



Führungskräfteentwicklungsprogramm

Rahmenbedingungen

Zielsetzung

Aufbau & Struktur

Inhalte

Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen

Allgemein

- Zweimalige Durchführung des Programms in 20XX
- Ein paralleler Programmdurchlauf startet zeitversetzt

Zeitplan

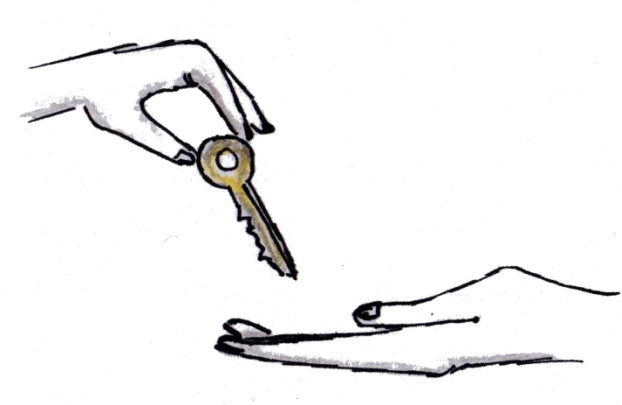
- Programmdauer: 1 Jahr
- Programmstart (Modul 1): Q1/20XX
- Start Programmdurchlauf 2: Q2/20XX

Intensität

- 1 Modul à 2 Trainings-Tage pro Quartal zuzüglich Zeit für Selbststudium
- Anwesenheitswunsch und Vor- und Nachbereitungs-/Vertiefungsmaterialien

Lokation

- Durchführung extern (off-site) inkl. Übernachtung
- „Heraus aus dem Geschäftsalltag“



Rahmenbedingungen

Konzeption und Durchführung

- Konzeption und Durchführung in deutscher Sprache
- Gemeinsame Kaminabende während des Programmes
- Gemeinsames Frühstück

Umfang

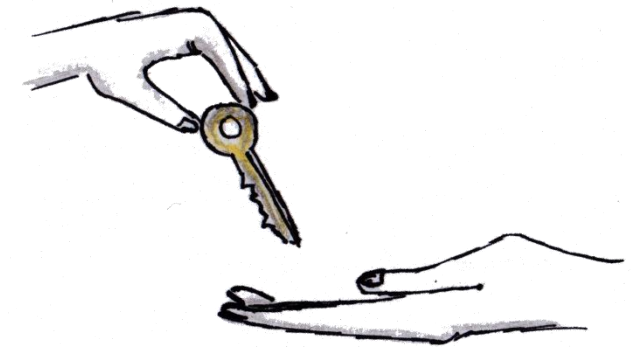
- 4-5 zweitägige Module in Präsenz zuzüglich Selbststudium-Zeit

Teilnehmendengruppe

- Führungskräfte mit bisher noch geringer Führungserfahrung

Weitere Entwicklung der Teilnehmenden

- Coachingangebot zur eigenen persönlichen Entwicklung (Vorschlag 5 Stunden)
- Nutzung zur Entwicklung der eigenen Rolle und zum Umgang mit Mitarbeitenden/KollegInnen



Rahmenbedingungen

Programmteilnahme

- Das Programm endet für die Teilnehmenden nach der Teilnahme an allen Modulen
- Ziel: Vernetzung der Teilnehmenden, Wechsel zwischen den zeitversetzt laufenden Modulen sind möglich
- Die bessere Vernetzung führt zu positiven Übertragungs-Effekten im Sinne einer besseren Zusammenarbeit der Führungskräfte im Alltag

Materialien/Ausstattung

- Die Teilnehmenden erhalten zu jedem Training elektronisch übermitteltes Material zum Pre- und Postlearning
- Print-Materialien zum schnellen Überblick/Erinnerung



Zielsetzung

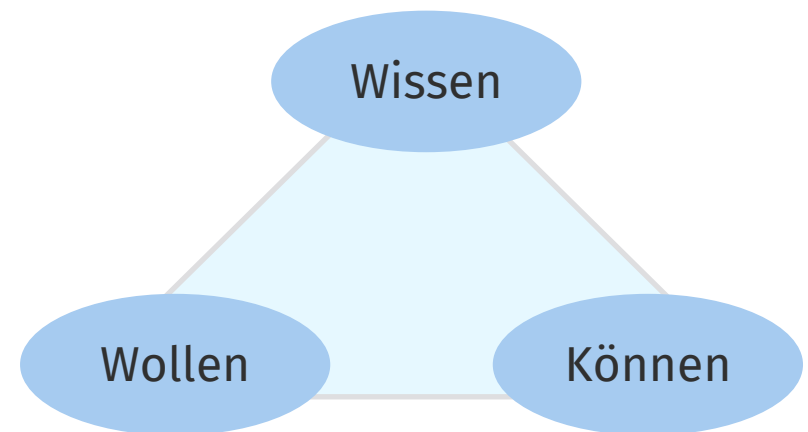
Zielsetzung – Erwartungen an das Programm

Die Teilnehmenden ...

- erarbeiten sich anwendbares und direkt verwertbares Wissen im Thema Führung
- werden motiviert und unterstützen sich gegenseitig bei der Anwendung im Unternehmensalltag
- hinterfragen das eigene Führungsverhalten intensiv und reflektieren es gemeinsam
- werden im Seminar viel interagieren (Schwerpunkt auf Interaktion/Übung)

Das hat positiven Einfluss auf ...

