

FIRMEN-INTERNE LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAMME

*„Geist und Sinn sind wie ein Fallschirm,
sie arbeiten am Besten offen.“ (Dalai Lama)*

Führungskräfte, StellvertreterInnen und Schlüsselkräfte sind vor allem in ihren sozialen Kompetenzen gefordert. Je nach Branche, Managementebene und Unternehmenssituation können sehr unterschiedliche Anforderungen und Fähigkeiten in den Vordergrund treten.

Im Rahmen einer detaillierten Entwicklungs- und Situationsanalyse wird für die Zielgruppe ein maßgeschneidertes Programm erstellt. Je nach Anforderungen werden im Vorfeld diagnostische Instrumente eingesetzt (Rocket Modell, u.a.).

Hauptzielrichtungen der Programme sind u.a.

- Weiterentwicklung des eigenen Rollenverständnisses und der Werthaltung
- Verbreiterung des Handlungsrepertoires
- Vertiefung des Verständnisses zu speziellen Führungssituationen
- Besseres Umgehen mit schwierigen Führungssituationen
- Reduktion von Fluktuation, Zeitfressern und Missverständnissen
- Kräftigung von Teamgeist und Motivation
- Aktivierung des internen Wissenstransfers und der Lernkultur
- Sicherstellung von Productive Aging Strategien für das Team
- Performance Steigerung und Standortsicherung
- Professionalisierung der Kommunikation und des Informationsmanagements

Wer ist der beste Chef/die beste Chefin die Sie jemals hatten, und weshalb?

ABLAUF: Je nach Zielsetzung und Möglichkeiten haben sich 2 Tages Module bewährt. Eine Auswahl an möglichen Modulen:

- Aktive Rollenführung und effektives Delegieren
- Gesprächsführung und wirksam kommunizieren
- Zeit- und Selbstmanagement
- Teamentwicklung als Führungsaufgabe begreifen
- Betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen im Führungsalltag
- Sicherstellung von hochqualitativen Denk- und Kommunikationsräumen
- Umgehen mit schwierigen Führungssituationen
- Gesundheitsorientiertes Führen

*Nebeneinander ist ein Minuseffekt.
Miteinander ist ein Additionseffekt.
Füreinander ist ein Synergieeffekt.*

Qualifizierungszugang:

- **Praxisorientiert (Fallarbeiten und Anwendung)**
- **Umsetzungsfokussiert (Maßnahmenpläne)**
- **Erlebnispädagogisch (Bewusstseinsbildung)**

Ein maßgeschneidertes TRANSFERMANAGEMENT sichert die Anwendung und Umsetzung im Arbeitsalltag sowie den Know-How Transfer im jeweiligen Bereich. MÖGLICHE TRANSFERMANAGEMENT TOOLS:

