



Seminar

Führungstraining für Nachwuchskräfte –
Talente fördern und binden



19. und 20. April 2018

Inhalt

1. Ausgangslage	2
2. Zielsetzungen	3
3. Ansatz	4
Das Zusammenspiel der harten und weichen Faktoren	4
Das Anforderungsprofil	5
4. Training	6
Meine Rolle als Führungskraft	6
5. Lernkonzept	8
6. Zielgruppen	9
7. Methodik	10

1. Ausgangslage

Zu den strategischen Aufgaben des Personalmanagements zählt die gezielte Förderung und Bindung von Schlüsselpersonen, insbesondere von Nachwuchskräften.

Die jüngeren Führungs- und Fachkräfte (die sogenannten High Potentials) sind für Unternehmen von strategischer Bedeutung, da frühzeitig dem durch den demografischen Wandel verursachten Nachwuchs- und Fachkräftemangel entgegen gewirkt wird. Zudem gelten Kreativität und Innovationskraft als herausragende Stärken der High Potentials, die klare Erfolgsfaktoren und Assets eines Unternehmens sind.

Kurzfristig können jedoch die Erwartungen der High Potentials nicht immer wie gewünscht erfüllt werden, so dass deren Karriereerwartungen unbefriedigt bleiben.

Somit besteht ein zu bearbeitendes Spannungsfeld, um die entstandenen Frustrationen der High Potentials abzubauen und mögliche Wechselabsichten zu klären sowie eine langfristige Bindung an das Unternehmen zu ermöglichen.

2. Zielsetzungen

Das Seminar soll Nachwuchskräfte in ihrer Entwicklung fördern und an das Unternehmen binden. Es richtet sich an Leistungsträger in einem bestimmten Alter und mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit.

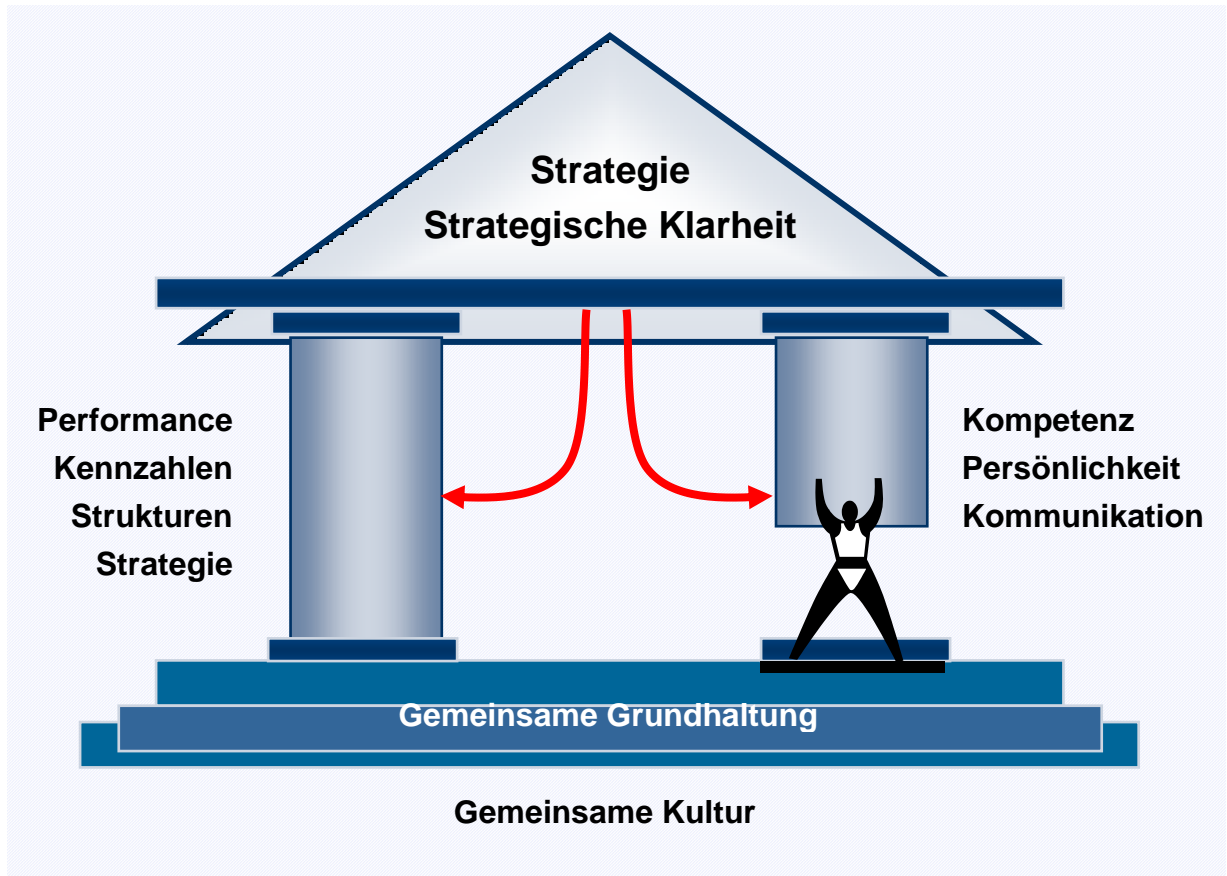
Im Rahmen des Seminars sollen systematisch die Nachwuchskräfte und deren persönliche Talente im Lichte der heutigen und zukünftigen Anforderungen beleuchtet und durch gezielte Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Ziele des Seminars ist es:

