

Talente und Nachwuchs- Führungskräfte gezielt entwickeln



DEVELOPMENTAL
COFFEE BREAK

Jan Ahrens
Director

Max von Mosch
Director



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

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



Agenda

- 1 Grundsätzliche Entscheidungen und Prinzipien

- 2 Lernziele optimal unterstützen: Themen & Methoden

- 3 Formate und Beispiele für Talentprogramme

- 4 Die ersten 100 Tage als Führungskraft gestalten



Best-Practice Beispiele, Erfolgsfaktoren und Fallstricke

KKAG im Überblick



Leadership Development | Gute Führung ist keine Wissenschaft, die nur wenigen Begabten vorenthalten bleibt. Gute Führung ist erlernbar! Wir unterstützen Sie bei der 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 anstreben.

Macher beraten Macher.

Referenzen



Kommunikations-Kolleg AG
Kölner Straße 4
56266 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](https://twitter.com/kk_ag)
www.xing.com/net/alumnikkag

Grundsätzliche Entscheidungen und Prinzipien



Talentprogramme: Kernentscheidungen und Prinzipien



Welche Ziele wollen wir erreichen & welche Erwartungen können wir erfüllen?



Wie stellen wir eine ausreichende “Exposure“ der Teilnehmenden sicher?



Wer soll teilnehmen – und wie finden die Auswahl & Nominierung statt?



Welche Unterstützungsangebote stärken das Lernen auf der 20er-Ebene?



Fokus auf aktuelle Rolle vs. Fokus auf zukünftige Rolle(n)?



Wie integrieren wir das Business, Senior Leadership, und HR?



Wie schaffen wir geeignete “Führungserfahrungen“?



Wie stellen wir Transfer in die Praxis und Integration der 70er-Ebene sicher?

Lernziele optimal unterstützen: Themen & Methoden



Geeignete Inhalte & Methoden für Talentprogramme

Themen für Talentprogramme

Persönlichkeit & Einfluss auf Verhalten
Selbstführung – mit Bezug zum jetzigen Job
Resilienz, Priorisieren, Change, Netzwerken...
Kooperation, Einfluss nehmen, Proaktivität
Kommunikativ handlungsfähig werden
Führungsthemen – angepasst auf Talente
Einblicke in konkrete Führungsarbeit
Neue Ansätze in der Führung – *Grassroots* 😊



Methoden & Programmelemente

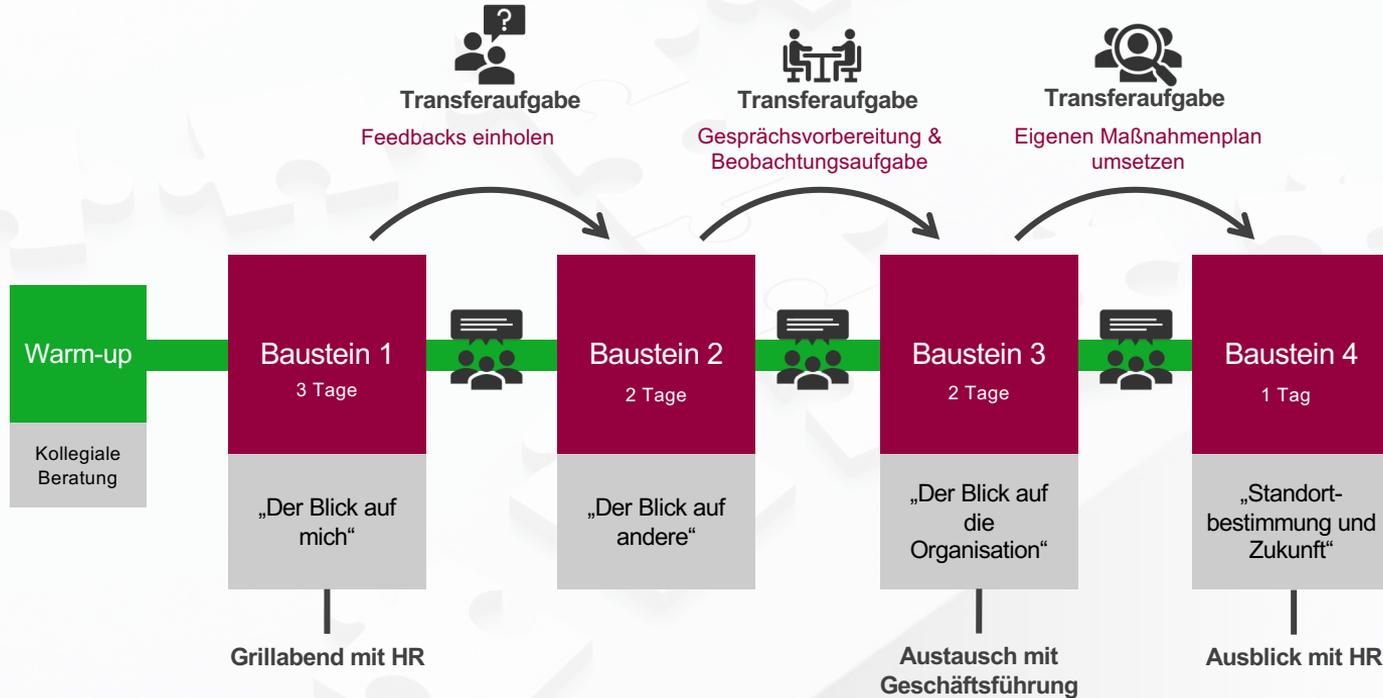
Reflexion als Kernkompetenz aufbauen
Projektarbeit (einzeln, Gruppe)
Präsentationen (einzeln, Gruppe)
Learning Labs
Erfa-Lernen (Aktivitäten, Challenges)
Inhalte in der Trainingsgruppe anwenden
Simulation von Führungssituationen
Buddies, Triaden, Mentoring, Coaching

