

# Führungskräfte NextLevel

Leadership - Strategie - Zukunft

**Aufbauseminar für Führungskräfte** – Start Sept. 2023

Das **Aufbauseminar für Führungskräfte** unterstützt diese darin, über das Basiswissen an Führungskompetenz hinaus noch sattelfester in ihrer Rolle zu werden. Dazu gehört zum einen, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln. Andererseits erarbeiten sie hier eine Strategie und konkretes Rüstzeug, um sowohl Mitarbeitenden als auch der Organisation die nötige strukturelle und psychologische Sicherheit für den steten Veränderungsprozess zu bieten. Themen und Schwerpunkte in 3 großen Teilen:

- I. **Die Führungskraft und ihre Rollendefinition**
- II. **Die Organisation und deren strategische Positionierung**
- III. **Prozessoptimierung und Zukunftssicherung**

## Workshop-Module

### 1. Führungspersönlichkeit weiterentwickeln - meine & die meiner Führungskräfte

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wer bin ich?" (Dozent: Dagmar Gerigk)*

- a. **'My WHY'**: Die eigene Marke ICH und Wertvorstellung als Führungskraft entwickeln
- b. **360-Grad Feedback**: Stärken und Schwächen gezielt nutzen
- c. **Authentizität**: Menschlich und verlässlich in der Führungsrolle sein

#### Inhalte

Sie lernen, eigene Entwicklungsziele zu setzen und zu erreichen. Sie erhalten ein klares Bewusstsein für Ihre Stärken und Schwächen. Dadurch sind Sie in der Lage, Ihre persönlichen Kompetenzen durch andere Top-Talente zu komplementieren. Unter dem Motto "gemeinsam stark" bringen Sie Ihre Vision mit der des Unternehmens (*siehe Modul 4*) in Einklang. Das gleiche Prinzip wenden Sie im Nachgang auf Ihre nachgelagerten Führungskräfte an.

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 2. Performance Monitoring, Nachhaltigkeit und Verantwortung

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Welchen Einfluss wollen wir als Organisation auf Umwelt und Gesellschaft haben?" (Dozent: Suzon Michel - französischsprachig)*

- a. **Nachhaltigkeit:** Schonend mit limitierten Ressourcen umgehen;
- b. CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und weitere Indikatoren berechnen; Auswirkung auf Produktstrategie und Produktentwicklung, Unternehmenspositionierung
- c. **Unternehmenswert:** Finanzkennzahlen beherrschen und den tatsächlichen Wert des Unternehmens benennen können (Bilanz lesen, Return of Capital, Working Capital, Cash Flow, KPIs - Key Performance Indicators, Wert der Assets: Know How, Customer Value, etc.)
- d. **Soziale Verantwortung:** Engagement des Unternehmens für die Gemeinschaft

### Inhalte

Sie lernen, wie Sie unter gegebenen Ressourcen-Engpässen nachhaltig wirtschaften. Dabei erfahren Sie, wie Sie sich strategisch mit anderen Kooperationspartnern vernetzen können, um Ressourcen sinnvoll über mehrere Organisationen verteilt nutzen zu können, anstatt jeder für sich parallele Kapazitäten aufzubauen. Außerdem durchleuchten Sie Möglichkeiten des sozialen Engagements abseits von reiner Margenbetrachtung und Gewinnerzielungsabsicht.

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 3. Chef\*In als Coach und Kommunikator

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Was ist zukünftig meine Aufgabe als Führungskraft?" (Dozent: Dagmar Gerigk)*

- a. **Coach und Mentor:** Stärken und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und Führungskräfte entwickeln. Gelebte Feedback-Kultur, Deep-Listening und Mentoring geben und nehmen
- b. **Kommunikator:** Eine transparente interne wie externe Kommunikation sicherstellen, zielführende Gespräche und Meetings moderieren sowie eine Fehlerkultur etablieren
- c. **Partizipation:** Beteiligung der Belegschaft - Mitarbeitende wie Führungskräfte - an Unternehmensentscheidungen, um Leistung und Loyalität zum Unternehmen zu steigern

### Inhalte

Sie lernen, als Führungskraft eher Moderator und Möglichmacher zu sein, statt per Ratschlag Lösungen vorzugeben. Gegenseitiges Feedback sowie proaktives Zuhören schaffen eine Atmosphäre von gemeinsamem Wachstum. Fehler werden als Quelle für Weiterentwicklung statt als Tabu wahrgenommen. Die Beteiligung aller Mitarbeitenden (zu unterschiedlichem Detailgrad) sorgt für Kontinuität und Vielfalt in Planung und Zielerreichung.

