



Führungskräfteentwicklung im Unternehmen neu aufsetzen und erweitern

Strategische Impulse für die PE

Katrin Kaiser

Director KKAG (München)

Max von Mosch

Director KKAG (Berlin)

- 1 Bedarfsermittlung und Planung:** Grundüberlegungen der strategischen PE in Bezug auf die Führungskräfteentwicklung und deren Verzahnung mit der Unternehmensstrategie

- 2 Angebote und Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen (weiter-) entwickeln:** von Potenzialträgern bis hin zum Top-Management

- 3 Blended-Learning-Landscape:** Wirksame Lernformate und Learning Journeys schaffen und mit digitalen Möglichkeiten erweitern

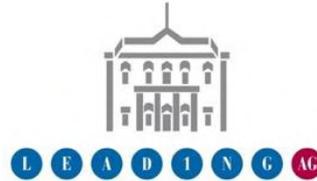


Mit vielen Praxisbeispielen aus unserer Beratungs- und Trainingsarbeit

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



Kurzvorstellung Ihrer Gastgeber: Lead1ng AG



Leadership Development



Hamburg • Berlin • Andernach • Aschaffenburg • Stuttgart • München

Change Management



Change Maßnahmen und Mobilisierung weltweit
Irland • Deutschland • Österreich • Bulgarien • Italien



Qualifizierung für
Personalentwickler & Trainer
Stuttgart



Weltweites
Trainernetzwerk



Instrumente & Digitalisierung
HRD • OD • LS • CM
Sofia, Stuttgart, Andernach



Eigene Offsite-Locations:
Österreich / Salzburg-Pinzgau
Italien / Toscana-Elba



Leadership Development | Gute Führung ist keine Wissenschaft, die nur wenigen Begabten vorenthalten bleibt. Gute Führung ist erlernbar! Wir unterstützen Sie in Konzeption, Planung, Implementierung und Durchführung von passgenauen Entwicklungsmaßnahmen.



Setting the Leadership Scene | Wir gestalten mit Ihnen die optimalen Rahmenbedingungen, damit Ihre Unternehmensstrategie durch zielgerichtetes Führen nachhaltig umgesetzt wird.



Support | Basierend auf den Anforderungen der Führungskräfte konzipieren wir Maßnahmen und stellen Instrumente zur Verfügung, die den Führungskräften helfen, Ihre Herausforderungen nach dem Training noch besser zu meistern.



Change Management | Erfolgreiches Change Management basiert auf dem Mut für Veränderungen. Damit sich dieser Mut am Ende auszahlt, sollten Sie einen erfahrenen Change-Handwerker an die Seite bekommen, der jeden Schritt in die richtige Richtung begleitet.



Business Professional Academy | Im offenen Programm für PE/HR und Führungskräfte unterstützen wir Sie in Ihrer persönlichen/beruflichen Weiterbildung und Ihrer erfolgreichen Positionierung im Unternehmen.



Digital Tools | Wir digitalisieren Workflows für Führung und Personal-/Organisationsentwicklung durch innovative Tools und Apps, so dass Unternehmen wachsen und sich weiterentwickeln können!

Leadership Development seit 1982

Wir freuen uns auf das gemeinsame Gespräch über Ihre Herausforderungen

Die Kommunikations-Kolleg AG berät, konzipiert und setzt um. Dabei bringen wir unsere internationale Erfahrung, innovative Ideen sowie einen prallgefüllten Methodenkasten mit ein. Unsere Konzepte wurden mehrfach ausgezeichnet, u.a. mit dem Best HRD Practice Award der International Federation of Training and Development Organization (IFTDO). Wir sind auf dynamische große und mittelständische Unternehmen spezialisiert, die pragmatische Lösungen wollen.

Macher beraten Macher.

Referenzen



Kommunikations-Kolleg AG
 Kölner Straße 4
 56226 Andernach
 Telefon: +49 (0) 26 32 / 49 69 809
 Fax: +49 (0) 26 32 / 18 33

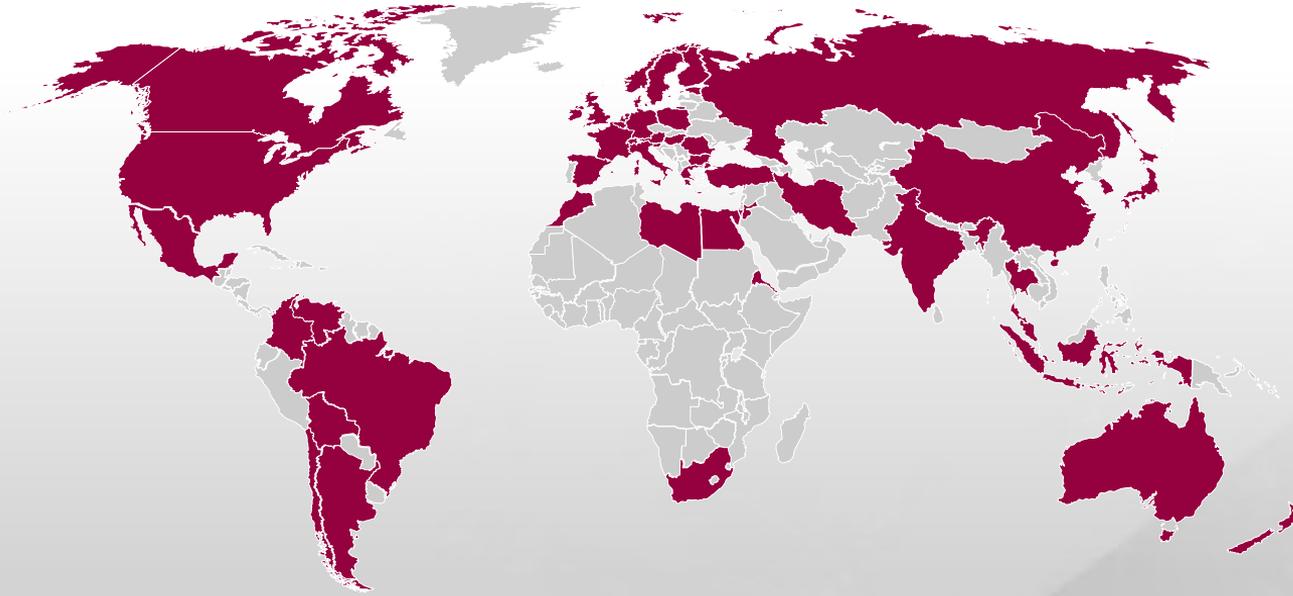
info@kkag.com
www.kkag.com



www.twitter.com/kk_ag
www.xing.com/net/ikumkag



Globale Kompetenz & Erfahrung in über 57 Ländern



- Australien
- Österreich
- Belgien
- Brasilien
- Bulgarien
- Columbia
- China
- Griechenland
- Ungarn
- Indien
- Indonesien
- Iran
- Italien
- Japan
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Singapur
- Südafrika
- Südkorea
- Spanien
- Kroatien
- Kanada
- Tschechien
- Dänemark
- Ägypten
- Estland
- Frankreich
- Jordanien
- Kuwait
- Malaysia
- Mexiko
- Niederlande
- Neuseeland
- Norwegen
- Schweden
- Schweiz
- Thailand
- Taiwan
- VAE
- Vereinigtes Königreich
- USA uvm.

Digital Instrumente

Maßgeschneiderte Digitale Lösungen und Tools für Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Leadership

Digitale HR und Leadership Lösungen

Wir digitalisieren Workflows für Führung und Personal-/ Organisationsentwicklung durch innovative Tools und Apps, so dass Unternehmen wachsen und sich ständig weiterentwickeln können!