- die Vereinheitlichung des Führungsverständnisses
- die Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur
- das Führungsverhalten der Führungskräfte
- die Motivation und Zufriedenheit der von den Führungskräften geführten Mitarbeitenden
- die Zielerreichung der XXX GmbH



Zielsetzung – Erwartungen an das Programm

Ziele der Organisation

- Das Programm baut auf dem definiertem Werte- und Führungsleitbild auf
- Die Teilnehmenden entwickeln ihr grundlegendes und gemeinsames Führungsverständnis
- Die Teilnehmenden entwickeln eine klare Vorstellung für ihre eigene Rolle als Führungskraft und richten daran ihr zukünftiges Führungsverhalten aus
- Die Teilnehmenden eignen sich die nötigen Skills und Kompetenzen für ihre Führungsrolle an
- Die Teilnehmenden erlernen die Instrumente individueller Führung
- Die Kooperationskultur und Netzwerkbildung wird gestärkt



Zielsetzung – Erwartungen an das Programm

Inhaltliche Zielsetzung

- Gemeinsames Führungsverständnis und Führungskultur
- Profundes Verständnis und Reflektion der eigenen Rolle als Führungskraft
- Übernahme der Verantwortung für Zielerreichung, Zusammenarbeit und Mitarbeiterzufriedenheit
- Vermittlung von Grundlagen und Handwerkszeug (aufbauend auf dem definiertem Werte- und Führungsleitbild)

Lernziele

- Verantwortung und Rolle als Führungskraft
- Tiefgehendes Verständnis für den Erfolgsfaktor „Führung“
- Solide Kompetenz zum Verhalten als Führungskraft in unterschiedlichen Situationen
- Aufnahme des Gelernten in das eigene Führungsverhalten

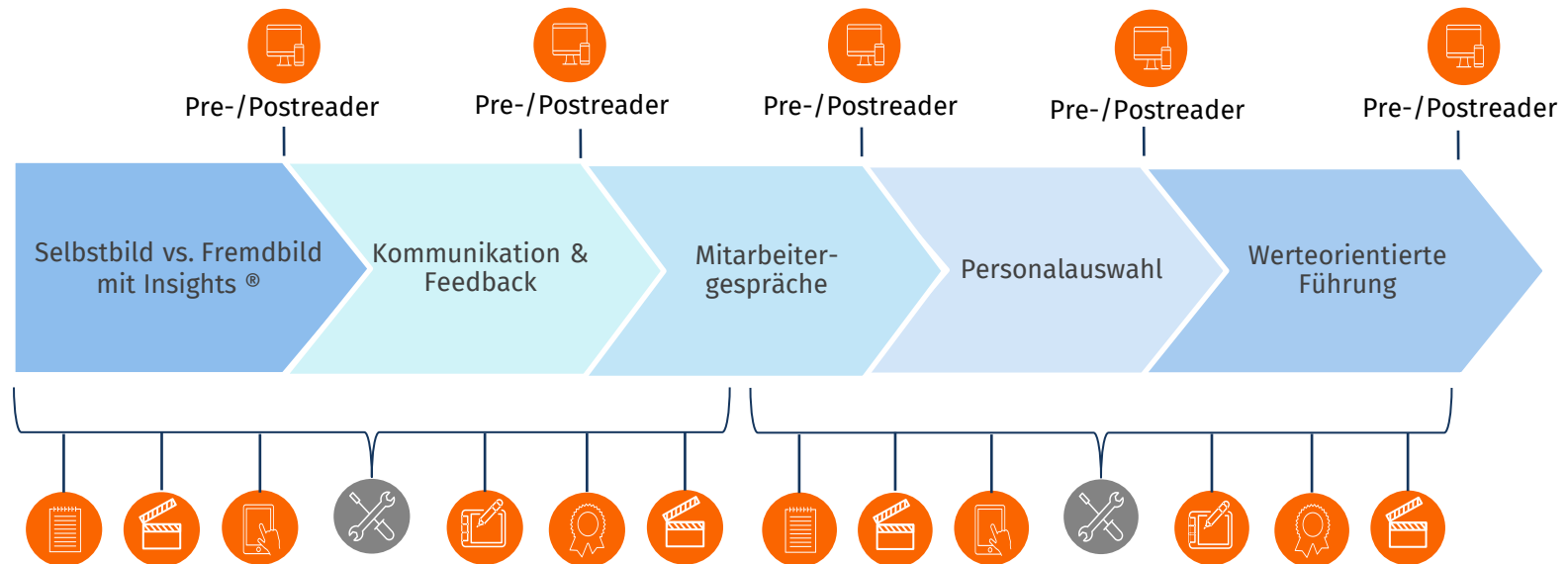


Aufbau & Struktur

Möglicher Aufbau

Jeweils 2-Tages-Programme (Trainings mit Workshop-Anteilen)

Nachhaltiger Wissenstransfer: Methodentoolbox



Symbol-
erklärung

Möglicher Aufbau & Struktur

Inhaltliche Gestaltung der Module

- Die auf der vorherigen Folie dargestellten Module beinhalten Themenvorschläge unsererseits
- Die Inhalte der Module können nach Ihren individuellen Wünschen angepasst werden
- Mögliche weitere oder alternative Themenschwerpunkte:
 - Führungsgrundlagen (für neu ernannte Führungskräfte)
 - Selbstmanagement
 - Teamaufbau und -building
 - Konfliktmanagement
 - Changemanagement & Agilität

Aufbau & Struktur – Vorstellung Lernelemente

Die Lernelemente in der Übersicht



Videotrailer

Thematischer Teaser.
Vorstellung des Trainers,
ggf. erste Reflexionsfragen.



