

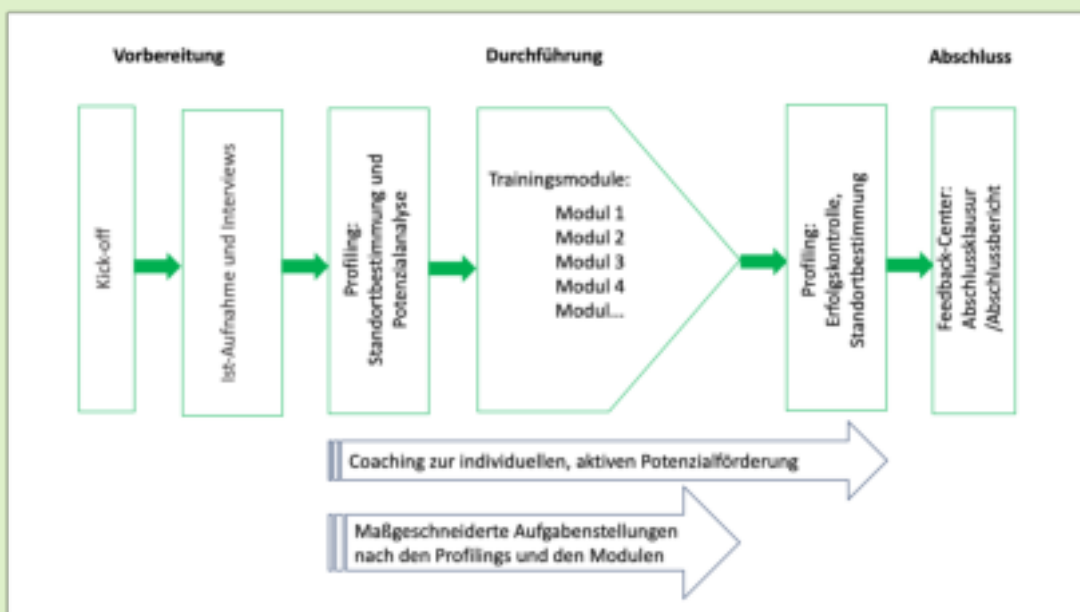
## Nachwuchsführungskräfte Entwicklungsprogramm

### Kurzbeschreibung

Im Fokus der Entwicklung steht die systematische Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben. Die Teilnehmer lernen ihre Stärken kennen und bauen ihre Potenziale gezielt aus. Durch das Fundament der Finderlohn Erfolgsbrücke werden frühzeitig Hemmungen abgebaut, Lust und Motivation ihrer Teilnehmer gesteigert.

Der individuelle, modulare Aufbau und die langjährige Praxiserfahrung der Finderlohn Trainer, ermöglichen ein praxisnahes und pragmatisches Abbild in den Lern- und Übungssequenzen. Das schafft eine hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern und sichert den nachhaltigen Lerntransfer in die Praxis.

Exemplarischer Ablauf (Dauer 18-24 Monate)



### Ziele

- + High Potentials durch die Weiterbildungsmaßnahmen an das Unternehmen binden
- + Rechtzeitige Vorbereitung auf kommende Führungsnachfolgen
- + Attraktiv wirken auch für junge Nachwuchsführungskräfte durch stetige Weiterentwicklungsmaßnahmen
- + Verbesserungen und Klarheit in der Führung
- + Fachlich gute Mitarbeiter zu Führungskräften machen und ihnen die Führungskompetenzen dazu geben
- + Einheitlicher Transfer von Führungsleitlinien des Unternehmens

## Inhalte

Die Themenschwerpunkte werden im Vorfeld zum Entwicklungsprogramm, auf Basis Ihrer Aufgabenstellungen, gemeinsam mit Ihnen definiert und festgelegt. Sie erhalten Ihr persönliches Entwicklungskonzept. Denkbar sind folgende Inhalte:

### ✓ Kick-off

Das Kick-off schärft die Motivation für das Programm und nimmt, durch die räumliche Atmosphäre und das Schaffen von Transparenz, Befindlichkeiten der Teilnehmer.