Entwicklungsbereiche: WISSEN, KÖNNEN, WOLLEN

Formate und Beispiele für Talentprogramme



Systemische Lernbausteine für die individuelle Entwicklung



Die Bausteine zur Entwicklung der persönlichen Kompetenzen und der Selbstreflexion



Baustein 1: Der Blick auf mich

- Kennenlernen und Reflexion der eigenen Persönlichkeit → **Riemann-Thomann Modell**
- Einfluss der Persönlichkeit auf das individuelle Handeln → **Werte- und Entwicklungsquadrat, Motivatoren, Inneres Team**
- Proaktives Denken und Handeln → **Modell der Einflussbereiche**
- Feedback: Selbstbild – Fremdbild → **Transferaufgabe**



Baustein 2: Der Blick auf andere

- Kommunikation als Grundlage von Beziehungsmanagement → **Beziehungsebene**
- Interaktion mit anderen → **Inneres Team, Zirkularität, Perspektivwechsel**
- Menschenbilder und eigene Haltung → **Konstruktivismus**
- Wirksam und authentisch kommunizieren → **Selbstkundgabe**
- Komplexitätsreduzierung durch Vertrauen → **Aktives Zuhören**



Baustein 3: Der Blick auf die Organisation

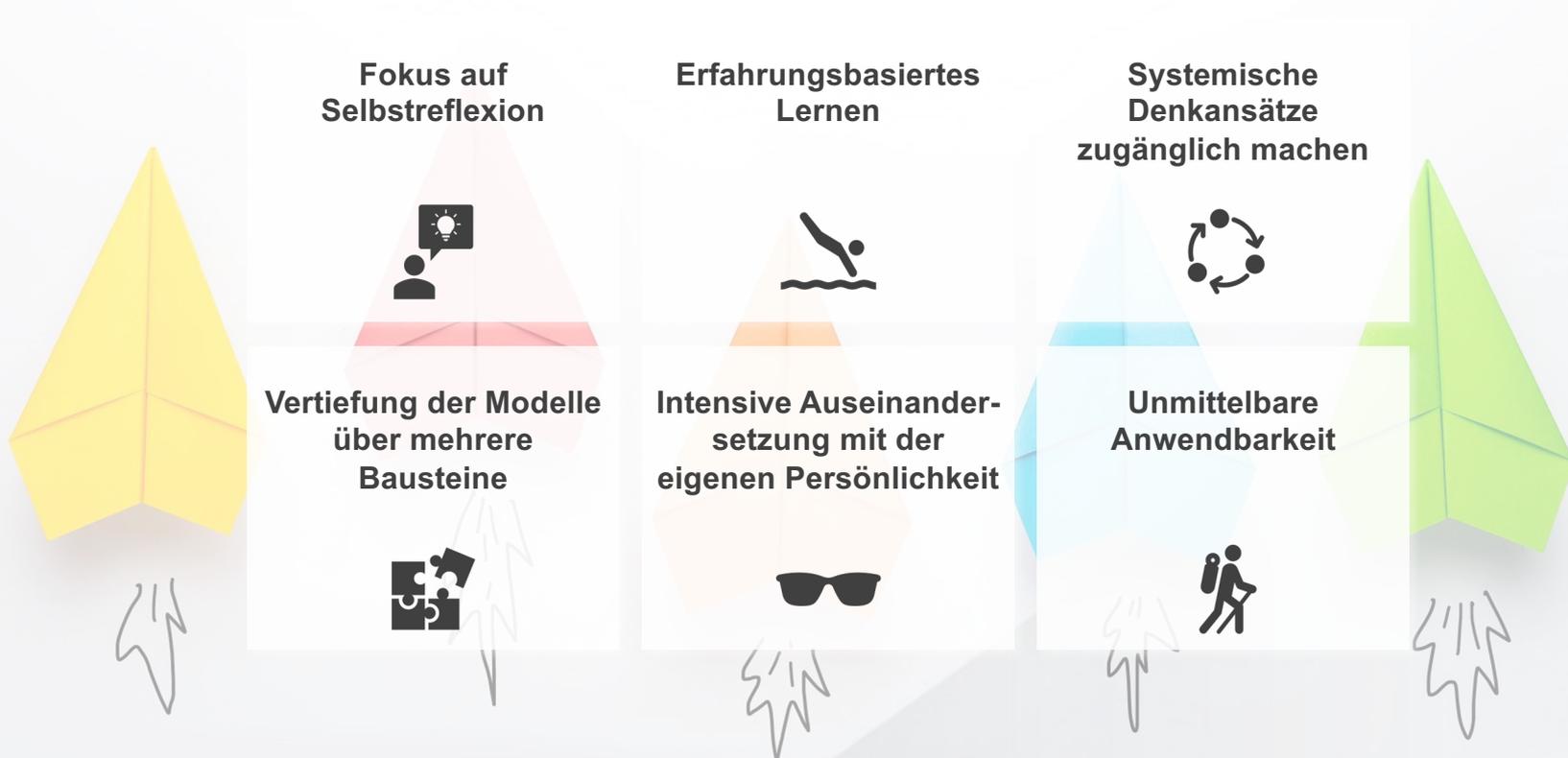
- „Was treibt uns als Unternehmen um?“ - Welche Auswirkungen hat dies auf das individuelle Arbeitsumfeld → **Mein Bild von Unternehmen, Austausch mit GF**
- Eigene Positionierung in der eigenen Rolle → **Erwartungen an meine Rolle, Stakeholder Analyse, Elevator Pitch**
- Motivation und Werte im eigenen Job → **Karriereanker**



Baustein 4: Standortbestimmung und Zukunft