1. **Entsendungsgespräche:** Der jeweilige Vorgesetzte klärt schon im Vorfeld die Erwartungen und Ziele für den Teilnehmer/die Teilnehmerin. Zu Beginn des Programmes wird dadurch mit dem Vorgesetzten ein „Vorhaben“ für das Programm definiert: Welche Situationen, Fähigkeiten, Personen, u.a. sollen im Rahmen des Programmes weiterentwickelt werden.
2. **Führungslandkarte ®:** Sie ist eine systemische Darstellung des Führungskontextes und visualisiert die MitarbeiterInnenführung in den Ebenen: a) Fachkompetenz b) Verlässlichkeit/Vertrauen. Einschätzungen und Darstellungen dienen als transparente Reflexions- und Klärungshilfen;
3. **Lern-Journal:** Jeder Teilnehmer führt während des gesamten Lehrganges ein Lern-Journal. Es dient der Aufzeichnung von Maßnahmenplänen, Lernschritten, Lernerfahrungen mit Vorgesetzten und Mitarbeitern, A-ha-Erlebnissen oder als Ideenspeicher und Nachdenkhilfe. Dadurch wird die Vertiefung des Entwicklungspfad es im Bereich Managementkompetenz wesentlich gefördert.
4. **Orientierungsgespräche mit dem Vorgesetzten:** Zwischen den Modulen finden Orientierungsgespräche mit dem Vorgesetzten statt. Welche Maßnahmen sollen umgesetzt werden und wieweit ist die Unterstützung des Vorgesetzten notwendig? Feedback zu Verhaltensveränderungen.
5. **Führungskräfte Einzelcoaching (+ e-coaching):** Nach Bedarf können gesondert Einzelcoachings zur spezifischen Fallarbeit und vertraulichen Reflexion zugebucht werden. Auf Wunsch mit Persönlichkeitstests.
6. **Lernpartnerschaften (Tandem):** Je 2 TeilnehmerInnen bilden eine Lernpartnerschaft und reflektieren zwischen den Modulen Ihre Lernschritte und bereiten gemeinsame Fragen und Fallbeispiele für das nächste Modul vor. Sie präsentieren bei der Meilensteinveranstaltung auch gemeinsam ihre Umsetzungserfahrungen, Fallbeispiele und Veränderungen;
7. **Mentoring:** Den TeilnehmerInnen steht ein Pool Firmen-Interner erfahrener bzw. angesehener Führungskräfte/MitarbeiterInnen zur Verfügung welche für Fragen und Erfahrungsaustausch AnsprechpartnerInnen sind.
8. **Kamingespräche oder Leadership Forum:** Ausgewählte Gäste schildern in informellem Rahmen ihre eigenen Erfahrungen und Zugänge zu ausgewählten Themen (Interviews). Meist als Abendveranstaltung des 1. Tages eines Modules.
9. **Peer-Group:** Zwischen den Lehrgängen treffen sich die Teilnehmer zum Erfahrungsaustausch und zum Üben der Techniken. Führungskompetenz wird zum Thema!

„Willst du Menschen führen, so gehe hinter ihnen.“

10. Meilensteinpräsentation und Event: Zu Programmende werden wichtige Lernschritte und Führungserfahrungen präsentiert und dargestellt. Als Gäste können Vorgesetzte, Schulungsverantwortliche, u.a. eingeladen werden. Dadurch wird dieser Tag zu einem Leadership Tag für alle Beteiligten. Gezielte Events können als Anker diesen Bedeutsamen Tag noch weiter festigen und weit in die Zukunft hinein wirken. Zertifikate bestätigen die Absolvierung und Wissenserwerb.

11. Kurzpräsentationen in den jeweiligen Teams des eigenen Vorgesetzten: Was habe ich bisher gelernt, was wende ich künftig an und was wäre für unser gesamtes Team sinnvoll?

12. Rückkehrgespräch: Der Vorgesetzte reflektiert mit dem Teilnehmer/der Teilnehmerin die gesamte Entwicklung und die Lernerfahrungen. Wieweit wurden die Ziele erreicht und welche wesentlichen Auswirkungen sind erkennbar? Damit findet auch intern der Abschluss des Programmes statt.

TN: 8 - 14

ExpertInnen-Staff:

Ing. Mag. Werner RAUCHENWALD
Mag. Erik SCHNABL
Angelika SPECHT
Mag.a Marlies DANGL
Dr.in Elisabeth UNTERWEGER



**INSTITUT FÜR FÜHRUNGSKOMPETENZ
UND MOTIVATION EU**

- LEHRGÄNGE UND SEMINARE
- TEAMENTWICKLUNG
- GESUNDHEITSFÖRDERUNG
- HUMOR UND INCENTIVES



ING. MAG. WERNER RAUCHENWALD



1210 Wien, Warhanekgasse 14 E-Mail: office@ifum.eu
Telefon: +43 (0) 664 162 48 86 Web: <http://www.ifum.eu>

*„Lehren heißt zeigen, was möglich ist.
Lernen heißt seine eigenen Möglichkeiten auszuloten.“ (Coelho)*