

Nachwuchs- Entwicklungs-Programm für Potenzialträger

Joh. Winklhofer Beteiligungs GmbH & Co. KG

Personalentwicklung

Claudia Hahn

iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Agenda

- Konzeption NEP
- Ziele des NEP
- Die Säulen des NEP
- Die Bausteine des Trainingslernens
- Zeitrahmen NEP



iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Konzeption des
NEP's

Gesamtdauer:

1 Jahr

Teilnehmer:

12 MA mit Führungspotenzial

**Auswahl der
Teilnehmer:**

Durch Vorgesetzte

**Abschluss-
gespräch:**

Die Verantwortung für das Abschluss-
gespräch bzw. Auswertungsgespräch
liegt beim zuständigen Vorgesetzten.

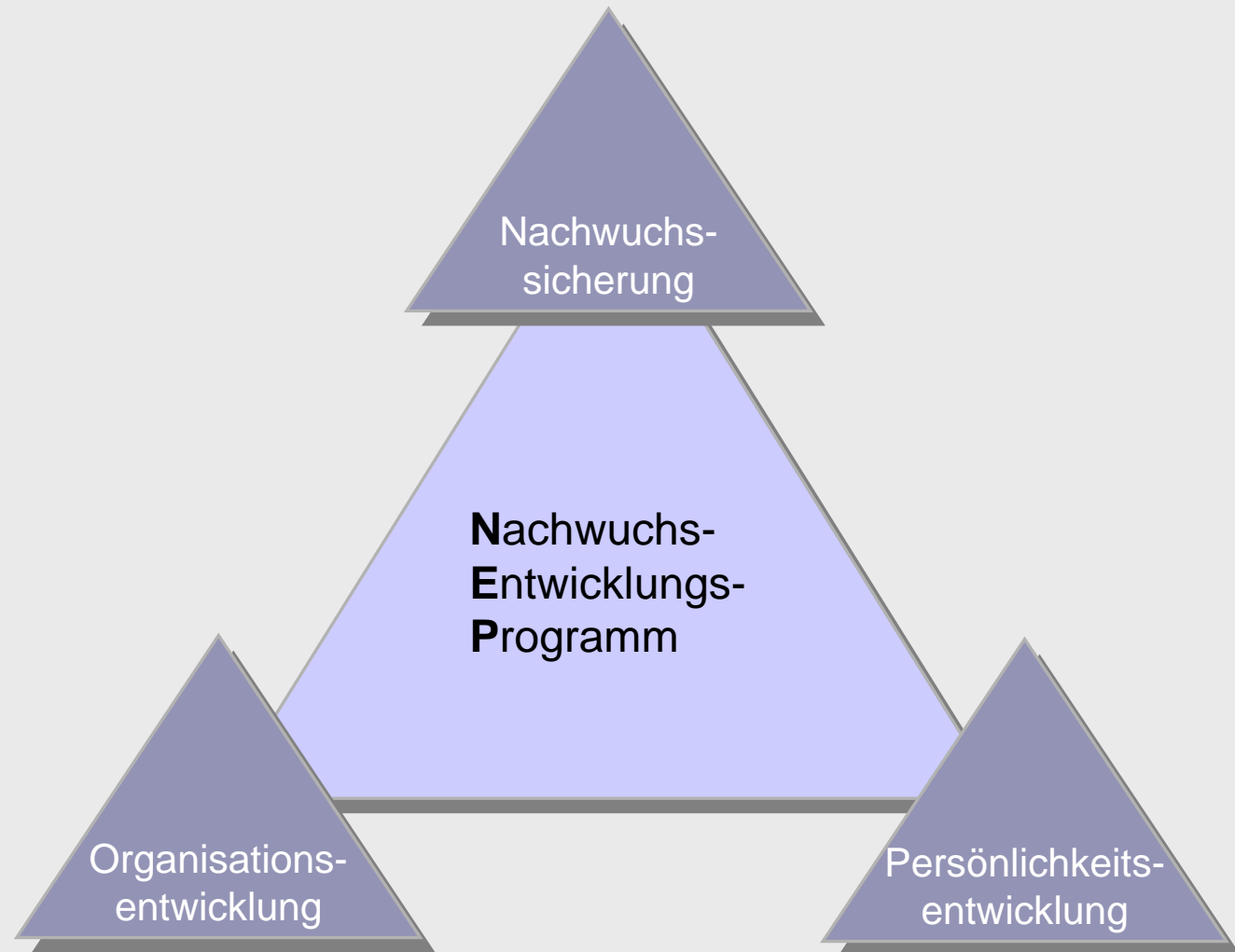


iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Ziele des NEP's

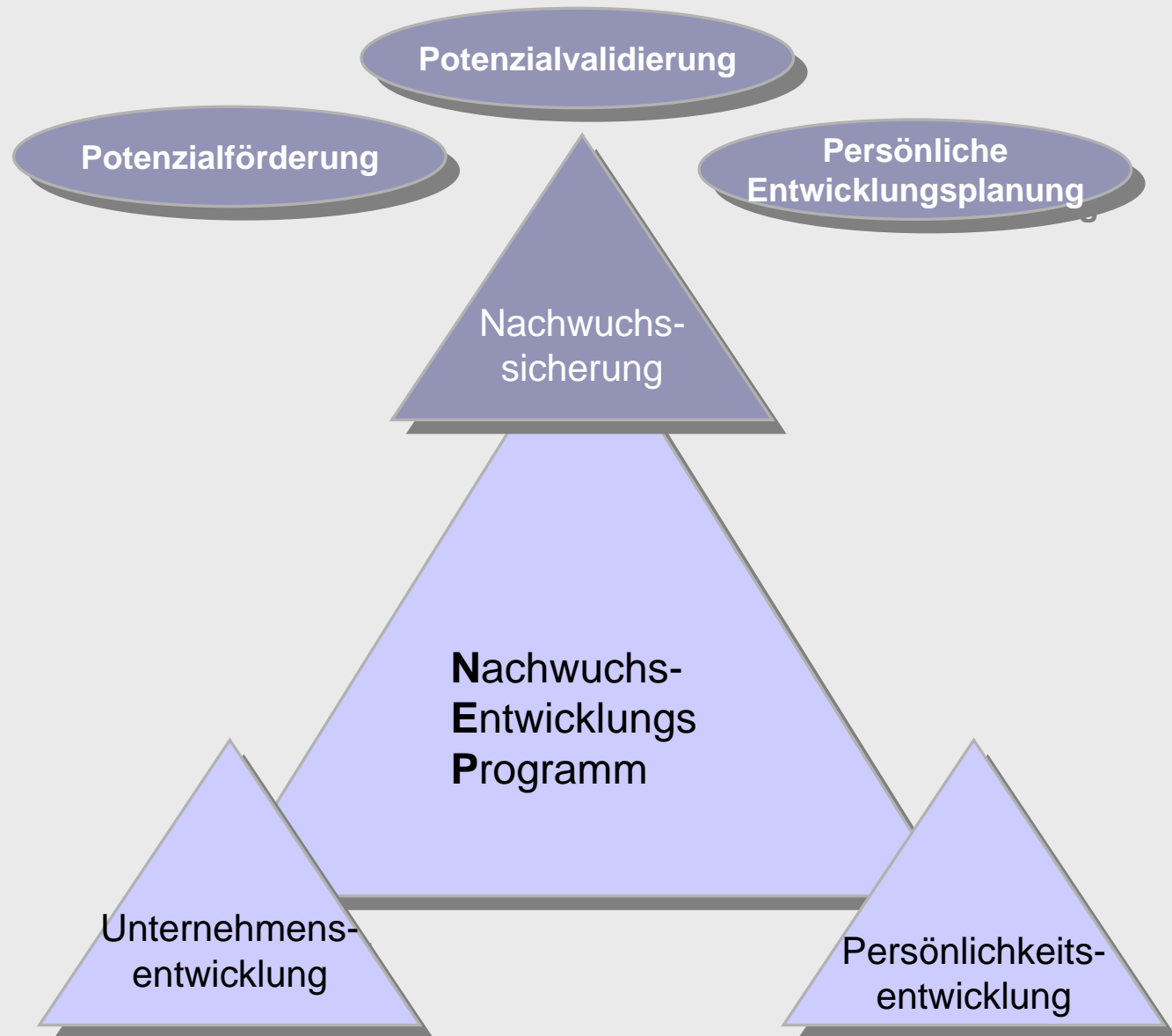


Der Schwerpunkt der Nachwuchssicherung liegt bei der **Persönlichkeitsentwicklung**. Wirkungen auf die Entwicklung der Abteilung und der Organisation sind beabsichtigt.



