



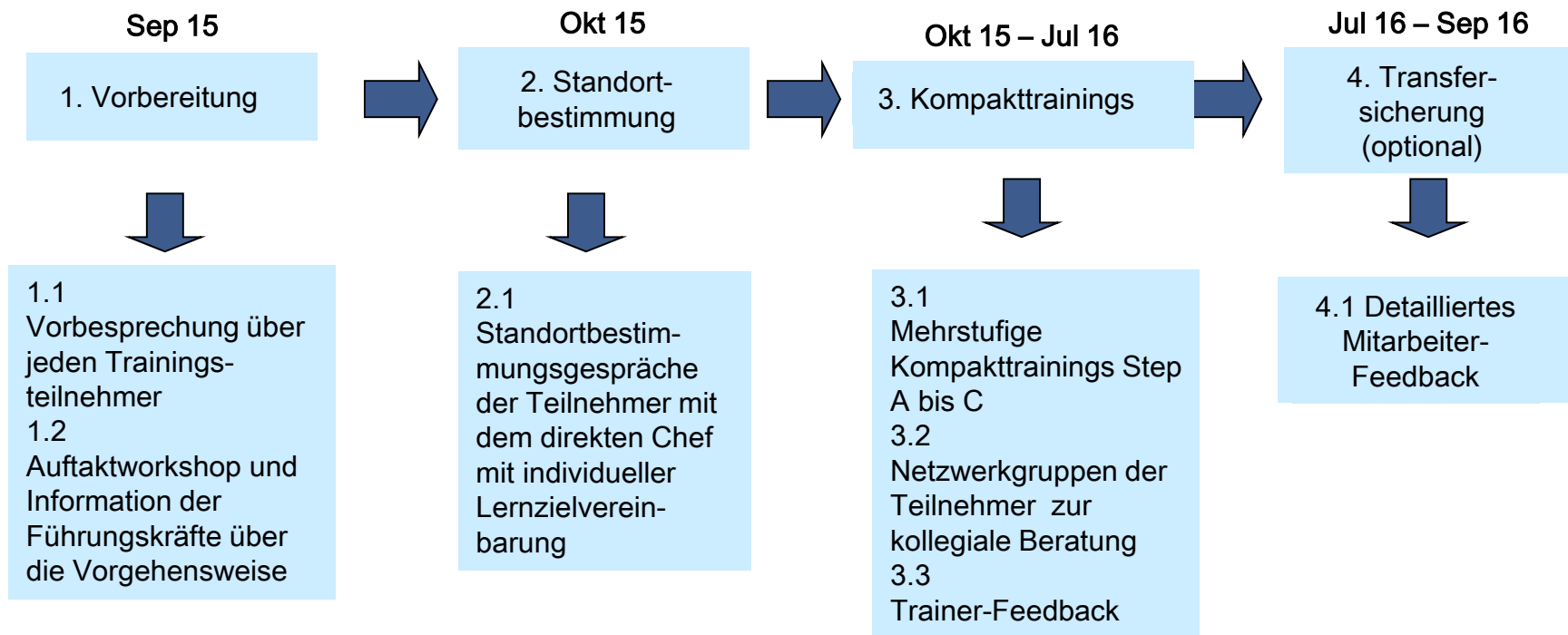
WEKOS Personalmanagement GmbH  
Am Ranken 9 . 88069 Tettnang  
07542 – 40 98 50  
j.weissenrieder@wekos.com  
www.wekos.com



**WEKOS**  
*Personalmanagement GmbH*

# KOMPAKTTRAINING „FÜHREN VOR ORT“

# 1. DER FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNGSPROZESS IM ÜBERBLICK



Die einzelnen Arbeitsschritte des Führungskräfteentwicklungsprozesses werden im Folgenden detaillierter beschrieben.

## 2. DIE EINZELNEN SCHRITTE IM DETAIL: VORBEREITUNG

- **1.1. Vorbesprechung über jeden Trainingsteilnehmer**  
Auf der Basis eines Fragebogens von WEKOS wird für jeden Trainingsteilnehmer durch den direkten Vorgesetzten eine Einschätzung zur aktuellen Führungsleistung sowie der Lernbedarfe durchgeführt und mit der Personalleitung und dem Trainer besprochen. Diese Einschätzungen werden für die Standortbestimmungsgespräche verwendet.
- **1.2. Auftaktworkshop und Information der Führungskräfte**  
Die Führungskräfte werden über den aktuellen Stand und die weitere Vorgehensweise informiert. Erstes Kennenlernen mit dem Trainer.
- **2.1. Standortbestimmungsgespräche und individuelle Lernzielvereinbarungen**  
In einem Vieraugengespräch mit dem direkten Chef wird anhand eines vorbereiteten Fragebogens eine individuelle Standortbestimmung durchgeführt. Es erfolgt eine Fremd- und eine Selbsteinschätzung. Als Ergebnis der Standortbestimmungsgespräche entstehen individuelle Lernzielvereinbarungen, über die auch der Trainer informiert wird.



