

HAUFE EVOLVE

# ENTWICKLUNGSPROGRAMME FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Diagnostische Verfahren nutzen und ungeahnte Potenziale entfesseln





# Verborgene Schätze entdecken –

Finden Sie die Potenziale Ihrer Führungskräfte mit Management Diagnostik

## Gehen Sie nicht ohne Schatzkarte auf die Suche.

Um Ihre Potenzialträger:innen wirksam und ausgerichtet an der Unternehmensstrategie zu entwickeln, werden **Entwicklungsprogramme für Führungs- und Nachwuchskräfte** auf Basis standardisierter **Diagnostik-Verfahren** konzipiert. Diese bilden die Schatzkarte und den Kompass zugleich und geben Ihnen Orientierung, um die wertvollen Potenziale offenzulegen. Gewinnen Sie Informationen über die relevanten Kompetenzen, Eigenschaften, Werte, Einstellungen und Motive Ihrer Führungskräfte. So verstehen und bewerten Sie ihre Verhaltensweisen noch leichter.

- › Welche erforderlichen oder erfolgskritischen Kompetenzen bringen die Führungskräfte Ihres Unternehmens für ihre Rolle mit?
- › Sind die richtigen Personen auf der passenden Stelle?

- › Wo liegen die Entwicklungsfelder im Hinblick auf das Anforderungsprofil der Position?
- › Welche Methoden benötigt es, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen?

Mit den fundierten Antworten auf diese Fragen können **systematische Entwicklungsprozesse** entstehen, die zu Ihrem Unternehmen, aber vor allem zu seiner wichtigsten Ressource passen: den Menschen.

**Damit entfesseln sie – oft noch ungeahnte – Potenziale, Ihre Schätze.**

Machen Sie mit Ihrem Unternehmen den entscheidenden Schritt in Richtung Zukunft!



# Der Kompass für Ihren Aufbruch

Agil, effizient und modern – so agiert Ihr Führungsteam nach dem Absolvieren eines Führungskräfteentwicklungsprogramms. Bevor Sie dieses beginnen erüieren Sie:

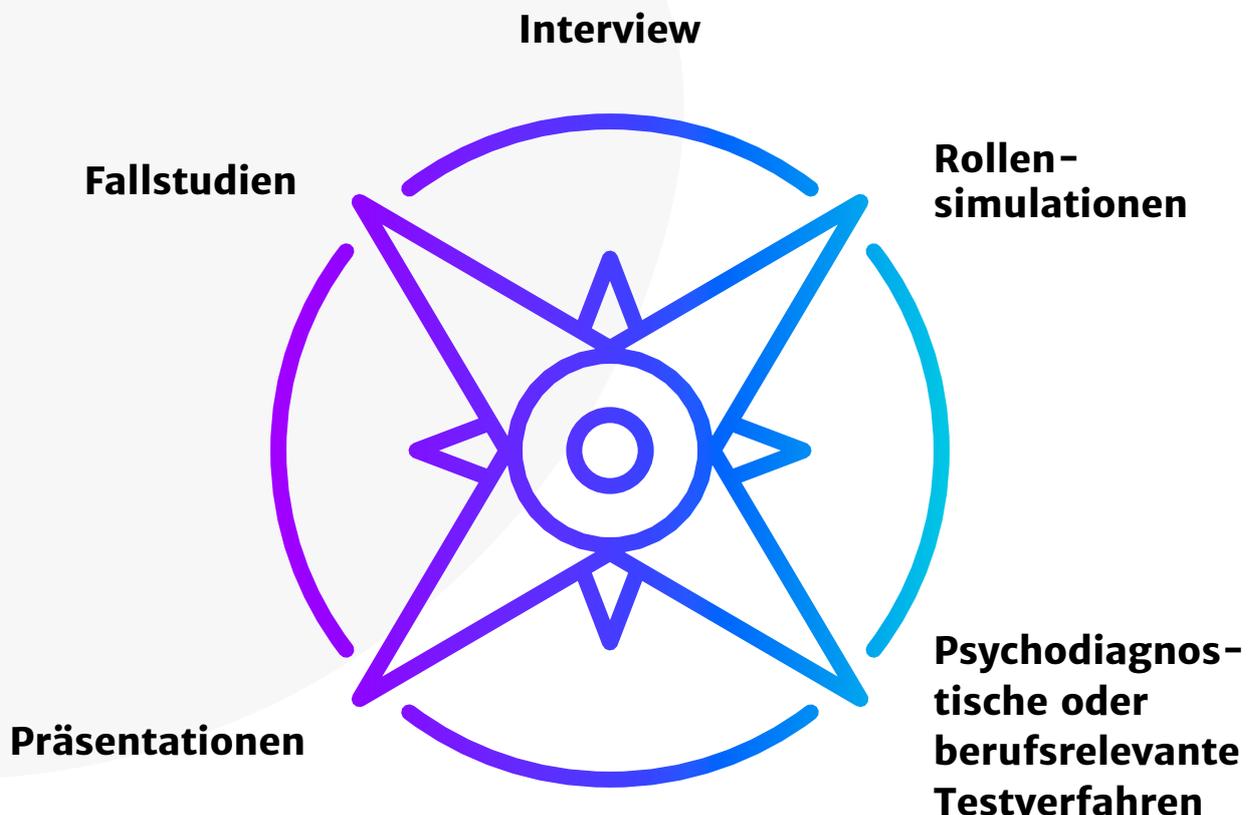
**Wo stehen Ihre Führungskräfte aktuell und welche Schritte müssen sie gehen, um Ihr Unternehmen auch zukünftig erfolgreich zu führen?**