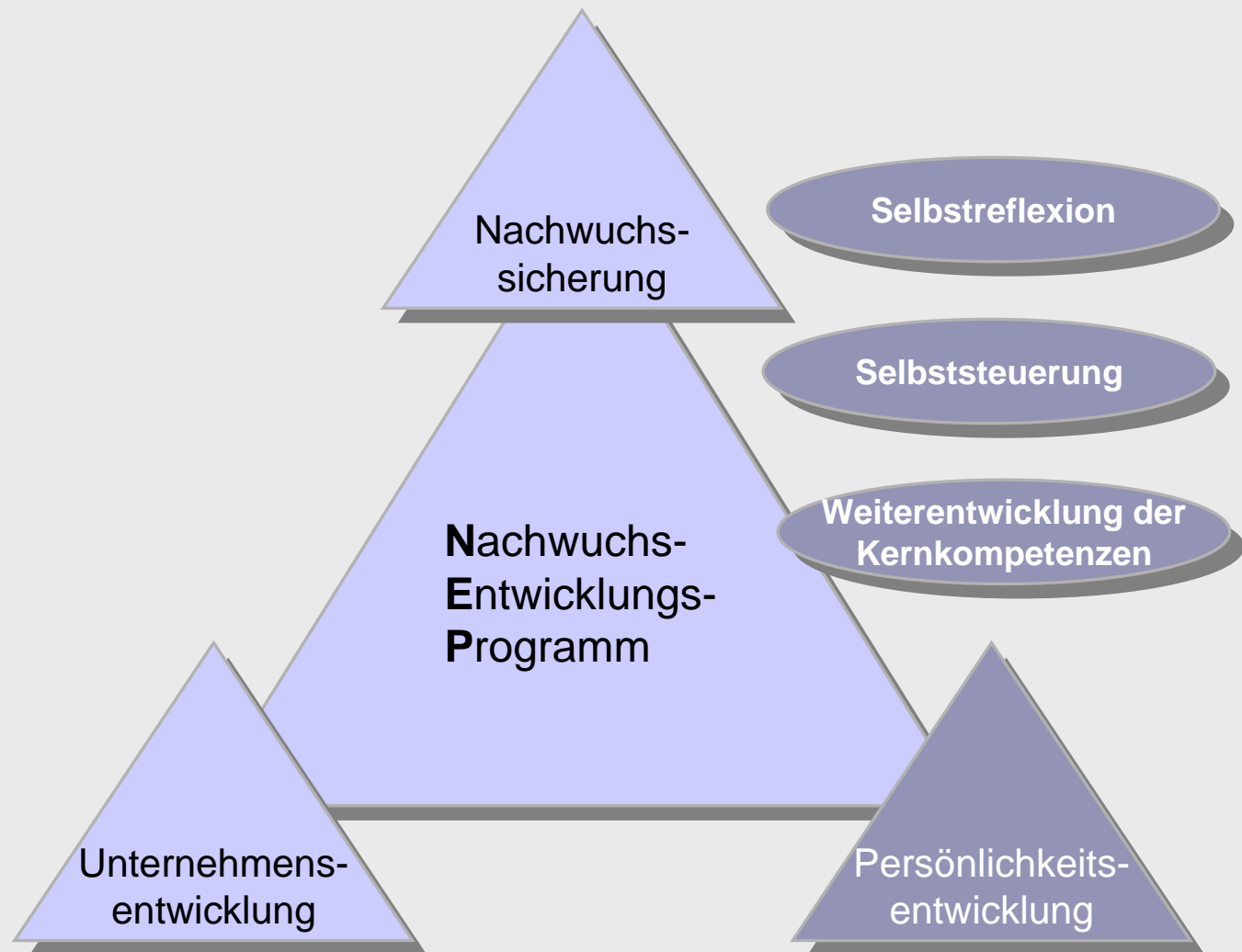
iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Ziele des NEP's



