

# WILDENMANN Leadership Parcours

---

Teil VII

**1-stündige kostenlose Online-Seminare  
im Zeitraum vom 05.-09.12.2022**



	Montag 05.12.2022	Dienstag 06.12.2022	Mittwoch 07.12.2022	Donnerstag 08.12.2022	Freitag 09.12.2022
10-11 Uhr	<b>LS1:</b> <b>Das Mitarbeitergespräch in die Zukunft führen</b> Mitarbeitenden helfen die eigenen Ziele zu verwirklichen	<b>TB2:</b> <b>Vertical Personality</b> Welche Stufen der Persönlichkeitsentwicklung können Mitarbeitende und Führungskräfte altersabhängig erreichen? <i>(erstmal mit Kurzfragebogen!)</i>	<b>TB3:</b> <b>Die 360°-Feedback Investition</b> Die ungeahnten Möglichkeiten dieses Instruments für den Wirkungsgrad Ihrer Unternehmung nutzen		<b>TM2:</b> <b>Talent für Leadership erkennen</b> Das Potenzial für Führung auf allen Ebenen bestimmen
14-15 Uhr	<b>TB1:</b> <b>Unternehmenskultur digital messen und remote transferieren</b> Wie gut passt Ihre Kultur zu Ihrer Strategie?	<b>TM1:</b> <b>Frauen in Führung</b> Eine Vorgehensweise zur integrativen Entwicklung und Förderung von Frauen in Unternehmen	<b>K1:</b> <b>Teamentwicklung in modernen Kulturen mit dem Belbin-Modell</b> So kommen Sie zum High Performance Team	<b>LS2:</b> <b>Coaching für Führungskräfte</b> Entscheidende Änderungen in Verhalten, Wertestruktur und Haltung zielorientiert in Gang setzen	<b>TB4:</b> <b>Reflector Big Five</b> Persönlichkeitsdiagnose auf den Punkt

K: Kultur & Kulturveränderung

LS: Leadership Strategien

TB: Tools & Befragungen

TM: Talent Management

# ► Leadership Strategien

## LS1: Das Mitarbeitergespräch in die Zukunft führen

### – Mitarbeitenden helfen die eigenen Ziele zu verwirklichen

Viele Mitarbeitergespräche haben oft ein sehr unbefriedigendes Ende. Entweder ist das Feedback nicht offen, es werden immer wieder ähnliche Ziele diskutiert oder es wurde keine echte Zielkongruenz hergestellt.

Für die neuen Kulturen, die geschaffen werden, die sich in einer hohen Partnerschaftlichkeit wenig Hierarchie, gleiche Zielrichtung, weitgehende Entscheidungsdelegation und Schaffung von Eigenverantwortlichkeit begründen, braucht es neue Formen des Dialogs zwischen Mitarbeitenden und ihren Ansprechpartnern. Das neue Mitarbeitergespräch orientiert sich sehr stark an der Erkenntnis, dass Menschen dann besonders motiviert sind, wenn sie ihre persönlichen Zielstellungen auch über ihre Arbeit realisieren können.

In diesem Online-Seminar zeigen wir Ihnen überdies einen Prozess für die Einführung einer neuen Form des Mitarbeitergesprächs auf.

## LS2: Coaching für Führungskräfte

### – Entscheidende Änderungen in Verhalten, Wertestruktur und Haltung zielorientiert in Gang setzen

Im Kontext von agilen Strukturen gewinnt das Coaching der Führungskräfte eine unabdingbare Bedeutung. Die Fähigkeit, Menschen in ihrem Verhalten zu entwickeln, ist dabei entscheidend. Die Entwicklung der Fähigkeit zur selbstständigen Entscheidung, die Generierung von Eigenverantwortlichkeit und Initiative sind die Ziele.

# ► Tools & Befragungen

## TB1: Unternehmenskultur digital messen und remote transferieren

### – Wie gut passt Ihre Kultur zu Ihrer Strategie?

In diesem Online-Seminar stellen wir Ihnen ein Inventar vor, mit welchem die Unternehmenskultur umfassend und valide erfasst werden kann. Anhand von vier Hauptdimensionen und verschiedenen Subdimensionen können Sie die einzelnen Facetten Ihrer Unternehmenskultur digital erheben. Es handelt es sich hier um die Bereiche: Perzeptionen, Patterns, Werte und Emotionalität der Kultur. Gleichsam stellen wir Ihnen einen Prozess zur weitgehend digitalen Transformation der Kultur vor.

## TB2: Vertical Personality

### – Welche Stufen der Persönlichkeitsentwicklung können Mitarbeitende und Führungskräfte altersabhängig erreichen?

Unser neues Modell der Persönlichkeitsanalyse „Vertical Personality“ hat einen neuen Entwicklungsstand erreicht!

