

Führungskräfteentwicklung im Wandel (Teil I)



2. Treffen des Regio-Netzwerkes

Dr. Dirk V. Seeling
Iris Pieper
Stefan Kalle

Bonn, 28.11.2007

2. Netzwerk-Treffen der Region Bonn: Führungskräfteentwicklung im Wandel

Agenda für den 28.11.2007:

14:45 Uhr **Begrüßungskaffee**

15:00 Uhr **Begrüßung, Einstieg in das Thema**

15:20 Uhr Kleingruppenarbeit zu folgenden Themen/Fragen:

1. Welche Veränderungen im Markt und im Unternehmen wirken sich auf das Thema „Führung“ (Führungskräfte, -stil, -anzahl etc.) aus?

2. Welche Kernaufgaben hat eine Führungskraft und welche Fähigkeiten benötigt sie dazu heute und morgen?

16:10 Uhr **Vorstellung und Diskussion** der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum

16:40 Uhr **Kaffeepause**

17:00 Uhr **Welches (veränderte) Anforderungsprofil ergibt sich daraus für eine Führungskraft?**

Gemeinsame Erarbeitung des Profils

Im nächsten Schritt würden wir dann konkrete Ideen / Ansätze zur Führungskräfteentwicklung erarbeiten.

Bitte bringen Sie auch unterstützende Materialien aus Ihrer Arbeit zu unserem Treffen mit.

