

Kompetenz aufbauen



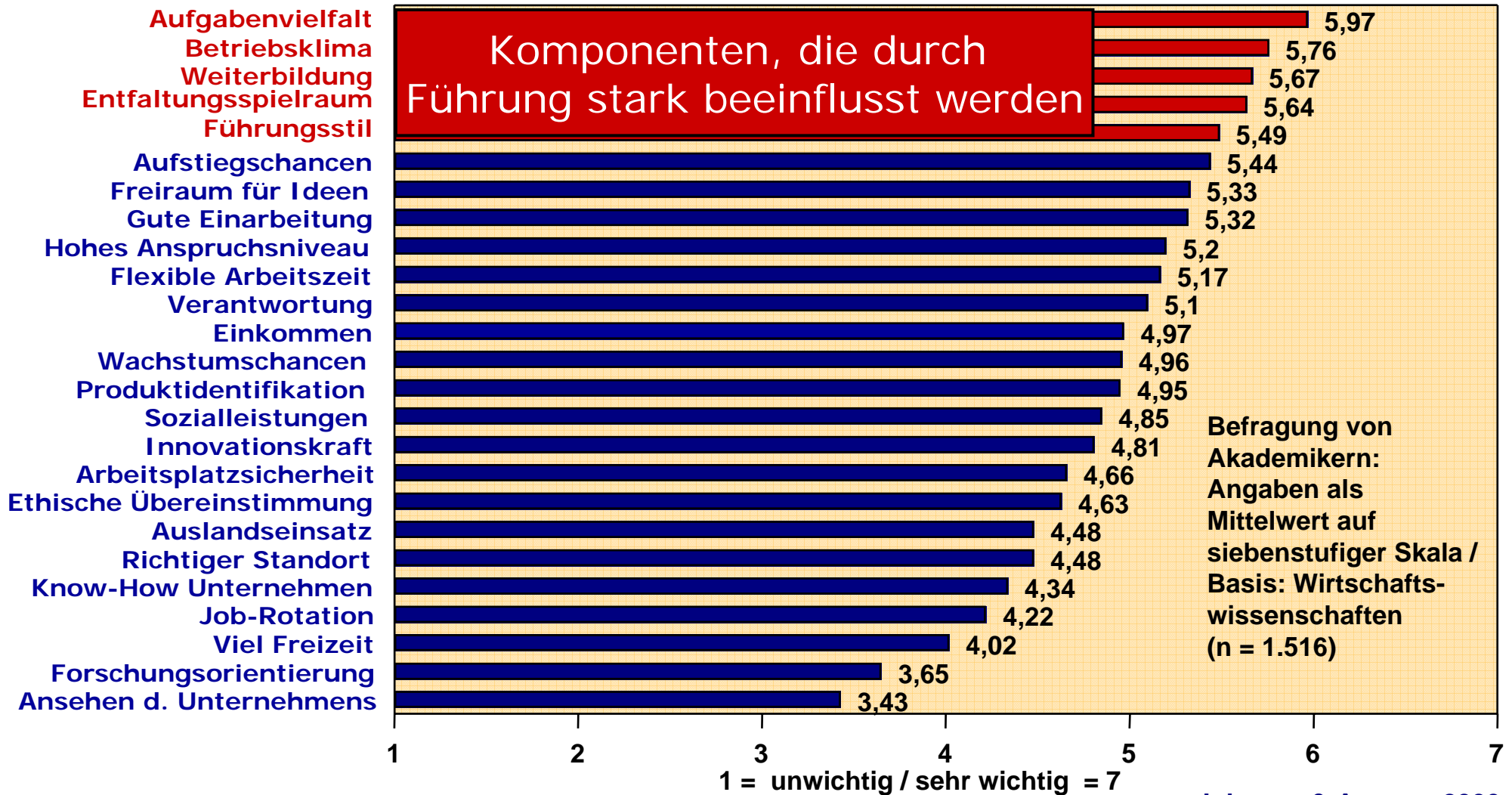
Führungsqualität wirksam verbessern

Dr. Dirk Seeling / Iris Pieper

Kernaussagen des Vortrags

- Führungsqualität zu verbessern lohnt sich menschlich und betriebswirtschaftlich.
- Coaching, Teamworkshop, Seminar, Qualifizierungsreihe sind unterschiedliche Methoden der Personalentwicklung.
- Welche Methode die bessere ist, ist abhängig von zahlreichen Faktoren wie z. B. der Erfahrung des Lernenden, der Lernmotivation des Lernenden, dem „Reifegrad des Unternehmens“, den Lernzielen, dem Budget, der Menge an Personen mit gleichen Lernzielen.
- Ein Mix der genannten PE-Methoden und eine Beratung durch den HR-Bereich gibt den Fachvorgesetzten die Möglichkeit die „richtige Methode“ für die Mitarbeiter zu finden.

