

Tipps und Tricks zur Gestaltung von Führungskräfteprogrammen

- √ Achten Sie auf enge Verknüpfung zwischen Führungskräfteentwicklung und der Organisationsentwicklung. Stellen Sie die Organisationsziele und die FK-Entwicklungsziele in entsprechende Verbindung.
- √ Starten Sie FK-Entwicklungsprogramme mit einer klaren Standortbestimmung. Dies kann über Feedback und Potentialdiagnosen passieren. Damit wird sichergestellt, dass die entsprechende Lernverantwortung der Teilnehmer hergestellt wird.
- √ Achten Sie auf die Einbettung der Organisation in die FK-Entwicklungsprogramme. Dies kann über 360 Feedbacks, über Projektarbeiten und dem gestalten von Peergroups und ähnliches passieren. Die genaue Zielsetzung der Projekte ist mit der Führungsebene abzustimmen. Trotz der Herstellung der Verbindung dürfen die Projektarbeiten nicht die Ausbildung dominieren, da sonst das persönliche Lernen leidet
- √ Starten sie erst mit Themen die für die Person an sich da sind. Dies gibt Entlastung und bringt vertrauen. Themen rund um Persönlichkeitsentwicklung brauchen Offenheit und diese muss in der Lerngruppe erst entstehen.
- √ Schaffen Sie in der Gesamtausbildung einen Mix aus Organisations-, Personen und Selbstmanagementthemen. In kurzen Modulen achten Sie auf eine Trennung der Themen, in längeren Modulen können diese Themen auch kombiniert angegangen werden. Wenn in kurzen Modulen eine Vermischung stattfindet, dann leiden oft die persönlichen Themen, da zu wenig für Selbstreflexion bleibt. Es findet dann eine flucht in die Methodik statt.
- √ Achten Sie darauf, dass prozesshaftes Lernen entsteht: So können Situationen entsprechend live ausgewertet werden.
- √ Achten Sie auf die passende Trainerqualifikationen. So gelten zum Beispiel in unserem Institut folgende Regelungen:
 - Methodenthemen „Führung“: OE-Ausbildung oder Coaching, Studium
 - Persönlichkeitsthemen „Führung“ und „Rollenthemen“: OE-Ausbildung, Studium, Erfahrungen in Gruppendynamik, eigene Führungserfahrung
- √ Zusammenspiel interne-externe Trainer: Generell erhöht ein Zusammenspiel die Verankerung in der Organisation. Auf Grund der Besonderheiten würden wir empfehlen interne Trainer für Methodentrainings vorzusehen. Persönlichkeitsentwicklung können sie auf Grund der Doppelrolle nur bedingt betreiben.
- √ Optimale Dauer:
 - Gesamtlaufzeit: wenn eine Entwicklung stattfinden soll: 0,45-1 Jahr
 - Module: Persönlichkeitsmodule: 3 Tage
 - Module Methode: 2 Tage
- √ Übernachtung am Seminarort:
 - Führungslernen ist ein Prozess der eine intensive Auseinandersetzung mit der Organisation und mit sich selbst verlangt. Aus diesem Grunde empfehlen wir, dass externe Übernachtungen stattfinden. Diese stellen sicher, dass man sich vollständig auf das Lernen konzentrieren kann. Es gibt dann keine Ablenkungen durch Tagesgeschäft der Organisation und Privatleben. Aus diesem Grunde sollten Seminare auch extern vom Firmenstandort durchgeführt werden.