Wir unterstützen Sie umfassend in den folgenden Bereichen:

- Feedback-Systeme
- Mitarbeiterbefragungen
- Messung von Soft-Skills
- Digitalisierung von Trainings
- Strategieplanung
- Teammanagement
- Smart Leadership

Wir digitalisieren Workflows für Führung, Personal- und Organisationsentwicklung und bieten innovative Tools & Apps zur Steigerung des Unternehmenserfolges an: Spezifisches 360°Feedback, Mitarbeiterbefragung, Talent Portfolio App, Values Indicator

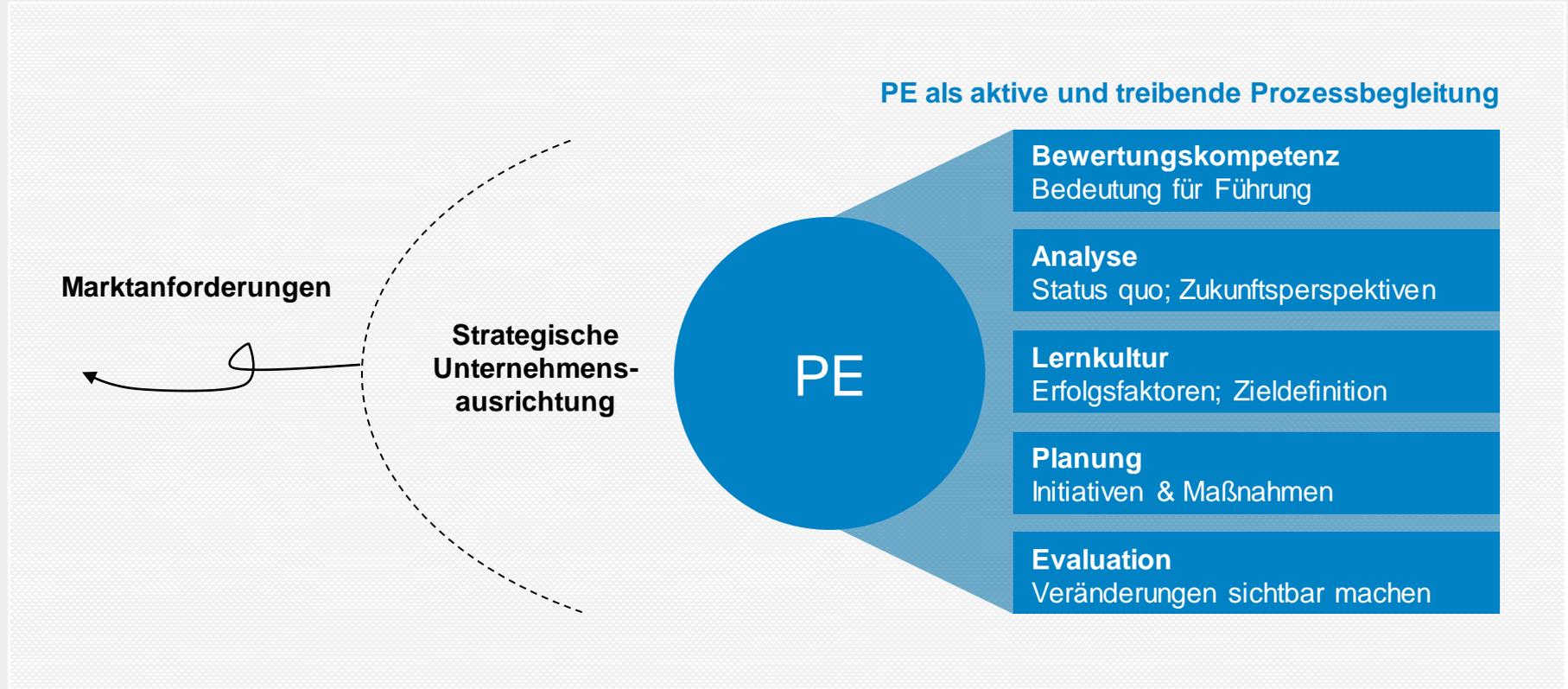


01

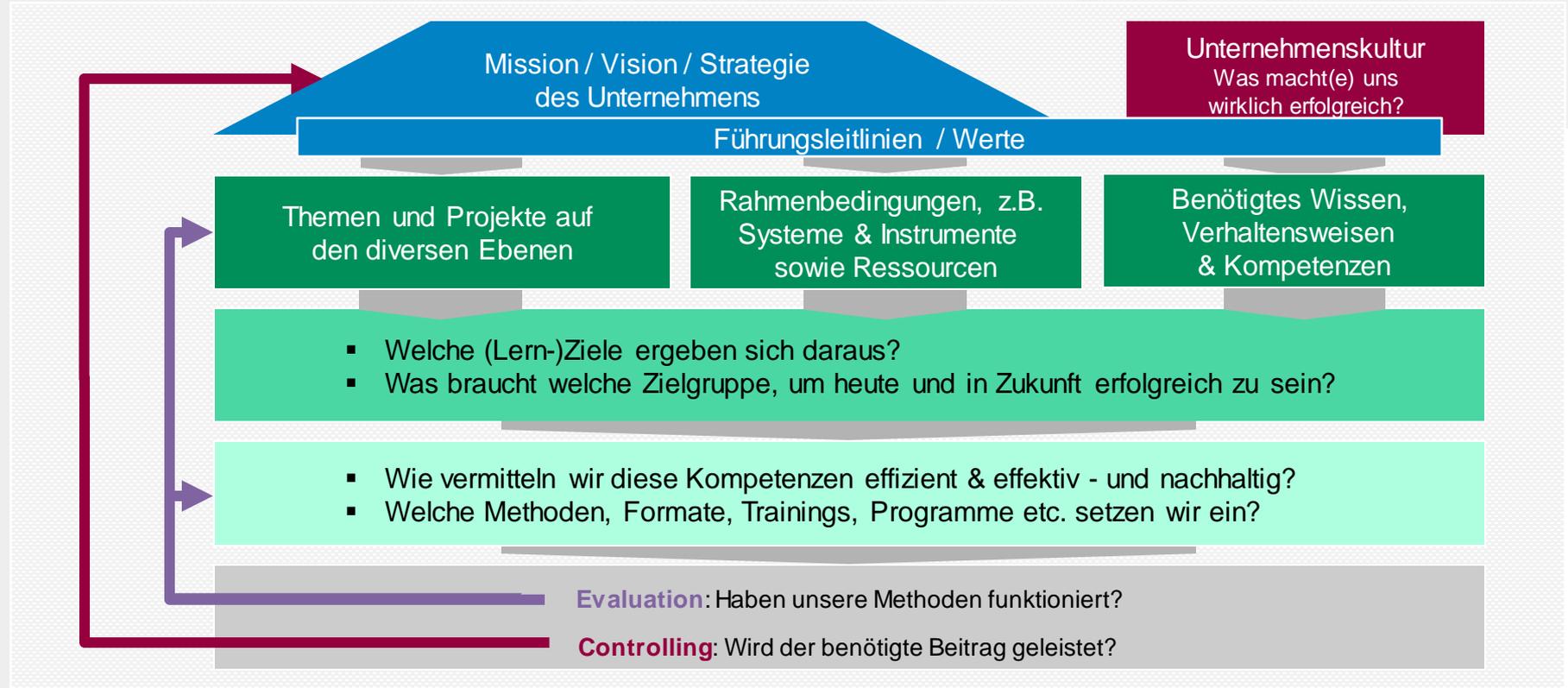
**Bedarfsermittlung und Planung:
Grundüberlegungen der
strategischen PE in Bezug auf
die Führungskräfteentwicklung
und deren Verzahnung mit der
Unternehmensstrategie**



Rolle der PE in Bezug auf Strategie



Strategieumsetzende PE in Bezug auf Führung



Bedarfsermittlung für die Führungskräfteentwicklung (Beispiele)



Wie reagieren wir auf Anfragen?

