

WILDENMANN Leadership Parcours

Teil VI | Zeitraum 19.-23.09.2022



LEADERSHIP STRATEGIEN

LS1: Energizing Remote Leadership

Wie Sie auch in Remote-Zeiten Ihre Mitarbeitenden voll in das Geschehen integrieren

Montag, 19.09.2022, 10-11 Uhr

LS2: Quo Vadis Personalentwicklung

Kosmetik oder wirksamer Beitrag zum Unternehmenserfolg?

Mittwoch, 21.09.2022, 15-16 Uhr

KULTUR & KULTURVERÄNDERUNG

K1: Teamentwicklung mit dem Belbin-Modell

So kommen Sie zum High Performance Team

Freitag, 23.09.2022, 10-11 Uhr

TOOLS & BEFRAGUNGEN

TP1: 360°-Feedback

Durch ein 360 Grad Feedback ökonomische Unternehmensentwicklungen massiv unterstützen und Führung gezielt entwickeln

Montag, 19.09.2022, 15-16 Uhr

TP2: Vertical Personality

Welche Stufen der Persönlichkeitsentwicklung können Mitarbeitende und Führungskräfte altersabhängig erreichen?

Donnerstag, 22.09.2022, 10-11 Uhr

TP3: Werte-Management

Werte ersetzen Kontrolle

Donnerstag, 22.09.2022, 15-16 Uhr

▶ Leadership Strategien

LS1: Energizing Remote Leadership – Wie Sie auch in Remote-Zeiten Ihre Mitarbeitenden voll in das Geschehen integrieren?

Ob im Remote-Kontext oder im Präsenz-Kontext: Es kommt darauf an, die wesentlichen Kernziele, wie Zielkongruenz, psychologisches Empowerment und Commitment bei den Mitarbeitenden zu realisieren. Dies gilt als Basis für Motivation, Energie und Stolz auf die eigene Leistungsbereitschaft. In unserem kostenlosen einstündigen interaktiven Workshop legen wir den Fokus darauf, auch aus der Ferne die richtigen Akzente zu setzen.

LS2: 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.

► Tools & Befragungen

TP1: 360°-Feedback – Durch ein 360 Grad Feedback ökonomische Unternehmensentwicklungen massiv unterstützen und Führung gezielt entwickeln

Durch das 360 Grad Feedback lassen sich entscheidende Entwicklungsfelder mit strategischen und konkreten Herausforderungen koppeln. Daraus können sogenannte Mutige Aktionen definiert werden, die mit hohem Wirkungsgrad den Erfolg des Unternehmens beschleunigen. Dies insbesondere in der Aggregation auf Unternehmensebene.

TP2: 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.

TP3: Werte-Management – Werte ersetzen Kontrolle

Die Bedeutung der Wertestruktur in einem Unternehmen ist essenziell. Wir haben ein Befragungssystem mit 36 Werten in Organisationen entwickelt und zeigen Wege der Implementierung auf.

► Kultur & Kulturveränderung

K1: Teamentwicklung mit dem Belbin-Modell – So kommen Sie zum High Performance Team

Die Leistungsfähigkeit von Teams bekommt durch die Entwicklungen in den Arbeitskulturen eine neue Bedeutung. Das Belbin Rollenmodell zeigt auf, wie wichtige Rollen und Kompetenzen in einem Team abgedeckt sind und welche der Rollen entwickelt oder kompensiert werden sollten.

Kontakt

Wildenmann Gruppe
Pforzheimer Str. 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
Dorfstr. 13a
CH-5628 Aristau

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

