

WILDENMANN Leadership Parcours

Teil III | November 2021



TALENT MANAGEMENT

TM1: Persönlichkeitsmodelle in der Managemententwicklung

Bewährte und neue Modelle der Persönlichkeit

Montag, 22.11.2021, 10-11 Uhr

TM2: Talent für Leadership erkennen

Das Potenzial für Führung auf allen Ebenen bestimmen

Dienstag, 23.11.2021, 10-11 Uhr

TM3: Vertical Personality

Welche Stufen der Persönlichkeitsentwicklung können Mitarbeitende und Führungskräfte altersabhängig erreichen

Dienstag, 23.11.2021, 15-16 Uhr

TM4: Frauen in Führung

Eine Vorgehensweise zur integrativen Entwicklung und Förderung von Frauen in Unternehmen

Mittwoch, 24.11.2021, 15-16 Uhr

LEADERSHIP STRATEGIEN

LS1: Quo Vadis Personalentwicklung

Kosmetik oder wirksamer Beitrag zum Unternehmenserfolg?

Mittwoch, 24.11.2021, 10-11 Uhr

LS2: Situativ Führen 16 AF & Coaching

In agilen Zeiten entwicklungsorientiert führen

Donnerstag, 25.11.2021, 15-16 Uhr

TOOLS

TP1: Agile Maturity Inventory

Survey zur Messung des Reifegrads Ihrer Organisation zur Einführung agiler Strukturen

Donnerstag, 25.11.2021, 10-11 Uhr

TP2: 360°-Feedback

Durch ein 360°-Feedback in der Führungsmannschaft entscheidende Entwicklungen in Gang setzen

Freitag, 26.11.2021, 10-11 Uhr

Talent Management

TM1: Persönlichkeitsmodelle in der Managemententwicklung – Bewährte und neue Modelle der Persönlichkeit

Im Management und vielen anderen Funktionen liegt der wesentliche Schlüssel zu Leistungsfähigkeit und Erfolg in der Persönlichkeit. In diesem Seminar stellen wir Ihnen bewährte sowie neue Modelle und Tests der Persönlichkeitsforschung vor (wie Golden Profiler of Personality, Reflektor Big Five, Dark Triade of Personality, Vertical Personality, Leistungsmotivationsinventar, Bochumer Matrizentest, Test zur emotionalen Intelligenz, Führungsmotivationsinventar). Die verschiedenen Ansätze werden in Breakout-Sessions vertieft.

TM2: Talent für Leadership erkennen – Das Potenzial für Führung auf allen Ebenen bestimmen

In diesem Workshop zeigen wir Ihnen valide Kriterien auf, mit welchen altersabhängig Management-Potenzial prognostiziert werden kann. Außerdem zeigen wir Ihnen unterschiedliche spannende Settings, um diese Diagnosen und Prognosen durchzuführen.

Talent Management

TM3: Vertical Personality – Welche Stufen der Persönlichkeitsentwicklung können Mitarbeitende und Führungskräfte altersabhängig erreichen

Die bisherigen Persönlichkeitsmodelle lassen Schlüsse und Entwicklungsmöglichkeiten in den einzelnen Dimensionen zu. Es können Stärken und Schwächen aus weniger ausgeprägten Präferenzen oder aus übertriebenen Ausprägungen abgeleitet werden. Der neue Ansatz der vertikalen Entwicklung berücksichtigt, dass Menschen altersabhängig in ihrer Reife stetig wachsen können und somit über das Leben hinweg verschiedene Entwicklungsstufen der Reifung bewältigen werden können. Auf Basis der Forschungsarbeiten von Jane Loevinger haben wir insbesondere für den Wirtschaftskontext ein eigenes Modell entwickelt. In der Analyse kann festgestellt werden auf welcher Entwicklungsstufe sich eine Person aktuell befindet oder sich künftig befinden könnte. Hieraus können neue Entwicklungsfelder lebenslang abgeleitet werden.

TM4: Frauen in Führung – Eine Vorgehensweise zur integrativen Entwicklung und Förderung von Frauen in Unternehmen

In vielen Unternehmen werden die weiblichen Talente in den Führungskadern viel zu wenig beachtet. Dadurch wird das Potenzial des Unternehmens nicht richtig ausgeschöpft. In diesem Seminar zeigen wir Ihnen ein Praxisbeispiel auf, welches wir seit 5 Jahren erfolgreich bei Kunden durchführen, die konzeptionelle Vorgehensweise dahinter sowie die dadurch erreichten Ergebnisse.

Leadership Strategien

LS1: Quo Vadis Personalentwicklung – Kosmetik oder wirksamer Beitrag zum Unternehmenserfolg?

In vielen Unternehmen befindet sich der HRD-Bereich/die Personalentwicklung in einer unbefriedigenden Rolle. Wohl auch, weil es eine Funktion ist, die wenig oder unzureichend am Wertschöpfungsprozess beteiligt gesehen wird. Damit Mühe hat, ihren strategischen Beitrag zu verdeutlichen. Auf der anderen Seite wird die Bedeutung des menschlichen Faktors bezüglich der Leistungsfähigkeit einer Organisation vom Management unterschätzt.

So könnte die Verbindung von Führungsverhalten und Managemententscheidungen durch wertschöpfungsgenerierende Projekte und Konzepte das Image von HRD/PE zukunftsorientiert verändern.

Hier liegt die Chance des HRD/der PE.

LS2: Situativ Führen 16 AF & Coaching – In agilen Zeiten entwicklungsorientiert führen

Für die Herausforderungen und die neueren Entwicklungen im Leadership Kontext eignen sich in der täglichen Umsetzung das Situativ Führen (16 AF) und das Coaching für Führungskräfte. Wir haben durch die Erweiterung des Grundmodells Situativ Führen auf 16 Anwendungsfelder ein „Cooking Book for Leadership“ geschaffen. Ergänzt wird der handwerkliche Teil des Führens durch einen modernen Ansatz zum Coaching für Führungskräfte.

Tools

TP1: Agile Maturity Inventory – Survey zur Messung des Reifegrads Ihrer Organisation zur Einführung agiler Strukturen

Für die Erfassung des Wertekanons und die Ausprägung der Kulturpatterns haben wir Befragungssysteme entwickelt, die wir Ihnen im Seminar nebst Hintergründen vorstellen werden.

TP2: 360°-Feedback – Durch ein 360°-Feedback in der Führungsmannschaft entscheidende Entwicklungen in Gang setzen

Mit der Kollektion unserer 360°-Feedbacks können wir sowohl für Führungskräfte wie für Talente und auch Mitarbeiter*innen facettenreiche Feedbacks standardisiert und customized aufzeigen. Wir stellen Ihnen in dem Seminar die verschiedenen Modelle vor.

Kontakt

Wildenmann Gruppe
Pforzheimer Straße 160
D-76275 Ettlingen

Telefon: +49 (0) 72 43 / 523 08 00
E-Mail: info@wildenmann.com

www.wildenmann.com

www.wildenmann.com/blog

Wildenmann Consulting AG Schweiz
Ebnet 12 A
CH-5504 Othmarsingen

Telefon: +41 (0) 78 / 2676010
E-Mail: info@wildenmann.com