Wunsch-orientiert



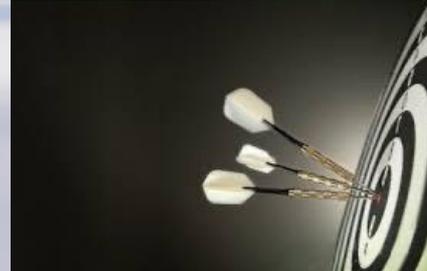
„...gib ihnen, wonach sie fragen...“

Bedarfs-orientiert



„...analysiere und gib ihnen, was sie benötigen...“

Ergebnis-orientiert



...arbeite rückwärts – vom Business-Ziel zur Konzeption

**Wie werden Bedarfe
bezüglich der
Führungskräfteentwicklung
in Ihrem Unternehmen
erfasst?**



Von Führungsleitlinien zu Kompetenzmanagement mit SAP

1

Mindset + Leadership

? Which Leadership mindset do we need to achieve objectives and implement strategy?

▽ Work out 5-10 examples for a Leadership mindset.

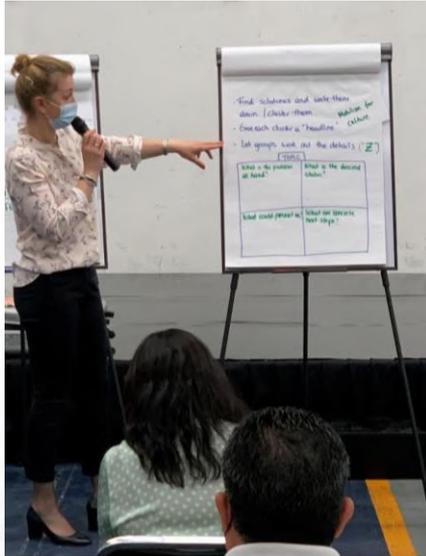
- ▶ In equipo
- ▶ On flip chart

30 min.



Infomarkt – Betroffene zu Beteiligten machen

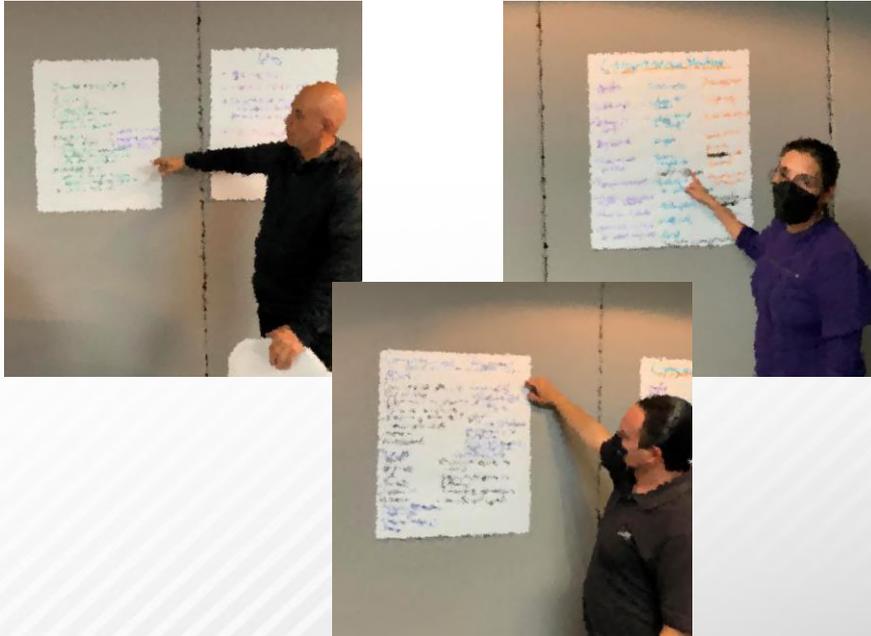
2



Praxisbeispiel aus unserer Arbeit

Von Führungsleitlinien zu fachlichen Kompetenzen

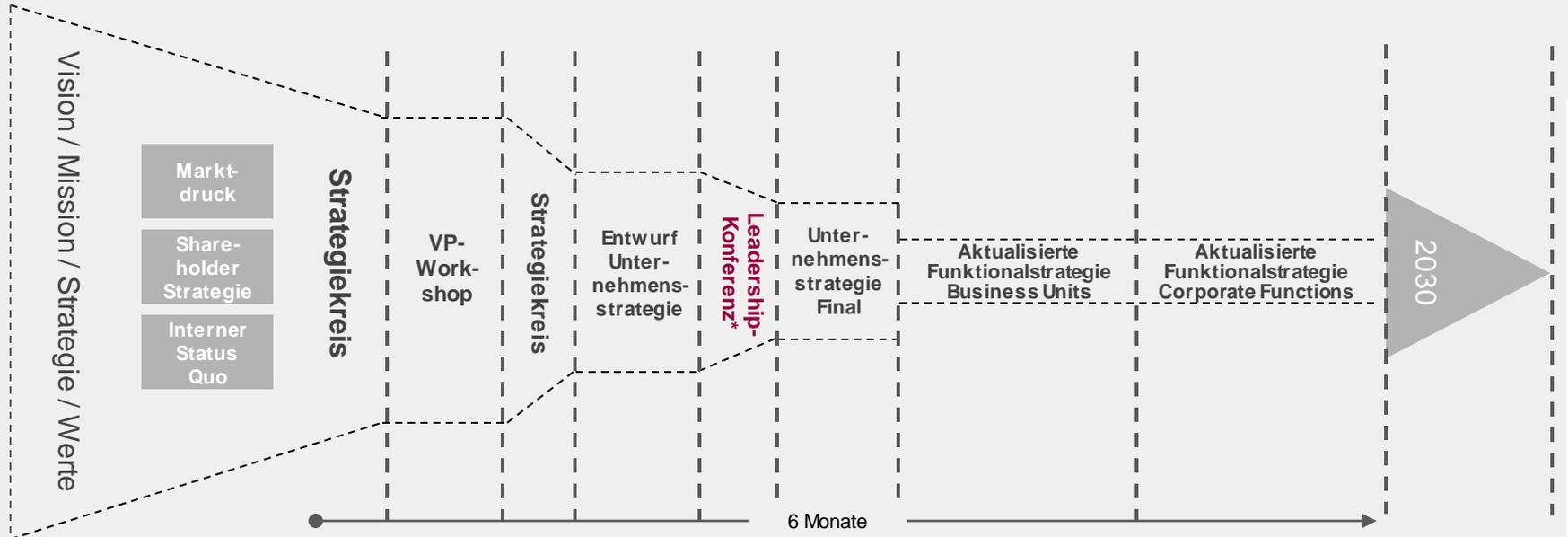
3



Praxisbeispiel aus unserer Arbeit



Strategieentwicklung mit Bedarfsanalyse



Bedarfsermittlung durch ‚Generationenbotschafter*innen‘

Der aktuelle Führungsstil bei

Baby Boomers

Welches Führungsverhalten möchten wir öfter sehen? (3 Verhaltensweisen, priorisiert)