Gestalten Sie dafür Ihre Management Diagnostik-Maßnahme nach Ihren Bedürfnissen und nutzen Sie die passenden Module. So erhalten Sie wirksame Methoden und eine effektive Grundlage für Ihre Führungskräfteentwicklung – der Kompass, um neue Führungspotenziale und -talente zu entdecken!

## Ihre Vorteile

- › Kompetenzeinschätzung Ihrer Führungskräfte aus unterschiedlichen Blickwinkeln
- › Implementierung einer Feedback-Kultur
- › Erleichterung des internen Talentmanagements und bei der Personalauswahl
- › Ausrichtung der Personalentwicklung an Ihrer Unternehmensstrategie

## Die unterschiedlichen Elemente der Management Diagnostik



# Schrittweise Kompetenzen entschlüsseln

Mit den Maßnahmen der Management Diagnostik werden Sie verlässlich zur wirkungsvollen Entwicklung Ihrer Führungskräfte navigiert. Gehen Sie in die richtige Richtung für Ihr passendes Entwicklungsprogramm!

## Vorbereitung und Konzeption

- › Gemeinsame Anforderungsanalyse
- › Eine daraus resultierende Ableitung erfolgskritischer Kompetenzen (Kompetenzmodell)
- › Auswahl passender Diagnostik-Elemente

## Durchführung

- › Zeithorizont: 1/2 bis 1 Tag
- › Das Vier-Augen-Prinzip sichert Qualität und Gültigkeit der Beobachtung und Bewertung
- › Die Teilnehmenden erhalten im direkten Anschluss an das Diagnostik-Verfahren ihr individuelles Feedback

## Ergebnis- darstellung

- › Anhand der Ergebnisse erhalten Sie einen schriftlichen Bericht. Dieser beinhaltet in komprimierter Form die Ergebnisse aus den eingesetzten Verfahren, individuelle Erfolgs- und Entwicklungsfaktoren, ein Fazit und konkrete Empfehlungen für die Gestaltung passgenauer Entwicklungsprogramme für Ihre Führungskräfte.

Basis für Ihr  
Führungskräfte-  
entwicklungs-  
programm



# Führungskräfte befähigen mit Entwicklungsprogrammen



## Schätze heben in der Welt der modernen Führung

**Nach der Diagnostik beginnt die Reise. Sie wissen nun, wo Ihre Führungspotenziale verborgen liegen – nutzen Sie nun Entwicklungsprogramme, um diese Schätze zu heben.**

Sie bereiten Führungs- und Nachwuchskräfte optimal auf Ihre Führungsfunktion vor. Dies geschieht unter Einbezug Ihrer Ergebnisse des vorangegangenen Diagnostik-Verfahrens. Die Themenpalette reicht dabei vom Einstieg in die neue Rolle als Führungskraft bis hin zum Fitmachen für Agilisierung, Digitalisierung und Co. – je nachdem, welche Lerninhalte für Ihre Potenzialträger:innen relevant sind.

### Lust auf Veränderung wecken

Nutzen Sie einen begeisternden Lernprozess, der methodisch sowie didaktisch mit unterschiedlichen Stationen gestaltet ist und die Lust auf Veränderung weckt! Die entsprechenden Stationen erarbeiten wir mit Ihnen gemeinsam. So stellen wir sicher, dass die Module möglichst praxisorientiert ausgelegt sind, um Ihre konkret formulierten Ziele zu erreichen.





# Führungskräfte in 4 Schritten zielorientiert und wirksam entwickeln



## Phase 1: Analyse

Klärung der Ausgangssituation und Vereinbarung der konkreten Ziele und des Gestaltungsrahmens im Unternehmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem Management Diagnostik-Verfahren.