Das Modell orientiert sich an 8 Stufen. Altersabhängig wird aufgezeigt, welche psychologischen Reifestufen realisiert werden können. Dieses Modell ergänzt die gängigen Persönlichkeitsverfahren um eine völlig neue Betrachtungsweise und kann sowohl im Coaching wie auch im Assessment von Führungskräften eingesetzt werden.

In dem Online-Seminar können Sie erstmals anhand eines Kurzfragebogens eine Selbsteinschätzung vornehmen.

# ► Tools & Befragungen

## TB3: Die 360°-Feedback Investition

### – Die ungeahnten Möglichkeiten dieses Instruments für den Wirkungsgrad Ihrer Unternehmung nutzen

In vielen Firmen werden heute 360°-Feedbacks durchgeführt. Die Realität ist, dass die Möglichkeiten eines solchen Prozesses nicht ausgeschöpft werden, da sie zu früh enden bzw. nicht nachgehalten werden. Unsere Idee und unser Anspruch ist es, dass 360°-Feedback Prozesse erst enden, wenn die Entwicklungsfelder in der Praxis als Fortschritt im Wirkungsgrad der Organisation beobachtet werden können. Das heißt, durch die Verhaltensänderung bei den Feedbacknehmenden wird ein Beitrag zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit und des Wirkungsgrades des eigenen Führungsbereichs geleistet. Für diesen Prozess haben wir fünf Schritte definiert, die es zu bewältigen gilt.

## TB4: Reflector Big Five

### – Persönlichkeitsdiagnose auf den Punkt

Der Reflector Big Five ist ein Verfahren zur Bestimmung und Reflexion der persönlichen Verhaltensdisposition mit dem Ziel, Stärken, Schwächen und Entwicklungsnotwendigkeiten abzuleiten und bewusst zu machen. Das Instrument zeigt die Ausprägungen von 5 Faktoren und 24 Facetten auf und liegt in zwei Versionen vor: „Personality“ mit einer Prognose zur Lerngeschwindigkeit von Kompetenzen und „Leadership“ zur Bestimmung der Präferenz von Führungsrollen. Der Reflector Big Five eignet sich besonders in Anwendungsfällen, die eine tiefgehende Reflexion und prägnante Ableitungen benötigen (Coaching, Entwicklungsplanung, Rollenpassung).

Wir stellen Ihnen das Instrument, seine Besonderheiten, aber auch die Grenzen in diesem Online-Seminar vor.

# ► Kultur & Kulturveränderung

## K1: Teamentwicklung in modernen Kulturen mit dem Belbin-Modell

### – So kommen Sie zum High Performance Team

Das Teamentwicklungsmodell von Belbin eignet sich besonders gut für Teams, die in modernen Kulturen arbeiten, für Self-Directed Work Teams, für Bereichs-/Abteilungsteams sowie für Projektgruppen etc. Die Besonderheit dieses Modells ist, dass auf Rollen fokussiert wird, die für den Erfolg eines Teams eine hohe Bedeutung haben. Der Grad des Erfolgs eines Teams hängt mit der wirkungsvollen Ausübung der verschiedenen Rollen zusammen. Daraus lassen sich eindeutige Entwicklungsfelder für die Leistungsfähigkeit eines Teams sowohl in der Zusammensetzung wie auch in der individuellen Ausprägung der Teammitglieder ableiten.

Erfahren Sie in dem Online-Seminar mehr über dieses Modell – wir stellen Ihnen ein Beispiel aus der Praxis vor.

# ▶ Talent Management

## TM1: Frauen in Führung

### – Eine Vorgehensweise zur integrativen Entwicklung und Förderung von Frauen in Unternehmen

In vielen Unternehmen werden die weiblichen Talente hinsichtlich ihres potenziellen Führungspotenzials viel zu wenig beachtet und somit auch nicht in Führungspositionen gebracht. 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.

## TM2: Talent für Leadership erkennen

### – Das Potenzial für Führung auf allen Ebenen bestimmen

In diesem Seminar 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.

# Anmeldung

Melden Sie sich ganz einfach online an:



[https://wildenmann.com/aktuelles/veranstaltungen/  
wildenmann-leadership-parcours-teil-vii/co.kg](https://wildenmann.com/aktuelles/veranstaltungen/wildenmann-leadership-parcours-teil-vii/co.kg)



# Kontakt

Wildenmann Gruppe  
Pforzheimer Str. 160  
D-76275 Ettlingen

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

[www.wildenmann.com](http://www.wildenmann.com)  
[www.wildenmann.com/blog](http://www.wildenmann.com/blog)

Wildenmann Consulting AG Schweiz  
Dorfstr. 13a  
CH-5628 Aristau

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