- Rückblick auf persönliche Entwicklung – Ausblick auf weitere Entwicklung → **Prozessreflexion, Standortbestimmung und Zukunft (Mindmap), Peer-Feedback**
- Reflexion: Was treibt mich? Fachlichkeit oder Führung? Hat sich etwas verändert? → **Karriereanker**
- Nächste persönliche Schritte → **Ausblick mit HR, Aktionsplanung**

Praxisbeispiel
6 Erfolgsfaktoren



Schwierige Gespräche führen

- Souveränität in der Gesprächsführung entwickeln
- An individuellen Zielen arbeiten (mit Schauspieler)

Selbstorganisation

- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine kennen
- Methoden und Prinzipien einsetzen können

Umgang mit Komplexität

- Sicherheit im Umgang mit Komplexität entwickeln
- Haltung und Methoden üben und anwenden

Mindfulness

- Achtsamkeit und Selbstführung stärken
- Mit Erwartungen besser umgehen können

Zukunftsbild entwickeln

- Eigenes Zukunftsbild mit LEGO® SERIOUS PLAY® entwickeln
- Auseinandersetzung mit eigenen Werten, Zielen, Visionen

Beispielhaftes Action Learning – Programm für Potenzialträger*innen



Kick-Off	CI	M2	CI	M3	CI	M5	CI	Final Module
Projektführung Gruppendynamik Persönlichkeit		Teamführung I Kommunikation Konflikte		Selbstführung Einfluss nehmen Präsentation		1:1 Führung Teamführung II		360° Feedback Projektabschluss Aktionsplan

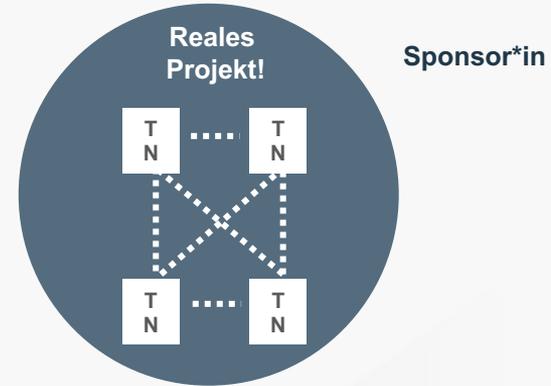
Community aus Sponsor*innen, Mentor*innen, Personaler*innen und weiteren Business-Leader*innen & Mitarbeiter*innen