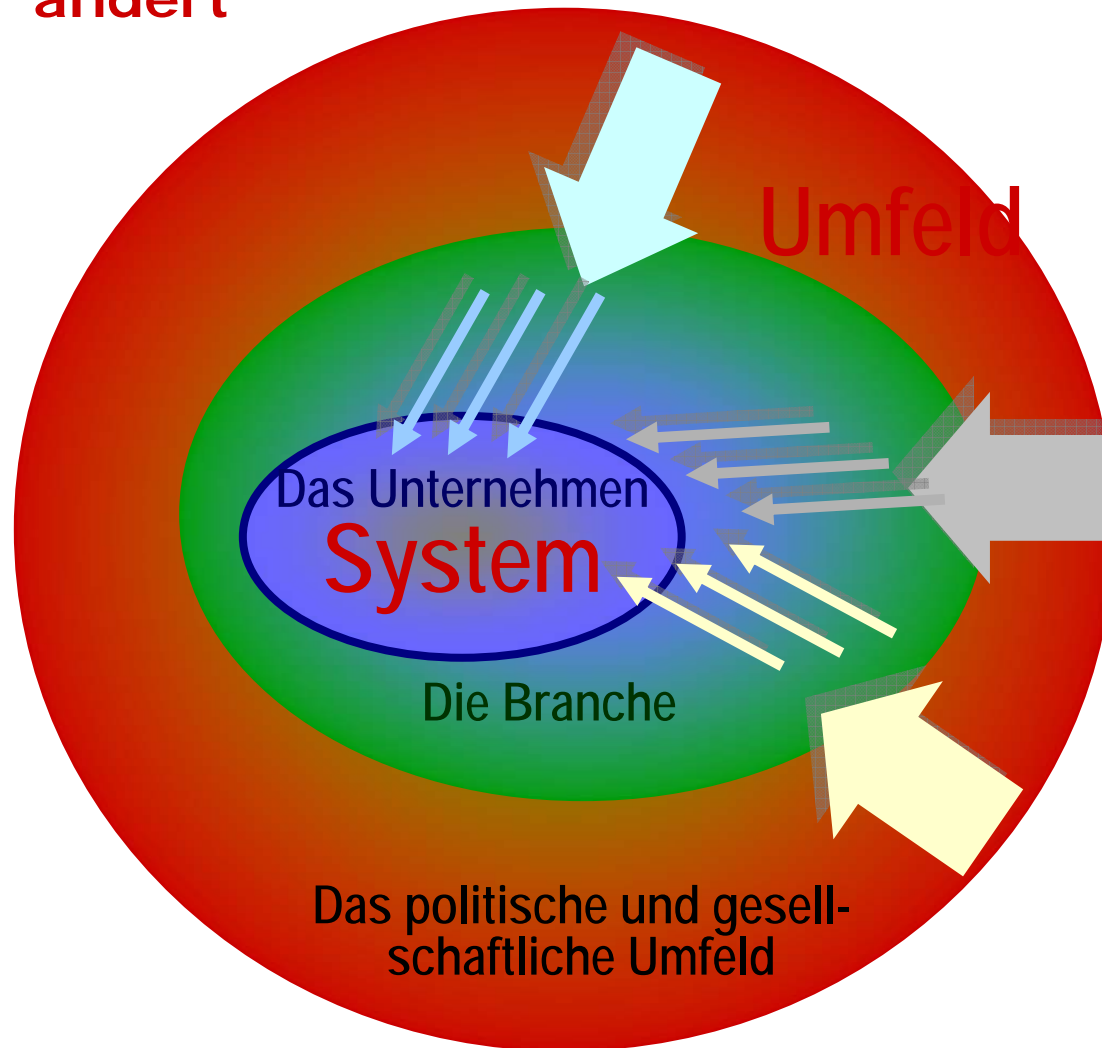
17:45 Uhr **Feedback**

Vereinbarung **neuer Arbeitsthemen für die nächsten Netzwerk-Treffen**

18:00 Uhr **Offizieller Abschluss**

Gemeinsamer Ausklang bei Getränken & Imbiss

Schnelle Anpassung von Unternehmen ist notwendig, da sich das Umfeld ständig ändert



1. Jede Organisation (System) konstruiert **eigene Handlungsmuster**, um zu „überleben“.
2. **Die lernende Organisation:** Die Fähigkeit, neue Handlungsmuster zu erlernen, hilft zu überleben.
3. **Mut zum Risiko:** Neue, effektivere Handlungsmustern geht eine Phase „des Stolperns“ voraus.

Parole: „Niemals aufgeben!“



Ziele:

- Erarbeitung eines Anforderungsprofils für eine Führungskraft, die in Veränderungsprozessen erfolgreich ist
- Erfahrungsaustausch (inhaltlich & methodisch)
- „Netzwerken“

Agenda

15:00 Begrüßung, Einstieg in das Thema

15:20 Kleingruppenarbeit:

1. Welche Konsequenzen hat der ständige organisatorische Wandel auf die Anforderungen an Führungskräfte?
2. Welche Fähigkeiten lassen sich aus den Kernaufgaben (nicht delegierbare, wichtige Aufgaben) einer Führungskraft ableiten?

16:10 Vorstellung und Diskussion der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum

16:40 Kaffeepause

17:00 Welches (veränderte) Anforderungsprofil ergibt sich daraus für eine Führungskraft? - *Gemeinsame Erarbeitung des Profils*

17:45 Feedback und Vereinbarung neuer Arbeitsthemen für die nächsten Netzwerktreffen

18:00 Offizieller Abschluss - *Gemeinsamer Ausklang bei Getränken und Imbiss*

Gruppenarbeit:

Gruppe 1:

Welche Konsequenzen hat der ständige organisatorische Wandel auf die Anforderungen an Führungskräfte?

Gruppe 2:

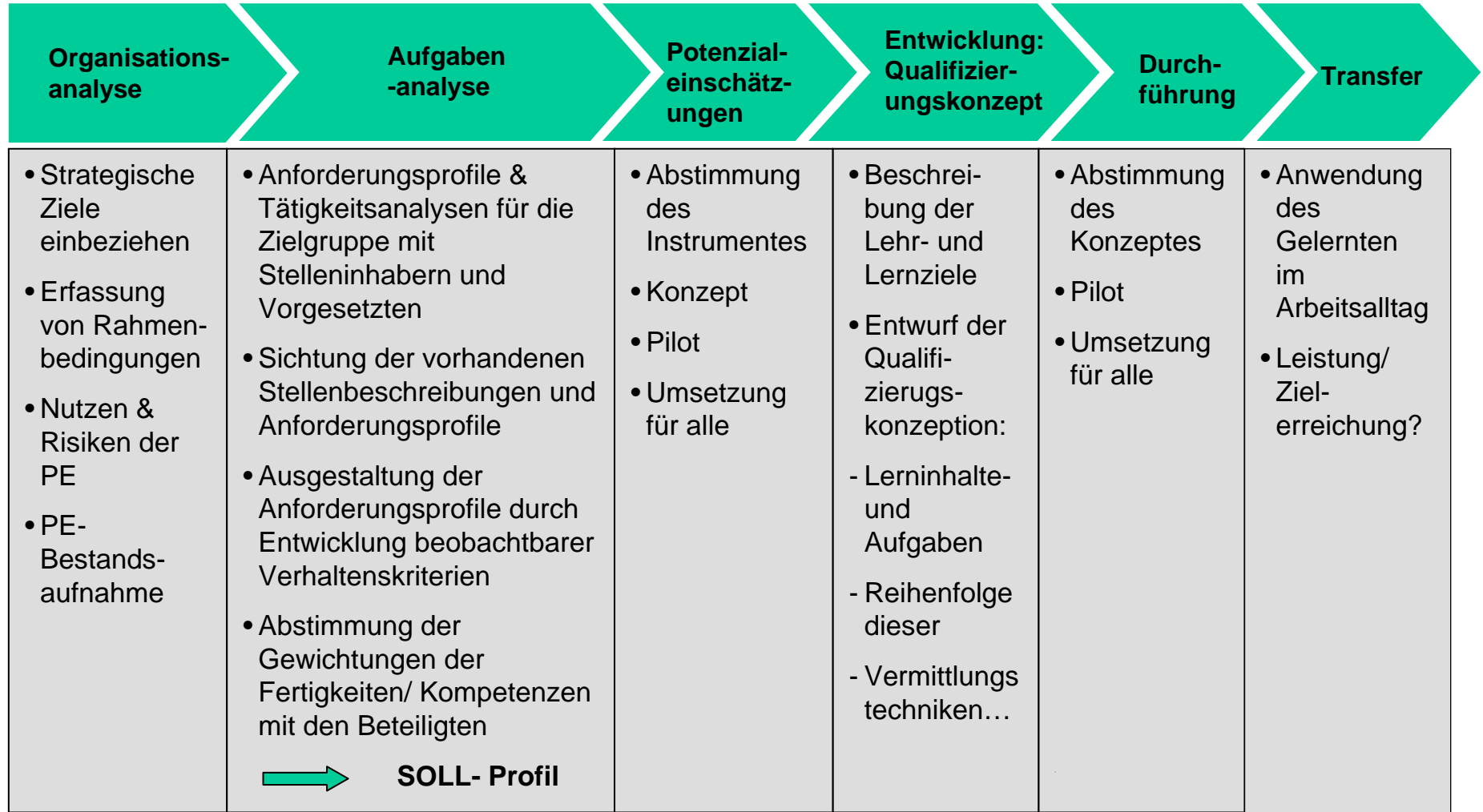
Welche Fähigkeiten lassen sich aus den Kernaufgaben (nicht delegierbare, wichtige Aufgaben) einer Führungskraft ableiten?

Bitte halten Sie Ihre Ergebnisse auf Moderationskarten fest, die wir anschließend zur Entwicklung des Anforderungsprofils nutzen können.

Zeit für die Bearbeitung: 40 Minuten

Zeit für die Präsentation: 5 Minuten

Phasenplan zum Aufbau einer Führungskräfteentwicklung



Evaluation: Haben wir unser Ziel erreicht? (wird laufend überprüft)

Die Kernaufgaben wirksamer Führung

