

Leadership Development Programme für Führungskräfte der 2. und 3. Ebene

Ausgangssituation

Dieses Programm wurde für ein Unternehmen aus der Metallbranche konzipiert. Nachgewiesenen leistungsstarke Führungskräfte erwerben in dem anspruchsvollen und sie fordernden Programm die persönlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die Übernahme einer Top-Führungsposition.

Zielgruppe

Führungskräfte der 2. und 3. Ebene. Die Teilnehmer werden durch ihre Führungskräfte vorgeschlagen und nach einem Förder- und Perspektivengespräch für das Programm nominiert.

Inhalte und Lernziele

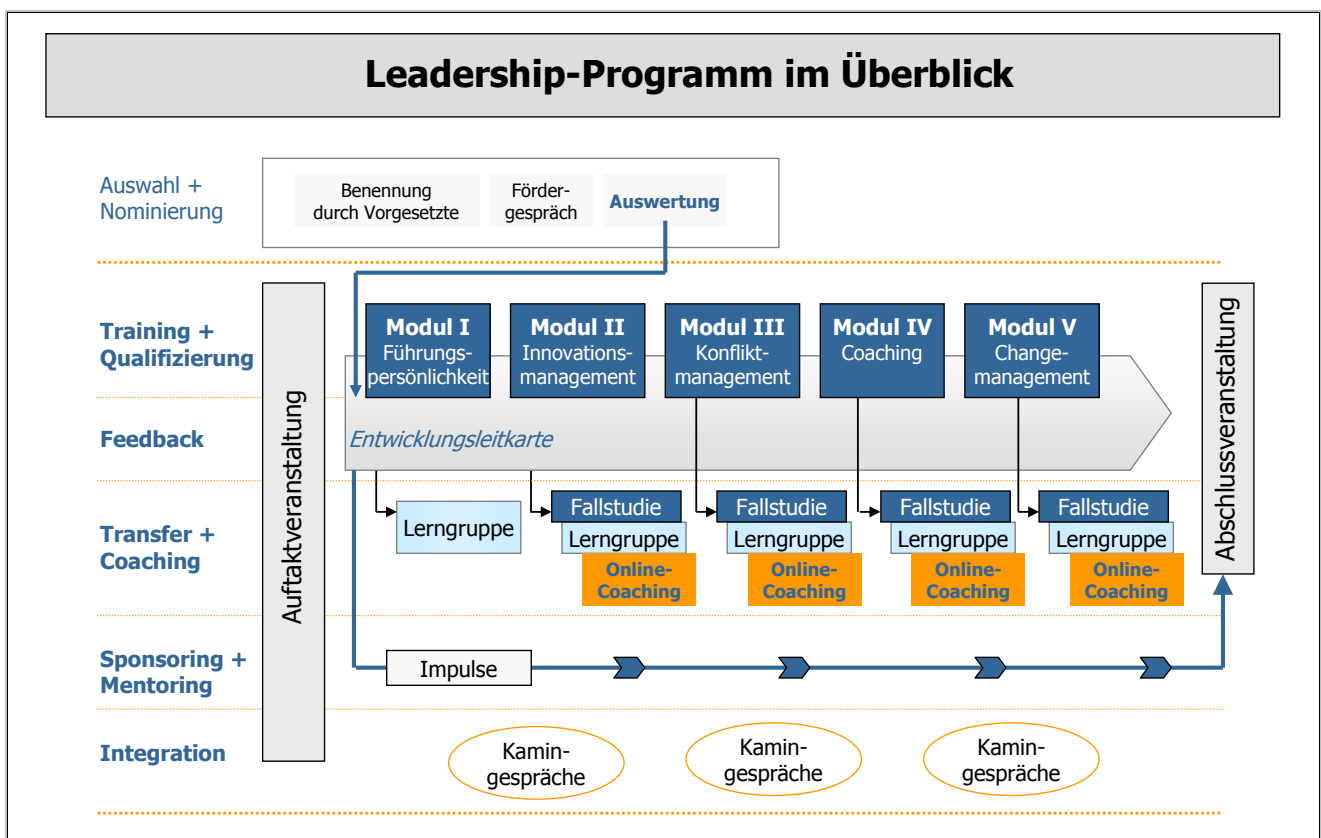
Das Programm besteht aus jeweils 2-tägigen Auftakt- und Abschlussveranstaltungen sowie den folgenden fünf 3-tägigen Seminarmodulen:

- o Führungspersönlichkeit
- o Innovationsmanagement
- o Konfliktmanagement
- o Coaching
- o Change-Management

Auftaktveranstaltung und Startcenter

Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung kommuniziert die Geschäftsführung unter d3-Moderation die Zielsetzungen des Programms und die Erwartungen an die Teilnehmer. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über das Programm. Es findet die Vernetzung zwischen den Teilnehmern, den unternehmensinternen Mentoren und den d3-Trainern statt.

