

Führungsprogramm



offen, unbequem, konkret

Nächster Starttermin:

Führungsprogramm Wuppertal

28./29./30. November 2017

Inhalte

1. Ausgangslage und Grundüberlegung
2. Prinzipien
3. Vermittlungsphase
 - Trainer
 - Inhalte
4. Umsetzungsphase
5. Umfang, Aufwand, Investition

Personalentwicklung plus

Seit 25 Jahren sind wir, BECK UND CONSORTEN als Unternehmensberater aktiv, unterstützen und begleiten Unternehmen bei strategischen Themen, Markteinführungen und Veränderungsprozessen.

Veränderungen werden durch Menschen gemacht. Dazu ist es oftmals notwendig, zusätzliche Fähigkeiten und Fertigkeiten oder auch (Fach-)Wissen zu erwerben und einzubringen. Viele Jahre lang haben unsere Kunden (auch auf unsere Empfehlungen hin) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Trainings, Seminare oder Entwicklungsprogramme entsandt. Manche Teilnehmer kamen beseelt und motiviert zurück, andere enttäuscht. Spätestens mit etwas Abstand stellte sich vielfach Ernüchterung ein, einfach weil der Transfer in das berufliche Umfeld nicht gelang.

Für unsere Kunden war das nicht gut, für uns aber auch nicht. Deshalb haben wir Nägel mit Köpfen gemacht, die besten Trainer eingekauft, die wir kennen und den Transfer in die Programme und Trainings integriert. Die Umsetzung passiert also nicht mehr isoliert von den Weiterbildungsangeboten, sondern wird in diese eingebettet. So sind Projektstage in den Unternehmen ein wichtiges Element unseres Personalentwicklungsprogrammes. Aber auch alle Trainings und Weiterbildungen haben ausdrücklich echte Transferelemente. Wir nennen das personalentwicklung.**plus**.

dreipunktnull ist Anbieter transferorientierter Personalentwicklungsformate und damit neben der Unternehmensberatung ein Geschäftsbereich der BECK UND CONSORTEN GmbH. Kern ist das Personalentwicklungsprogramm, das unter Trägerschaft der Bergischen Entwicklungsagentur (BEA) entwickelt und 2011 als Pilotprojekt erstmals realisiert wurde. Seit 2013 wird das Programm durch die dreipunktnull Weiterbildungsakademie ergänzt, die für die Vermittlung von praxisrelevantem Fachwissen und Schlüsselqualifikationen in offenen Seminaren und mehrmonatigen Programmen steht. 2016 startete erstmals das dreipunktnull Führungsprogramm.

Ausgangslage und Grundüberlegung

Führungswissen und Führungsfähigkeit – erkennen, was mich wirklich betrifft

Führung lernt man nicht in der Meisterschule oder an der Universität. Führungswissen wird in diversen Seminaren und Programmen vermittelt. Die Fähigkeit zur Führung aber erfordert mehr als nur die Vermittlung von Wissen. Es geht um den Transfer des Wissens und die Anwendung auf die eigene Person und das berufliche Umfeld. Der wesentliche Faktor für diesen Transfer ist es, die Schere zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung zu schließen.

den eigenen Führungsstil entwickeln, erproben und festigen

Das dreipunktnull Führungsprogramm richtet sich an Führungskräfte aus Unternehmen und Institutionen, die ihren eigenen Führungsstil entwickeln, erproben und festigen möchten. Dabei stehen der unmittelbare Austausch mit den anderen Teilnehmern und der Transfer des Gelernten auch außerhalb der Komfortzone im Mittelpunkt. Ausgangspunkt ist die individuelle Persönlichkeit, die von der persönlichen Prägung, dem Umfeld, der Situation und dem Team beeinflusst wird. Das Programm vermittelt keine Checklisten, Patentrezepte oder Ersatzreligionen, sondern befähigt die Teilnehmer, ihre eigene, authentische und erfolgreiche Führungspersönlichkeit zu entwickeln und zu festigen.

Vermittlung und Umsetzung

Das Programm läuft über zehn Monate. Die ersten sechs Monate sind die Vermittlungsphase, in denen unsere Trainer Dagmar Dörner, Oliver Nixdorf und Ulrike Hammerschmidt Wissen über Führungspersönlichkeit, Kommunikation in Führungspositionen und die Arbeit mit Teams auf spezielle Art und Weise vermitteln und den individuellen Transfer anregen. Dort lernen die Teilnehmer die Lernkultur von personalentwicklung.plus kennen, entwickeln gemeinsame Werte für die weitere Zusammenarbeit und erproben den Einsatz von Methoden wie der kollegialen Fallberatung, die sich wie ein roter Faden durch beide Phasen des Programmes ziehen. Die Umsetzungsphase umfasst vier Monate. Dort werden die Inhalte in die Teams der Teilnehmer getragen. Diese sogenannten Team-Workshops sind dann das wirkliche Leben und der Lackmустest für die Effekte des Programmes auf allen Ebenen.