Beim Kick-off handelt es sich um eine 4-stündige Kurzveranstaltung, bei der sich alle Teilnehmer und Trainer/interne Begleiter persönlich kennen lernen. Der Ablaufplan und die Inhalte/Methoden werden vorgestellt und die Teilnehmer haben im Anschluss die Möglichkeit, sich persönlich über die einzelnen Entwicklungsschritte und Methoden mit den Trainern auszutauschen.

### ✓ Ist-Aufnahme und Interviews

Die Ist-Aufnahme und die Interviews mit den Teilnehmern liefern wichtige Erkenntnisse über Ziele, Einstellung und Werte der Teilnehmer. Die Trainer bekommen durch die Interviews einen ersten Einblick in die Persönlichkeiten und das Rollenverständnis. Befindlichkeiten und Hemmnisse werden hier sofort angesprochen und aufgelöst.

Die Interviews sind der zentrale Erfolgstreiber und identifizieren bisher ungenutzte Potenziale und Ansatzpunkte für die zukünftige Führungsarbeit.

### ✓ Profiling: Standortbestimmung und Potenzialanalyse

Führungskräfte/zukünftige Führungskräfte müssen ihr persönliches Wertegerüst kennen, um genau an der Stelle ihre persönliche Weiterentwicklung zu gestalten. Das von der Finderlohn eingesetzte Verfahren ProfilingValues hat den Vorteil, dass es wertebasierend und nicht manipulierbar, die persönliche Werte und Potenziale ermittelt.

Durch die Kombination der Ergebnisse des Profilings (Können und Wollen) und den persönlichen Interviews, ergeben sich konkrete Coachingansätze für persönliche Weiterentwicklungspotenziale. Es werden konkrete, praxisorientierte Maßnahmen abgeleitet.

Die Ergebnisse und die Auswertung der Ergebnisse finden im vertraulichen Raum zwischen Trainer und Teilnehmer statt.

(Mehr zu ProfilingValues : [Link einfügen](#))

## Inhalte

### ✓ Trainingsmodule

Bei den exemplarisch, beschriebenen Trainingsmodulen handelt es sich um Module zur Entwicklung Ihrer Nachwuchsführungskräfte.

Durch den modularen Aufbau des Entwicklungsprogramms können die Module jederzeit ergänzt, ausgetauscht oder in der zeitlichen Abfolge, orientiert an Ihre jeweiligen individuellen Rahmenbedingungen/Anforderungen, angepasst werden. Bei Bedarf, können jederzeit neue Teilnehmer in das Entwicklungsprogramm integriert werden.

Durch die von Finderlohn eingesetzten DUAL-Methodik für einen praxisorientierten Aufbau der Inhalte und Übungssequenzen (abgebildet auf Ihre individuellen Produkte/Dienstleistungen und Prozesse), erhalten Ihre Teilnehmer einen schnellen und sicheren Lerntransfer

#### **Modul 1 + 2: Die Rolle der Führungskraft und Mitarbeitergesprächsführung**

Dieses Training bietet Ihren Nachwuchsführungskräften eine gezielte Hilfestellung, strukturiert und reflektiert den eigenen Führungsstil zu entwickeln und Kommunikationsregeln einzuhalten. Motivation und Gesprächsführung unterstützen einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die eigene Akzeptanz als Führungskraft.

- + Sie geben Ihren Nachwuchs-Führungskräften Sicherheit und Akzeptanz.
- + Ihre Nachwuchs-Führungskraft erreicht in kurzer Zeit Effizienz
- + Es ist Ihnen wichtig, Ihre neuen Führungskräfte auf schwierige Situationen und Gespräche vorzubereiten
- + Sie unterstützen die Weiterentwicklung junger Nachwuchskräfte

#### **Modul 3: Delegieren und Abgeben**

Gerade für Nachwuchsführungskräfte ist es enorm wichtig, dass sie in der Lage sind richtig zu delegieren und abzugeben, um genügend Zeit für ihre eigentliche Aufgabe zu haben: Führung! Und den Sprung von einem fachlichen Experten zu einer Führungskraft erfolgreich zu schaffen.

Ihre Teilnehmer lernen Hürden in der Delegation kennen und erhalten praxisnahe Methoden, die sie in Ihrem zukünftigen Führungsalltag unterstützen. Sie lernen effektiv, die Stärken der einzelnen Teammitglieder einzusetzen.

