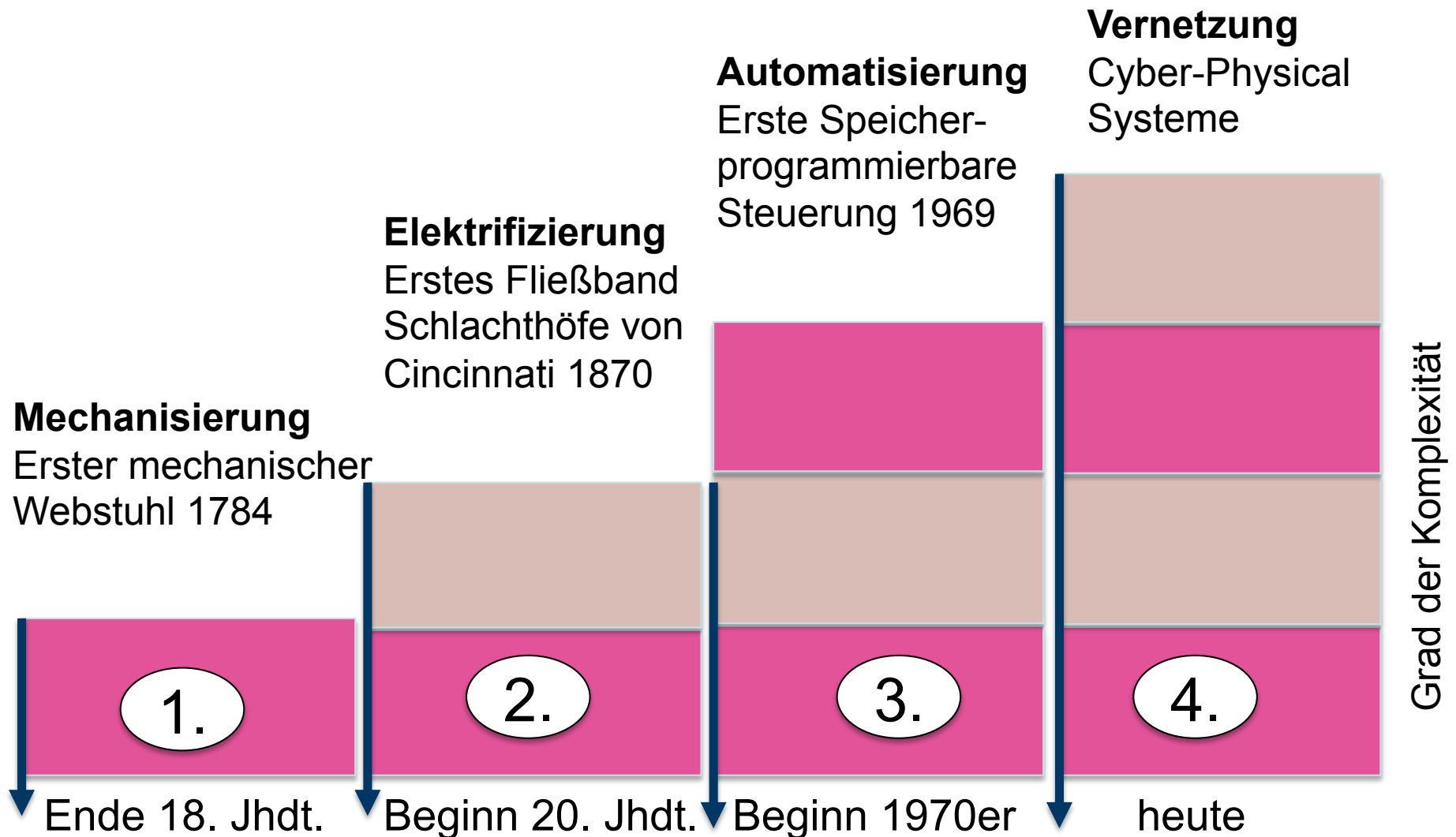

Führungskräfteentwicklung