Warum das Führungsprogramm?

Aus unserer Sicht trennen sich Spreu und Weizen bei Führungstrainings an genau einem Punkt: Gelingt der Transfer des Wissens auf den Arbeitsalltag, oder bleiben die Teilnehmer nur auf der Meta-Ebene? Mit unserem Ansatz der Wissensvermittlung und dem individuellen Transfer in der ersten Phase und der Einbeziehung der geführten Teams in der zweiten Phase stellen wir sicher, dass die Inhalte nicht nach dem Programm im Aktenordner verstauben, sondern wirklich angewendet werden. Das ist vielleicht unbequem, aber wirksam.

Prinzipien

offen

Offenheit ist ein wichtiges Grundprinzip des Führungsprogrammes.

- Wir freuen uns auf Teilnehmer aus unterschiedlichen Unternehmen und Institutionen, weil wir davon überzeugt sind, dass unterschiedliche Perspektiven hilfreich sind. Aus diesem Grund haben wir die Obergrenze an Teilnehmern aus einem Unternehmen auf 1/3 der Gesamtgröße der Gruppe beschränkt.
- Wir vermitteln keine Patentrezepte oder dogmatischen Ansätze, die mit Schubladendenken an Führungsaufgaben herangehen. Wir vermitteln Werkzeuge und Methoden, die jeder Teilnehmer nach Belieben zu seinem individuellen Werkzeugkoffer hinzufügen kann.
- Drei unterschiedliche Trainer mit drei unterschiedlichen Herangehensweisen ermöglichen unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Führung – bei einem einheitlichen Verständnis davon, dass gute Führung situativ ist.
- Trainer und die Mitarbeiter der dreipunktnull-Zentrale kommunizieren nicht einseitig, sondern sind offen für den Dialog mit den Teilnehmern auf Augenhöhe. Wir verstehen uns als Sparringspartner, Impuls- und Feedbackgeber. Und umgekehrt.

unbequem

Das Führungsprogramm ist nicht bequem. Ganz im Gegenteil, wir wünschen uns eine intensive Auseinandersetzung der Teilnehmer mit dem Thema – und mit sich selbst. Diese Auseinandersetzung fördern wir und fordern sie in unterschiedlicher Form ein. Die Teilnehmer erhalten und geben Feedback, um neben der Metaebene auch tatsächlich an der eigenen (Führungs-)Persönlichkeit zu arbeiten. Auch wenn das manchmal unbequem ist.

konkret

Das Führungsprogramm bleibt nicht theoretisch. Wir tragen die Theorie des ersten Halbjahres in die Teams der Teilnehmer. Spätestens an diesem Punkt endet die Bequemlichkeit und das Führungsprogramm wird handfest. Und zwar in der Interaktion mit den Geführten, unter Einbeziehung von Mit-Teilnehmern und der Unterstützung der dreipunktnull-Zentrale.

Vermittlungsphase

Trainer

Unsere Trainerinnen und Trainer unterscheiden sich, was Stil, Temperament und Didaktik angeht. Auch die Sicht auf das Thema Führung unterscheidet sich. Dabei allerdings eher die Perspektive auf Führung, als das grundsätzliche Verständnis.

Alle drei bringen ihre unterschiedlichen Erfahrungen ein und ermöglichen auf diese Weise ein breites Repertoire an Ansätzen und Instrumenten, aus der die Teilnehmer sich bedienen können. Das Curriculum haben die Trainer zusammen mit der dreipunktnull-Zentrale erarbeitet und fixiert. So greifen die Teile ineinander und wesentliche Elemente (wie das Wertequadrat, eine konstruktive Lernkultur und das Instrument der kollegialen Fallberatung) ziehen sich als roter Faden durch die Module.

Alle drei Trainer arbeiten interaktiv mit den Teilnehmern (die Gruppengröße ist auf 12 begrenzt) und begegnen ihnen auf Augenhöhe. Das entspricht auch dem gemeinsamen Bild von Führung, das wir im Führungsprogramm vorleben, vermitteln und stärken wollen.

Dagmar Dörner

Eine eigene Meinung kann ein wichtiger Kompass sein.