#### **Modul 4: Gewinnbringend präsentieren – mit Niveau**

Präsentationen gehören heute zum Führungs-Alltag. Ihre Teilnehmer sind durch das Training in der Lage, Präsentationen spannend, einprägsam und zielgruppenorientiert zu halten. Professionelles Auftreten und überzeugendes, situativ passendes Präsentieren ist ein zentrales Erfolgsinstrument für ihre zukünftigen Aufgaben.

- + Aufmerksamkeit und Lust zum Zuhören schaffen – den Zuhörer fesseln
- + Sachverhalte mit Struktur einfach und leicht verständlich darstellen
- + Zusätzliche Stimulationen in Präsentationen schaffen
- + Präsentationsmedien gezielt einsetzen (PowerPoint, Flipchart, Pinnwand, Whiteboard & Co)

### **Modul 5: Projektmanagement**

Ihre Teilnehmer lernen die Kriterien und die Möglichkeiten kennen, die ein Projekt durch Projektmanagement zum Erfolg führen.

- + Überblick über gängige Projektmanagement-Methoden (analog GPM/IPMA)
- + Basis für den Einsatz der Methoden im eigenen Projekt
- + Erkennen der Vorteile und Möglichkeiten durch Projektmanagement (Erhöhung Sicherheit Projekterfolg)

### **Modul 6: Kollegiale Fallberatung**

Das Modul bildet den Abschluss der Ausbildungsreihe, damit das gemeinsam erlernte Wissen zukünftig auch gemeinsam umgesetzt werden kann und nachhaltig die Werkzeuge eingesetzt werden. Zudem ist nach der bereits gemeinsam verbrachten Zeit in den Trainingseinheiten, ein gutes Vertrauensverhältnis entstanden. Damit die Gruppe weiterhin (auch nach der Entwicklungsmaßnahme) Austausch findet und sich gegenseitig unterstützt, ist ein Werkzeug notwendig.

Die kollegiale Fallberatung ist ein bewährtes Instrument, mit dem sich Kollegen gegenseitig bei überschaubaren Fragestellungen unterstützen können. In einem systematischen Gespräch beraten sich Kollegen (Führungskräfte) wechselseitig. Dadurch nutzen Sie das Potenzial und Wissen einer Gruppe, die sich in ähnlich beruflichen Situationen befindet.

- + Verwendung im Arbeitsalltag
- + Festigung der Gruppe, Vertrauensaufbau
- + Erkennen der Vorteile und Möglichkeiten des Einsatzes durch die kollegiale Fallberatung
- + Schnelles Auflösen von Konfliktsituationen

### ✓ **Erfolgskontrolle/Standortbestimmung**

Am Ende der Trainingsmaßnahmen wird das Profiling noch einmal wiederholt für jede Nachwuchs-Führungskraft. Hierbei werden die Entwicklungsschritte im Sinne einer Erfolgskontrolle klar offengelegt.

Zwischen beiden Tests liegen ca. 18 – 24 Monate. Die Nachwuchsführungskraft selbst kann die Entwicklungsschritte konkret nachvollziehen im Hinblick auf ihre Fähigkeiten – und sich selbst überprüfen, was sich während des Entwicklungsprogramms verändert hat. Die erneute Überprüfung der Fähigkeiten und Aufmerksamkeiten (Können und Wollen) fördert die Motivation und Nachhaltigkeit der Anwendungen erlernter Techniken.

### ✓ **Feedbackcenter / Abschlussklausur**

Nach einer Zeit effektiver Weiterbildung, Weiterentwicklung und Veränderung wird durch das gemeinsame Feedback-Center die Möglichkeit des Reviews geschaffen. Allen Beteiligten wird die Möglichkeit des Reviews und Feedbacks gegeben.

Das Team reflektiert darin die Erfahrungen und Auswirkungen des gesamten Programms.

Das Verständnis, wertvolle Erfahrungen auszutauschen, einen respektvollen, wertschätzenden Umgang miteinander zu pflegen und sich gegenseitig zu motivieren – dieses „Anzünden“ wird im Feedback-Center abgerundet.

Dieser Tag wird von unseren Trainern aktiv vorbereitet und begleitet.