Die Führungsqualität zu verbessern lohnt sich - menschlich ...



... und betriebswirtschaftlich

- „10 sehr gute Führungskräfte erwirtschaften im Vergleich zu 10 durchschnittlichen Führungskräften pro Jahr 2 Millionen Euro zusätzlich“ (Wittmann, 1997).
- „Ein durchschnittlicher Spezialist in der deutschen Industrie erwirtschaftet einen Ertrag von 100.000 Euro. Ein besonders guter Spezialist erwirtschaftet 300.000 Euro“ (Kanning, 2002).

Methoden zur Führungskräftequalifizierung

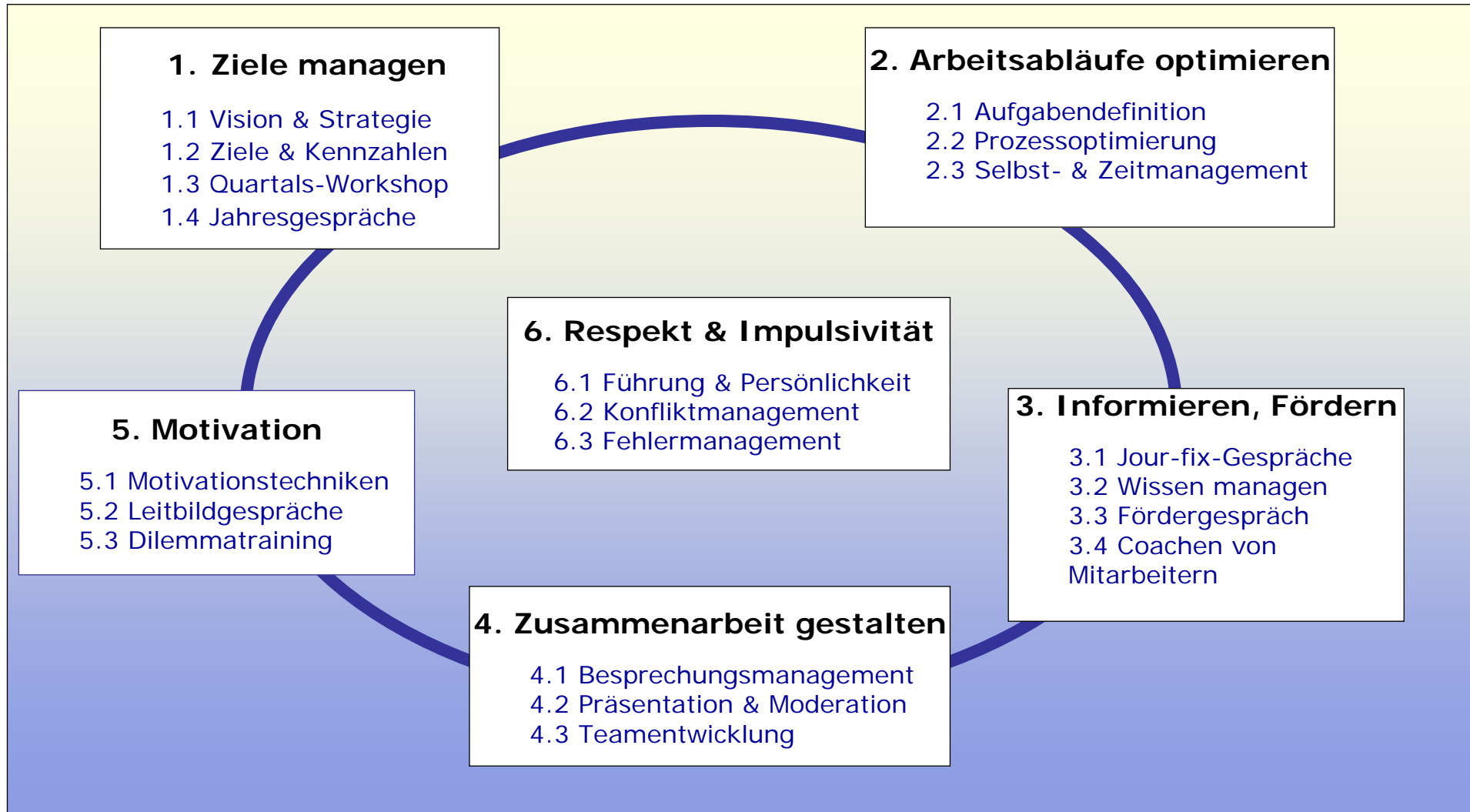
Coaching ist eine Kombination aus individueller Beratung, persönlichem Feedback und praxisorientiertem Training. Der Coachingprozess ist zeitlich begrenzt.

