

Transfer und Ergebnissicherung

Führen eines individuellen Entwicklungsplans

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer führt über den Zeitraum der Ausbildung einen individuellen Entwicklungsplan. Dazu werden zu Beginn die individuellen Entwicklungsschwerpunkte/ Entwicklungsziele definiert, während der einzelnen Seminarblöcke der konkret erworbene Nutzen definiert sowie die umzusetzenden Transfermaßnahmen in den Arbeitsalltag festgehalten und am Ende der Ausbildung eine Bestandsaufnahme des Erreichten vorgenommen.

Fallstudienbearbeitung

Zur Anwendung, Vertiefung und Überprüfung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sind nach jedem Modul Praxisfälle als Fallstudien zu bearbeiten. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erhält eine qualifizierte schriftliche Rückmeldung über Ihre/ seine Bearbeitung der Fallstudie.

Einbindung von Kaminesgesprächen

Zur Integration der zukünftigen Führungskräfte in die Führungsmannschaft des Unternehmens und zur Diskussion aktueller Führungsfragen werden „Kaminesgespräche“ mit Vertretern des Managements (z.B. Vorstand, Geschäftsführer, Bereichsleiter) genutzt.

Zertifizierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein Teilnahmezertifikat des KompetenzCenter.

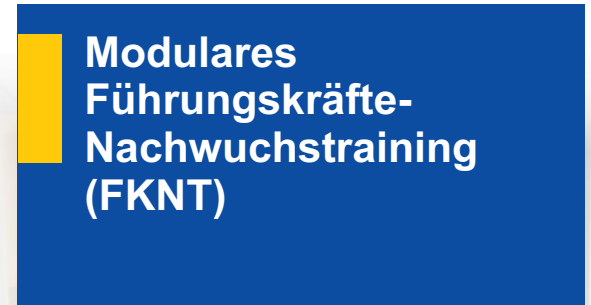
Consulting Training Wirtschaftsmediation

Für weitere Informationen
stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung:

KompetenzCenter

Thomas Stöber
Organisations- und Personalberater
Wirtschaftsmediator, BMW

Heckelweg 25-27
53340 Meckenheim
Telefon 02225 / 947 608
Mobil 0171 / 56 60 126
ts@kompetenzcenter-ctw.de
www.kompetenzcenter-ctw.de



Erfolgreich Chef sein

Der Wechsel von der Sachbearbeiter- in die Chefrolle erfordert: einen neuen Beruf zu erlernen!

Die Seminarreihe „**Modulares Führungskräfte-Nachwuchstraining**“ wendet sich in 3 Modulen speziell an junge Führungskräfte bzw. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor der Übernahme einer Führungsposition stehen und in einer gemeinsamen Ausbildungsgruppe (10-12 TeilnehmerInnen) gezielt geschult werden sollen. Das Konzept der Seminarreihe verbindet verschiedene Aspekte des Themas „Führung“ zu einem Kompetenzprofil. Die Methodenvielfalt des Seminars schafft Praxishäufigkeit und Verhaltenssicherheit:

In den 3 Modulen des Entwicklungsprogramms stehen insbesondere der **Ausbau folgender Schlüsselkompetenzen von Führungskräften** im Mittelpunkt:

- Ausrichten des eigenen Verantwortungsbereichs und Handelns an den Strategien und Zielen des Unternehmens (Führen mit Zielen);
- Aktive Gestaltung der Rolle der Führungskraft im Unternehmen;
- Einsatz von Kommunikation und Information als wichtigstes Führungsinstrument, um mit Mitarbeitern, Kollegen, Führungskräften in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen über Hintergründe, Ziele, Umsetzung und Ergebnisse im Gespräch zu sein;
- Treffen von Entscheidungen;
- Gezielte und auf den Arbeitsplatz bezogene systematische Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Aufbau von Kooperationen und Netzwerken zur übergreifenden Zusammenarbeit und Nutzung von Synergieeffekten;
- Selbstreflexion und kontinuierliche Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Führen - mit anderen und durch andere Ziele erreichen!

