmodul greift das CAPERA-Nachhaltigkeitstool „SiT plus“. Daher findet nach jedem Seminar eine gemeinsame Telefonkonferenz zur Nachverfolgung der Seminarziele statt. Außerdem erhält jeder Teilnehmer einen Gutschein für ein telefonisches Coaching zum Seminarthema.
2. Nach jedem Modul telefoniert die Trainerin mit dem Auftraggeber und regt Gespräche mit den Teilnehmern an, in und mit denen die Auftraggeber die Umsetzung der Trainingsziele unterstützen.
3. Alle Teilnehmenden können ein (anonymes) begleitendes Coaching anfordern.

Spätestens 12 Monate nach Beendigung des Programms werden die Teilnehmer zu einem Refresher-Workshop eingeladen.

Rahmen:

Auftaktveranstaltung

Modul 1: Training „Mitarbeiterführung“

Modul 2: Training „Kommunikation“

Modul 3: Training „Teamentwicklung“

Modul 4: Training „Mit Zielen führen“

Modul 5: Training „Change Management“

Modul 6: Training „Gesund führen“

Abschlussveranstaltung

Quartal 1 / 1. Jahr

Quartal 2

Quartal 3

Quartal 4

Quartal 1 / 2. Jahr

Quartal 2

Quartal 3

Quartal 4



Susanne Goerke

Personalentwicklerin, Trainerin & Coach am Standort Berlin

030 208 479 681 | s.goerke@capera.de | zum Beraterprofil