1. Dem Mitarbeiter Vertrauen und Wertschätzung entgegenbringen und
2. C
3. Z

Der aktuelle Führungsstil bei

Generation X/Y

Welches Führungsverhalten möchten wir weniger sehen? (3 Verhaltensweisen, priorisiert)

1. C
2. F
3. F

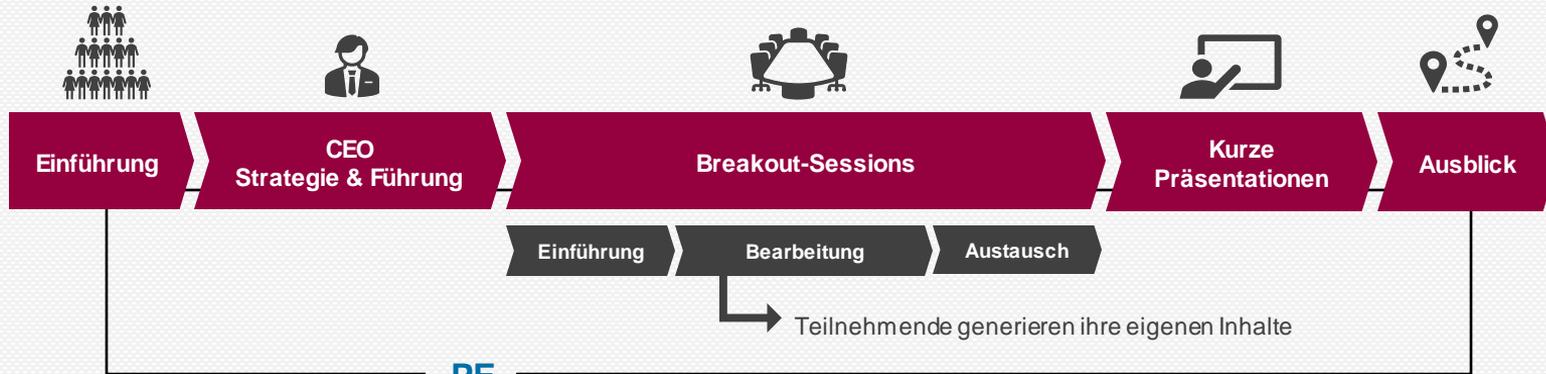
Positiv

Negativ

Bedarfsermittlung mit Beteiligung der Führungskräfte

Anlass: neue Unternehmensstrategie

3 Stunden
(online)



PE

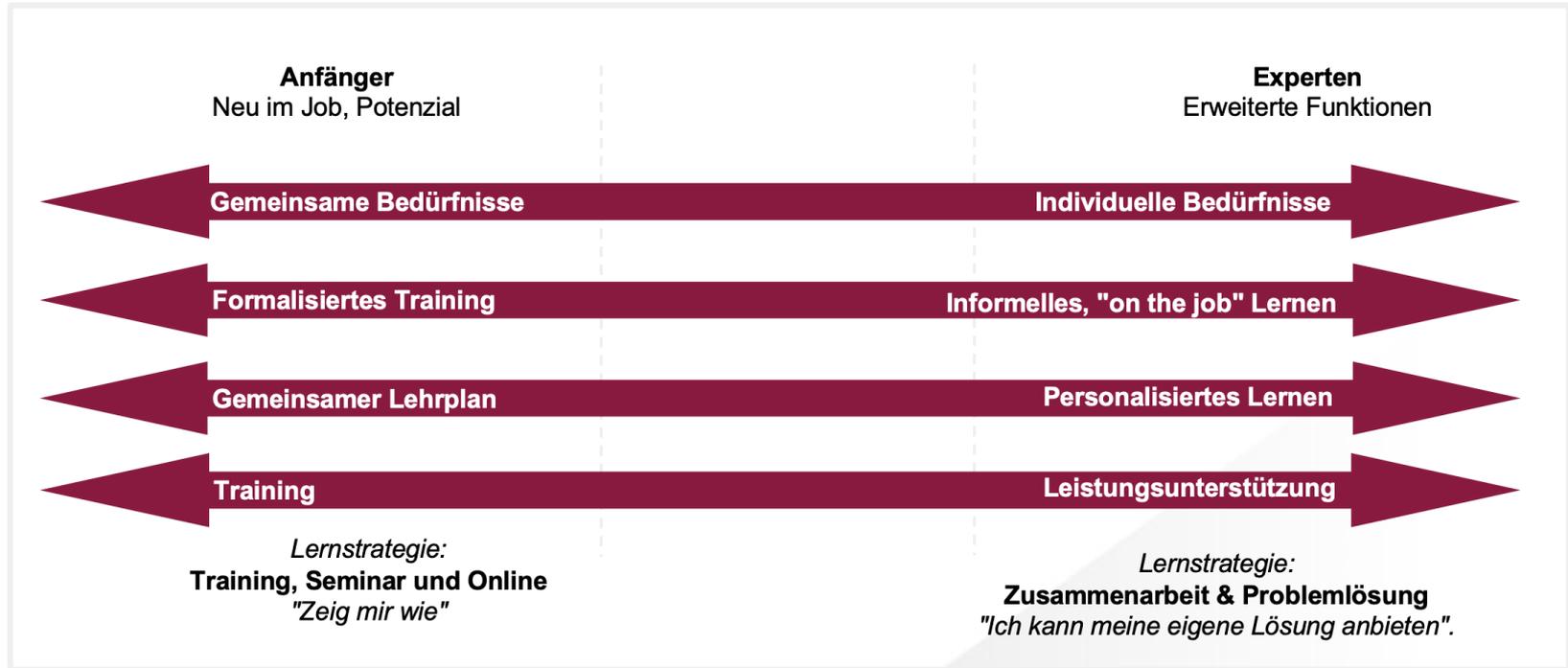
Welche Themen treiben Führungskräfte um?
Über was wird wie gesprochen?
Welche weiteren Maßnahmen ergeben sich daraus?

02

Angebote und Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen (weiter-) entwickeln: von Potenzialträgern bis hin zum Top-Management



Zielgruppenspezifische Maßnahmen



Rahmen für Führung gestalten: Gesamtüberblick



Konzeptionelle Überlegungen je Maßnahme



Konzeptionelle Überlegungen

Ausgangssituation

- Strategischer Bedarf
- Business- Hintergrund
- Anlass & Historie

Zielsetzung

- Business-Ziele
- PE-Ziele
- Lernziele (Wissen / Können / Wollen)

