

Erfolgstreiber von Leadership Development Maßnahmen

Was unterscheidet die erfolgreichen Führungskräfte-
Entwicklungsmaßnahmen von den weniger
erfolgreichen?



DEVELOPMENTAL
COFFEE BREAK

Patrick Malcolm Schröder
Diplom Pädagoge

- 1 Die Herausforderung „Leadership Development“ professionell zu gestalten
- 2 Die Bedeutung von Persönlichkeit und persönlichen Einstellungen der Teilnehmenden
- 3 Den unternehmerischen Kontext & das Umfeld berücksichtigen
- 4 Lernen und Kompetenzentwicklung - aber wie funktioniert das richtig?
- 5 Das „Pflichtenheft“ für wirksame Führungskräfteentwicklung

Wenn Sie Fragen haben,
dann bitte in den Chat
schreiben, oder durch
„Hand heben“ signalisieren

Anmerkung:
Der Impuls wird aufgezeichnet (nur
Folien und Sprache) und Ihnen
später zur Verfügung gestellt.





- Seit über 35 Jahren Beratungskompetenz in den Bereichen Personal- & Organisationsentwicklung, Leadership Development und Change Management
- Weltweit tätiges Unternehmen
- 55 fest angestellte Mitarbeiter
- 250 internationale freie Mitarbeiter
- Niederlassungen in:



- Zertifiziert nach
 - Internem QM-System gemäß DIN ISO 9001
 - Investor in People seit 2001



Dienstleistung | Logistik | Versorgung | Handel



Finanzdienstleistung



Chemie | Pharma | Ernährung



IT | Technologie | Automotive



Kommunikations-Kolleg AG
 Koelner Straße 4
 56626 Andernach
 Phone: +49 (0) 26 32 /
 49 69 809
 Fax: +49 (0) 26 32 / 18 33
info@kkag.com
www.kkag.com



Meine 3 aktuellen PE-Projekte



oder

menti.com
voting code **7677 8022**



Unsere derzeit wichtigsten PE-Projekte ... (max 3 Stichworte)



Der Krieg und die Auswirkungen



oder

menti.com
voting code **9658 6719**



Welche Auswirkungen erwarten wir derzeit durch den Krieg in der Ukraine für unsere PE-Arbeit

Budgetkürzungen

Keine

Instabilität

Nachfrage nach Angeboten zu Resilienz

mehr Schwerpunkt auf mentaler Gesundheit

Neuausrichtung der Strategie, Geschäftsmodell usw.

Prioritäten verschieben sich auf das Tagesgeschäft (PE wird hinten angestellt)

Druck im täglichen Geschäft, PE im Hintergrund

Reduzierung Budget / PE ohne Budget

Keine Auswirkungen

Bislang keine.

Geringeres Budget für Weiterbildung
von PE-Mitarbeitern

Welche Auswirkungen erwarten wir derzeit durch den Krieg in der Ukraine für unsere PE-Arbeit

International Mobility: Bereitschaft der MA für Entsendungen sinkt

Bislang keine.

Geringeres Budget für Weiterbildung und andere PE-Maßnahmen

Integration von geflüchteten Mitarbeitern

Verunsicherung

Budgetkürzungen

Kurzarbeit, zeitliche Verschiebung

Onboarden von Fachkräften aus unterschiedlichen Ländern (nicht nur aufgrund des Krieges), Unterstützung durch Sprachkurse

Austauschbedarf steigt

Weniger Bewerber wegen Verwirrung

Verschiebung der Fokusthemen

schwierigeres Geschäft, somit weniger Budget

Welche Auswirkungen erwarten wir derzeit durch den Krieg in der Ukraine für unsere PE-Arbeit

Kurzarbeit, zeitliche Verschiebung

Weniger Bewerber wegen Verwirrung und Angst

Budget Freeze

Austauschbedarf steigt

unterschiedlichen Ländern (nicht nur aufgrund des Krieges), Unterstützung durch Sprachkurse

Verschiebung der Fokusthemen

Support für Führungskräfte, um das Thema anzusprechen und ggf. Konflikte aufzufangen

Austauschbedarf steigt

schwierigeres Geschäft, somit weniger Budget

Sorgen kommen, eher führen und sich bewegen in Krisensituationen

1

Die Herausforderung „Leadership Development“ professionell zu gestalten



Die eine Seite der Medaille ...

“Leadership development is not just about developing leaders—it is about creating a culture of accountability and performance ...

Leadership development creates a magnet for high-performers and fosters a high-performance organization. That is why organizations that are ‘built to last’ have strong histories of leadership development.”

Bersin & Associates

*“One of the most influential internal engines to drive change is a leadership development program that sets out to nurture management talent that is **entrepreneurial, enterprise-wide, and globally recruited.**”*

The Conference Board:
“The Business Value of Leadership Development”

Strong evidence shows that investments in leadership development ...