Ein **Führungsseminar** beinhaltet in der Regel die Grundlagen von Führung und Kommunikation. Trainer vermitteln die Inhalte einer Gruppe von Personen. Input, Übung und Reflektion des Verhaltens in Führungssituationen.

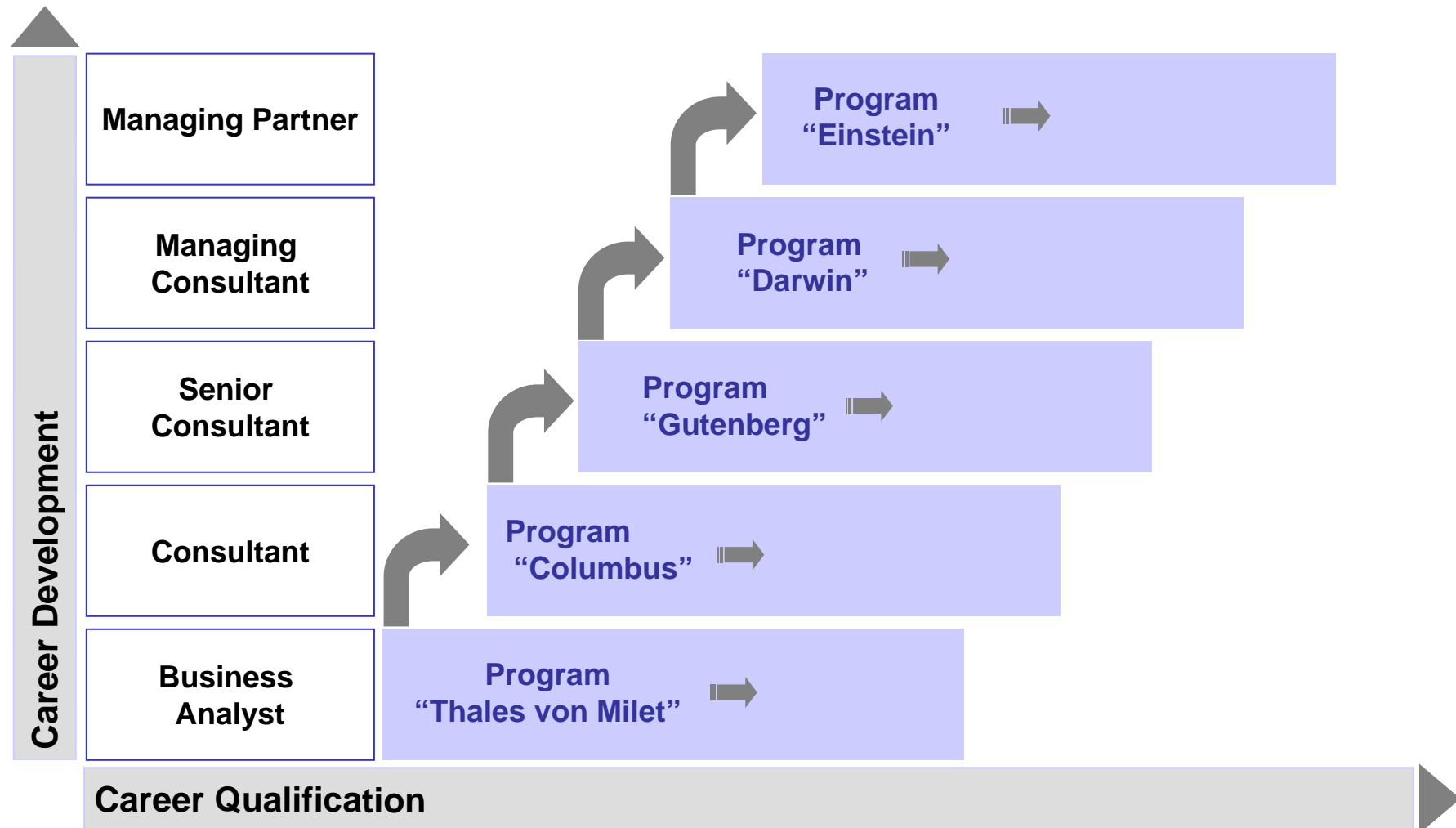
Im **Team-Workshop** werden gemeinsam mit dem jeweiligen Team der Führungskraft Führungsthemen bearbeitet. Wichtig: Das gemeinsame Thema (z. B. Führungsproblem) wird offen dargestellt/reflektiert und Lösungen dazu erprobt.