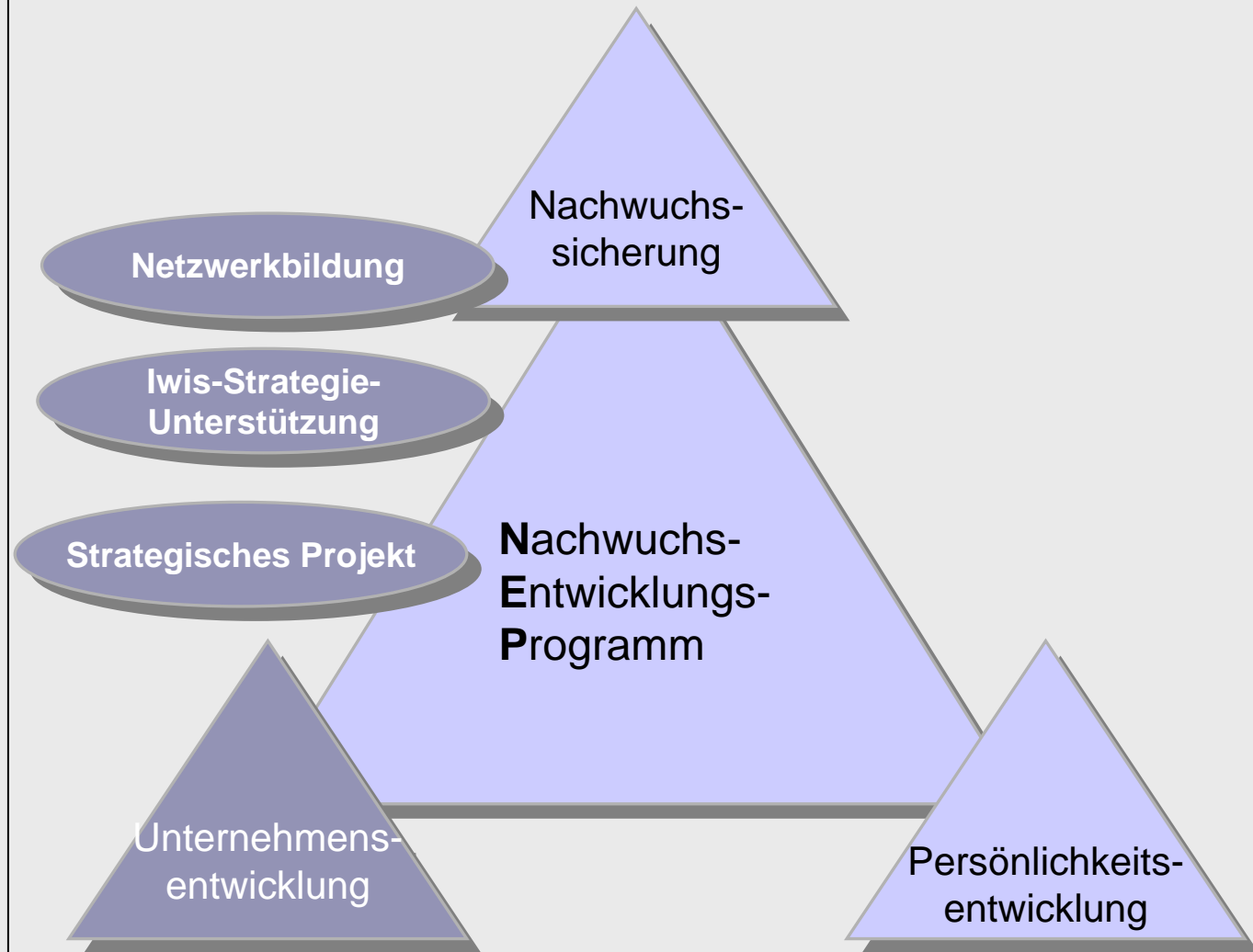
iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Ziele des NEP's



iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Ziele des NEP's



iwis
wir bewegen die welt

QUEST
PHILIPP JUNG GMBH
BERATUNG-TRAINING
COACHING

Oberziele für die Teilnahme am NEP

Die Teilnehmer haben eine Entscheidungsgrundlage für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung (Führungs-/Fachlaufbahn) für sich selbst geschaffen.