Center for Creative Leadership

Ausgaben jährlich:

Training & Development USA:
160 Mrd \$

Davon FKE USA:
14 Mrd \$

Weltweit FKE:
356 Mrd \$

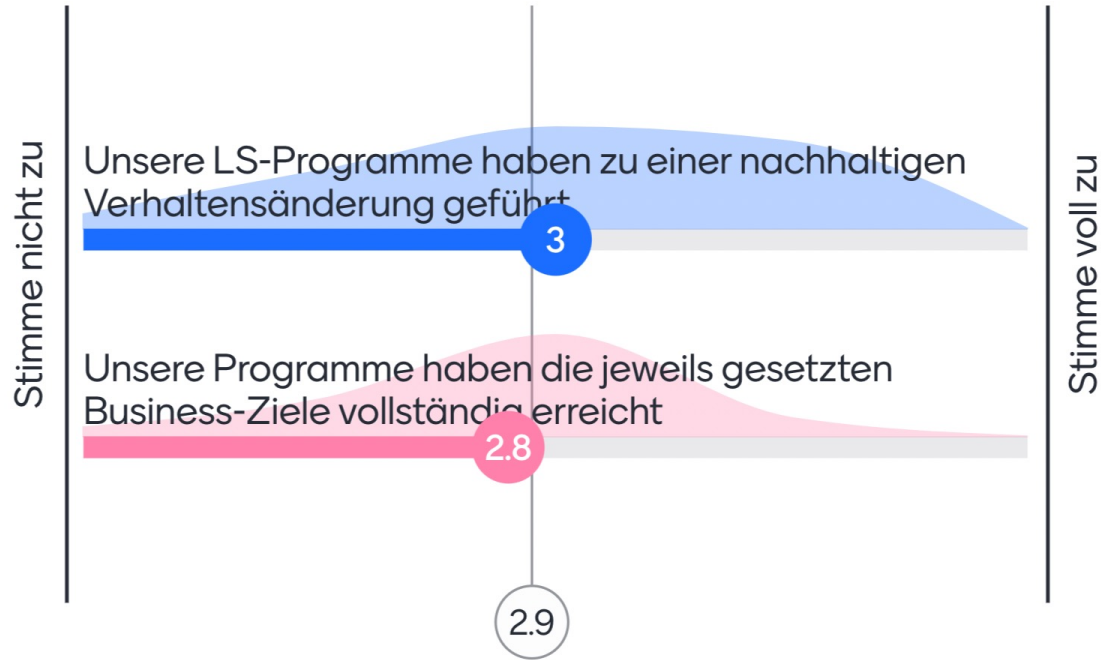


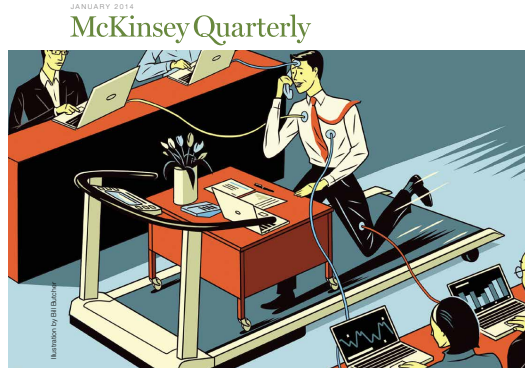
oder

menti.com
voting code **2967 2462**



Leadership Development





Why leadership-development programs fail

Pierre Gurdjian, Thomas Halbeisen, and Kevin Lane

Sidestepping four common mistakes can help companies develop stronger and more capable leaders, save time and money, and boost morale.

For years, organizations have lavished time and money on improving the capabilities of managers and on nurturing new leaders. US companies alone spend almost \$14 billion annually on leadership development.¹ Colleges and universities offer hundreds of degree courses on leadership, and the cost of customized leadership-development offerings from a top business school can reach \$150,000 a person.

Moreover, when upward of 500 executives were asked to rank their top three

human-capital priorities, leadership development was included as both a current and a future priority. Almost two-thirds of the respondents identified leadership development as their number-one concern.² Only 7 percent of senior managers polled by a UK business school think that their companies develop global leaders effectively,³ and around 30 percent of US companies admit that they have failed to exploit their international business opportunities fully because they lack enough leaders with the right capabilities.⁴

Harvard Business Review



LEADERSHIP & MANAGING PEOPLE

Why Leadership Training Fails —and What to Do About It

by Michael Beer, Magnus Finnström, and Derek Schrader

FROM THE OCTOBER 2016 ISSUE

Corporations are victims of the great training robbery. American companies spend enormous amounts of money on employee training and education—\$160 billion in the United States and close to \$356 billion globally in 2015 alone—but they are not getting a good return on their investment. For the most part, the learning doesn't lead to better organizational performance, because people soon revert to their old ways of doing things.

Warum erreichen die LS-Programme Ihr Ziel nicht?



