

Development Programme

- High Potential Program
- Management Development-Program
- Leadership Development Program

Mit Ihren Zielgruppen-spezifischen Programmen entwickeln Sie Ihre Leistungsträger der kommenden Jahre.

Schaffen Sie Mehrwert für ihr Unternehmen und verstärken die Bindung Ihrer wertvollsten Mitarbeiter: Verknüpfen Sie aktuelle Veränderungen in Ihrer Organisation proaktiv mit künftigen Schritten.

Gestalten Sie Ihre Programme neu oder im Redesign, indem Sie Ihre aktuellen Antworten auf die wesentlichen Fragen finden und umsetzen.

Da wir Ihre Antworten nicht kennen, finden Sie auch kein „bewährtes Programm, das auch für Sie passt“ - aber vielleicht einige Schlüssel zu Ihrem Programm, die wir in jahrelanger Beratungs- und Trainingspraxis destilliert haben. Lesen Sie weiter, wenn Sie Ihre Antworten suchen und ggf. mit uns finden wollen.

3 Grundfragen

Lassen Sie sich durch die trendgemäßen Diskussionen über Lerntechnik, Methoden und Tools nicht von 3 Grundfragen ablenken:

1. „Was für Menschen wollen wir hervorbringen?“

Hier geht es um Leadership-Qualitäten, die immer mehr auf allen Ebenen gebraucht werden. Es geht um die Stärkung von Verantwortungsfähigkeit, um Werte- und Selbst-Bewusstsein und darum, ein gestaltender Teil der Gemeinschaft Ihres Unternehmens zu werden.

- Wie klar steht ein solches Leitbild für Ihr Entwicklungsprogramm vor Ihnen?
- Haben wir ein geeignetes Kompetenzmodell für Führungskräfte?

2. „Welche Qualifikationen sollen in unserem Programm erworben werden?“

In jedem Qualifizierungsthema wie Strategie, Marketing, Teaming, ... werden fachliche-instrumentelle Fähigkeiten definiert. Implizit werden auch sozial-kommunikative Fähigkeiten, imaginative oder systemische Fähigkeiten mehr oder weniger gefördert.

- Wohin legen wir Schwerpunkte und wie definieren wir die Anforderungen?
- Fehlen außer Wissen Tools und Techniken oder fehlt es „nur“ daran, andere dafür zu gewinnen, sich auf neue Methoden einzulassen oder neue Vorgehensweisen zu kreieren?
- Braucht es in diesem Sinne funktionale Fähigkeiten, um Aufgaben besser zu erfüllen, oder werden Leadership-/Change-Skills benötigt, weil neue Arbeitstechniken kaum erwünscht sind?

Wünschenswert ist natürlich alles auf einmal. Der konkrete Bildungsbedarf setzt Schwerpunkte: er orientiert sich an der Entwicklung des Unternehmens und gibt Aufschluss über den „Skill-Mix“, den es zu realisieren gilt. Soviel an dieser Stelle zum WAS.

WIE Sie Ihr Programm gestalten, entscheiden Sie auf der Ebene der Paradigmen:

3. Von welchen Paradigmen lassen Sie sich bei der Gestaltung des Programms leiten? Fragen Sie sich:

3.1 „Welche Paradigmen prägen unsere Unternehmenskultur heute?“

- Wie sind wir gewohnt, Führung zu praktizieren und zu erfahren?
- Wie sind wir gewohnt, mit neuen Ideen oder Abweichung vom Mainstream umzugehen?
- Wie sind wir gewohnt zu lernen? Lernen wir „out of the job“ oder „nur im Seminarraum“?

3.2 „Welche Paradigmen werden wir ändern? Wohin?“

- Was werden wir ändern, weil wir viel attraktiver für Bewerber, Mitarbeiter und Kunden werden wollen?
- Was werden wir ändern, weil wir dadurch effizienter werden?
- Was ändern wir, weil es unseren deklarierten Unternehmenswerten nicht entspricht?