Auf dieser Grundlage haben Sie Ziele, Wege, persönliche Strategien und Maßnahmen für sich selbst festgelegt und mit dem Vorgesetzten abgestimmt

Die persönlichen Veränderungsziele/ Vorgesetztenziele sind erfolgreich bearbeitet (bzw. im Wesentlichen erreicht).

Die Teilnehmer haben den Projektauftrag, Projektziele und Projekt-Rahmenbedingungen innerhalb des Teams geklärt und das Projekt erfolgreich abgeschlossen.

Die Lernziele des NEP's sind dann erreicht, wenn der Teilnehmer:

erkannt hat, dass er für seine Wahrnehmungs-, Denk- und Gefühlsmuster wie auch für seine Verhaltensmuster verantwortlich ist;

fähig ist, Verhaltensmuster anderer wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren;

bereit und fähig ist, seine persönlichen Muster zu reflektieren;

erkannt hat, welche Lern- und Entwicklungsfelder er besitzt;

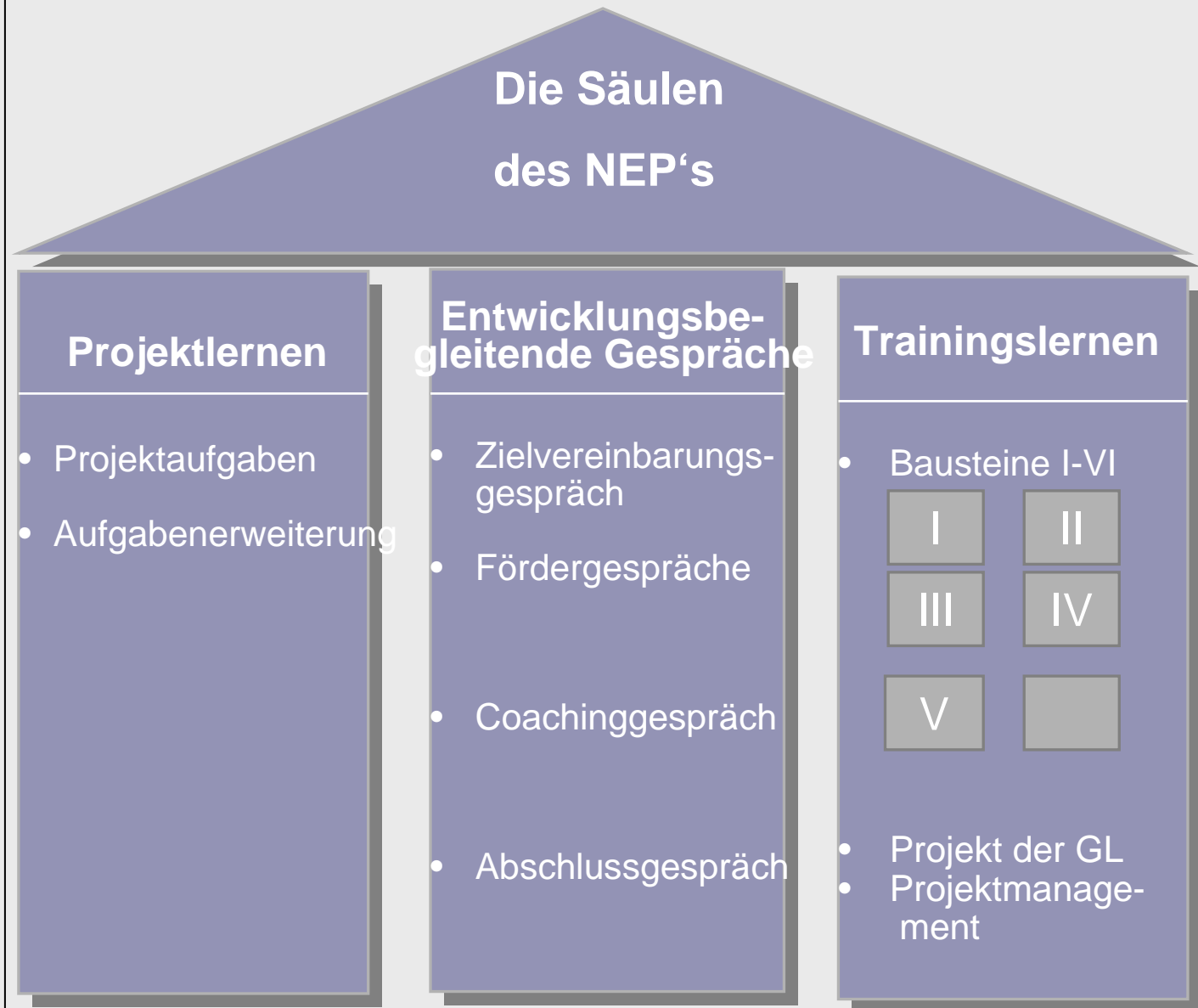
bereit und fähig ist, (falls wichtig) eigene Maßnahmen zur persönlichen Verhaltensänderung zu entwickeln;

