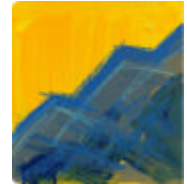


# Leadership-Entwicklungsprogramm



## Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenz

---

Die Gallup-Studie brachte es an den Tag: nur 15 % der Mitarbeiter in Deutschland sind engagiert im Job. Der gesamtwirtschaftliche Schaden dadurch entspricht fast dem gesamten Bundeshaushalt. Gallup fand zudem heraus, das gutes, mitarbeiterfokussiertes Management der Schlüssel ist, um das Engagement anzuheben. Doch was bedeutet das „gutes, mitarbeiterfokussiertes Management“? Was macht einen Manager zu einer guten Führungskraft?

Der erfahrene Managementberater und Autor Prof. Dr. Rupert Lay sagt dazu:

„Führung oder Leadership bedeutet, dass ich ein soziales System führe. Dabei muss ich in erster Linie menschenorientiert vorgehen und entsprechende personale, soziale und methodische Fähigkeiten besitzen.“

### Zielsetzung und Nutzen:

Mit diesem Programm steigern Sie die Leistung Ihres Unternehmens, in dem Sie Ihre Führungskräfte weiterentwickeln und dadurch Engagement und Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Ihre Führungskräfte übernehmen mehr Verantwortung für Ihr persönliches Führungsverhalten und erweitern ihr personales, soziales und methodisches Verhaltensrepertoire.

### Programm Führungskräfteentwicklung:

<b>Modul 1</b> 2 Tage	<b>Führungskompetenz</b> Ziel: Klärung der Rolle als Führungskraft <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Führungseigenschaften einer Führungskraft</li><li>▪ Unternehmensspezifisches Anforderungsprofil an die Führungskräfte</li><li>▪ Kaminabend mit der Geschäftsleitung</li><li>▪ Umfeldanalyse</li><li>▪ Reflexion der eigenen Potenziale und Lernthemen</li><li>▪ Praxistransfer: Lernpartnerschaften, Konkrete Lernziele und Lernaufgaben</li></ul>
<b>Modul 2</b> 3 Tage	<b>Soziale Kompetenz</b> Ziel: Soziale Führungskompetenz ermitteln und Lern- und Entwicklungsfelder aufdecken <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Welcher Typ Führungskraft bin ich?</li><li>▪ Umgang mit den verschiedenen Persönlichkeitstypen im Berufsalltag</li><li>▪ Verhalten in Team- und Führungssituationen</li><li>▪ Einzel- und Gruppenfeedback</li><li>▪ Praxistransfer: Lernpartnerschaften, Konkrete Lernziele und Lernaufgaben</li></ul>

# Leadership-Entwicklungsprogramm



## Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenz

---

<b>Modul 3</b> 3 Tage	<b>Methodenkompetenz</b> Ziel: Methodische Führungskompetenz bei der Lösung konkreter Fallbeispiele entwickeln <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fallorientierte Supervision</li><li>▪ Problemlösungsmethoden kennen lernen und anwenden</li><li>▪ Motivieren auf der Werteebene mit dem Graves-Value-Test</li><li>▪ Praxistransfer: Planung eines gemeinsamen Projektes</li></ul>
--------------------------	---

### Mögliche programmbegleitende Maßnahmen:

- Umfragen: Wünsche der Mitarbeiter an Führungskräfte, Anforderungen der Geschäftsleitung an Führungskräfte
- Workshop: Integration der Umfrageergebnisse sowie der Handlungs- und Führungsgrundsätze des Unternehmens in ein allgemeingültiges Anforderungsprofil für Führungskräfte
- Initiation eines Projekt-Steuerungskreises
- Kick-Off-Veranstaltung
- Monitoring durch die nächsthöhere Führungsebene
- Mentorship durch ausgewählte Führungskräfte
- E-Learning mit dem Werkzeugkasten-interaktiv© für Führungskräfte
- Auswertungs-Workshops auf Mitarbeiterebene und nächsthöherer Führungsebene
- Feedback-Bogen gemäß des integrativen Anforderungsprofils
- 360 Grad Feedback
- Leistungsranking von Abteilungen oder Geschäftsbereichen als Vergleichs- und Erfolgsgröße

### Seminarmethoden:

- Lehrgespräche, Einzel-, Paar- und Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Outdoorübungen, Einsatz des Myers-Briggs-Typenindikators, intensive Auswertung zum Transfer in den Berufsalltag, Feedback, Fallsupervision, Hausaufgaben, Projekte, Einzelcoaching

### Teilnehmerkreis:

- Nachwuchsführungskräfte, Führungskräfte Mittleres Management

### Dauer:

- 8 Tage verteilt über einen Zeitraum von 4 bis 5 Monaten