1. Modul:

Die Mitarbeiter informieren und aktivieren

Die Grundlage allen Führungshandelns ist die Bereitschaft, sich neben der sonstigen Arbeit gezielt und bewusst darum zu kümmern, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit gut und kompetent erledigen können. Dazu gilt es für Führungskräfte, zwei Aktionsformen zu beherrschen: Informations- und Interaktionsprozesse effektiv zu gestalten.

Deshalb stehen im Mittelpunkt des 1. Moduls folgende Fragen:

- In welchem Kontext findet Führungshandeln im Unternehmen statt?
- Wie können Information und Kommunikation die konsequente Ausrichtung der Mitarbeiter an den Unternehmenszielen unterstützen?
- Wie lassen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zielorientierte und partizipative Methoden für Problemlösungsprozesse gewinnen?
- Wie verhalte ich mich selbst in Gruppen?
- Wie lassen sich Gruppen bilden und führen?
- Über welche Instrumente wird im Unternehmen gesteuert, u.a. Strategien, Ziele, Führungsgrundsätze?
- Welches Funktions- und Rollenverständnis für Führungskräfte gibt es im Unternehmen und wie gehe ich als Führungskraft damit um?

2. Modul:

Die Führungsinstrumente beherrschen

Die Führungsaufgabe erfordert für eine erfolgreiche Arbeit Kenntnis und Beherrschung von im Unternehmen angewandten Führungsinstrumenten. Sie erleichtern die persönliche Arbeit und sind darüber hinaus ein wesentliches Gestaltungselement für die jeweilige Führungs- und Unternehmenskultur. Sie sorgen ferner dafür, dass über die individuellen Führungsmaßnahmen hinaus vergleichbare Handlungsorientierungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Unternehmen gegeben sind.

Deshalb stehen im Mittelpunkt des 2. Moduls folgende Fragen:

- Was sind die Grundlagen erfolgreicher Kommunikation und wie werden sie in Führungsgesprächen angewandt?
- Was sind die Zielsetzungen und die Strukturen typischer Führungsgespräche?
- Wie gestaltet sich das Managementinstrument „Führen mit Zielen“?
- Welche Rahmenbedingungen und Instrumente gelten für Mitarbeitergespräche, z.B. zur Beurteilung und Förderung im Unternehmen?
- Wie kann die Führungskraft ihre Funktion als Mentor und Berater ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen?
- Wie kann durch eine systematische Personalentwicklungsarbeit die Gestaltung von Veränderungsprozessen unterstützt werden?

3. Modul:

Den eigenen Führungsstil entwickeln

Führungsarbeit heißt immer: Sich mit seiner Persönlichkeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stellen. Deshalb wird jedes Führungshandeln trotz aller vergleichbarer Instrumente ein individuell gestaltetes sein. Jede Führungskraft entwickelt ihren persönlichen Führungsstil. Es gilt, sich der Merkmale des eigenen Stils bewusst zu werden und diesen ggf. gezielt weiter zu entwickeln.

Deshalb stehen im Mittelpunkt des 3. Moduls folgende Fragen:

- Welche Typologisierungen von Führungsstilen haben sich herauskristallisiert?
- Wie sieht mein eigener Führungsstil aus?
- Welche persönlichen Präferenzen bestimmen meinen Führungsstil?
- Wie kann der Umgang mit mir selbst und meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbindlicher und verantwortungsvoller gestaltet werden?
- Wie erkenne ich die Interessen anderer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzter, Geschäftspartner, um diese in meinem Handeln zu berücksichtigen?
- Wie können Konflikte erkannt und bearbeitet werden?
- Wie können Führungskräfte Veränderungsprozesse im Unternehmen unterstützen und ein den Wandel begünstigendes Klima in ihrem Arbeitsbereich schaffen?