bereit und fähig ist, diese entwickelten Maßnahmen umzusetzen;

bereit und fähig ist, sein Potenzial als Führungskraft selbstkritisch zu reflektieren.

iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Die Säulen des
NEP's



iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Die Säulen des
NEP's

iwis
wir bewegen die welt

QUEST
PHILIPP JUNG GMBH
BERATUNG-TRAINING
COACHING

Die Säulen des NEP's

Training-on-the-job

- Projektaufgaben
- Aufgabenerweiterung
- Wahrnehmung der Stellvertretung

Durch die Übertragung von Projekten erhöht sich die Arbeitsbelastung innerhalb der Linienfunktion. Durch Einsatz erworbener Arbeitsmethoden und Projektmanagementinstrumenten wird die Effizienz erhöht.

Durch die Wahrnehmung z.Bsp. der Stellvertreterfunktion könnten erste Führungserfahrungen eingeübt und reflektiert werden.

Während der Zeit des NEP's erfolgt die Führungsbegleitung durch den Vorgesetzten.

Die Säulen des NEP's



Die Säulen des NEP's

Vor Beginn des Trainingsprogramms beschreiben u. vereinbaren Teilnehmer u. Vorgesetzter konkrete Entwicklungsziele.

Gezielte Beratung über Rollenanforderungen erfolgt in erster Linie vom direkten Vorgesetzten. Weitere Coachingangebote ergehen im Rahmen d. Trainingslernens.

Das Abschlussgespräch vereinbart der TN mit seinem Vorgesetzten/ und PE.

Begleitende Gespräche

- Zielvereinbarungsgespräch
- Fördergespräche
- Coaching
- Abschlussgespräch

Fördergespräche können, insbesondere vor und nach den Bausteinen, das Lernen und die Entwicklung des Teilnehmers unterstützen.

Auf Wunsch der Teilnehmer werden Kamingespräche während des Trainingslernens vereinbart.

iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

1. Schritt:

2. Schritt:

3. Schritt:

4. Schritt:

5. Schritt:

6. Schritt:

7. Schritt:

8. Schritte:

Prozess-Schritte

MAßNAHMEN

Kick-Off-Veranstaltung

Vorstellung/Ziele/Inhalte/Projekt

Konzeptreflexion

Prozessbegleitungsteam

Modul: Führungspersönlichkeit - Persönliche Souveränität

SelbstKompetenz/MethodenKompetenz

Projektbearbeitung/Praxisberatung

Modul: Veränderungsmanagement - Zukunftsgestaltung

StrategischeKompetenz/MethodenKompetenz

Projektbearbeitung/Praxisberatung

Modul: Konfliktmanagement - Konflikte managen+moderieren

Soziale Kompetenz/Methodenkompetenz

Projektbearbeitung/Praxisberatung



Prozess-Schritte

MAßNAHMEN

9. Schritt:

Modul: Coaching

Führungskompetenz/MethodenKompetenz

10.Schritt:

Projektbearbeitung/Praxisberatung

11.Schritt:

Modul: Teamentwicklung/Teamlernen

SozialeKompetenz/MethodenKompetenz

12.Schritt:

Projektbearbeitung/Praxisberatung

13.Schritt:

Projektabschlusspräsentation

14.Schritt:

