

Qualifizierungsmodule

„Führung“

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| 1. Hochleistungsorganisation und Change Management | 2 |
| 2. Development Center Future Mind® | 4 |

1. Hochleistungsorganisation und Change Management

Hintergrund / Herausforderung:

Heutige Unternehmen sind zu komplexen, vernetzten Systemen mit turbulenten Umwelten geworden. Sie können nur durch zeitgerechte Denk-, Lern- und Managementstrategien geführt und optimiert werden.

Der Umgang mit komplexen Systemen kann in theoretischen Konzepten vorgetragen oder gelesen, aber selten auch tatsächlich erlebt und konkret umgesetzt werden.

Führungskräfte und Projektleiter müssen daher Organisationen als offene, komplexe, rückgekoppelte und lernfähige Prozesssysteme besser verstehen und managen lernen. Sie müssen neue Denk- und Verhaltensstrategien entwickeln und erproben, mit denen die komplexen Problemstellungen heutiger Organisationen bewusster und effizienter gelöst werden können. Und sie müssen letztlich bereit sein, ihre Führungsverantwortung und die damit verbundenen Spannungen proaktiv in angemessenes Handeln umzusetzen.

Dieses Seminar ist daher konsequent als Simulator des eigenen Unternehmens und/oder eines spezifischen Unternehmensbereiches aufgebaut: „Leadership Excellence“ kann dadurch „am eigenen Leib“ erfahren und im praktischen Handeln schon vor Ort konstruktiv erprobt und trainiert werden.

Ziele:

Die Teilnehmer haben gelernt, ...

- ihre Organisationen als offene, vernetzte, komplexe, rückgekoppelte und lernfähige Prozesssysteme besser zu verstehen
- das Funktionieren dieser komplexen Prozesse und Systeme treffender und schneller zu erfassen
- die eigene Rolle als Manager (oder Mitarbeiter) in ihrem System klarer zu spüren und zu sehen
- das eigene Verhalten und dessen Auswirkungen deutlicher wahrzunehmen und bewusster steuern zu können
- sich sicherer zu fühlen im Umgang mit komplexen und dynamischen Problemstellungen und damit zusammenhängenden Arbeits-, Lern- und Führungssituationen

Methodenmix:

In diesem maßgeschneiderten Seminar wird eine komplexe und dynamische Organisation aufgebaut, die wie das eigene reale Unternehmen geführt wird. Die Teilnehmer organisieren die erforderlichen Arbeits- und Lernprozesse selber und müssen konkrete Produkte/Dienstleistungen erstellen.

Sie haben dadurch die Möglichkeit, Logik, Dynamik und Funktionsweisen Ihrer eigenen Organisation zu erleben. Reflexionseinheiten und Fachinput ergänzen die Lern- und Übungseinheiten.

Zielgruppe:

- Führungskräfte
- Nachwuchsführungskräfte
- Projektleiter
- Teilprojektleiter

Teilnehmerzahl:

20 – 30

Seminardauer:

3 oder 5 Tage

Anzahl Trainer:

3

2. Development Center Future Mind®

Hintergrund / Herausforderung:

Der Unternehmenserfolg wird bestimmt von der Qualität der Führungsarbeit!

Der sich verschärfende Wettbewerb um Führungstalente erfordert heute den Einsatz innovativer Methoden zur schnellen und punktgenauen Identifikation sowie der effektiven Entwicklung von Leadership - Excellence.

Dieses Management Development Modul Future Mind® ermittelt durch sein spezielles Verfahren qualitativ und quantitativ das Leadership-Portfolio im Unternehmen.

Der Leadership Maturity Survey Future Mind® unterstützt Unternehmen und Funktionsbereiche bei unterschiedlichen Herausforderungen:

- Sind meine Top-Führungskräfte wirklich top und fit für die Zukunft?
- Wie finde ich heraus, was eine Führungskraft wirklich kann, bevor sie Schaden anrichtet?
- Wer sind meine Top-Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte? Wie kann ich schnell und pragmatisch die richtigen finden?
- Passt die vorhandene Führungskultur zur neuen Ausrichtung des Unternehmens? Müssen wir unsere Führungskultur ändern?
- Für welche potenziellen Nachwuchsführungskräfte müssen welche Management Development Programme angeboten werden?
- Sind wir bezüglich Führungskompetenz richtig und gut aufgestellt (Leadership-Portfolio)?
- Welche Mitarbeiter/innen können und müssen mich bei der Implementierung der Strategie/neuen Organisationsstruktur gezielt unterstützen