## 2. DIE EINZELNEN SCHRITTE IM DETAIL: TRAININGS

### ● 3.1. Mehrstufige Kompakttrainings Step A bis C

In drei je zweitägigen Trainingsveranstaltungen werden Führungsgrundlagen vermittelt (Vorgehensweise und Inhalte s. S 5f.). Die Trainings sind so angelegt, dass die Teilnehmer die zu ihren Lernzielvereinbarungen passenden Inhalte vertiefen können. Am Ende jedes Steps werden konkrete und praktische Umsetzungsziele vereinbart. Etwa sechs bis acht Wochen nach dem Training findet eine ca. dreistündige Follow-up-Einheit statt, in denen die Umsetzungserfahrungen und neue Inhalte besprochen werden. In einer Trainingsgruppe arbeiten 10 Teilnehmer. Bei mehr Teilnehmern pro Trainingsgruppe kommt ein Trainertandem zum Einsatz.

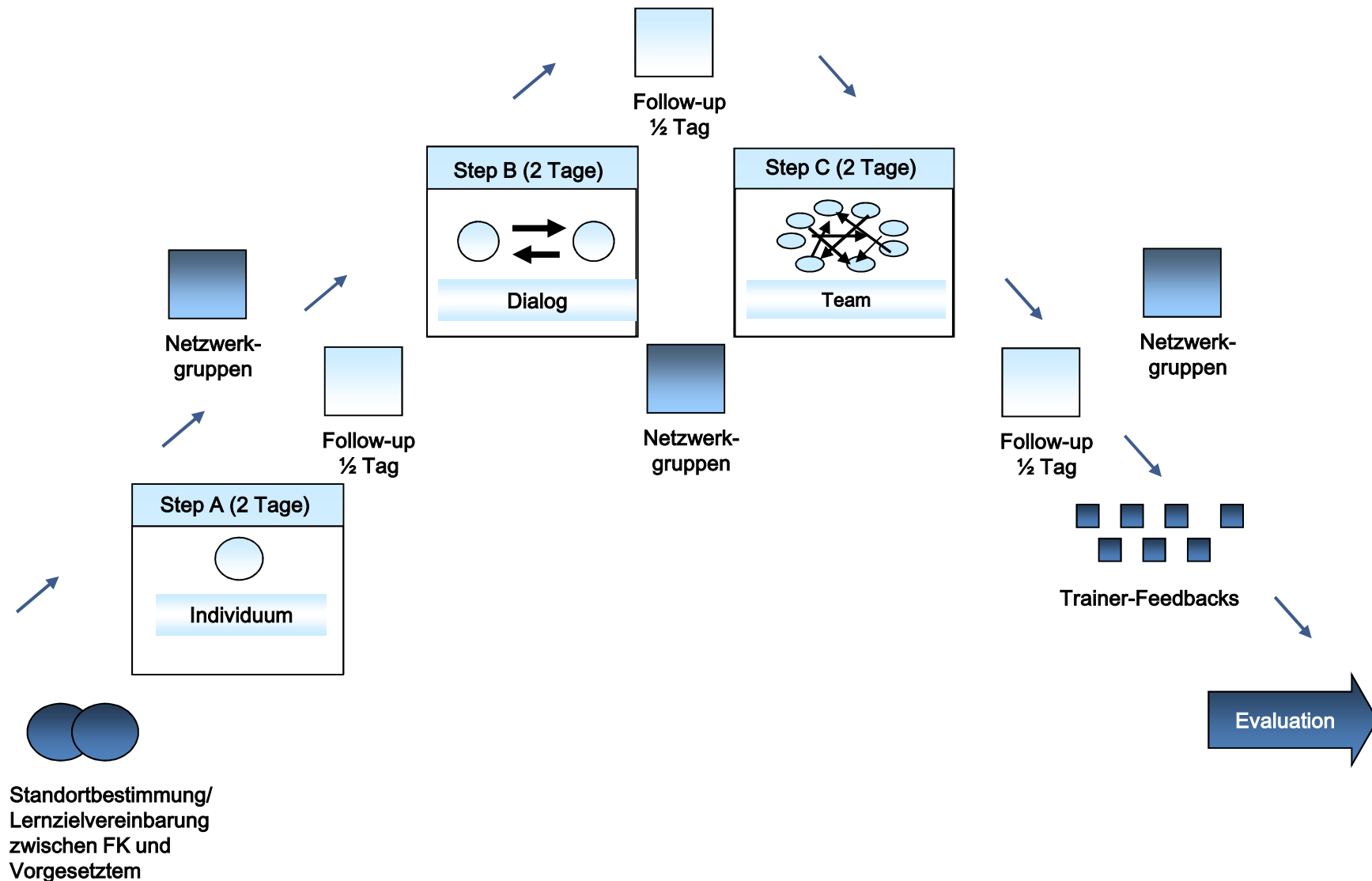
### ● 3.2. Netzwerkgruppen zur kollegialen Beratung

Parallel zu den Trainings arbeiten die Teilnehmer in selbstorganisierten Netzwerkgruppen an ihren Umsetzungszielen und holen sich ggf. für konkrete Problemstellungen kollegiale Beratung.