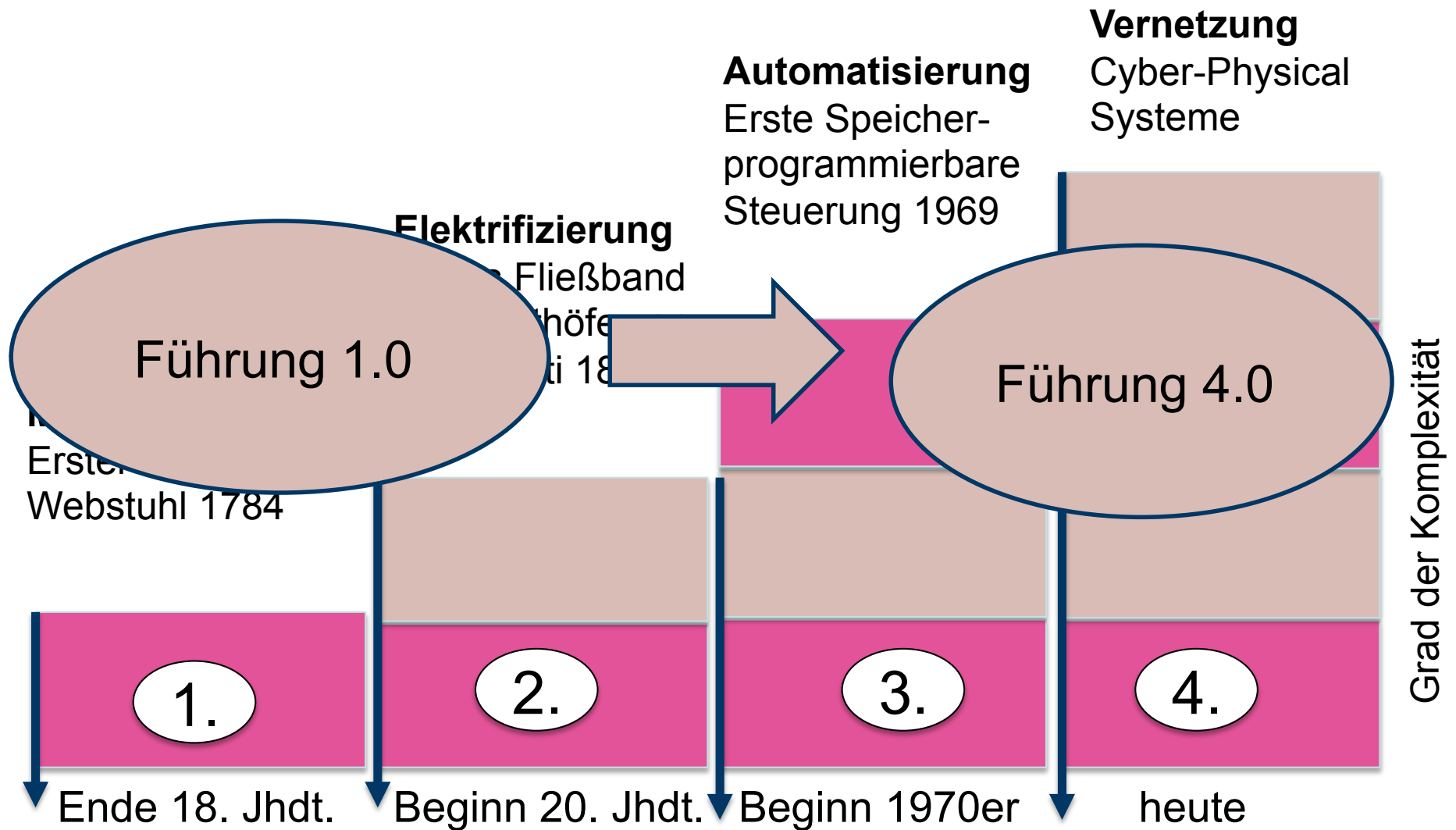
Input beim Rückenwind+ Workshop am
9. Oktober 2018 in Berlin