Training

Anwendung und Erprobung
der gelernten Inhalte sowie
Erweiterung der Soft Skills.



Workshops

Erarbeitung von Strategien
und Lerninhalten, Erwerb
von Kompetenzen.



Austausch

Strukturierter Erfahrungs-
austausch, kollegiale
Fallberatung, Coaching



Reader

Vermittlung wesentlicher
Inhalte, um die TN mit den
Themen vertraut zu
machen.



Erklärvideos

Kompakte Darstellung
komplexer Modelle,
Sachverhalte oder
Prozesse.



E-Lectures

Digitale Aufzeichnungen
von Vorträgen, Vorlesungen
und Präsentationen.



Webinare

Live-Online-Seminare im
virtuellen Klassenraum.



Lernnuggets

Vermittlung von
anwendungsbezogenem
Wissen über eine Theorie in
kurzen Lerneinheiten.



Smartinfos

Übersicht oder Zusammen-
fassung der wichtigsten
Punkte aus bearbeiteten
Lerneinheiten.



Exercises

Transfer-, Übungs- oder
Reflexionsaufgaben zur
Anwendung und Reflexion
des Gelernten.



Lernkontrollen

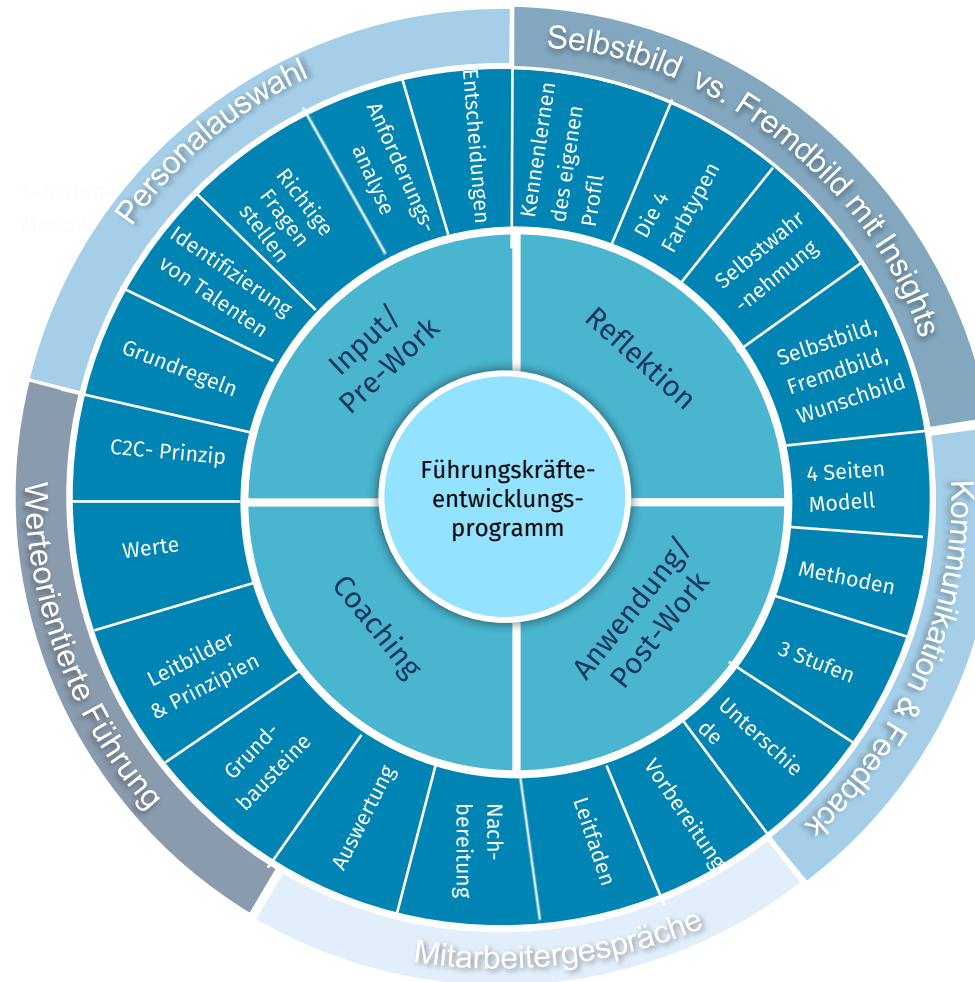
Interessante Fragen und
spannende
Studien/Erkenntnisse