Dagmar Dörner, Jahrgang 1980, lebt mit ihrer Familie in Wuppertal. Als Trainerin und Coach unterstützt sie Einzelne, Teams und Organisationen in ihrer Entwicklung. In ihrer Berufslaufbahn hat sie eine Menge praktische Erfahrungen gesammelt: Mit guten und weniger guten Führungskräften – und als gute und weniger gute Führungskraft.

Dagmar Dörner ist fest davon überzeugt, dass Führung erlernbar ist: Jeder kann eine erfolgreiche Führungskraft werden, auf seine ganz individuelle Art und Weise. Zielerreichung und Menschlichkeit begreift sie dabei nicht als Gegensätze, sondern als Zwillinge.

Außerdem ist sie der Meinung, dass Charakter und Echtheit letztendlich zum Erfolg führen. Deshalb stellt sie in ihren Trainings gern die unterschiedlichen Sichtweisen, Herangehensweisen und Eigenheiten der Teilnehmer in den Mittelpunkt. Dazu arbeitet sie mit feedbackbasierten Methoden, viel kollegialem Austausch und Übungen, die beim Perspektivwechsel helfen. Und einer ordentlichen Portion Humor.

Ulrike Hammerschmidt

Eine Veränderung beginnt immer in der eigenen Person.

Ulrike Hammerschmidt ist seit 25 Jahren erfolgreich für nationale und internationale Unternehmen im Bereich Personalentwicklung tätig. Aus Unternehmenssicht wie auch aus externer Perspektive.

Als Beraterin, Business Coach und Management Trainerin unterstützt sie Führungskräfte und ihre Teams, ihre Wahrnehmung und ihr Verhalten zu erweitern und ihre vorhandenen Potenziale zu stärken. Die Begeisterung für ihren Beruf zieht sie aus ihrem Interesse an den Menschen.

Ulrike Hammerschmidts Überzeugung: Führungskräfte, die ihren Mitarbeitern wertschätzend und respektvoll begegnen, sich selbst angemessen reflektieren und ihre Ziele klar kommunizieren, sind erfolgreiche Führungskräfte.

Typisch für ihre Seminare: praxisnahe Simulationen und erlebnisorientierte Übungen, die garantiert aktivieren. Außerdem: zielorientierte Methodenauswahl und individuelle Teilnehmereinbeziehung ergänzt durch langjährige Praxiserfahrung. Ein Raum, in dem Führungsqualitäten sichtbar und erlebbar werden.



Oliver Nixdorf

Hören Sie auf zu motivieren, beginnen Sie zu führen.



Oliver Nixdorf ist Personalentwickler und Führungskräftetrainer aus Leidenschaft. 10 Jahre war er selber Führungskraft und hat die Personalentwicklung eines großen deutschen Handelskonzerns geleitet.

Inzwischen ist er selbstständig, berät Mittelständler und trainiert Talente. Der

ausgebildete Coach und Kommunikationsberater hat in über 1.000 Seminartagen über 5.000 begeisterte Seminarteilnehmer begleitet. Und er liebt was er tut. In seinen Augen sind Menschen großartig, handeln aus guten Gründen und können sich entwickeln. Seine DNA? Zuversicht, Empathie und Diskretion. Ein typischer Nixdorf-Satz lautet zum Beispiel: „Hören Sie auf zu motivieren, beginnen Sie zu führen.“ Wie das geht, bringt er Ihnen bei. Kompetent und kurzweilig.

Inhalte

Wir haben in das Führungsprogramm alle Inhalte gepackt, die eine erfolgreiche Führungskraft kennen sollte. Wie schon beschrieben setzen wir dabei auf die Vielfältigkeit von Instrumenten und Ansätzen und vermitteln keine Standard-Systematik, die wie ein „Schema F“ übergestülpt wird. Die Teilnehmer sind verantwortlich dafür, sich mit der eigenen Persönlichkeit, den individuellen Rahmenbedingungen und den vorgestellten Instrumenten auseinanderzusetzen und so den Weg zu der eigenen, gefestigten Führungspersönlichkeit zu gehen.

Ausgangspunkt ist die eigene Führungspersönlichkeit. Im ersten Modul vermittelt Dagmar Dörner wichtige Grundlagen wie das Wertequadrat und die kollegiale Fallberatung, macht die Teilnehmer mit der Lernkultur von personalentwicklung.**plus** vertraut und regt zur Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit an. Konstruktive Kommunikation, vor allem als Führungskraft, steht im Mittelpunkt des zweiten Moduls von Ulrike Hammerschmidt. Dazu kommen Feedback und wertvolle Impulse zum Thema „Motive“ sowie Simulationen von Gesprächen, die die Teilnehmer aus ihrer Praxis einbringen. Beim Intensivwochenende mit Oliver Nixdorf stehen das „Führen durch Vorbild“ und die inneren Antreiber im Mittelpunkt. Darüber hinaus werden mit der Zentrale von personalentwicklung.**plus** die Umsetzungsphase geplant und die Team-Workshops konkretisiert. Im vierten Modul erörtert Dagmar Dörner die Spezifika von Gruppen und Möglichkeiten, als Führungskraft auf dynamische Prozesse einzuwirken.