<ul style="list-style-type: none"> Programmrahmen Projektaufträge Projektfeedback Leadership @ XY 1:1 Mentoring Rollenbasierte WS 	<ul style="list-style-type: none"> Lokale Gastgeber Standort-Führungen Business-Impulse Teambuilding-Events 	<ul style="list-style-type: none"> Projektreviews: Feedback & ggf. Rekalibrierung 1:1 Mentoring Projektmeetings Rollenbasierte Retrospektiven 	<ul style="list-style-type: none"> Lokale Gastgeber Standort-Führungen Business-Impulse Teambuilding-Events 	<ul style="list-style-type: none"> Projektbewertung & Feedback 1:1 Mentoring Rollenbasiertes Programmfeedback
---	---	---	---	--

Action Learning anhand von realen Projekten



Projektgruppe



Tipps für geeignete Projekte:

- Echter Bedarf
- Klarer Projektauftrag
- Erfüllbare Erwartungen
- Aktive/r Sponsor*in
- Regelmäßige Check-Ins
- TN = Echte Projektleitung

Rollenbeschreibungen

Personalentwicklung

- ✓ Programmleitung
- ✓ Verbindung zu allen Stakeholdern
- ✓ Feedback & Evaluation
- ✓ Entscheidungen & Mediation



Kernteam



Trainer*innen



Trainer*innen

- ✓ „Learning Journey“ durchführen
- ✓ 1:1 Unterstützung der Teilnehmenden
- ✓ Trainingssequenzen & Input
- ✓ Außenperspektive
- ✓ Moderation, Integration aller Stakeholder



Teilnehmer*innen



Vorgesetzte der Teilnehmer*innen

- ✓ Rahmen schaffen für erfolgreiche Teilnahme
- ✓ Unterstützung & FK als Coach
- ✓ Transfer ins Business ermöglichen



Mentor*innen

- ✓ Individuelle Begleitung
- ✓ Vorbildfunktion
- ✓ Unterstützung bei individuellen Themen



Projektsponsoren

- ✓ Real Life – Lernmöglichkeit schaffen
- ✓ Projektrahmen & Feedback
- ✓ Direkte Interaktion mit dem Projektteam



Weitere Expert*innen

- ✓ Unterstützung & Wissensvermittlung aus dem Business
- ✓ Projekt & Businesswissen
- ✓ Punktuelle Unterstützung der Teilnehmenden

- Regelmäßige Check-Ins + Retrospektiven
- Gemeinsame Bewertung der Projekte
- Gemeinsame Vorbereitung & Abstimmung von Sessions
- Kurze Inhalts-Sessions für Begleitrollen
- Teambuilding, Werksführungen, Abendevents



- Teilnahme insb. an Online-Modulen ermöglichen
- Alle Rollen können die Tools des Programms nutzen
- Teile des Programms für “Großgruppe” gestalten

Die ersten 100 Tage als Führungskraft gestalten



Angehende Führungskräfte auf die ersten 100 Tage vorbereiten

HR-Info Package

- Führungsrolle
- Erwartungen
- Ansprechpartner
- Support & Tipps
- ...

Begleitung durch VG

- Rahmen & Rollen
- Erwartungen
- Aufgabenteilung
- Zusammenarbeit
- VG als Coach
- Feedback
- ...
- Session für VG

Einmalcoaching vor dem Start

Umgang mit individuellen Herausforderungen

- Vom Kollegen zur Führungskraft
- Umgang mit Experten
- Bedenken
- Positionierung

Learning Log & Toolbox erste 100 Tage

- Formate & Themen für den Start als FK
- Reflexionsaufgaben zu eigenem Führungsstil, Erwartungen, Teamumfeld, aktuellen Themen etc.

Training für angehende FKs

- Umgang mit Erwartungen
- Typische Führungsthemen
- 1:1 Führung
- Start in die Teamentwicklung
- ICH als FK
- Mein erstes Teammeeting
- 1:1 Startgespräche mit MA
- ...
- Lerngruppen aufsetzen

Ihre Ansprechpartner



Max von Mosch

+49-171-9702221

mosch@kkag.com

[LinkedIn](#)



Jan Ahrens

+49-172-9332926

ahrens@kkag.com

[LinkedIn](#)