Aufbau & Struktur – Module

Inhalte

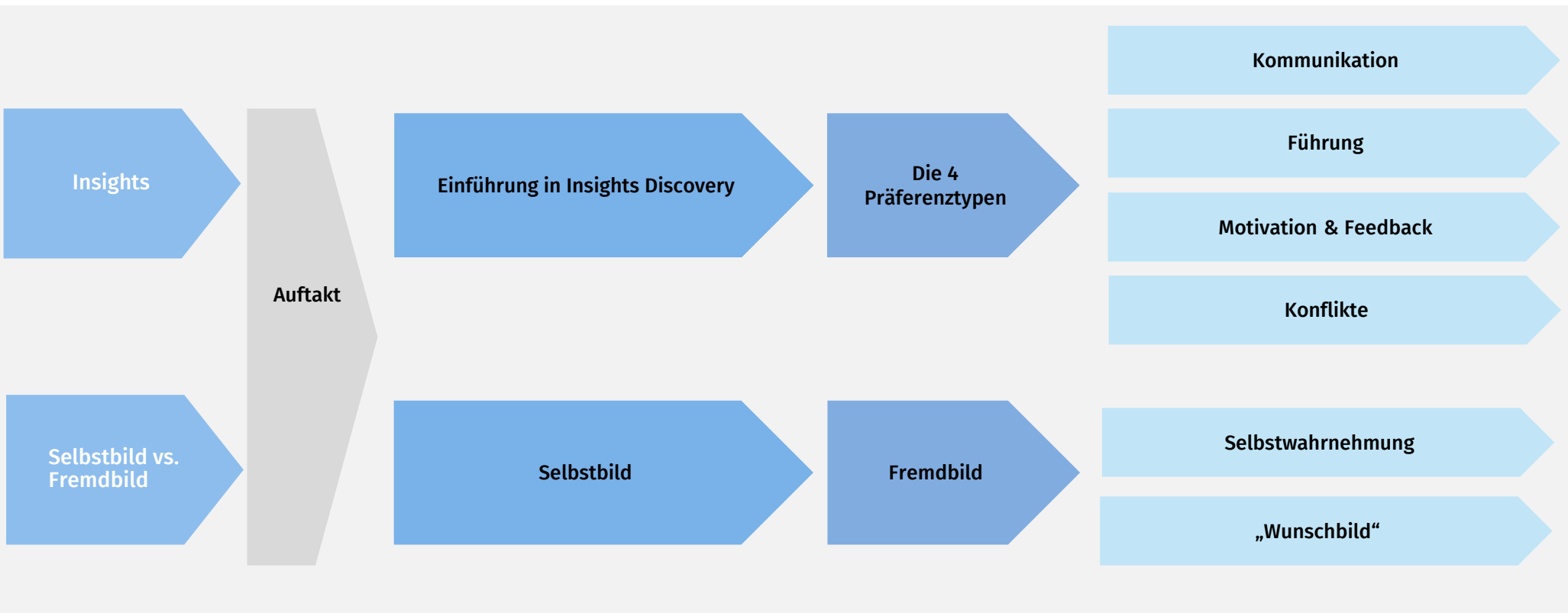
- Modul 1: Selbstbild & Fremdbild
- Modul 2: Kommunikation & Feedback
- Modul 3: Mitarbeitergespräche
- Modul 4: Personalauswahl
- Modul 5: Werteorientierte Führung

Aufbau & Struktur – Überblick









Struktur des Führungskräfteentwicklungsprogramms







Modul 1: Selbstbild vs. Fremdbild mit Insights Discovery®



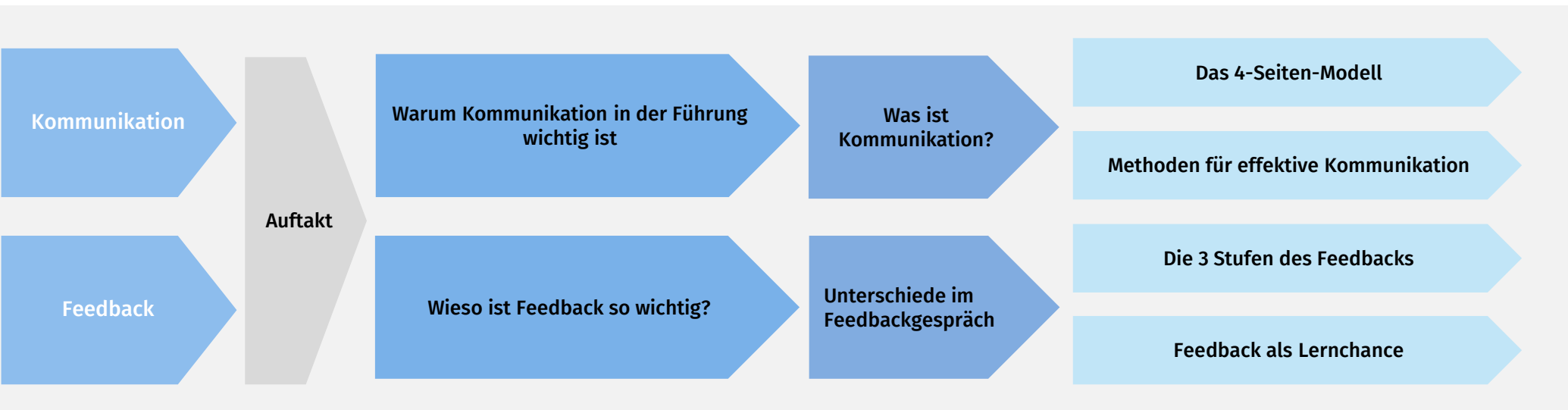
Modul 1: Insights Discovery®

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf	Material/ Anmerkung
Einführung Insights®	Die Teilnehmenden erlangen ein Verständnis über die verschiedenen Präferenztypen und lernen diese voneinander zu unterscheiden. Darüber hinaus lernen sie, wie sie das Modell im Führungsalltag nutzen können.	Training, Workshop, Beispiele	
Kennenlernen des eigenen Profils	Die Teilnehmenden lernen, ihr eigenes Profil zu lesen. Sie können eigene Stärken und Schwächen erkennen und verstehen, wie sie mit diesen umgehen können.	Training, Workshop	  
Kommunikation mit Hilfe des Insights®	Die Teilnehmenden können verschiedene Gesprächsstrategien für die verschiedenen Ansprechpartner-Typen entwickeln und lernen, das Modell für verschiedene Kommunikationssituationen zu nutzen.	Training, Workshop, Rollensituation	
Motivation, Feedback und Konflikte mit Hilfe des Insights® gestalten bzw. bewältigen	Die Teilnehmenden lernen das Modell für den Umgang mit ihren Mitarbeitern zu nutzen. In diesem Zusammenhang eignen sie sich an, wie sie ihre Mitarbeiter typengerecht motivieren und ihnen Feedback geben können. Zudem lernen sie Handlungsmöglichkeiten für die Bearbeitung und Lösung von Konflikten bei verschiedenen Farbtypen kennen.	Training, Workshop, Rollensituation	