1. Modul: Führungspersönlichkeiten

Dagmar Dörner

- Lernkultur des dpn-Führungsprogramms
- Persönlichkeit im Spannungsfeld menschlicher Grundausrichtungen
- Grundhaltungen für wertschätzende Führungsarbeit
- das "innere Team"
- Situatives Führen
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Einführung in die kollegiale Fallberatung

2. Modul: Kommunikation als Führungskraft

Ulrike Hammerschmidt

- die persönliche Landkarte - Einstellungen und Vorannahmen
- nonverbale Kommunikation/Wirkungsmittel
- Motive hinter Verhalten
- Wahrnehmung und Interpretation
- Feedback und Feedforward
- (schwierige) Mitarbeiter-Gespräche führen (aus der TN-Praxis - mit Videoanalyse)
- konstruktive und lösungsorientierte Kommunikation
- kollegiale Fallberatung
-

3. Modul: Führen durch Vorbild (Intensiv-Wochenende)

Oliver Nixdorf

- die Einstellung macht den Unterschied
- Führen in Zeiten der Veränderung
- der Umgang mit inneren Antreibern
- kollegiale Fallberatung

4. Modul: Führung und Zusammenarbeit

Dagmar Dörner

- Heterogenität als Erfolgsfaktor
- Dynamik in Teams
- Phasen der Teamentwicklung
- Entstehung von und Umgang mit Konflikten
- Erfolgskriterien für das Gelingen von Teamentwicklungsprozessen
- Methoden der Teamorganisation
- digitale Helfer für Wissensmanagement und (virtuelle) Zusammenarbeit
- Reflektion der eigenen Teamentwicklung als Gruppe des Führungsprogrammes

Umsetzungsphase

Team-Workshops

Im Mittelpunkt der Umsetzungsphase (Monate 7-10) stehen die sogenannten Team-Workshops. Dabei werden in den Teams der Teilnehmer in den Unternehmen die Fragestellungen angefasst, die als wesentlich erkannt wurden (z.B. Zusammenarbeit, Delegation, Kommunikation oder andere). Die jeweilige Führungskraft (Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Führungsprogrammes) fungiert als Auftraggeber, ein anderer Teilnehmer des Programmes organisiert und moderiert den Workshop (quasi über Kreuz). Beide werden bei der Vorbereitung durch die Zentrale von personalentwicklung.**plus** (pp-Zentrale) unterstützt.

Team-Impuls

Vor Beginn des Programmes erheben die Teilnehmer mit ihren Teams Handlungsfelder für das Führungsprogramm. Wichtige Impulse für das Programm kommen also von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Teilnehmer, nicht von deren Vorgesetzten. Der Teilnehmer stellt seinem Team das Programm kurz vor und kündigt die Befragung an. Die pp-Zentrale erhebt Wünsche und Anregungen der Mitarbeiter anonym per Online-Befragung. Die Teilnehmer nehmen diesen Impuls auf, tauschen sich aus und vereinbaren einen konstruktiven Umgang mit den Ergebnissen.

Programm-Klärung

Das Führungsprogramm hat es in sich. Es ist teilweise unbequem und fordert viel von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Diese sollen wissen, worauf sie sich einlassen. Aus diesem Grund setzen wir (die pp-Zentrale) uns vor dem Start mit den Kandidaten zusammen, lernen diese kennen und legen die Karten auf den Tisch. Wir erläutern, wie das Programm funktioniert und briefen die Teilnehmer, wie der Team-Impuls eingeholt wird.