Ziele:

Man kann im Simulator nicht nicht lernen. Die Lernerfahrungen aus Future Mind® sind:

- die Entwicklung eines besseren Verständnisses über die Zusammenhänge im Unternehmen und über Wechselwirkungen der verschiedenen Funktionen und Prozesse.
- das Problembewusstsein schärfen, wie Produkt/Serviceideen markt- und kundengerecht in Teamarbeit zu entwickeln sind.
- Auswirkungen von Managemententscheidungen unmittelbar zu erleben und eine höhere Sensibilität für unterschiedliches Führungsverhalten in verschiedenen Situationen zu entwickeln.
- die Fähigkeit zu verbessern, das eigene Führungs-, Team- und Sozialverhalten kritisch zu reflektieren.
- ein klareres Verständnis zu erlangen, mit Entscheidungen unter hohem Druck umzugehen und Prioritäten zu setzen.
- zu erfahren, wie Führung wirkt und was zu tun ist, um die persönliche Leadership Excellence zu erhöhen.

Methodenmix:

Future Mind® ist eine durchgängige, maßgeschneiderte Abbildung des Unternehmens/Unternehmensbereiches mit definiertem Mission Statement, Struktur, Funktionen und Rollen, Budget, Markt und Kundenfokus.

- Es entsteht ein neues Unternehmen/neuer Bereich „auf der grünen Wiese“, das von den Teilnehmer/innen aufzubauen und zu führen ist.
- Das Unternehmen/der Bereich hat sich am Markt mit echten Kunden und echten Produkten/Serviceleistungen zu bewähren und steht im Wettbewerb.
- Wesentliche Unternehmensfunktionen und deren Zusammenspiel in Erfüllung ihrer Kernaufgaben werden in Echtzeit erlebt.
- Das verantwortliche Trainerteam agiert nicht nur in der Rolle als Management-Board sondern auch als Trainer, Moderator, Coach, Prozessgestalter und Organisationsdesigner.
- Die Organisationsdynamik wird aufgebaut und unterschiedlich dosiert durch das Setzen unternehmensrealer Interventionen (z.B.: Managementaufgaben verteilen, Ziele setzen und Ergebnisse einfordern, Veränderungen initiieren, Krisen erzeugen, Perspektiven entwickeln, auf Themen fokussieren, kollektive Reflexionsprozesse anleiten, Teamprozesse auslösen).
- Die Komplexität der eigenen Führungsrolle wird spürbar durch das Treffen von Entscheidungen und das Wahrnehmen von Verantwortung.
- Die Simulation nutzt das Prinzip des Action-Learning und der Survey-Feedback-Methode.

Die Bewertung der Teilnehmer entlang eines auf die Anforderungen des Kunden maßgeschneiderten Kompetenzmodells erfolgt durch

- 2 ausgewählte Beobachter/Innen des Kunden (persönliche Interviews durch TCG) zur Sicherstellung der kulturspezifischen Innensicht des Unternehmens sowie durch
- 2 Experten der Transformation Consulting Group GmbH zum Einbringen der Außensicht und Fachexpertise.
- Jeder Teilnehmer wird von jedem Beobachter zu jeder Führungsdisziplin während der Simulation kontinuierlich gezielt beobachtet und beurteilt (ca. alle 4 Minuten)

Zielgruppe:

- Führungskräfte
- Nachwuchsführungskräfte
- Projektleiter
- Teilprojektleiter

Teilnehmerzahl:

8 – 12 oder 16 – 32

Seminardauer:

1 ½ Tage, 2 ½, 3 ½ Tage oder 5 ½ Tage

Anzahl Trainer:

| | |
|--------------------|---|
| 1 ½ Tage: | 1 (zzgl. Beobachter, gemäß Kundenanforderung) |
| 2 ½ oder 3 ½ Tage: | 2 (zzgl. Beobachter, gemäß Kundenanforderung) |
| 5 ½ Tage: | 3 (zzgl. Beobachter, gemäß Kundenanforderung) |