*(NB: Die Rolle des Chef als Coach ist klar abgegrenzt zum Psychologen oder Therapeuten)*

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

#### 4. Employer Branding - eine attraktive Arbeitgebermarke entwickeln

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wie wollen wir wahrgenommen werden?"  
(Dozent: Dagmar Gerigk)*

- a. **Werte der Firma:** Eigene Werte im Einklang mit Kunden-Werten beschreiben und Profil der Firma schärfen (*aufbauend auf Modul 1-4*)
- b. **Aktuelle und zukünftige Werte:** Richard Barrett Modell (CTT Werte Assessment)
- c. **SWOT:** Stärken und Schwächen Profil des Unternehmens erstellen (*siehe USPs aus Modul 5*)
- d. **Drei Phasen Modell:** Employer Branding vor, während, nach dem Arbeitsverhältnis

##### Inhalte

Sie lernen Eigen- und Fremdbild Ihres Firmen-Brandings durch Feedback auf den Prüfstand zu stellen. Mit dem Persona-Modell definieren Sie, welche Talente zu Ihrer Firma passen. Und über emotional überzeugende Kernbotschaften im Sinne von "Storytelling" sprechen Sie potentielle Bewerber empfängergerecht an - auf Ihrer Karriere-Webseite, via Social Media oder auf Messen. So erreichen Sie eine prägnante homogene Wahrnehmung über die komplette "Candidate Journey" hinweg.

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

#### 5. Differenzierung & Marktpositionierung

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wodurch unterscheiden wir uns von anderen (Organisationen)?" (Dozent: Michael Fridrich)*

- a. **Differenzierung:** Einzigartigkeit (USP) definieren, die uns von anderen abgrenzt
- b. **Markt-Analyse:** Trends, Marktpotential, Benchmarking ermitteln
- c. **Kunden-Klassifizierung:** Kundentypen und Service-Level definieren
- d. **Wachstum:** Potenzialausschöpfung bei Bestandskunden durch Cross-Selling

##### Inhalte

Sie lernen, Ihr Unternehmen einzigartig am Markt zu positionieren. Dazu erarbeiten Sie die sogenannte USP (Unique Selling Proposition), mit der Sie sich klar von Marktbegleitern abgrenzen. So sichern Sie die Wettbewerbsfähigkeit und Ihre Positionierung am Markt langfristig (*aufbauend auf Modul 4*).

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 6. Vision / Strategie / Organisation / Talente “Die 4 Säulen”

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wo wollen wir als Team hin?” (Dozent: Philippe Felten)*

- a. **Strategie:** Gemeinsames Leitbild und Vision entwickeln sowie klare Strategie mit Zielen und Maßnahmen definieren
- b. **Organisationsentwicklung:** Auf- und Umbau des Unternehmens (Kultur, Struktur, Angebot)
- c. **Talent Management:** Langfristige Planung und Entwicklung von Talenten und Fähigkeiten
- d. **Netzwerken:** Vernetzt mit strategischen Kooperationspartnern arbeiten

### Inhalte

Sie lernen, gemeinsam mit Ihrem Team eine Vision als Leitbild zu entwickeln, die die Sinnhaftigkeit Ihres Unternehmens für alle Beteiligten klar wiedergibt. Davon abgeleitet entwickeln Sie eine Strategie mit Leistungskennzahlen, anhand derer Sie den organisatorischen Erfolg messen. Auf der Basis strukturieren Sie das Unternehmen so um, dass es zukünftigen Anforderungen gewachsen ist. Dazu zählt die langfristige Planung eines geeigneten Talente-Pools, d.h. die Entwicklung bestehender und Gewinnung neuer Talente (*aufbauend auf Modul 3*).