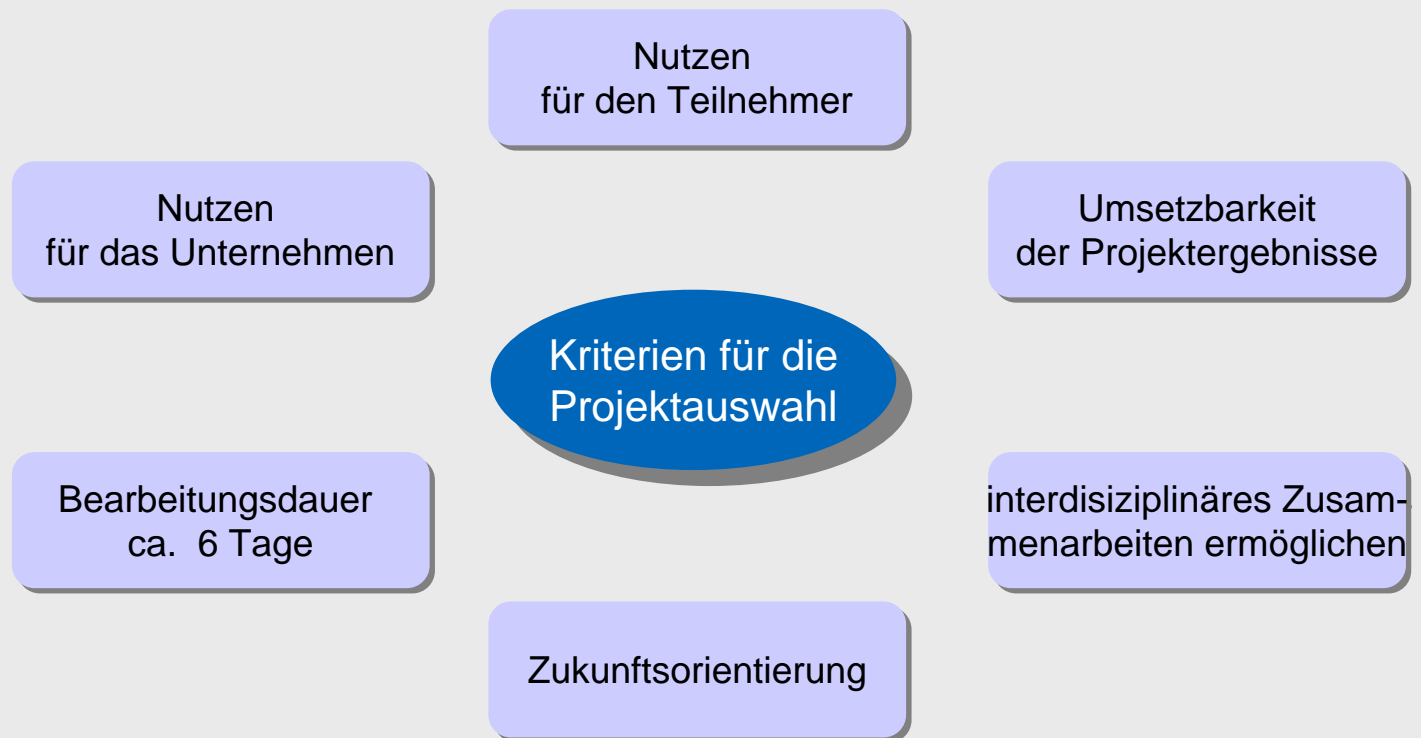
Prozessreflexion/Auswertung/

Ausblick

Konzepttage im Prozessbegleitungsteam

iwis
Nachwuchs-
Entwicklungs-
Programm
für Potenzialträger

Kriterien für die
Projektauswahl



iwis
wir bewegen die welt

QUEST
PHILIPP JUNG GMBH
BERATUNG-TRAINING
COACHING

Nutzen für den Teilnehmer:

- Über den eigenen Tellerrand schauen
- Denken und Handeln in Prozessen
- Förderung kommunikativer Fähigkeiten
- Austausch und Reibungsfläche mit Vorgesetzten
- Projektmanagementmethoden
- Projektleitungsfunktion/Steuerungstechniken
- Einsatz systematischer und kreativer Problemlösungstechniken

Bearbeitungsdauer:

- 3 Tage für Sammlung von Zahlen, Daten, Fakten sowie Koordination und Steuerung des Projektes
- ca. 3 weitere Tage Investition in der Freizeit

Modul „Personal Mastery“

SelbstManagementKompetenz / MethodenKompetenz

- **Das Prinzip der kreativen Spannung**
Wo stehe ich? Was will ich?
- **Leben mit Fragen:**
Was beschäftigt mich als zukünftige Führungskraft ?
- **Basistheorie: Konstruktivismus**
- **Leitprinzipien erfolgreicher Selbstführung:**
 - Das Prinzip der Pro-Aktivität
 - Das Prinzip Selbstverantwortung
 - Das Prinzip Wahlfreiheit
 - Das Prinzip Commitment
 - Das Prinzip Kommunikation
 - Das Prinzip Kreativität
 - Das Prinzip Kooperation
- **Maßnahmen**

Modul „Die Führungskraft als Coach“

Systemisches Coaching und Prozessberatung

- **Grundlagenmodell systemischen Coachings:
Systemtheorie und Konstruktivismus**
- **Was ist Coaching nicht - was ist Coaching?**
- **Coaching im Vergleich mit anderen Führungs-Rollen**
- **Der Coachingprozess: Die Phasen und ihre praktische Umsetzung**
- **Die Bedeutung von Zielvereinbarungen im Coaching**
- **Coaching-Interventionen aus systemischen Ansätzen**
- **Coaching als Orientierungs- und Entscheidungshilfe**
- **Grenzen von Coaching**
- **Self-Coaching**
- **Fallarbeit / Fallarbeit / Fallarbeit**

Modul „Konfliktmanagement“

- **Konfliktdefinitionen und Konfliktstile**
- **„Signalerkennung“ Konflikte frühzeitig erkennen**
- **Wahrnehmungspositionen im Konflikt**
- **Analyse von Konflikt-Arten und Konflikt-Ursachen**
- **Dynamik von Konflikten**
- **Extreme Grundhaltungen in Konfliktsituationen**
- **Das Prinzip Selbstverantwortung/Konfliktlösung aus konstruktivistischer Sicht**
- **Der Konfliktmanagement-Kreislauf**
- **Die Kunst der konstruktiven Kommunikation im Konfliktfall**
- **Die Kunst des Fragens**
- **Phasenmodell der Konfliktbearbeitung im Team**

Modul „Changemanagement“

Systemisches Coaching- Systemische Organisationsentwicklung und Changemanagement

- **Systemische Organisationsentwicklung**
- **Unternehmensentwicklungsprozesse: Ein Phasenmodell**
- **Die Unternehmensdiagnose: Wesenselemente einer Organisation**
- **Veränderungsprozesse initiieren und begleiten**
- **Vorgehensweisen bei organisatorischen Veränderungen**
- **Die Basisprozesse der Organisationsentwicklung**
- **Aufgaben und Rollen im Veränderungsprozess**
- **Umgang mit Widerständen in Entwicklungsprozessen**
- **Prinzipien der Veränderung im Rahmen systemischer OE-Prozesse**
- **Coaching aus OE-und Changemanagement-Perspektive**

Modul

„Teamentwicklungsprozesse“

Teamentwicklungsprozesse und Teamlernen/Dialog

- **Von der Gruppe zum Team**
- **Phasenmodelle der Teamentwicklung**
- **Das Teamrollenkonzept**
- **Die Teamwertepyramide**
- **Umgang mit Konflikten in Teamentwicklungsprozessen**
- **Teamlernen: konstruktive Diskussion vs. Dialog**
- **Elemente eines Dialogs (Bohm, Senge)**
- **Coaching-Gespräche dialogisch gestalten**
- **Dialogische Praxisberatung**
- **TeamCoaching**

Modul „Kreativitätsmanagement“

- Was ist Kreativität nicht – was ist Kreativität
- Kreativität aus konstruktivistischer Perspektive
- Geschichte der Kreativität
- Kreativitätshemmnisse
- Kreativitätstechniken:
 - Walt-Disney-Strategie
 - Brainstorming
 - Visuelle Synektik
 - 633-Technik
- Phasen des kreativen Prozesses