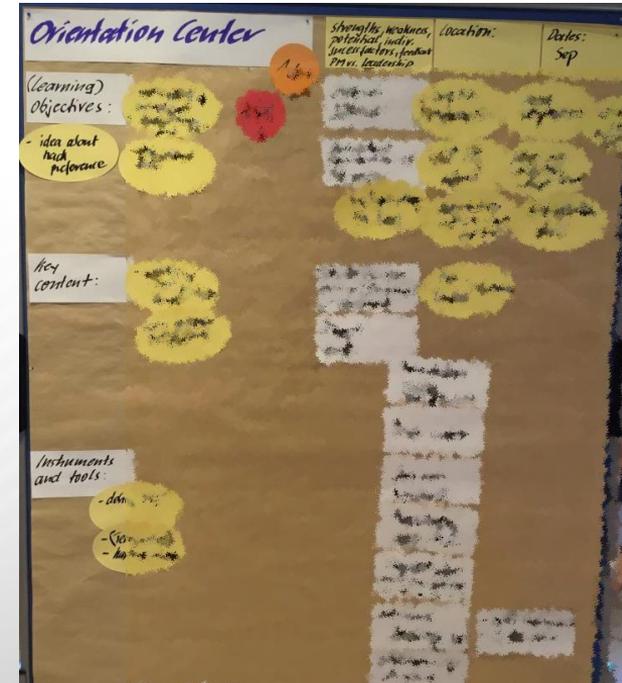
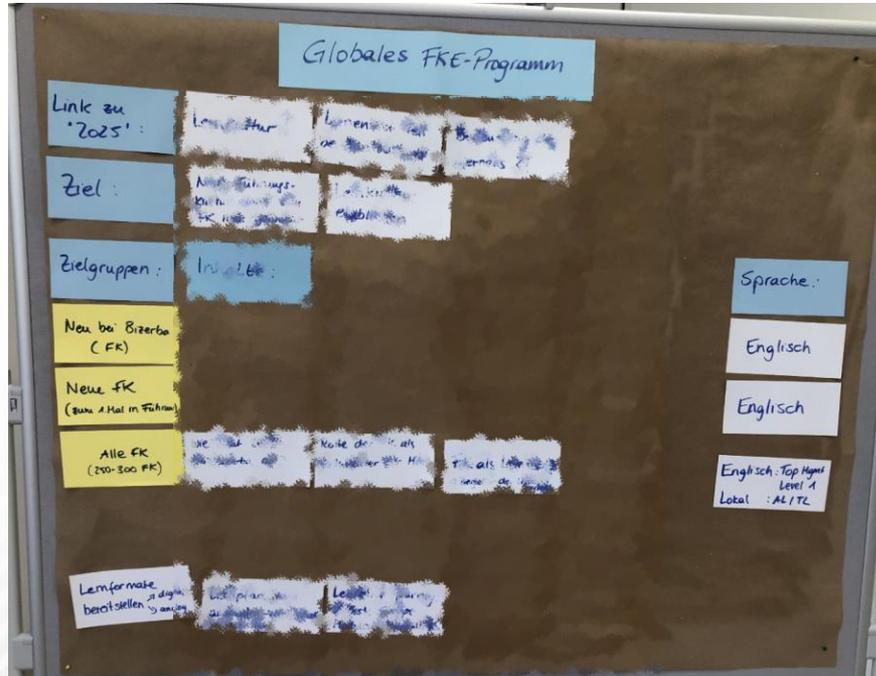
Zielgruppe

- Kernzielgruppe
- indirekte Zielgruppen
- Erfahrung, Vorwissen, Einstellung

Rahmenbedingungen

- Verknüpfung mit anderen Themen und Angeboten
- Annahmen und Voraussetzungen

Gezielte Bedarfsermittlung und Planung in der Konzeptionsphase



03

**Blended-Learning-Landscape:
Wirksame Lernformate und
Learning Journeys schaffen und
mit digitalen Möglichkeiten
erweitern**



Experience Check



www.menti.com

Code: 4566 4404

Niedrige Wirksamkeit

Reine Präsenzformate

Hybrid mit Schwerpunkt "Präsenz"

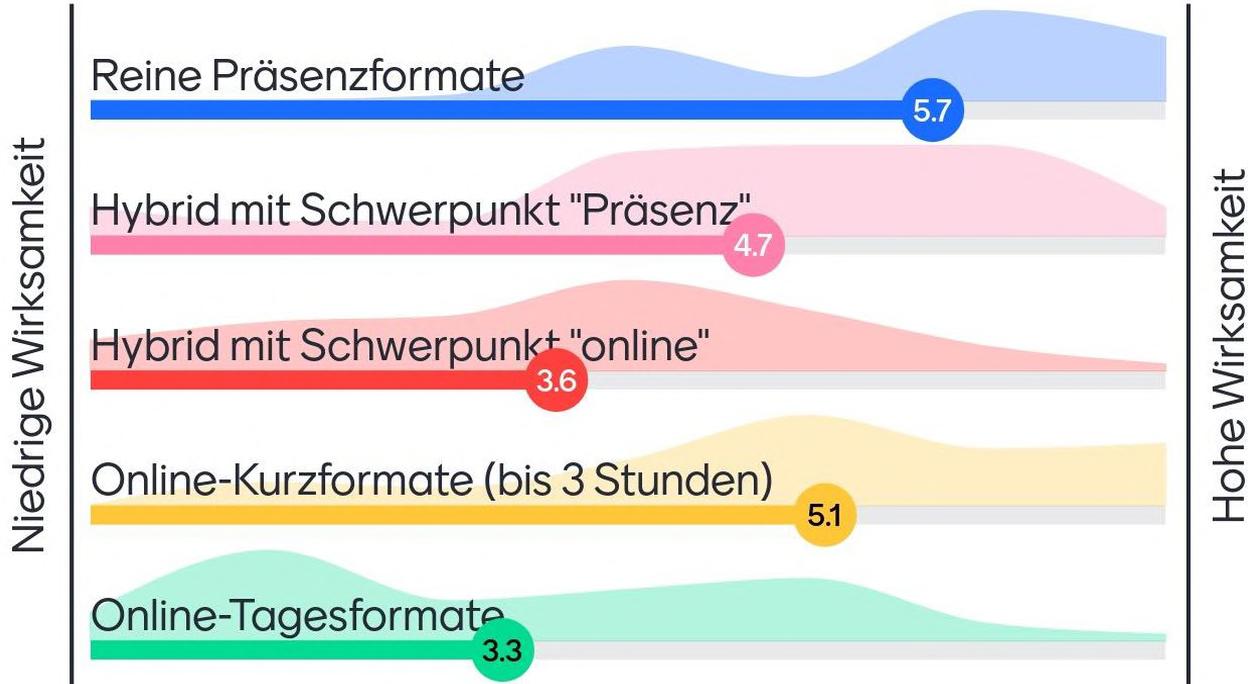
Hybrid mit Schwerpunkt "online"

Online-Kurzformate (bis 3 Stunden)