Modul 1: Selbstbild vs. Fremdbild

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf	Material/ Anmerkung
Selbstbild	Die Teilnehmenden werden sich über ihr eigenes Bild klar. Sie erkennen was Wahrnehmung ausmacht und können diese besser einschätzen.	Workshop, Selbstreflektion,	 
Fremdbild	Die Teilnehmenden erarbeiten sich ihr eigenes Bild aus Sicht des Unternehmens. Sie erkennen was Wahrnehmung ausmacht und können dadurch besser damit umgehen.	Workshop, Austausch, wie mich die Anderen sehen?	 
Selbstwahrnehmung	Die Teilnehmenden können den Hintergrund verstehen weshalb sie sich so sehen und weshalb es eventuell Unterschiede zwischen der eigenen Wahrnehmung und der von Unternehmen gibt. Dadurch realisieren die Teilnehmenden die Wichtigkeit der Selbstwahrnehmung.	Training, Standortbestimmung in Form eines im Seminar durchgeführten Feedbacks	
Wunschbild	Die Teilnehmenden sind in der Lage ein „Wunschbild“ zu erarbeiten. Dabei definieren sie wichtige Werte und Ziele, sowohl für sich selbst als auch für das Unternehmen.	Exercise	

Modul 2: Kommunikation & Feedback



Modul 2: Kommunikation

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf
Warum Kommunikation so wichtig ist	Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung von Kommunikation	
	Außerdem werden Empfangsgewohnheiten klar und die Teilnehmenden bekommen ein besseres Verständnis für den Gegenüber.	 


VORSCHAU

Modul 2: Kommunikation

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf
Methoden für effektive Kommunikation	Die Teilnehmenden sind in der Lage, ein Gespräch zu führen...	
	Die Teilnehmenden sind in der Lage, die wesentlichen Merkmale...	

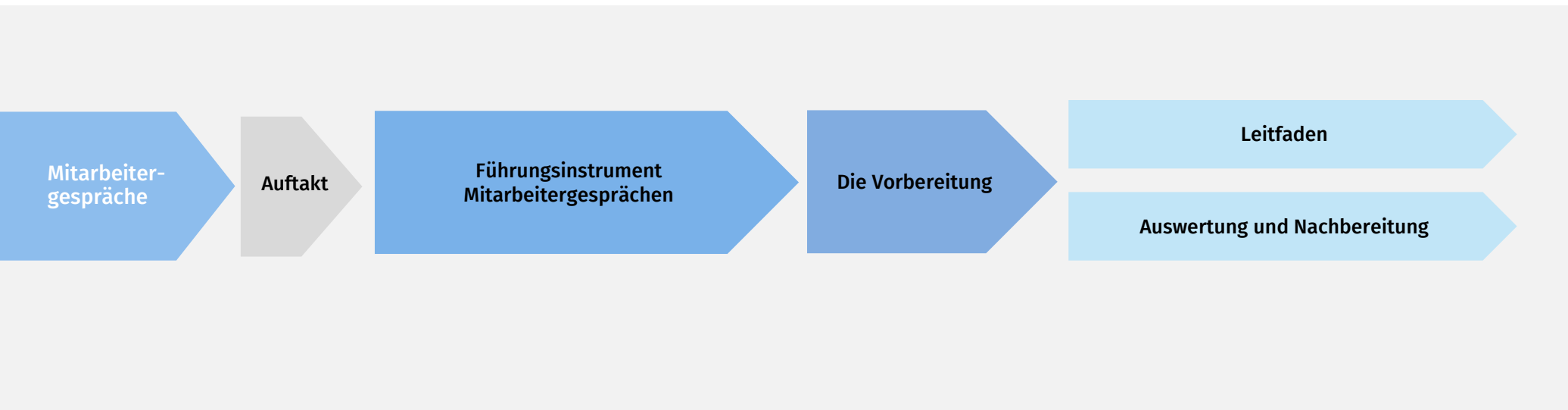
VORSCHAU

Modul 2: Feedback



Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf	
Wieso ist Feedback so wichtig?	Die Teilnehmenden werden sich über die Wichtigkeit von Feedback bewusst werden.		
Wie gebe ich Feedback?	Die Teilnehmenden sind in der Lage Feedback gezielt anzuwenden. Dabei achten sie auf Wahrnehmung, Wirkung und Wunsch nach Veränderung. Die Teilnehmenden erkennen den Unterschied von kritischem Feedback zu Feedback im Anerkennungsgespräch.	Erklärvideos, Kurzlektionen, Kurzinfos	

VORSCHAU

Modul 3: Mitarbeitergespräche






Modul 3: Mitarbeitergespräche

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf
Führungsinstrument Mitarbeitergespräch	Die Teilnehmenden werden sich der Wichtigkeit von Mitarbeitergesprächen bewusst sein.	
	... zum Beispiel ... zur Beobachtung oder auch Terminvereinbarung, gut vorbereiten.	 