Der unternehmerische Kontext wird nicht beachtet

Das Lernen wird vom Arbeitsfeld getrennt

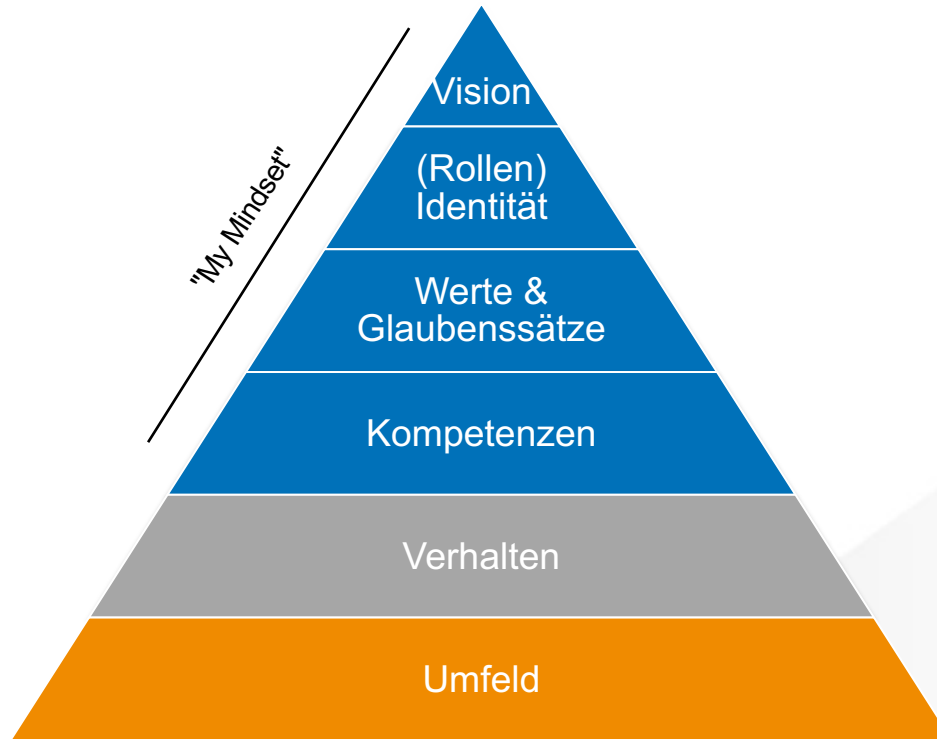
Gewachsene Einstellungen und Persönlichkeiten werden unterschätzt

Es werden keine Ergebnisse gemessen

2

Die Bedeutung von Persönlichkeit und persönlichen Einstellungen der Teilnehmenden

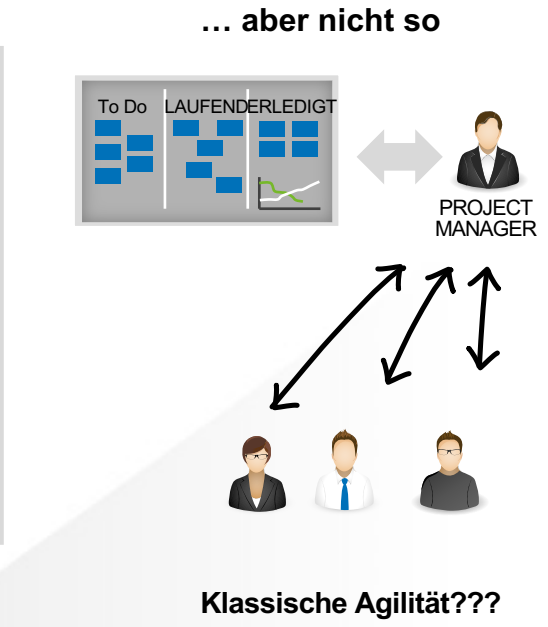
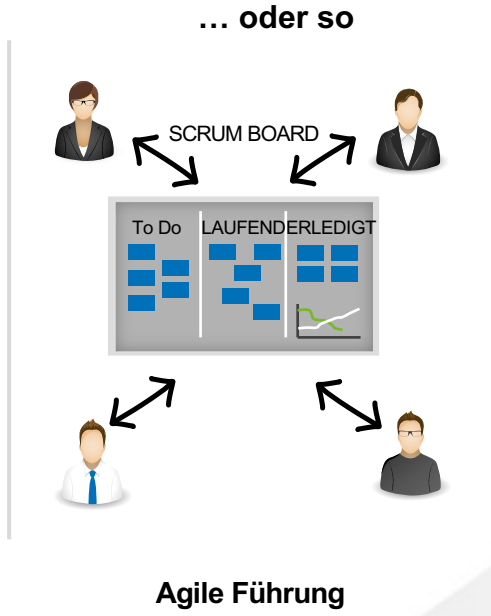
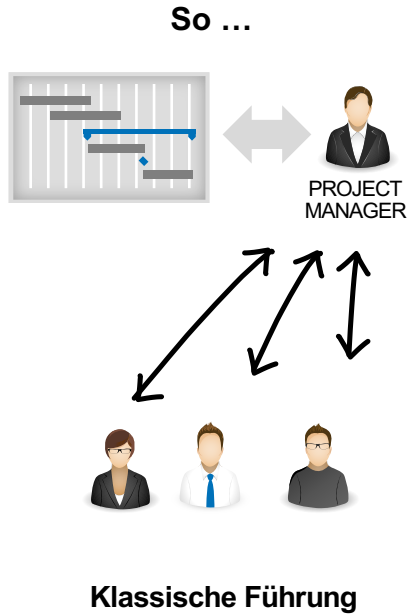




Wie beeinflussen uns unsere Einstellungen?