## Phase 2: Konzeption

Entwicklung und Abstimmung des auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Programms und der Ablaufpläne für die einzelnen Module. Damit optimale Anpassung in Ihren konkreten Bedarf.



## Phase 3: Implementierung

Umsetzung Ihrer individuellen und passgenauen Qualifizierungslösungen. Pilotdurchführung mit anschließender Optimierung des Programms zur Sicherung des optimalen Lernens und Transfer in die Praxis.



## Phase 4: Evaluation

Nach Durchführung der Maßnahmen wird der erzielte Trainingseffekt gemeinsam erfasst und bewertet. Messen Sie uns an Ihrem Erfolg!



# Ihre Vorteile auf einen Blick



## Nutzen für Ihr Unternehmen...

Vermeidung teurer personeller  
Fehlinvestitionen

Kostensenkung durch passgenaue  
Personalentwicklungsprozesse

Optimale Ausrichtung der Führungskultur  
auf das gegebene Organisationsdesign

Unmittelbarer Bezug zu Ihren unterneh-  
merischen Herausforderungen

Direkter Beitrag zu Ihrem  
Unternehmenserfolg

Steigerung Ihrer Wettbewerbsfähigkeit

Umfassende Betreuung und Prozess-  
begleitung durch das Projekt- und Quali-  
tätsmanagement der Haufe Akademie



## ...und Ihre Führungskräfte

Orientierung über persönliche Karriere-  
perspektiven

Chance, eigene Potenziale zu entwickeln

Konstruktives Feedback

Faires und transparentes Vorgehen

Führungskräfte gewinnen an Sicherheit in  
ihrer Rolle, in kommunikativen Prozessen  
und in der Gestaltung funktionierender  
Arbeitsbeziehungen

Sie wachsen mit den anderen Teilneh-  
menden zu einer Peergroup zusammen  
und sind so im Führungsalltag vernetzt  
und unterstützen sich gegenseitig



*„Im Vergleich zu anderen, eher traditionellen Formaten, führen Entwicklungsprogramme überraschend effizient zu beeindruckenden, und vor allem nachhaltigen Ergebnissen. Sie unterstützen wirksam Change- oder Transformationsprozesse und fördern die Entwicklung von Lernkulturen im Unternehmen.“*

**Torsten Otto,**  
Teamleiter Entwicklungsprogramme, Haufe Akademie

*„Die Auswahl eines geeigneten Kooperationspartners war ein zentraler Erfolgsfaktor im gesamten Prozess. Mit der Haufe Akademie fanden wir einen Change-Begleiter, der nicht nur Ware von der Stange im Repertoire hat, sondern bereit war, gemeinsam mit uns neue Wege zu gehen, und uns regelmäßig und auf Augenhöhe den Spiegel vorhielt.“*

**Norman Stöber,**  
Projektleiter und Personalentwickler, Berlin Hyp



# Case study



## The Linde Group: „Frauen in Führung – Fit für die Zukunft“

**Das Entwicklungsprogramm „Frauen in Führung – Fit für die Zukunft“ hilft Linde-Mitarbeiterinnen dabei, ihre Selbstmarketing- und Networking-Kompetenzen zu verbessern und sich so auf ihre erste – oder weitere – Führungsposition vorzubereiten. Es wurde gemeinsam mit der Haufe Akademie entwickelt.**

### Im Fokus: Networking und die eigene Marke

Die Inhalte des Programms basieren auf der bekannten Regel, dass Karrierechancen nur zu 10 Prozent von der erbrachten Leistung abhängen. 30 Prozent trage das Image und die Selbstdarstellung zum Erfolg bei, 60 Prozent die richtigen Kontakte und Beziehungen. Wenn deutsche Unternehmen weibliche Mitarbeiter fördern wollen, müssen sie ihnen also nicht zeigen, wie sie ihren Job besser machen – das wissen sie bereits. Sie sollten ihnen aber helfen, ihre Selbstmarketing- und Networking-Kompetenzen auszubauen. Hier haben viele Frauen noch

Potenzial. Während Männer anderen beispielsweise gerne von ihren Erfolgen berichten und auch ganz selbstverständlich ihre Kontakte nutzen, um beruflich weiter zu kommen, tun sich Frauen damit oft schwer: Obwohl sie ebenso hart und diszipliniert arbeiten wie ihre männlichen Kollegen, versäumen sie es häufig, ihre Leistungen nach außen hin sichtbar zu machen. Außerdem scheuen sie oft davor zurück, ihre Kontakte für ihre Karriereziele einzusetzen. Dadurch bremsen Frauen nicht nur ihre eigene berufliche Weiterentwicklung, sondern lassen auch Fähigkeiten brach liegen, die ihrem Arbeitgeber nützlich sein könnten.