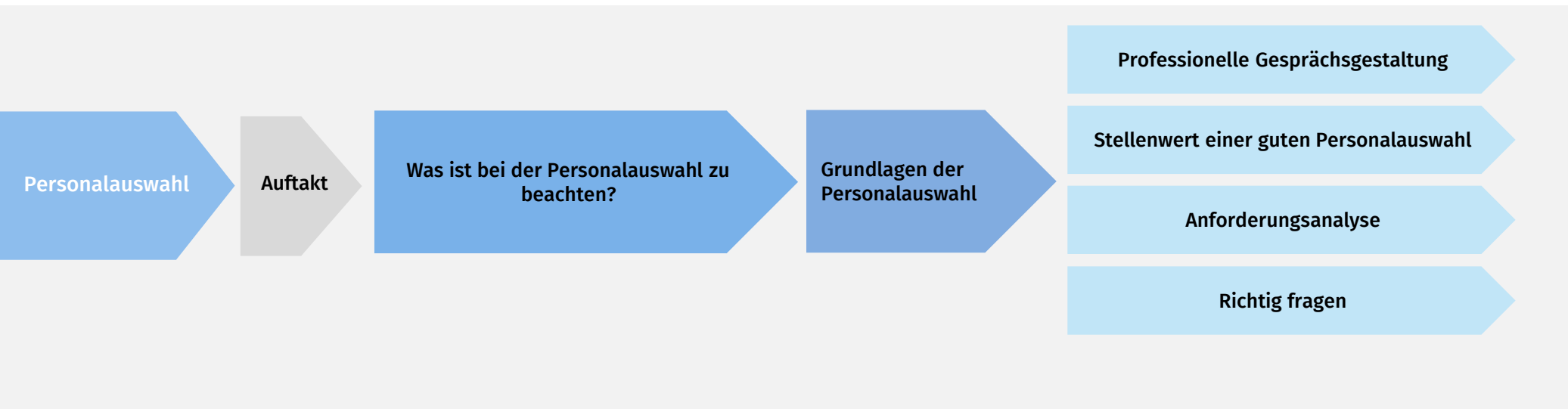
VORSCHAU

Modul 3: Mitarbeitergespräche




Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf	
Leitfaden	Außerdem erarbeiten sich die Teilnehmenden Konzepte, die das...		
	Einbarungen und Aufgabendelegation jeden Mitarbeiter individuell fördern und fordern. Dadurch können die Teilnehmenden langfristig die Effizienz des Unternehmens oder der Abteilung steigern.	..., kurzinfos	  

VORSCHAU

Modul 4: Personalauswahl




Modul 4: Personalauswahl

Thema	Lernziel	Methode / Lernaktivität	Icon
Stellenwert einer guten Personalauswahl	Die Teilnehmenden werden sich über den Stellenwert einer guten Personalauswahl im Unternehmen bewusst werden		
	Die Teilnehmenden erarbeite sich einen Gesprächsleitfaden und erproben die Gesprächsstruktur und ausgewählte Fragen in kurzen Gesprächssimulationen	Input, Gruppenarbeit, Plenardiskussion, Paarübung	  

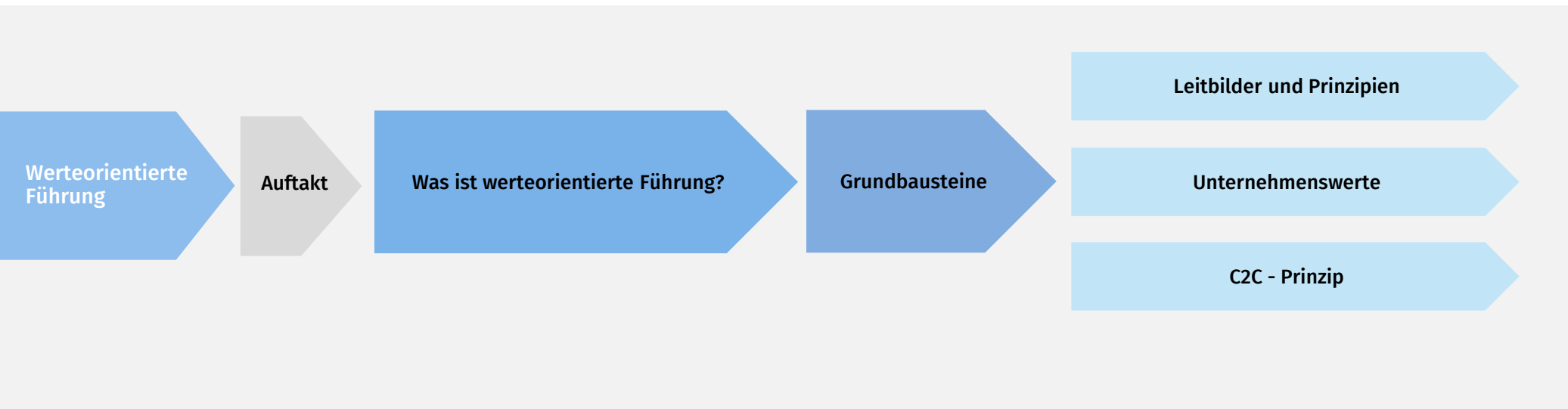
VORSCHAU

Modul 4: Personalauswahl

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf	
Beobachtungsfallen und Regeln für Bewerbungsgespräche	Die Teilnehmenden schärfen ihr Bewusstsein für...		
	Zusammenfassung des Erlernten, „das nehme ich mir mit“, Beantwortung offener Fragen, Abgleich mit Erwartungshaltung und Feedback	Selbstreflexion, Plenardiskussion	

VORSCHAU

Modul 5: Werteorientierte Führung



Modul 5: Werteorientierte Führung

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf
Was ist werteorientiertes Führen?	Die Teilnehmenden erlangen ein Bewusstsein in Bezug auf...	
	...Prinzipien/-leitbilder.	
	Die Teilnehmenden orientieren sich an den Werten des Unternehmens, um erfolgreich zu führen. Sie setzen sich außerdem für die erlernten Werte ein und setzen diese auch im Arbeitsalltag um (Bsp.: Transparenz, Gleichberechtigung, Respekt, uvm.).	Erklärvideos, Kurzinfos

VORSCHAU



Modul 5: Werteorientierte Führung

Thema	Lernziel	Methode/ Ablauf
Persönliche Werteorientierung	Die Teilnehmenden reflektieren über ihre eigenen Werte und...	
	...wie und wann sie die werte aktiv leben und dieses im Führungsalltag umsetzen (Bsp.: Transparenz, Gleichberechtigung, Respekt, uvm.).	