Beispiel wie die falsche Einstellung die richtige Methodik zerstört ...

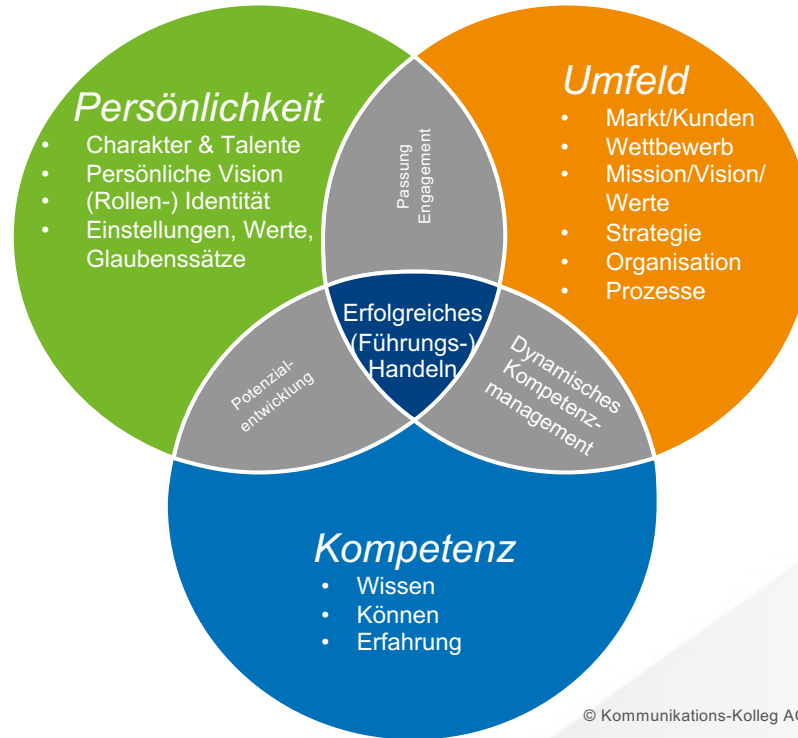


2

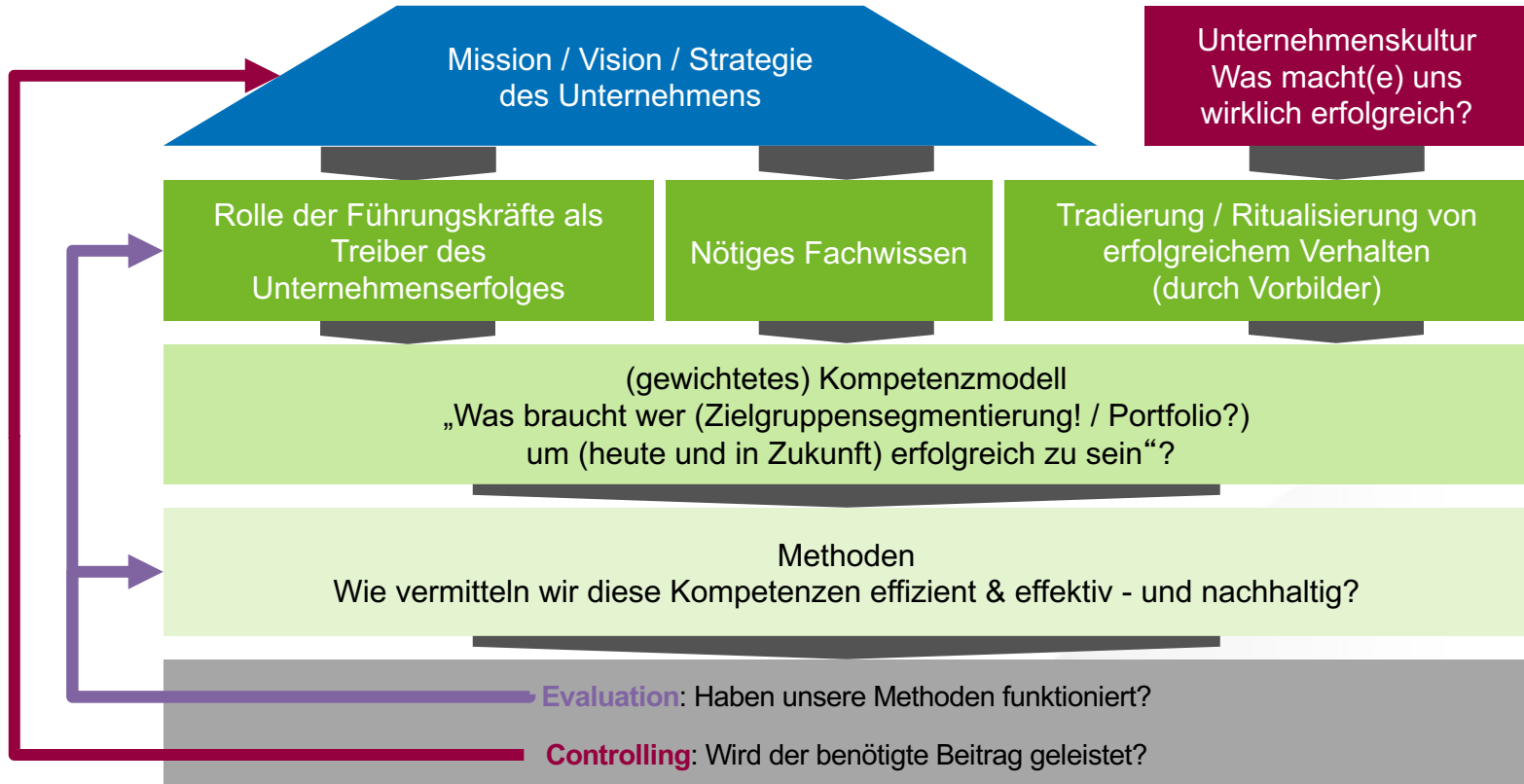
Den unternehmerischen Kontext & das Umfeld berücksichtigen