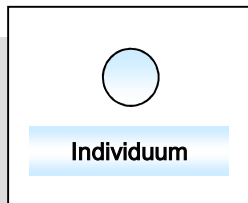
### ● 3.3. Trainer-Feedback

Anschließend an Step C erhalten die Teilnehmer vom Trainer individuelles und detailliertes Feedback sowie Anregungen für weitere Entwicklungsschritte.

## 2. DIE EINZELNEN SCHRITTE IM DETAIL: VORBEREITUNG

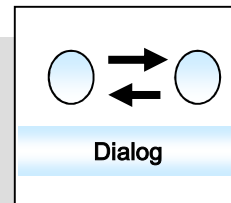


# VORSCHLAG FÜR DIE KOMPAKTTRAININGSINHALTE



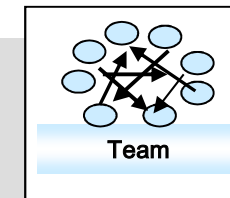
## Step A: „Führungsstile und die eigene Persönlichkeit“

- ◆ Erkennen eigener Kommunikations-, Wahrnehmungs- und Entscheidungspräferenzen
- ◆ Erkennen eigener Stärken und Schwächen
- ◆ Innere Grundhaltungen und Einstellungen
- ◆ Gewohnheiten und Umgang mit Veränderungen
- ◆ Innere Treiber
- ◆ Neigungen und Eignungen
- ◆ Selbstverantwortung als Arbeitsprinzip
- ◆ Selbst- und Zeitmanagement
- ◆ Ziele als Motor des Erfolgs
- ◆ Führungsstile und situative Führung
- ◆ ...



## Step B: „Leistung verbessern im Dialog mit dem Mitarbeiter“

- ◆ Führen von Mitarbeitergesprächen
- ◆ Analyse des eigenen Gesprächsstils
- ◆ Wie kommt man zu motivierenden und verbindlichen Gesprächsergebnissen?
- ◆ Gespräche gestalten und zielorientiert abschließen
- ◆ Vorbereitung und Durchführung konkreter Mitarbeitergespräche
- ◆ ...



## Step C: „Die Führungskraft als Arbeiter im und am Team“

- ◆ Teamorientierte Führung
- ◆ Grundprinzipien der Teamarbeit
- ◆ Analyse des eigenen Teams
- ◆ Konfliktmanagement im Team
- ◆ Teambesprechungen als Instrument der Teamführung und -entwicklung
- ◆ Kontinuierliche Prozessverbesserung als permanente Teamaufgabe
- ◆ Ideenfindung und Problemlösungstechniken
- ◆ ...



### 3. ERFOLGSVORAUSSETZUNGEN

- Führungskräfteentwicklung ist ein Prozess und keine Einmalaktion
- Umfassende Information der Führungskräfte im Vorfeld über Sinn und Zweck der Instrumente
- Erarbeitung von individuellen Erwartungen an Führungskräfte
- Vereinbarung individueller Lernziele für jeden Teilnehmer
- Angemessene Einbeziehung der Geschäftsleitung in die Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen (z. B. an den Abenden der Trainings)
- Alle Alternativen, die wir diskutieren, dienen ausschließlich der Führungskräfteentwicklung und nicht der Auslese von Führungskräften
- Die Trainingssteps werden extern in angemessenen Tagungshotels durchgeführt.





## 4. PROJEKTAUFWENDUNGEN JE GRUPPE

|  |                  |
|--|------------------|
| 1.1. Vorbesprechung über jeden Teilnehmer incl. Vorbereitung (ca. 3-4 h)   | 0,5 Tage         |
| 1.2. Auftaktworkshop und Information der Führungskräfte incl. Vorbereitung (ca. 2 h)   | 0,5 Tage         |
| 3.1. Erstellung des Ablaufs der Trainings, der Trainingsunterlagen sowie Abstimmung mit dem und Freigabe durch das Personalgremium | 0,5 Tage         |
| Step A „Führungsstile und die eigene Persönlichkeit“ incl. Vorbereitung und Erstellung der Seminarprotokolle (zweitägig)           | 2,5 Tage         |
| Follow-up zu Step A (1/2-tägig)  | 0,5 Tage         |
| Step B „Leistung verbessern im Dialog mit dem Mitarbeiter“ incl. Vorbereitung und Erstellung der Seminarprotokolle (zweitägig)     | 2,5 Tage         |
| Follow-up zu Step B (1/2-tägig)  | 0,5 Tage         |
| Step C „Die Führungskraft als Arbeiter im Team und am Team“ incl. Vorbereitung und Erstellung der Seminarprotokolle (zweitägig)    | 2,5 Tage         |
| Follow-up zu Step C (1/2-tägig)  | 0,5 Tage         |
| 3.3. Erstellung (2h) und Durchführung (2h) der Trainer-Feedbacks an die Teilnehmer (14 Teilnehmer à 0,5 Tage)                      | 7 Tage           |
| 4.1. Optional: Detailliertes Mitarbeiterfeedback (14 Teilnehmer à 1 Tag)   | (14 Tage)        |
| <b>Gesamt</b>  | <b>17,5 Tage</b> |