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 7. Prozesslandschaft & Struktur

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wie wollen wir künftig zusammenarbeiten?” (Dozent: Eric Blanc)*

- a. **Prozess-Mapping:** Struktur und Dokumentation erfolgskritischer Prozesse
- b. **Prozess-Optimierung:** Bestehende Prozesse überarbeiten, neue Prozesse definieren
- c. **Digitalisierung und Automatisierung:** (Produktions-)Arbeitsabläufe möglichst digital, standardisiert und fehlerfrei abbilden (*siehe Modul 10 bzgl. Wissenstransfer*)
- d. **Wachstumsparameter:** Sozialpartner, Gewerkschaft (ab 50 Mitarbeiter)

### Inhalte

Sie lernen zum einen, Ihre wichtigsten Prozesse allgemeinverständlich zu dokumentieren, damit jede/r weiß woran er/sie ist und was zu tun ist. Dabei gilt es, aktuelle Prozesse kritisch zu durchleuchten und ggf. neu zu modellieren, sofern sie nicht mehr zeitgemäß sein sollten. Möglicherweise ergeben sich daraus neue Funktionen im Unternehmen. Auf jeden Fall sollten Sie ihre Belegschaft auf alle Prozesse - alt oder neu - intensiv schulen.

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 8. Innovation & Change

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wodurch bleiben wir stets am Puls der Zeit und wettbewerbsfähig?" (Dozent: Tom Hermann)*

- a. **Innovationskultur:** Entsprechende Rahmenbedingungen und Kultur schaffen
- b. **Verwaltungsrat:** Möglichkeit, regelmäßig externen Blick zwecks Kalibrierung zu erhalten
- c. **Agilität:** Flexibilität in den Köpfen und der Organisation etablieren, um Dinge immer wieder neu zu denken ("act fast, fail fast")

### Inhalte

Sie lernen, permanente Veränderungen als Normalität wahrzunehmen - für sich selbst, Ihr Team, die Organisation inklusive Kunden und Kooperationspartnern. Dabei schätzen Sie strategische Chancen und Risiken für das Unternehmen ab (*siehe Modul 4 + 5*), indem Sie gezielt aktuelle Trends und Megatrends wie u.a. VUCA, Industrie 4.0 oder New Work berücksichtigen. Außerdem erhalten Sie einen kurzen Einblick in agile Innovationsmethoden wie Design Thinking und Scrum.

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 9. Achtsamkeit für sich und andere – Resilienz stärken

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wie gehe ich achtsam und nachhaltig mit meiner eigenen und den Ressourcen meiner Mitarbeitenden um?" (Dozent: Ute Meiborg)*

- a. **Achtsamkeit:** Bewusstsein für die eigenen Ressourcen und die der Mitarbeitenden entwickeln
- b. **Balance:** „Meinem Betrieb geht es gut, wenn es mir gut geht“
- c. **Burnout-Prävention:** Grundregeln und Anzeichen für Überforderung (er)kennen

### Inhalte

Sie lernen, den Mitarbeitenden und KollegInnen psychologische Sicherheit zu vermitteln. Die ist nämlich die Basis für eine gesunde Leistungsfähigkeit. Dazu gehört, dass Sie ein Gespür für die Leistungsfähigkeit bei sich und anderen entwickeln. Zusätzlich lernen Sie, persönliche Freiräume zu schaffen, d.h. konkrete Mechanismen und Prozesse zu nutzen, um die Akkus wieder aufzutanken.

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## 10. Nachwuchs-/Talentmanagement & Generationswechsel

*Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wie kombinieren wir das Beste von Jung und Alt für kontinuierlichen Fortschritt und gelungenen Wissenstransfer?” (Dozent: Dagmar Gerigk)*

- a. **Generationen Y/Z:** Herausforderungen und Chancen proaktiv managen
- b. **Wissenstransfer:** Firmeninternes Know How möglichst personen- und standortunabhängig verfügbar machen u.a. durch Digitalisierung, Patenschaften, firmeninternes Mentoring
- c. **Zukunftssicherung:** Langfristige Personalplanung und Nachwuchsentwicklung, um immer genügend geeignete Talente zu haben