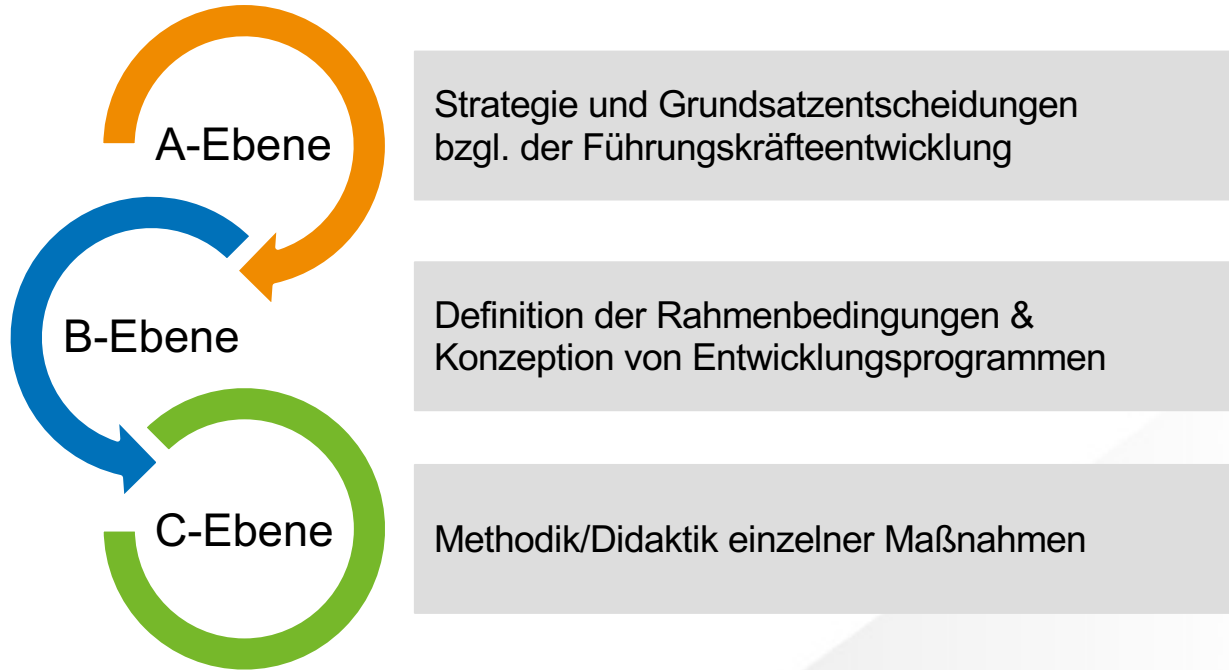


Das Gesamtsystem beachten



Der unternehmerische Kontext in der Strategie umsetzenden FKE





4

**Lernen und
Kompetenzentwicklung
- aber wie funktioniert
das richtig?**



Welche Führungskompetenzen benötigen wir für die Zukunft?