Moderations-Briefing

Die Moderation der Team-Workshops wird durch die Teilnehmer übernommen. Um die Teilnehmer auf diese Aufgabe vorzubereiten, findet an der Schnittstelle zwischen Vermittlungs- und Umsetzungsphase das Moderations-Briefing statt, ein sehr spezielles eintägiges Training wichtiger Moderationstechniken, speziell ausgerichtet auf die Team-Workshops. Dieses Briefing übernimmt die pp-Zentrale, die die Teilnehmer später auch bei der Vorbereitung der Workshops unterstützt. Im Rahmen des Moderations-Briefings werden auch die Themen und Zuordnungen der Workshops fixiert.

kFB-Abende

Kollegiale Fallberatung ist ein wesentliches Element des Führungsprogrammes. Das Instrument wird im ersten Modul ausführlich eingeführt und zieht sich wie ein roter Faden durch die Weiterbildungen. Bis zum Start der Umsetzungsphase beherrscht die Gruppe die kollegiale Fallberatung „aus dem ff“. Das ist deswegen sinnvoll, weil die Team-Workshops im Rahmen von kFB-Abenden bearbeitet werden – jeweils 2 Workshops pro Abend.

dreipunktnull-Zentrale

Dr. Mira Stock und Joachim Beck begleiten die Teilnehmer durch das Führungsprogramm. Das beginnt bei der Programm-Klärung und der Organisation der Team-Impulse und setzt sich beim Intensiv-Wochenende fort. An der Schnittstelle zwischen Vermittlungs- und Umsetzungsphase vermitteln Mira Stock und Joachim Beck das Moderations-Handwerkszeug für die Team-Workshops und unterstützen Moderatoren und Auftraggeber bei der Vorbereitung.



kFB-Abschluss-Tag

Zehn intensive Monate gehen zu Ende mit einem letzten (offiziellen) Tag der kollegialen Fallberatung. Die Gruppe kommt noch einmal komplett zusammen, um die Ergebnisse und die weitere Entwicklung in ihren Teams vorzustellen und zu erörtern. Dieser Tag ist darüber hinaus auch eine schöne Gelegenheit für jeden Einzelnen, ein individuelles Fazit des Programmes zu ziehen.

Umfang, Aufwand, Investition

	Tage	Abende	Datum
1. Modul: Führungspersönlichkeiten	3 Tage		
2. Modul: Kommunikation als Führungskraft	2 Tage		
3. Modul: Intensiv-Wochenende	2 Tage		
A. Planung der Team-Workshops		1	
4. Modul: Führung und Zusammenarbeit	2 Tage		
B. Moderations-Briefing	1 Tag		
C. Team-Workshop als Moderator ca.	1 Tag*		flexibel
D. Team-Workshop als Auftraggeber ca.	½ Tag		flexibel
kFB-Abende		3-5	flexibel
kFB-Abschluss-Tag	1 Tag		
Gesamtaufwand	12 ½ Tage (davon ein Samstag) und 4-6 Abende		

* ca. ½ Tag Veranstaltung + Vorbereitung

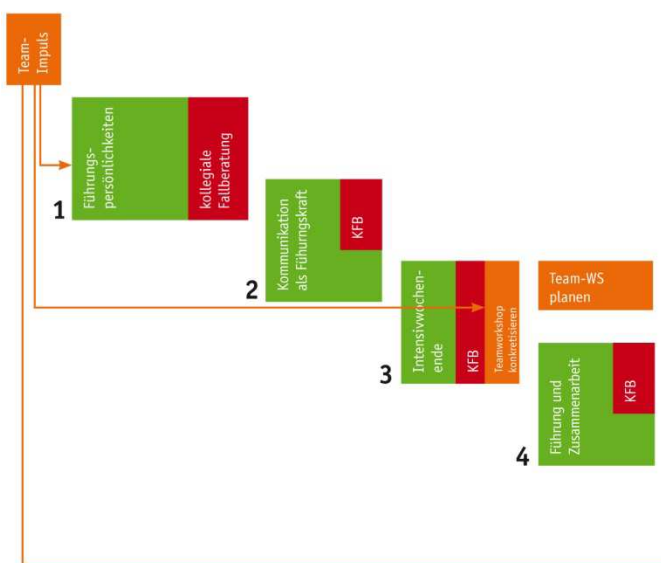
Investition

Die Investition beträgt EUR 9.600 zzgl. MwSt. pro Teilnehmer. (EUR 4.800 bei Anmeldung EUR 4.800 vor Beginn der Umsetzungsphase). Enthalten sind alle Weiterbildungen, die durchgehende Betreuung sowie eine einfache Unterkunft während des Intensiv-Wochenendes. Ggf. anfallende Kosten im Rahmen des Team-Workshops tragen die Auftraggeber selbst.

eine definierte Schnittstelle zum Personalentwicklungsprogramm

Während das dreipunktnull-Personalentwicklungsprogramm die **Eckpunkte** des Themas „Führung“ vermittelt, werden im Führungsprogramm **Wissen angewendet** und **Fähigkeiten entwickelt**. Inhaltlich setzen wir auf das bekannte Personalentwicklungsprogramm dreipunktnull auf, eine vorherige Teilnahme ist aber nicht erforderlich.

Vermittlungsphase



Umsetzungsphase