Ausgangspunkt – Industrielle Revolutionen



Veränderung Führung



Herausforderungen

Digitalisierung &
Vernetzung

Selbstbestimmung
& -verantwortung

Chancen-
gleichheit &
Diversifizierung

Informationsflut
& Komplexitäts-
zunahme

Werte- &
Sinnsuche

Demographischer
Wandel &
Fachkräftemangel

Flexibilisierung &
Enttraditionalisierung

Definition Führungskräfteentwicklung

- Spezialbereich der Personalentwicklung
- Anliegen: Führungskompetenzen fördern, damit die richtigen Führungskräfte zur gewünschten Zeit in den benötigten Positionen einsetzbar sind
- Führungskompetenz
 - ⇒ Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz sowie persönlicher bzw. Selbstkompetenz
- Zielgruppe: aktive Führungskräften und vor allem Nachwuchsführungskräfte

Strategische Ziele

- Analyse Führungskräftepotentials als Grundvoraussetzung:
 - ⇒ Wo gibt es wie viele Führungskräfte (auch zukünftig)?
 - ⇒ Wie groß ist das (ungenutzte) Potential an Mitarbeitenden für Führungsaufgaben?
- Förderung und Qualifizierung von Führungskräften
- Bindung von Führungskräften
 - ⇒ u.a. Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Talent-Management – War of Talents
 - ⇒ interne Förderung, Qualifizierung, Bindung, Motivation
 - ⇒ Etablierung Pool an Nachwuchsführungskräften

Inhaltliche Ziele

- Mindest Grundausstattung Führungskräfte
 - ⇒ Entscheidungskompetenz
 - ⇒ Delegationskompetenz
 - ⇒ Teamkompetenz
 - ⇒ Konflikt- und Problemlösekompetenz
 - ⇒ Mentoringkompetenz
 - ⇒ Motivations- und Überzeugungsvermögen
 - ⇒ Durchsetzungsvermögen
 - ⇒ Systemisches Denken
 - ⇒ Zeitmanagement, Prioritätensetzung, Selbstorganisation
 - ⇒ Verantwortungsübernahme und Vorbildrolle

Methoden

- Coaching durch interne oder externe Coaches
- Interne Schulungen und Seminare
- Externe Qualifikationen (Business Schools, Unis)
- Unterstützendes Selbststudium mit Literatur oder Online-Kursen
- Führungskräfteentwicklung und Maßnahmen zum Teambuilding
- Traineeprogramm und Einarbeitungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte
- Rotationsprogramme für erfahrenere Führungskräfte
- (Cross-/Reverse-)Mentoring

Weitere Aspekte

- Kommunikationskultur - offen, vertrauensvoll und respektvoll
- Motivationsförderung – monetär, intrinsisch, Lob und Anerkennung
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance
- Freiräume für Entwicklung, Kreativität, Innovation
- Führungsstil und –kultur (tatsächlich vs. gewünscht)
- Potentialerkennung und Leistungsbeurteilung
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Persönlichkeitsentwicklung

Austauschfragen

- Wie sieht die Führungskräfteentwicklung in Ihren Organisationen aus?
- Welche strategischen und inhaltlichen Ziele gibt es (nicht)?
- Welche Methoden werden (nicht) angewendet?
- Welche weiteren Aspekte (nicht) berücksichtigt?
- Welche Erfahrungen, Erfolge und Schwierigkeiten existieren?
- Welche Lösungsstrategien gibt es?
- Wie wird mit den Herausforderungen umgegangen?

Vielen Dank!

Genderworks
Dr. Gabriele Schambach
Pappelallee 43
10437 Berlin
T: 030 – 214 69 004
E: gs@genderworks.de
www.genderworks.de