- Insbesondere die Corona-Pandemie hat die Art und Weise, wie wir arbeiten, kollaborieren und interagieren, verändert. Diese “erzwungene Erfahrung” hat die Denkweise vieler Organisationen und Führungskräfte in Bezug auf Führung stark verändert.
- Führung wird hybrider und digitaler: **Blended Leading® - Leadership augmented digital**



VIDEO:
BlendedLeading
https://youtu.be/5-vKUh_tzr0



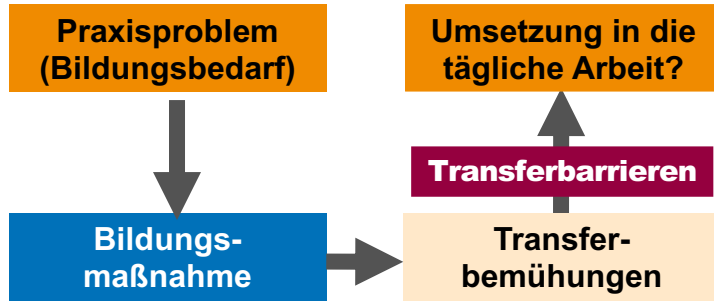


BREAKOUT SESSION

Bitte diskutieren Sie, welche Kompetenzen in der derzeitigen Situation besonders wichtig für ihre Führungskräfte sind?

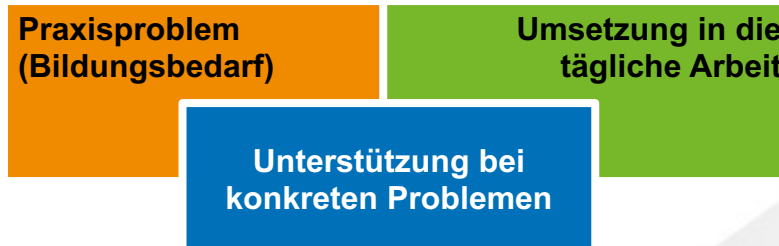
Bitte öffnen Sie vorher den MentiMeter Link im Chatfenster

Problematik organisierten Lernens

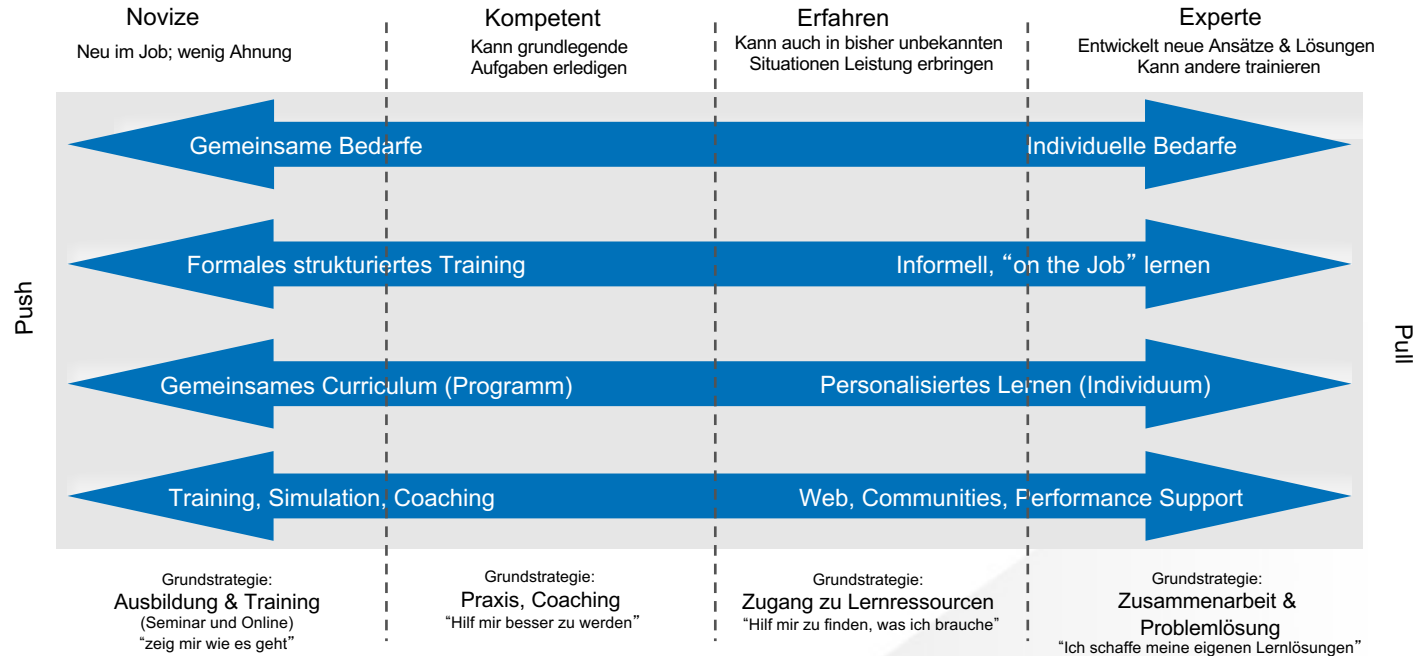


Konzeptionelle Kernfrage:
„Wie können wir eine Lernsituation gestalten, in der die Teilnehmer gar nicht anders können, als das Gelernte umzusetzen?“