VORSCHAU

Einsatz der Methodentoolbox

"Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, sieht in jedem Problem einen Nagel."

(Paul Watzlawick)

Warum?



Eine Methodentoolbox ist relevant, um einen nachhaltigen Wissenstransfer zu ermöglichen, individuelle Wissenslücken aufzuarbeiten und Kompetenzen zu erweitern.

Wann?



Dies erfolgt kontinuierlich während und nach der Bearbeitung einzelner Trainingsmodule



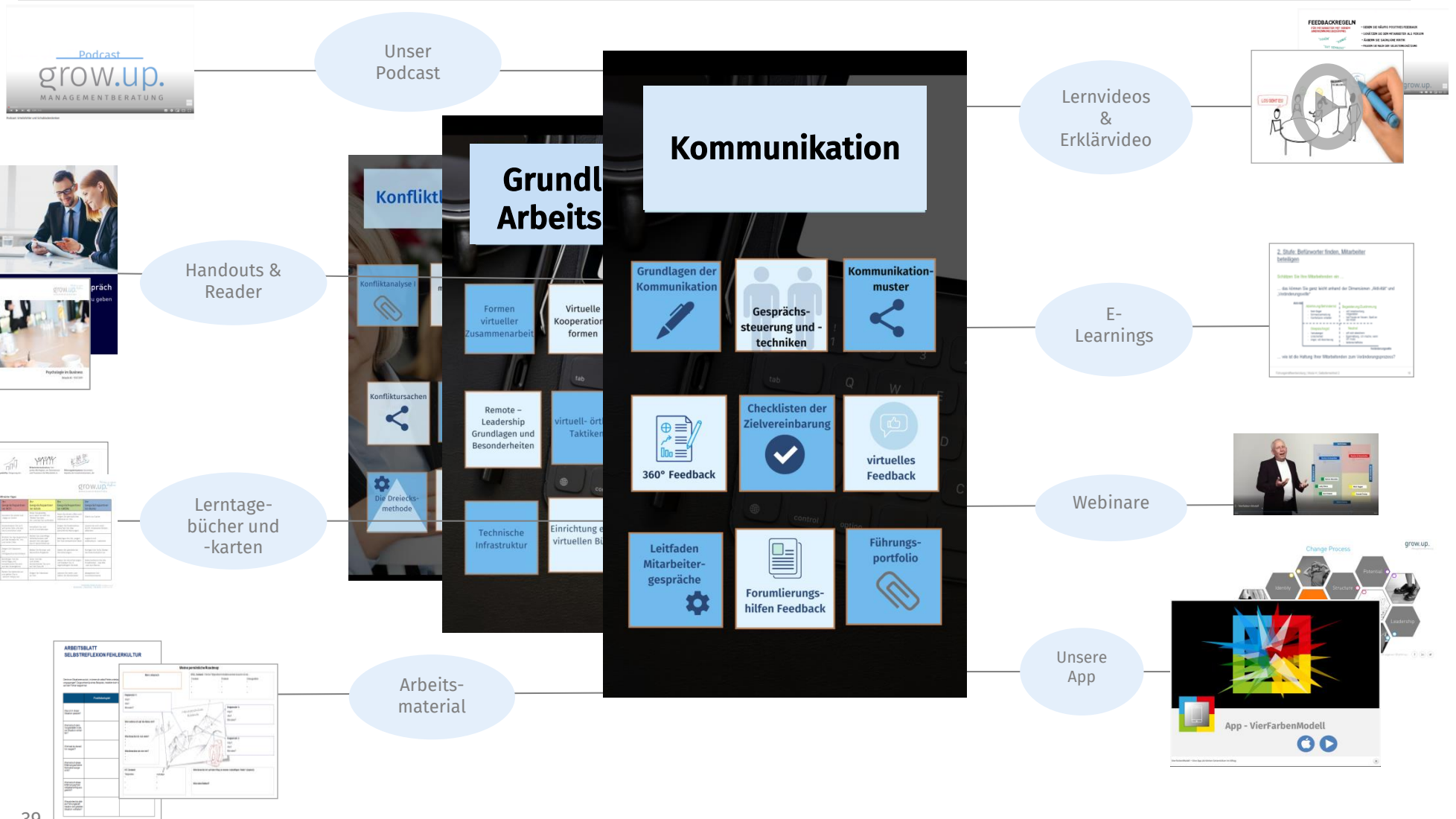
Wie?

Wir legen Wert auf ein vielfältiges und breites Angebot der Methoden. Damit dies möglich ist, gibt es einen Gesamtkatalog mit übergeordneten Kategorien. Innerhalb der Kategorien variieren die Anwendungsmöglichkeiten der Methoden: Es gibt verschiedene Aufgabentypen und Formate, wie z.B. Podcasts, Videos, Literatur und Anwendungen während des gewohnten Arbeitsablaufes

Erfolgsfaktoren?