## Gemischte Führungsteams zahlen sich aus

Warum ist der Erfolg von Frauen für Unternehmen überhaupt ein Thema – einmal abgesehen von der Politik und der gesetzlichen Frauenquote? Welche Vorteile hat es, wenn im oberen Management nicht nur Männer arbeiten? Argumente, Mitarbeiterinnen auf dem Weg in die Chefetage zu unterstützen sind:

- > Gemischte Führungsteams sind erwiesenermaßen ökonomisch erfolgreicher als homogene Teams.
- > Frauen führen anders als Männer und bereichern das Team um Kompetenzen wie eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und Empathie.
- > Je vielfältiger die Kompetenzen in einem Team sind, desto mehr Innovationen können daraus hervorgehen.
- > Bei der Lösung von komplexen Problemen profitiert das Team außerdem davon, dass Frauen eine zusätzliche Sichtweise einbringen.
- > Gemischte Teams werden von außen oftmals als moderner und kreativer wahrgenommen, was einen handfesten Wettbewerbsvorteil darstellen kann.
- > In Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels kann es sich die Wirtschaft in Deutschland nicht leisten, auf qualifizierte Frauen zu verzichten, nur weil diese sich eine Führungsposition nicht zutrauen. Sie sollten alles daran setzen, talentierte Mitarbeiterinnen aus ihrer Komfortzone zu holen und sie dabei zu unterstützen, ihre Potenziale zu entfalten. Dies macht das Unternehmen wiederum attraktiv als Arbeitgeber für ambitionierte, weibliche Fachkräfte auf Jobsuche: Sie bekommen ihre Aufstiegschancen deutlich vor Augen geführt.
- > Selbstbewusste, gut vernetzte Frauen sind leistungsfähiger. Sie planen ihre Karriere eigenverantwortlich und nutzen ihre Stärken und Potenziale besser für ihren Arbeitgeber. Auch unterstützen sie eher andere Frauen bei deren Weiterentwicklung und fördern sie, ohne Angst zu haben, sich damit selbst zu schaden.

**„Wir profitieren von mehr Frauen in Führungspositionen, da dies die Vielfalt in unserem Unternehmen steigert und Linde damit attraktiv als Arbeitgeber für beide Geschlechter macht.“**

**Petra Hausmann,**  
ehemal. Personalentwicklerin Linde Engineering





## Wo kann Personalentwicklung ansetzen?

Wie Personalentwickler ihre Mitarbeiterinnen dabei unterstützen können, ihre Selbstmarketing- und Networking-Kompetenzen zu optimieren, zeigen Maßnahmen aus dem Linde-Programm:

### Networking



In Trainings zum Thema Networking lernen die Teilnehmerinnen, ein Netzwerk aufzubauen, zu pflegen und etablierte Spielregeln zu befolgen.

### Selbstmarketing



Trainings vermitteln den Mitarbeiterinnen, wie sie die Marke „Ich“ schaffen: Sie lernen wichtige Business-Regeln, üben einen professionellen Auftritt und erfahren, welche Wirkung sie damit erzielen können.

### Lernpartnerschaften



Im Rahmen des Trainingsprogramms wird es den Teilnehmerinnen ermöglicht, sich mithilfe eines Feedback-Leitfadens gegenseitig Rückmeldungen zu geben.

### Stärkung der Vorbildfunktion



Mentorinnen dienen als Vorbilder und zeigen, wie Frauen erfolgreich führen können.

### Austausch



Bei einem monatlichen Stammtisch tauschen sich Mitarbeiterinnen über ihre Zukunft als Führungskraft aus. Diejenigen, die eine Führungsposition anstreben, können ihre Fragen mit Kolleginnen besprechen, die bereits eine führende Position innehaben.