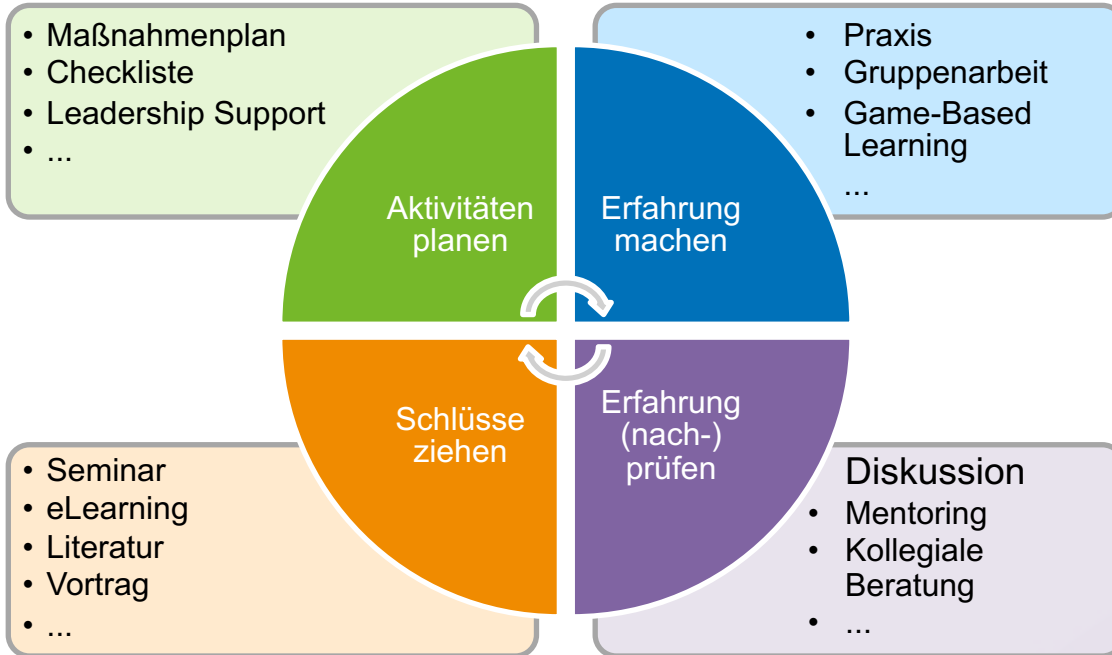
Die natürlichste Form des Lernens am Arbeitsplatz ist die einfachste Art der Transfersicherung.



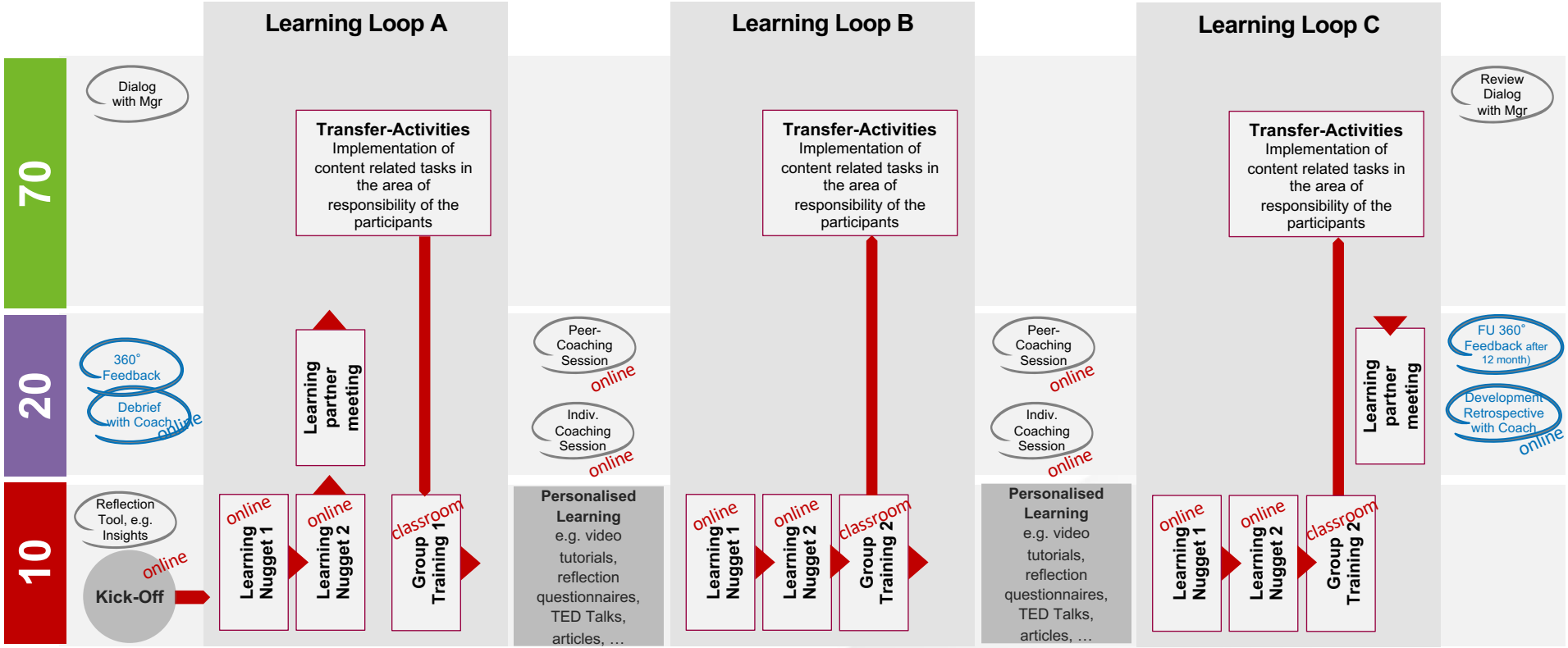
Wir brauchen segmentierte Entwicklungsstrategien