### Inhalte

Sie lernen im Zuge des Generationswechsels die Werte und Ziele vom Baby-Boomer bis Millennials zu verstehen. Sie trainieren die Top-Soft-Skills für Führungskräfte für ein gelungenes konfliktfreies Miteinander (*siehe Modul 3*). Ziel ist es, ein ausgeglichenes Verhältnis von Geben und Nehmen zu etablieren, in dem Alt von Jung und Jung von Alt wertschätzend voneinander lernen. Unter anderem betrifft dies die Digitalisierung und Automatisierung von Wissen und (Personal-)Prozessen (*siehe Modul 7 bzgl. Wissenstransfer*).

**Challenge:** *In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.*

## Begleitendes Coaching

Das aus der Basis-Reihe bewährte individuelle Coaching wird auch in der Aufbau-Reihe fortgesetzt. Das bedeutet, jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer stehen zwei individuelle Kurz-Coachings à 20 Minuten am Anfang und am Ende der Seminarreihe mit Dagmar Gerigk zur Verfügung.

Ziel des Coachings ist es, die Zielvereinbarung am Anfang sowie deren Entwicklung über die Dauer der Seminarreihe am Ende zu reflektieren. Auch diesmal wird empfohlen, die Zielvereinbarung mit dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. Geschäftspartner zu teilen.

Das erste Coaching sollte innerhalb der ersten 100 Tage in Anspruch genommen werden. Danach verfällt es. Die Terminvereinbarung erfolgt individuell zwischen den Teilnehmenden und dem Coach.

## Besonderheiten der Aufbau-Seminarreihe

### *Didaktik*

Die Module haben noch stärkeren **Workshop**-Charakter mit **intensiven praktischen, interaktiven Übungseinheiten** in separaten Kleingruppen bzw. **Breakout-Sessions**.

Das bedeutet, der Fokus liegt hier weniger auf Wissensvermittlung durch die Dozenten als mehr auf Anwendung des bereits erlernten Wissens. Dazu werden Interaktion und Austausch untereinander sowie regelmäßiges Feedback proaktiv gefördert.

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer **gibt und erhält Feedback** von den anderen Teilnehmenden. Mit dem Feedback wird die jeweilige Ausarbeitung der Challenges kontinuierlich verfeinert - während der Workshop-Module selbst und dazwischen.

### *Konkreter Output*

Die Teilnehmenden erarbeiten sich im Laufe des Aufbau-Seminars ihre **eigene Strategie-Roadmap**, um sich und ihr Unternehmen nachhaltig zukunftsfähig aufzustellen.

Jedes Modul beinhaltet dazu sogenannte **Challenges**. Hier geht es darum, in Kleingruppen von maximal 3-4 Personen an konkreten Praxis-Themen zu arbeiten. Die Challenges sind einzelne **Aufgabenpakete**, die in Summe die Strategie-Roadmap ausmachen.

Sie beinhalten **Meilensteine** für die **Entwicklungsziele** der Führungskraft, des Teams und der Organisation. Beispiele für derartige Aufgabenstellungen sind u.a. die Entwicklung einer langfristigen Planung von Personal und Wissenstransfer oder die strategische Ausrichtung samt Maßnahmen zur Marktpositionierung des Unternehmens u.v.m.

### *Feedback Kultur*

Die Challenges werden mit dem **Feedback der Gruppe stetig verfeinert, bis** sie quasi "druckreif" sind und im eigenen Unternehmen unmittelbar implementiert werden können. Folglich steigen die Umsetzungsquote und die Verbindlichkeit des Gelernten. Außerdem lernen die Teilnehmenden voneinander, wie sie mittels gelebter Feedback-Kultur die Schwarmintelligenz in ihren Unternehmen nutzen können. Das **Mentoring** der Teilnehmenden wird gezielt angeregt und gefördert.

### *Zielgruppe für diesen Kurs*

- Erfahrene Führungskräfte (mit mindestens 5 Jahren direkter Personalverantwortung)
- oder Nachwuchsführungskräfte (mit direkter Personalverantwortung), die am ersten Seminar für Nachwuchsführungskräfte teilgenommen haben.