Im Startcenter werden die individuellen Potenziale, Stärken und Schwächen auf Basis der für diese Zielgruppe definierten Anforderungen ermittelt. Daraus resultiert für jeden Teilnehmer seine persönliche Entwicklungsleitkarte, die ihn über das gesamte Programm hinweg begleitet und als Förder-, Feedback- und Controllinginstrument dient.



Training und Qualifizierung

Zu jedem Seminarmodul erhalten die Teilnehmer ein unternehmensspezifisches Informationsheft. Außerdem bearbeiten die Teilnehmer im Selbststudium ausgewählte Literatur zu Leadership- und Managementthemen.

In den 5 Seminarmodulen stehen Übungen und praxisnahe Fallstudien zur Schärfung der persönlichen, strategischen und der Managementkompetenz im Vordergrund.

Entwicklungsleitkarten als Feedback-Instrument

Die in den Seminaren gezeigten Verhaltensweisen werden vom Trainer dokumentiert und am Ende des Seminars in Einzelgesprächen ausgewertet. So können individuelle Stärken, Potenziale sowie Entwicklungsfortschritte verdeutlicht werden.

Die Entwicklungsleitkarte dient als fortlaufendes Feedbackinstrument und fungiert als wichtiges Bindeglied zwischen den Seminarmodulen, den Trainern und internen Mentoren.

Transfer und Coaching

- o Zur Nacharbeit/Vertiefung bearbeiten die Teilnehmer in Lerngruppen Fallstudien. Hierbei handelt es sich um reale und wertschöpfende Anwendungsprojekte aus dem Unternehmensumfeld.
- o Begleitendes Online-Coaching (per Email- bzw. Telefon) dient der Übertragung der Inhalte auf die eigene Praxis. Im Online-Coaching können persönliche und inhaltliche Fragestellungen im vertraulichen Gespräch mit dem d3-Coach geklärt werden.

Vorgesetztenmentoring

Die Vorgesetzten der Teilnehmer sind als Mentoren aktiv in den Entwicklungsprozess ihrer Mitarbeiter einbezogen. Sie halten sich über den Programmfortschritt auf dem Laufenden und besprechen nach den Seminaren mit „ihren“ Teilnehmern die Entwicklungsleitkarte. Dieses Vorgehen hat sich als weiterer Erfolgsfaktor des Programms erwiesen.

Die Mentoren erhalten in regelmäßigen Abständen kurze Trainingsimpulse, die sie in ihrer Mentorenaufgabe unterstützen (z.B. Feedback geben, Umgang mit der Entwicklungsleitkarte, Coaching etc.)

Integration: Kamingespräche

An regelmäßigen Kamingesprächen, jeweils von einer Lerngruppe organisiert, nehmen Teilnehmer, Vorstände, Vorgesetzte, d3 und Personalverantwortliche teil. Die Teilnehmer stellen die Ergebnisse ihrer Anwendungsprojekte dar und zur Diskussion. Die Kamingespräche dienen darüber hinaus der Netzbildung und fördern den Austausch des Managements über kultur- und strategierelevante Themen.

Abschlussveranstaltung

Das Leadership-Programm schließt mit einer Abschlussveranstaltung, in der Aufgaben aus sämtlichen Seminarmodulen bearbeitet werden. Die Teilnehmer erhalten hierbei Feedback voneinander, von den Mentoren und den d3-Trainern. Jeder Teilnehmer bilanziert auf dieser Basis gemeinsam mit seinem Mentor den eigenen Lernprozess und legt weitere Entwicklungsschritte fest. Den Abschluss bildet die offizielle Zertifikatsübergabe durch den Vorstand.

Der Nutzen

- o Aufbau einer innovativen und kulturprägenden Führungselite.
- o Bindung leistungsstarker High-Potentials an das Unternehmen.
- o Forcierung strategischer Projekte.
- o Netzbildung in der gesamten Führungsmannschaft.