Eine **Qualifizierungsreihe für Führungskräfte** beinhaltet verschiedene Module zu Themen/Kompetenzen, die vorab als Anforderungen an eine Führungskraft in einem Unternehmen definiert wurden. Zum Teil wird die gesamte Qualifizierungsreihe als Pflichtprogramm definiert oder auch bedarfsorientiert einzelne Module ausgewählt.































Wesentliche Dimensionen mit denen Führungsqualität erfasst werden kann



Compulsory training measures for career development



Training modules aim for specific requirements of career stages

Qualifying Focal Points Career Level	Detecon Basics	Communication skills	Project-management skills	Sales skills	People Development skills	Strategic Management skills
Managing Partner						
Managing Consultant						
Senior Consultant						
Consultant						
Business Analyst						

Die 4 Erfolgsfaktoren unseres Coachings bei der Detecon



- ❑ **Maßgeschneiderte Coaching-Konzepte**
 - Trainingsmethoden und –unterlagen zu einer großen Bandbreite von Themen
- ❑ **Systemischer Ansatz**
 - Reflexion des Arbeitsumfeldes als Gesamtsystem
 - Anbieten unterschiedlicher Perspektiven
 - direkte, offene und kritische Rückmeldung durch den Coach (straight talk)
- ❑ **Verhaltens-Ansatz:**
Coaching ist auch individuelles Training
- ❑ **Die Grundlage erfolgreichen Coachings:**
Faire und offene Kommunikation
 - Coachingprozess basiert auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Coach und Coachee
 - Die Reflexion des eigenen Verhaltens geschieht auf der Grundlage der Selbst- und Menschenkenntnis (z.B. Structogram)

Faktoren zur Auswahl der geeigneten Methode/n zur Verbesserung der Führungsqualität

Je höher/größer..., ... desto sinnvoller ist der Einsatz von:



	Coaching	Führungsseminar	Team-Workshop	Qualifizierungsreihe für Führungskräfte
... die Erfahrung des Lernenden	■		■	
... die Lernmotivation		■	■	■
... die „Zeitnot“ (Dringlichkeit)	■		■	
... der „Reifegrad“ des Unternehmens	■	■	■	■
... die Größe des Unternehmens	■		■	■
... die Menge der Lernenden mit gleichen Lernzielen		■		■
... das zur Verfügung stehende Budget	■			■
Lernziele				