- Talente und Potenziale systematisch im Lichte der zukünftigen Anforderungen zu erfassen und durch gezielte Fördermaßnahmen zu entwickeln
- Nachwuchskräfte auf die Übernahme von Führungs-, Projektleitungs- und Fachpositionen vorzubereiten
- Konzepte in die persönliche Praxis und in konkretes, effektives Verhalten im eigenen Arbeitsumfeld umsetzen zu können
- Instrumente und -tools gezielt einsetzen zu können
- Sich selbst als Persönlichkeit zu erkennen und sich selbst führen zu können
- Sich selbstbestimmt und eigenverantwortlich weiter zu entwickeln
- Erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Linie und in Projekten anzuwenden
- Durch erfolgreiche Arbeit sich selbst für höhere Aufgaben zu qualifizieren

3. Ansatz

Das Zusammenspiel der harten und weichen Faktoren



Harte Faktoren (Umsatz, Rendite, KPIs) entstehen über die Leistungen im Bereich der Soft-Faktoren (Führung, Management, Motivation, Skills).

Die systematische und gezielte Auswahl von Leistungsträgern und deren Entwicklung kommt deshalb eine strategische und operativ messbare Bedeutung zu.

Das Anforderungsprofil

Die zukünftigen Anforderungen an Nachwuchskräfte und damit die Entwicklungsstränge lassen sich aus folgenden Kompetenzbereichen ableiten:

Entwicklungsstränge

- **Persönlichkeitskompetenz:** Wie stelle ich mich als Person dar?
- **Sozialkompetenz:** Wie beziehe ich die Menschen (Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte, u.U. auch Kunden) ein?
- **Handlungskompetenz:** Was ist konkret zu tun? Wie funktioniert die Umsetzung?
- **Systemkompetenz:** Welche Strukturen und Prozesse braucht unsere Organisation?

Persönlichkeit und Führungspotenzial

Die persönlichen Voraussetzungen für Führungserfolg, das sogenannte Führungspotential, lassen sich mittels folgender Erfolgsfaktoren klarer beschreiben:

- Selbstvertrauen und Belastbarkeit/Stabilität
- Kontaktbereitschaft und Soziale Kompetenz
- Systematik/Planung und Motivation
- Durchsetzungswillen, Initiative und Führungsanspruch

Wenn mehrere Eigenschaften gleichzeitig in einer bestimmten Ausprägung vorhanden sind, ist somit eine Voraussage auf den Führungserfolg möglich.

Mit anderen Worten: Eine Führungskraft sollte Selbstvertrauen und Motivation und Initiative und Energie und weitere Eigenschaften in einem gewissen Ausmaß besitzen.

4. Training

Meine Rolle als Führungskraft

Zielsetzungen

Entscheidungen zur beruflichen (Weiter-) Entwicklung gehören zu den weitest reichenden Entscheidungen, die man treffen kann.

Das Seminar geht von der Grundannahme aus, dass sich beruflicher Erfolg und Lebenszufriedenheit mit großer Wahrscheinlichkeit nur dann einstellen kann, wenn die Interessen und Fähigkeiten einer Person und die Eigenheiten der beruflichen Situation einigermaßen deckungsgleich sind.

Ist dies nicht gegeben, so kann der Beruf sehr schnell zur Quelle vielgestaltiger Belastungen werden.

Im Seminar werden die persönlichen Karriereorientierungen erörtert und die zentralen Charakteristika der beruflichen Optionen erfasst und besprochen.

Ziel ist es, die „passende“ Entwicklungsrichtung zu erfassen.