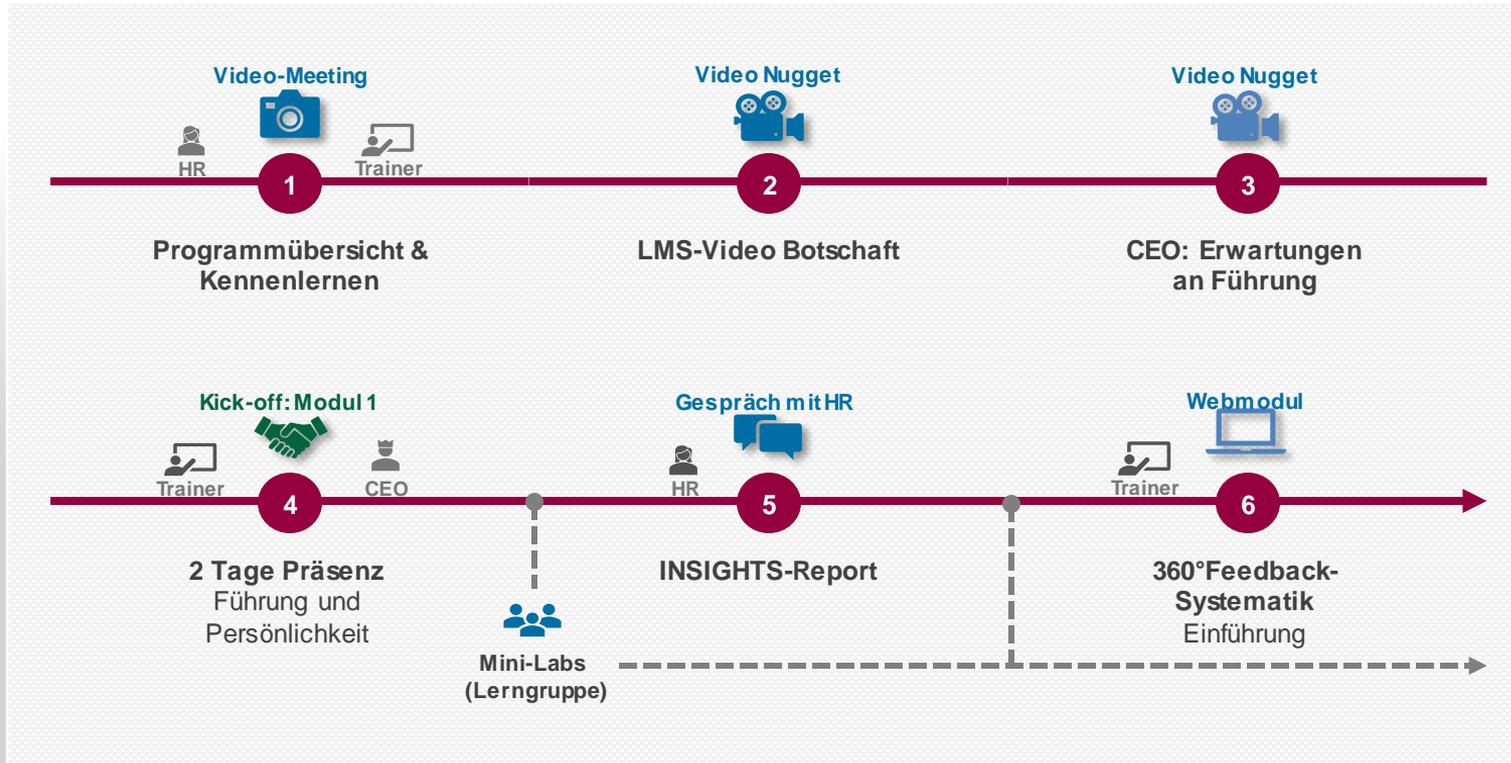
Online-Tagesformate

Hohe Wirksamkeit

Scales



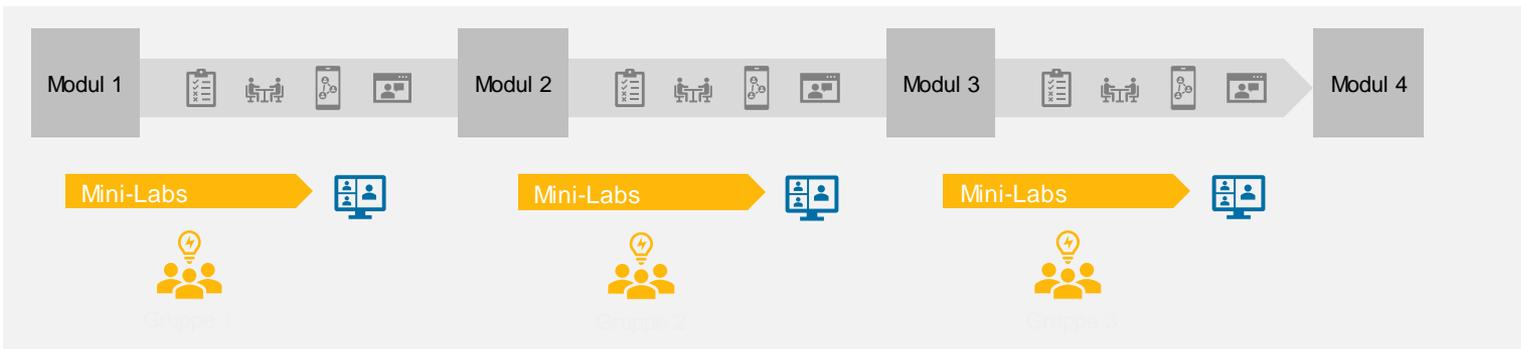
Blended Learning Journey



Blended Learning Journey



Führungsleitlinien reflektieren



Ziele



- Selbstgesteuertes Lernen
- Kulturreflexion anstoßen (Führungsleitlinien)
- Action-Learning (Moderationserfahrung)

Prozess



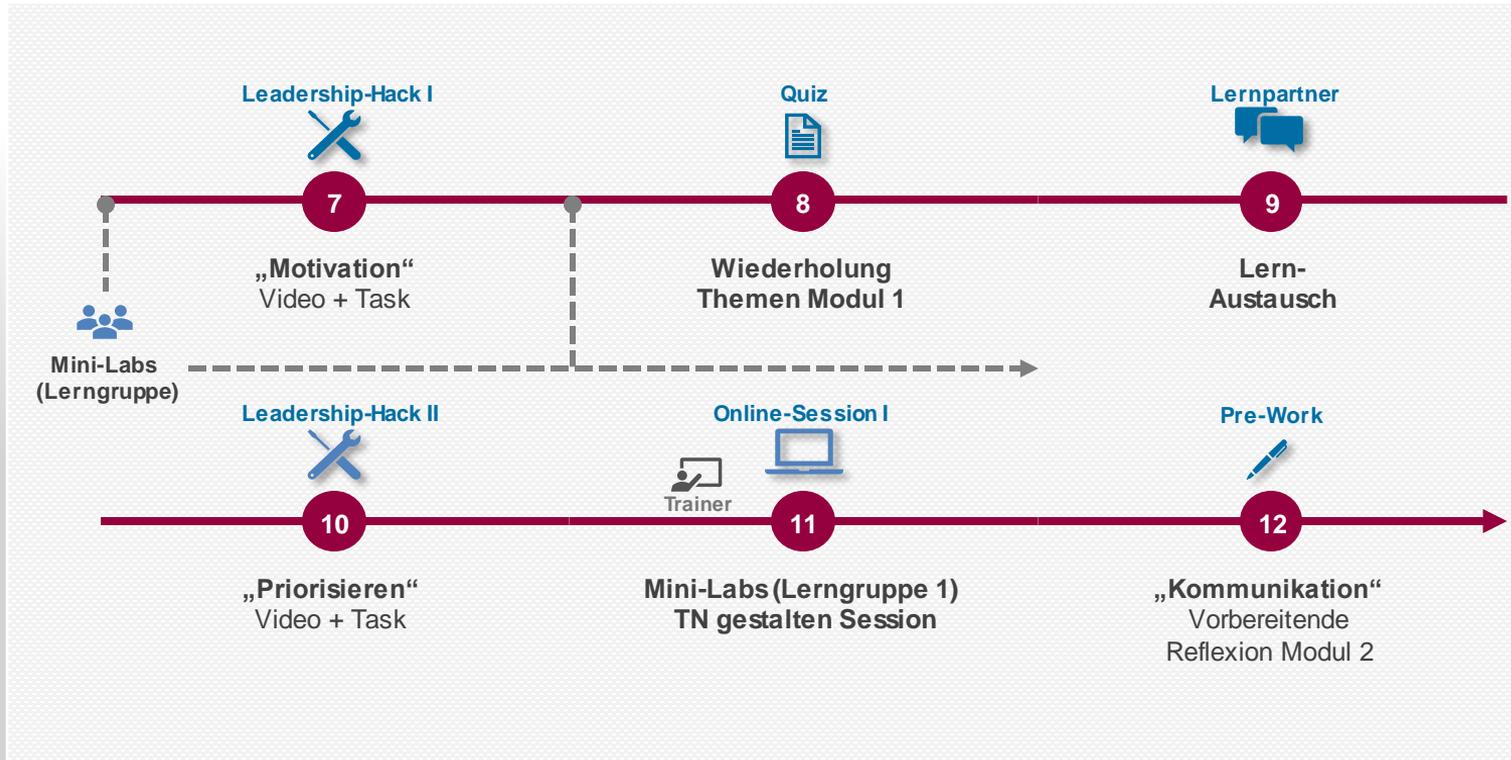
- Auseinandersetzung mit **Führungsleitlinien**
- Selbstgewähltes Thema
- Entwicklung Workshop-Konzept

