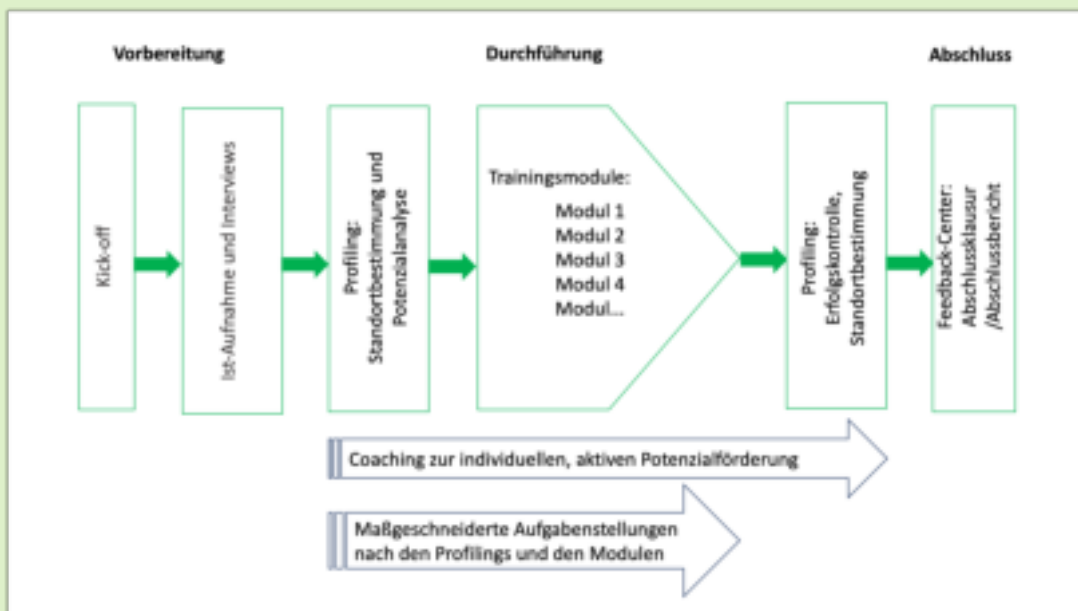


Entwicklungsprogramm für operative Führungskräfte (Meister, Schichtführer, Teamleiter...)

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmer lernen moderne Methoden und Werkzeuge kennen, die sie in ihrer täglichen Führungspraxis unterstützen. Schwerpunkte des Programms sind unter anderem das „Führen in Sandwichpositionen“, die Abgrenzung zu (ehemaligen) Kollegen, delegieren und abgeben sowie das Rollenverständnis bei Gesprächen und Besprechungen. Die Trainingsinhalte sind geprägt von einem hohen Anteil praktischer Übungen.

Exemplarischer Ablauf (Dauer 18-24 Monate)



Ziele

- + Attraktiv wirken auch für junge Nachwuchsführungskräfte durch stetige Weiterentwicklungsmaßnahmen
- + Rechtzeitige Vorbereitung auf kommende Führungsnachfolgen
- + 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: Vom Kollegen zum Vorgesetzten

Gestern noch Kollegen, heute wird die neue Führungskraft mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Aufgaben ändern sich, der Kontakt zu den ehemaligen Kollegen ändert sich, andere Erwartungen werden gesetzt. In diesem Training schaffen wir die Grundlage für die neuen Aufgaben und die darin enthaltenen Führungselemente.

Zahlreiche Rollenübungen geben den Teilnehmern Sicherheit auch für schwierige Situationen.

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

Modul 4: 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 5: Erfolgreich führen in Sandwichpositionen

Führungskräfte in Sandwichpositionen stehen in einem besonderen Spannungsfeld – Anforderungen von oben und Erwartungen von unten. Das Trainingsmodul liefert Methoden und Werkzeuge, damit ihre Führungskräfte ihren eigenen Führungsstil finden und die eigenen Rolle kennen lernen. Sie lernen mit dem Leistungs- und Erwartungsdruck umzugehen und auch wie sie unangenehme Entscheidungen loyal umsetzen. Zahlreiche Rollenübungen mit Beispielen aus ihrer Praxis festigen das Erlernte, geben den Teilnehmern unmittelbares Feedback und Sicherheit beim Einsatz der Methoden und Werkzeuge.

- + Ihre Führungskräfte klären, wie sie ihre Führungsposition ausfüllen wollen
- + Die Teilnehmer erweitern ihre Führungs- und Kommunikationskompetenzen
- + Sie lernen wie Kritik und Interessen der Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten weitergegeben werden
- + Ihre Führungskräfte lernen wie sie unangenehme Entscheidungen loyal umsetzen.

✓ 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.