Nachhaltiges Lernen als Prozess verstehen



Praxisbeispiel: Internationales Entwicklungsprogramm



Weekly Developmental Pulse Check (DPC)

5

Das „Pflichtenheft“ für wirksame Führungskräfte- entwicklung



Erfolgsfaktoren, damit LS-Programme ihr Ziel erreichen



Der unternehmerische Kontext wird nicht beachtet

- Die Strategie als Ausgangspunkt der Entwicklungsüberlegung
- Definition und Kommunikation eines unternehmensspezifischen Leadership Modells
- Alle Programme haben einen Business Strang
- Einbindung von oberen Führungskräften



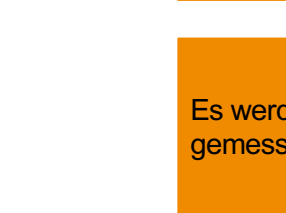
Das Lernen wird vom Arbeitsfeld getrennt

- Entwicklung anhand von realen Projekten (Action Learning & Kollegiale Beratung)
- 70-20-10 Prinzip: Prozessuale Sichtweise auf Lernen – Formale Lernsituationen sind (nur) EIN Bestandteil der gesamten Lernreise
- Möglichkeiten zur Umsetzung in die Praxis schaffen - Inszenieren von Erfahrungen
- (Digitale) Unterstützung in der täglichen Führungsarbeit – Leadership Support



Gewachsene Einstellungen und Persönlichkeiten werden unterschätzt

- Reflektion von Persönlichkeit mit Instrumenten wie MBTI, DISG etc.
- Klärung von Rollenerwartungen und persönlichen Ambitionen
- Reflektion der persönlichen Werte und Glaubenssätze
- Regelmäßige persönliche Reflektion des eigenen Verhaltens, z.B. durch 360° Feedback



Es werden keine Ergebnisse gemessen

- Messung von realer Veränderung des Führungsverhaltens
- Messung des Business Impacts (KPI's)

Zeit für Ihre Fragen & Diskussion



Wie kann es weitergehen?

Kaffeepausen mit PE-Impulsen



kkag.com/events

Anmeldung zur nächsten
Coffee Break

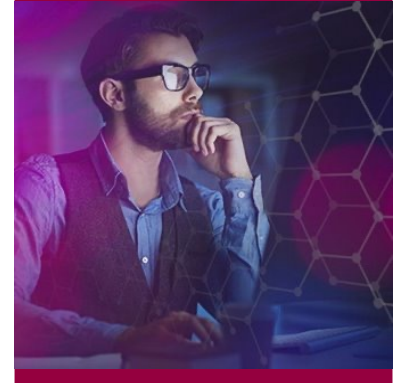
Individuelle Kurz-Beratung zu Ihrer Situation



schroeder@kkag.com

Vereinbaren Sie gerne ein
persönliches Gespräch
mit mir

Mehr zu Blended Leading



blendedleading.com/de

Fit für Führung unter den
neuen Rahmenbedingungen



SUPPORT

Bitte schreiben Sie „Ja“ in den Chat, wenn Sie noch weitergehende Fragen haben.

Wir kontaktieren Sie dann innerhalb der nächsten Tage

Danke für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit

Point of contact:



Patrick Malcolm Schröder



schroeder@kkag.com



+49 172 8724957



Wir freuen uns über Fragen, Anmerkungen,
FKE-Anfragen oder Einladungen zum Pitch!

Anmeldung Newsletter unter:

<https://www.kkag.com/leadership-goes-blended>



INVESTORS IN PEOPLE™
We invest in people Gold

atd Association for
Talent Development