3.3 „Nach welchen Paradigmen gestalten wir unser Entwicklungsprogramm Ziel führend?“

Paradigmen, die ESP in Entwicklungsprogrammen mit unseren Kunden verfolgt (High Pot, Management Development, Leadership Development)

1. Lernen ist ein Element von Arbeit

Im Unterschied zum Aneignen reproduzierbaren Wissens findet Lernen über Arbeit nicht außerhalb des Arbeitskontextes statt sondern innerhalb dieses „eigentlichen“ Fokus.

- Wie kann der Mix von Erlernen notwendiger Business-Kompetenzen und „action learning“ in realen Teams gestaltet werden?

2. Erfolgsfaktoren Wissen und Kreativität

Jenseits funktionaler Fähigkeiten und Fertigkeiten ist der co-kreative Umgang mit Wissen und Aufgabenlösung zentral für eine erfolgsfähige Unternehmenskultur.

- Ein Vortrag dazu, eine signifikante Übung - reicht das? Wie kann diese Erkenntnis für jeden nachhaltig erfahrbar gemacht werden?

3. Führungsparadigma: Vordenken oder Entdecken

Führung kann sich nicht in diktatorischem oder bevormundend begrenzendem Stil erschöpfen und ebenso wenig in nüchterner Rationalität von Management by Objectives. Der Horizont des Führungsverständnisses liegt erst hinter der zielbewussten Ermutigung und Unterstützung eigeninitiativer schöpferischer Potenziale bei Mitarbeitern.

- Wie kann das Programm zum „HotSpot“ werden, wo dieses Paradigma angemessen gelebt und erlebt wird?
- Wie kann Führungswissen mit dem Reifegrad des Teilnehmers und seinem persönlichen Entwicklungspfad verknüpft werden?

4. Verantwortungsfähigkeit

Gemeinhin unbestrittene Werte der Unternehmenskultur verlangen nach der Fähigkeit, Verantwortlichkeiten klar zuordnen zu können. Diese Fähigkeit beginnt mit der Wahrnehmung der Selbstverantwortung.

- Wie kann dieses Erfahrungslernen im Entwicklungsprogramm in Szene gesetzt werden?

5. Integration

Egal wie gut Ihr externer Partner Ihre Mitarbeiter trainiert - die Führungskräfte der Programm-Teilnehmer bleiben die täglichen Chefs. Diese Chefs müssen in die immerhin gewünschte persönliche Weiterentwicklung einbezogen werden! Unter Umständen fühlen diese sich sogar von dem Kompetenzzuwachs des Nachwuchses bedroht und blockieren wirkliche Veränderung.

- Wie können die Chefs der Zielgruppe wirksam einbezogen werden, um die Entwicklung zu unterstützen und selbst mitzugehen?

Konsens?

Wenn Sie meinen, dass unsere Auffassung nicht weit von Ihrer Auffassung entfernt ist, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf. Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin, um mit uns über Ihre Antworten zu sprechen. Unsere Unterstützung können Sie erwarten für

- **Consulting:** Wir beraten Sie und finden mit Ihnen die für Sie richtigen Antworten.
Das schließt die Übergänge von heutigen Lösungen zu Ihrem neuen Programm ein ebenso unsere Beratung als Second Opinion, bevor Sie mit Ihrem bereits designierten Partner in die Umsetzung gehen.
- **Design / Redesign:** Wir gestalten mit Ihnen ...
Ihr Programm inhaltlich, gestalten und integrieren Lern- und Arbeitsprozesse multimedial (WBT, CBT, Planspiele, Paper based (interactive) Learning, reale Geschäftsprojekte in Präsenz und Distance Learning-Phasen)
- **Build:** Wir bauen Ihr Programm ...
auch praktisch auf: Ressourcen anpassen, Module entwickeln, Serviceprozesse installieren, ...
- **Operate:** Wir führen Ihr Entwicklungsprogramm auch durch.
Dabei berücksichtigen wir vorrangig die hauseigenen Ressourcen unserer Kunden, um eine optimale Kosten-Nutzen-Relation für Sie zu schaffen.