Im Seminar wird somit die Frage erörtert, ob die Übernahme einer ersten Führungsposition auf dem Hintergrund der derzeitigen Karriereorientierung sinnvoll erscheint.

Zudem soll insbesondere der Übergang vom Kollegen zum Vorgesetzten vorbereitet und mögliche Schwierigkeiten in der neuen Rolle bzw. der Umgang mit diesen besprochen, Lösungswege aufgezeigt und Hinweise zu förderlichem und kontraproduktivem Verhalten gegeben werden.

Inhalte

- Strategie, Kultur und Führung: Welchen Beitrag leiste ich als Führungskraft für die Zukunftssicherung und den Unternehmenserfolg? Welche Rolle und welche Verantwortung habe ich im Führungsprozess?
- Selbstbild und Analyse der persönlichen Disposition: Wie sehe ich mich selbst? Welche Motive, Emotionen und Denkmuster prägen mich?
- Fremdbild Mitarbeiter: Wie sehen mich meine ehemaligen Kollegen? Welche Erwartungen haben sie nun als Vorgesetzter an mich?
- Fremdbild Führungskräfte: Was erwartet mein Vorgesetzter und was erwarten meine neuen Kollegen von mir?
- Führungsgrundsätze und Führungsstile: Welche Grundprinzipien helfen mir, wirksam zu führen? Wie will ich selber führen und geführt werden?
- Führungsaufgaben und Fachaufgaben: Welche Aufgaben kommen neu auf mich zu und welche Aufgaben verlieren an Bedeutung?
- Delegation: Welche Aufgaben kann ich an welche Mitarbeiter übergeben? Wie stelle ich sicher, dass die Leistung gut ist, auch wenn ich bei der Ausführung nicht dabei ist?
- Mitarbeiterführung: Wie gehe ich mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen um? Wie beurteile ich Mitarbeiter gerecht?
- Motivation: Wie motiviere ich mich selbst und mein Team?
- Führungskonflikte: Wie löse ich Konflikte und wie gehe ich mit Dilemmasituationen um?
- Persönliche Autorität und Akzeptanz: Was kann ich machen, wenn meine Akzeptanz als Führungskraft leidet? Wie kann ich diese erhöhen?
- Akzeptanz als Führungskraft: Wie erwerbe und fördere ich meine Akzeptanz als Vorgesetzten bei meinen ehemaligen Kollegen? Was ist förderlich und was ist kontraproduktiv? Wie meistere ich den Wechsel vom Kollegen zum Vorgesetzten?

5. Lernkonzept

▪ **Konfrontation mit Modellen und „rational - emotionalen Landkarten“**

Ziel ist es, den Teilnehmern zu ermöglichen ihre eigenen Erfahrungen in diesen „Landkarten“ wiederzufinden und sie zu reflektieren, um sich schnell und zufriedenstellend orientieren zu können. Dabei geht es um den Einsatz transparenter und direkt anwendbarer Modelle.

▪ **Ideologiefreiheit**

Es wird keine Heilslehre und kein zu glaubendes „Management by“ vermittelt, sondern die Teilnehmer können die Konzepte kritisch beleuchten und sich von deren Wirkung in der Praxis überzeugen.

▪ **Erfahrungslernen**

Im Seminar werden durch Übungen, Videobeispiele, Simulationssituationen und Testsysteme alle Elemente praxisnah beleuchtet. Jeder Teilnehmer nimmt konkrete Erfahrungen und konstruktives Feedback von den anderen Teilnehmern mit.

▪ **Umsetzungsbesprechung**

Im Seminar werden die Erfahrungen der Teilnehmer mit dem Einsatz der behandelten Methoden in ihrer konkreten Praxis besprochen und gezielte Hinweise zum weiteren Vorgehen gegeben.

▪ **Unterlagen**

Alle Lehrgangselemente sind im umfangreichen schriftlichen Arbeitsmaterial enthalten.

6. Zielgruppen

- High Potentials
- Leistungsträger
- Nachwuchsführungskräfte
- Teamleiter
- Gruppenleiter
- Projektleiter

7. Methodik

- Kurzvorträge, Informationsblöcke
- Berichte über durchgeführte Aktivitäten
- Erfahrungsaustausch
- Fallstudien
- Videobeispiele
- Praktische Übungen
- Rollenspiele
- Beispiele aus der betrieblichen Praxis
- Umsetzungsplanung, Aktionspläne
- Erfolgskontrolle
- Selbsttests, Testsysteme