- individuelle Anwendungsmöglichkeiten und ausreichende Zeitfenster
- Methodenvielfalt, die den Handlungsspielraum erweitert
- Nachhaltiger Wissenstransfer



Führung

Erhältlich auf academy.grow-up.de



Intensivkurs: Führen im Change

5 Lektionen



Intensivkurs: Vom Kollegen zum Vorgesetzten

9 Lektionen



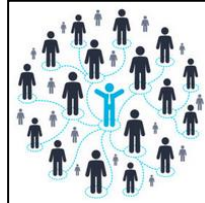
Kompaktkurs: Train the Trainer „Das Vierfarben-Modell verstehen und im Team anwenden“

5 Lektionen



Intensivkurs: Mitarbeiter kennen, führen und motivieren

5 Lektionen



Kompaktkurs: Erfolgreich delegieren

3 Lektionen



Kompaktkurs: Vom Kontakt zum Kunden – Professionell akquirieren

5 Lektionen



Intensivkurs: Psychologie im Business

7 Lektionen



Kompaktkurs: Wirkungsvoll Feedback geben

3 Lektionen

Außerdem finden Sie in unserem Shop kostenlose Lernnuggets zu diesen und weiteren Themen:

- Motivation
- Feedback
- Kommunikation
- Auftritt und Wirkung
- Selbst- und Zeitmanagement

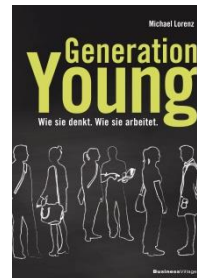
Führung

Einfach anklicken und bestellen!



**Sinnhaft führen-
Mehr Leistungsfreude mit
weniger Führungsaufwand**
Uta Rohrschneider

187 Seiten, gebunden



Generation Young
Michael Lorenz

198 Seiten, broschiert



**Fit für die
Geschäftsführung**
Michael Lorenz, Harald
Eichsteller, Stephan Wecke

298 Seiten, broschiert



Digitale Führungskompetenz
Michael Lorenz

242 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung
durch Selbstführung**
Michael Lorenz, Nora
Haager

72 Seiten, broschiert



**Erfolgreiche Führung
durch Motivation**
Michael Lorenz, Dr. Saskia
Lucht

72 Seiten, broschiert



**Neuorientierung für
Führungskräfte**
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

192 Seiten, gebunden



**Praktische Psychologie
für den Umgang mit
Mitarbeitern**
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

181 Seiten, broschiert



**Fit für die Geschäftsführung
im digitalen Zeitalter**
Harald Eichsteller, Michael
Lorenz

256 Seiten, gebunden

Führung

Einfach anklicken und bestellen!



Praxishandbuch Mitarbeiterführung

Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

181 Seiten, gebunden



Leadership Culture. Im Konsens zum Ziel in der Kuschelecke

Michael Lorenz

184 Seiten, broschiert



Leadership Culture. Führungskultur verstehen und leben

Michael Lorenz

57 Seiten, broschiert



Erfolgreiches Verhandeln für Führungskräfte

Michael Lorenz, Ilona Haselbach

56 Seiten, broschiert



Feedbackkompetenz für Führungskräfte

Michael Lorenz, Ilona
Haselbach

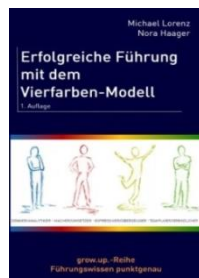
58 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung durch Kommunikation

Michael Lorenz, Dr. Saskia
Lucht

66 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung mit dem Vierfarben-Modell

Michael Lorenz, Nora Haager

61 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung durch Delegation

Michael Lorenz, Nora
Haager

50 Seiten, broschiert

Personalentwicklung

Einfach anklicken und bestellen!



**Erfolgsprobt
Einstellungsinterviews**
Uta Rohrschneider, Hanna
Haarhaus, Sarah Friedrichs,
Marie-Christine Lohmer

304 Seiten, gebunden



**Erfolgreiche
Personalauswahl**
Michael Lorenz, Uta
Rohrschneider

208 Seiten, broschiert



**Professionelle
Personalauswahl und
-entwicklung**
Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

54 Seiten, broschiert



Der Personalentwickler
Uta Rohrschneider, Michael
Lorenz

256 Seiten, gebunden



**Erfolgsfaktor
Potenzialanalyse**
Uta Rohrschneider, Sarah
Friedrichs, Michael Lorenz

214 Seiten, broschiert



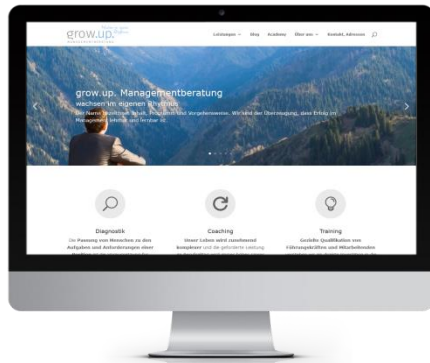
**Praxishandbuch für
Personalreferenten**
Uta Rohrschneider, Michael
Lorenz

432 Seiten, gebunden

Besuchen Sie uns auch auf ...

Einfach anklicken und folgen!

- unserer Homepage
www.grow-up.de
- unserem Blog
www.blog.grow-up.de
- unserer E-Learning Academy
www.academy.grow-up.de



grow.up. Managementberatung GmbH

Quellengrund 4

51647 Gummersbach

info@grow-up.de

Tel: +49 (2354) 70890 - 0

Fax: +49 (2354) 70890 - 11