Workshop

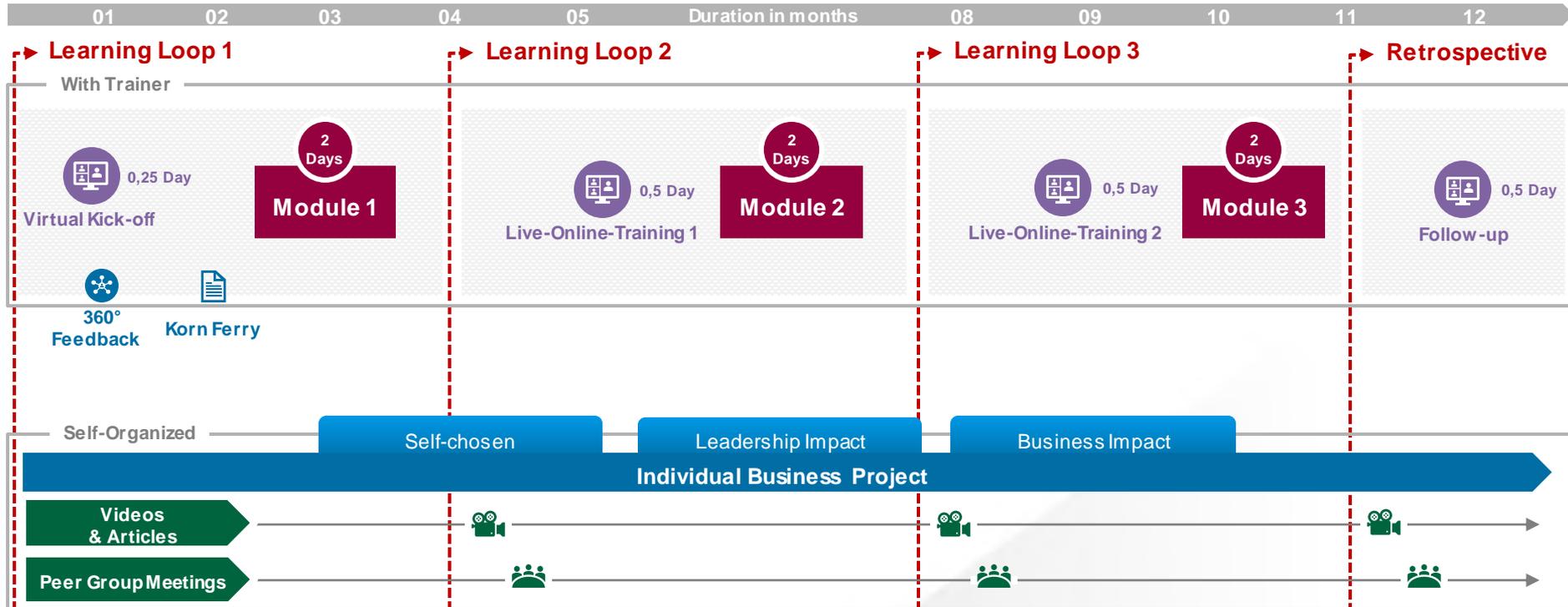


- 1,5 h online
- Gesamte Trainingsgruppe
- Auswertung und Reflexion im Nachgang

Blended Learning Journey



Blended Learning Journey für oberes Middle Management

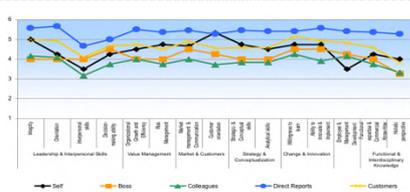


Erweiterung der Maßnahmen durch digitale Tools

Leadership-Feedback

Identifikation von Stärken, Verbesserungspotenzialen und zielorientierter Entwicklung.

Aufdeckung unbewusster Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.



Basierend auf einem Fragebogen erhält der Feedback-Empfänger von verschiedenen Rater-Gruppen (z.B. Vorgesetzte, Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen, Kunden,...) ein gezieltes Feedback bezüglich des eigenen Verhaltens.

Team Performance Indicator

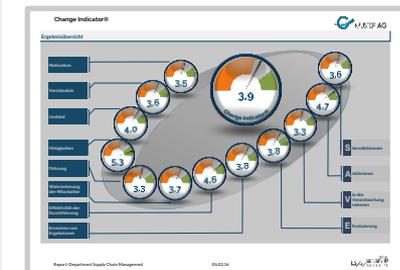
Der TPI vergleicht anhand 5 Erfolgsfaktoren für effiziente Teamarbeit den aktuellen Teamstatus mit dem erwünschten Status in der Zukunft.

Aktueller Status	Ziele & Ergebnisse	Erwünschter Status
Aktueller Status	Zusammenarbeit & Engagement	Erwünschter Status
Aktueller Status	Kompetenzen	Erwünschter Status
Aktueller Status	Kommunikationsprozess	Erwünschter Status
Aktueller Status	Emotionales Klima	Erwünschter Status

Messung der 5 Erfolgsfaktoren von "High Performance Teams". Identifikation der Handlungsfelder zur Entwicklung eines „High Performance Teams“.