# Ihr Kontakt zu uns

Ihre ausgezeichneten Berater:innen stehen Ihnen gerne zur Verfügung



**Torsten Otto, PMP®**

Leitung Entwicklungsprogramme

0761 898 4060

evolve@haufe-akademie.de



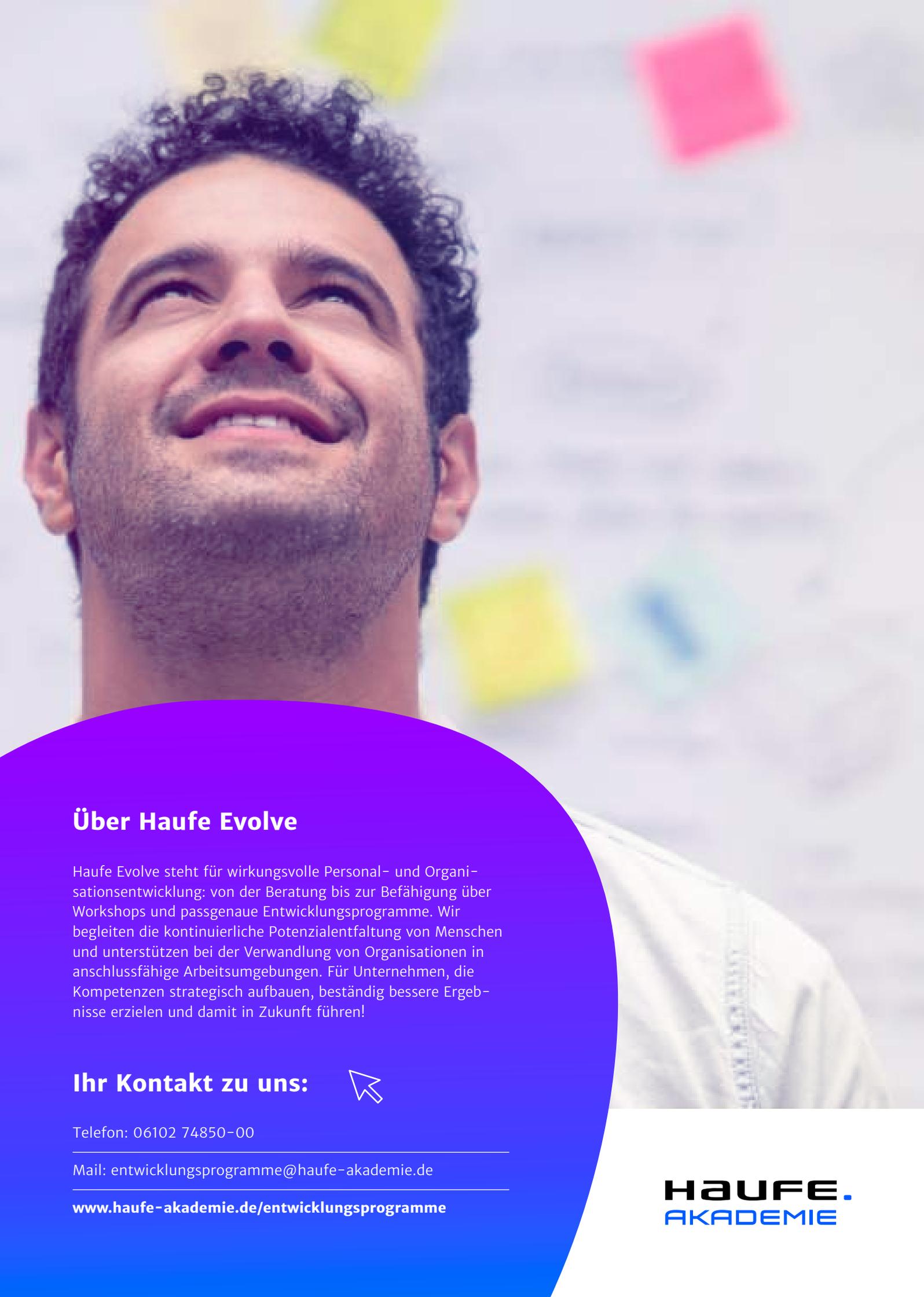
**Sandra Schönborn**

Consulting Entwicklungsprogramme

0761 898 4060

evolve@haufe-akademie.de





## Über Haufe Evolve

Haufe Evolve steht für wirkungsvolle Personal- und Organisationsentwicklung: von der Beratung bis zur Befähigung über Workshops und passgenaue Entwicklungsprogramme. Wir begleiten die kontinuierliche Potenzialentfaltung von Menschen und unterstützen bei der Verwandlung von Organisationen in anschlussfähige Arbeitsumgebungen. Für Unternehmen, die Kompetenzen strategisch aufbauen, beständig bessere Ergebnisse erzielen und damit in Zukunft führen!

### Ihr Kontakt zu uns:



Telefon: 06102 74850-00

Mail: [entwicklungsprogramme@haufe-akademie.de](mailto:entwicklungsprogramme@haufe-akademie.de)

[www.haufe-akademie.de/entwicklungsprogramme](http://www.haufe-akademie.de/entwicklungsprogramme)

**HAUFE.**  
AKADEMIE