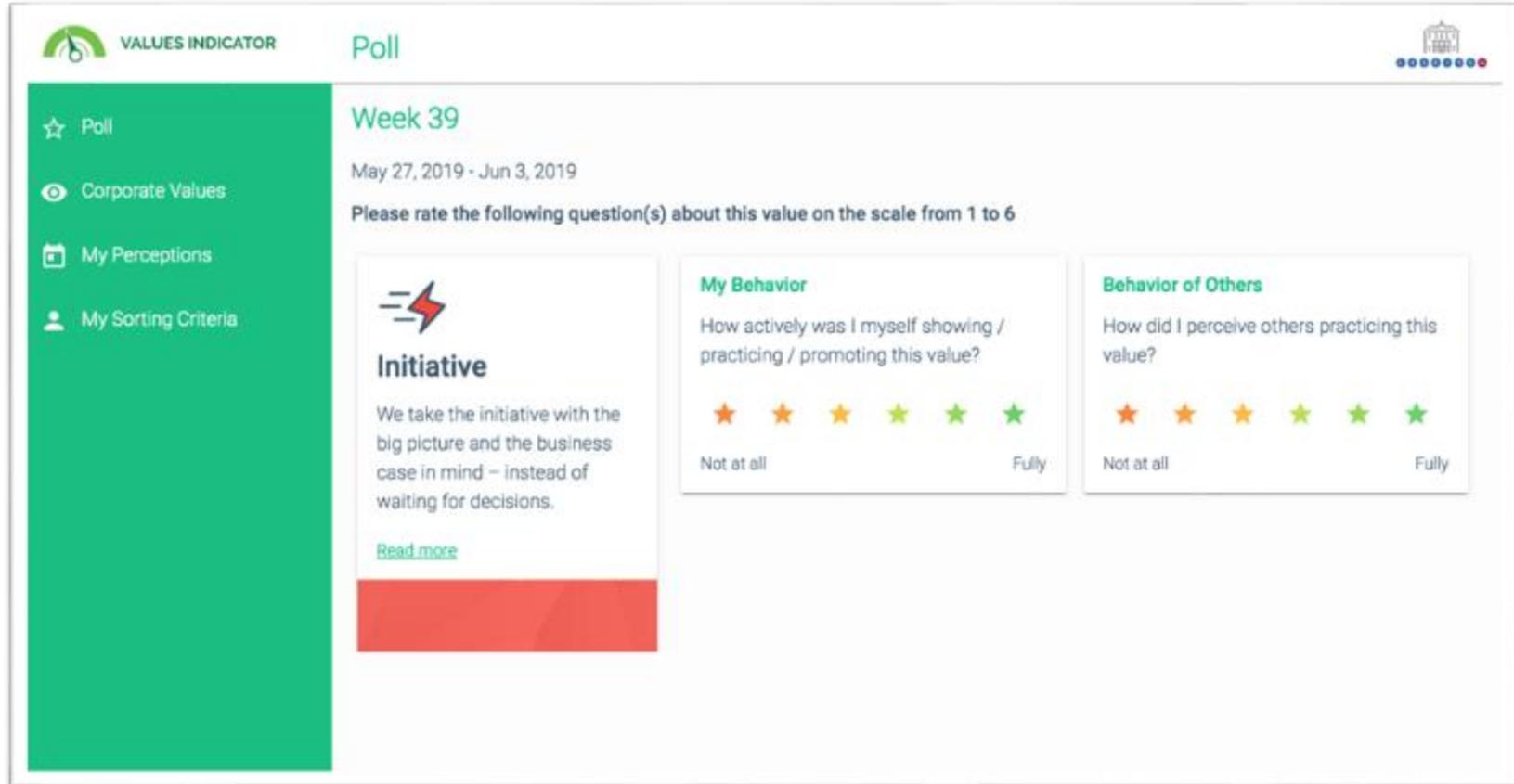
Change Indicator ©

Instrument zur Analyse des Prozesses und des Fortschritts einer Änderungsinitiative. Für das Top-Management werden Key Performance Indicators (KPIs) generiert und visualisiert.



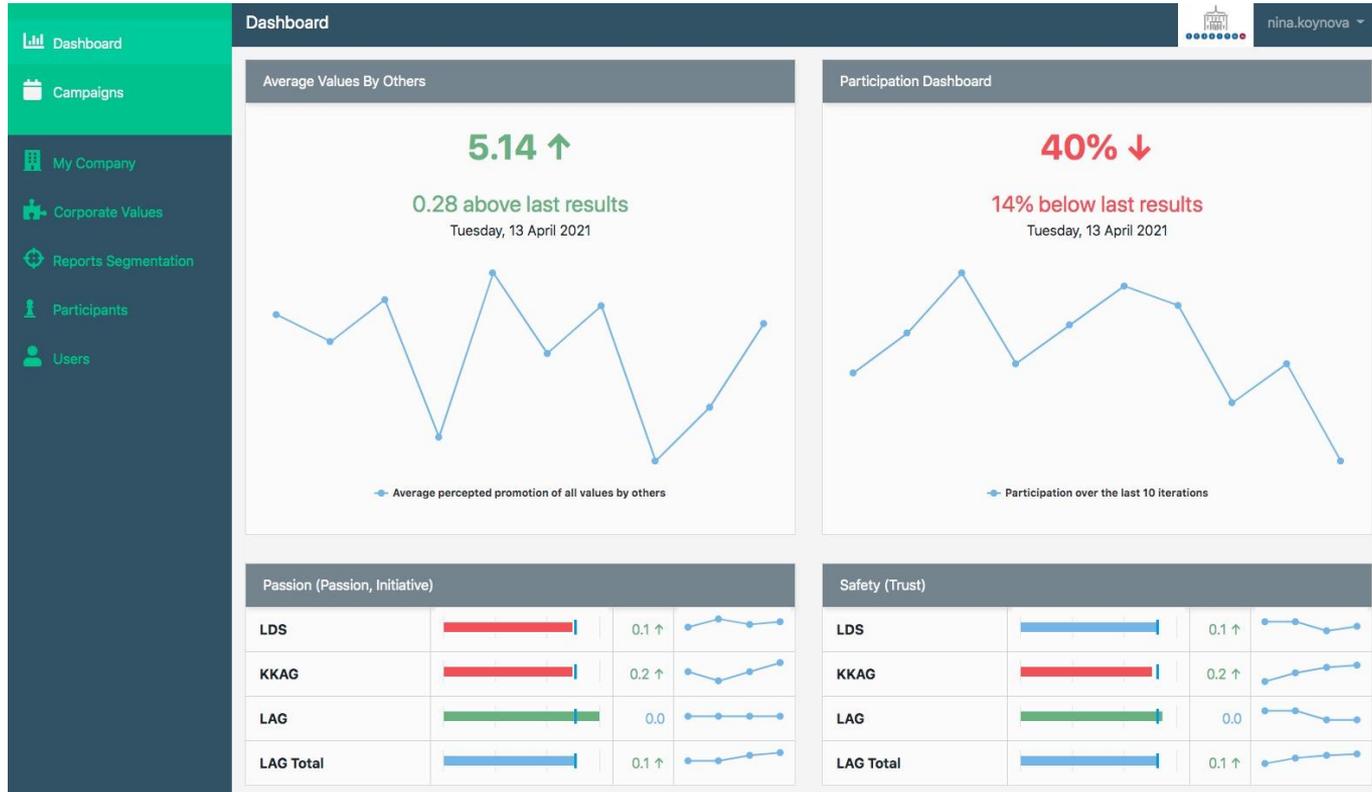
Einblicke in die Wahrnehmung von Veränderungen in Ihrem Unternehmen.

Wertebasierte Führungsarbeit mit Hilfe digitaler Tools



The screenshot shows a web interface for a 'VALUES INDICATOR' poll. On the left is a green sidebar with navigation options: 'Poll', 'Corporate Values', 'My Perceptions', and 'My Sorting Criteria'. The main content area is titled 'Poll' and 'Week 39', with a date range of 'May 27, 2019 - Jun 3, 2019'. A prompt asks users to rate a question on a scale from 1 to 6. The question is 'Initiative', defined as 'We take the initiative with the big picture and the business case in mind – instead of waiting for decisions.' Below the question is a 'Read more' link. Two rating boxes are shown: 'My Behavior' and 'Behavior of Others'. Each box contains a 6-star scale where the first three stars are yellow and the last three are green, indicating a rating of 4. The 'My Behavior' box asks 'How actively was I myself showing / practicing / promoting this value?' and the 'Behavior of Others' box asks 'How did I perceive others practicing this value?'. Both boxes are labeled 'Not at all' and 'Fully'.

Wertebasierte Führungsarbeit mit Hilfe digitaler Tools



Zeit für Ihre Fragen & Diskussion



Danke für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit

Points of contact:



Katrin Kaiser

Max von Mosch



kaiser@kkag.com

mosch@kkag.com



+49 89 5407 0000

+49 30 44 01 36 91



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



Anmeldung
New letter unter:
<https://kkag.com>



INVESTORS IN PEOPLE™
We invest in people Standard



atd Association for
Talent Development

