

Führungskräfte – Next Level

Die Führungskompetenzen auf das nächste Level bringen!

Die **10-teilige Aufbau-Seminarreihe** unterstützt Führungskräfte darin, noch sattelfester in der Führungsrolle zu werden. Jede Führungskraft erarbeitet eine eigene Strategie-Roadmap, um sich und ihr Unternehmen nachhaltig und zukunftsfähig aufzustellen.

Über 10 Monate findet dazu monatlich ein Praxis-Modul statt, in dem die Teilnehmer gemeinsam mit anderen in Kleingruppen jeweils eine “Challenge”, d.h. einen neuen Baustein für ihre Roadmap erarbeiten. Beispiele sind u.a. die Entwicklung einer langfristigen Planung von Personal und Wissenstransfer, die strategische Ausrichtung und Marktpositionierung des Unternehmens u.v.m.

Der Workshop-Charakter, das intensive Feedback und der Austausch in der Gruppe helfen, wertvolle Einblicke zu gewinnen, die direkt im eigenen Unternehmen umgesetzt werden können. Zwei begleitende Einzel-Coachings pro Teilnehmer helfen, das Gelernte noch besser im Alltag zu implementieren.

Ergebnis:

- Stärkeres Selbstwertgefühl
- Bessere und schnellere Entscheidungen
- Effizientere und nachhaltigere Arbeitsprozesse
- Produktivitätssteigerung und stetiges Wachstum
- Starkes, branchenübergreifendes Netzwerk

Zielgruppe

- Erfahrene Führungskräfte (Unternehmer, Abteilungsleiter, Teamleiter mit langjähriger direkter Personalverantwortung)
- Nachwuchsführungskräfte (mit direkter Personalverantwortung), die am Seminar “Nachwuchsführungskräfte Foundations” teilgenommen haben

Eckdaten und Didaktik

- 10x monatlich ein Ganztages-Modul (von September bis Juni)
- Fokus: Praktische Anwendung in interaktiven Kleingruppen, gegenseitiges Feedback zwecks regelmäßiger Verbesserung der eigenen Roadmap
- Kurze Dozenten-Impulse zur Wissensvermittlung
- In jedem Modul wird an konkreten Praxisfällen gemeinsam eine Challenge, d.h. ein Baustein der Strategie-Roadmap, erarbeitet.

Workshop-Module

[Modul 1] Mindset & Führungspersönlichkeit

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

- ‘My WHY’: Die eigene Marke ICH und Wertvorstellung als Führungskraft entwickeln
- 360-Grad Feedback: Stärken und Schwächen gezielt nutzen
- 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 ergänzen. Unter dem Motto “gemeinsam stark” bringen Sie Ihre Vision mit der des Unternehmens in Einklang.

CHALLENGE

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

[Modul 2] Marktpositionierung & Differenzierung

Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wie argumentieren wir und unterscheiden uns von anderen Anbietern?” (Dozent: Michael Fridrich)

- Nutzenargumentation, die überzeugt und wirkt
- Differenzierung: Einzigartigkeit (USP) definieren, die uns von anderen abgrenzt
- Kunden-Klassifizierung: Kundentypen und Service-Level definieren
- Wachstum: Potenzialausschöpfung bei Bestandskunden durch Cross-Selling

Inhalte

Sie lernen, Ihr Unternehmen einzigartig am Markt zu positionieren. Dazu erarbeiten Sie neben einer konkreten Nutzenargumentation Ihren sogenannten USP (Unique Selling Proposition), mit der Sie sich klar von Marktbegleitern unterscheiden. Das macht Sie krisenfest und stärkt Ihre Wettbewerbsfähigkeit bzw. Ihre Positionierung in sich verändernden Märkten.

CHALLENGE

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

● [Modul 3] Employer Branding - attraktive Arbeitgebermarke

Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wie bauen wir ein starkes Image als Arbeitgeber auf, das Bewerber magisch anzieht und Mitarbeiter langfristig hält?" (Dozent: John Mee)

- Recruiting Trends: Aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt
- Employer Branding Strategie: Entwicklung des eigenen Arbeitgeberversprechens
- Recruiting Mix: Welche Kanäle sind relevant und wie funktionieren Sie richtig?

Inhalte

Sie lernen, wie Sie eine authentische und überzeugende Employer Branding Strategie entwickeln. Wir beleuchten aktuelle Recruiting-Trends, den richtigen Recruiting-Mix und wie Social Media und andere Kanäle gezielt zur Positionierung als Arbeitgeber genutzt werden können. Sie analysieren Ihr eigenes Arbeitgeberversprechen, die Unternehmenskultur und die Werte, um daraus eine klare, differenzierende Positionierung zu erarbeiten.

Zusätzlich erfahren Sie, wie sich Personal Branding auf die Arbeitgeberattraktivität auswirkt.

CHALLENGE

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

● [Modul 4] Generation Z & Talentmanagement

Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wie kombinieren wir das Beste von Jung und Alt und wie sichern wir uns langfristig die besten Talente?" (Dozent: Dagmar Gerigk)

- Generationenwechsel: Herausforderungen und Chancen proaktiv managen
- Zukunftssicherung: Langfristige Personalplanung und Nachwuchsentwicklung, um immer genügend geeignete Talente zu haben
- Partizipation: Beteiligung an Unternehmensentscheidungen, um Leistung und Loyalität zum Unternehmen zu steigern

Inhalte

Sie lernen Werte und Ziele vom Baby-Boomer bis Millennials zu verstehen. Ziel ist es, ein konfliktfreies Miteinander zu etablieren, in dem Alt von Jung und Jung von Alt wertschätzend voneinander lernen.

CHALLENGE

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

● [Modul 5] 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)

- Achtsamkeit: Bewusstsein für die eigenen Ressourcen und die der Mitarbeitenden entwickeln
- Resilienz: Widrigkeiten flexibel begegnen und gestärkt aus Krisen hervorgehen
- Balance: „Meinem Betrieb geht es gut, wenn es mir gut geht“
- Burnout-Prävention: Anzeichen für Überforderung (er)kennen und rechtzeitig gegensteuern

Inhalte

Sie lernen, den Mitarbeitenden und KollegInnen psychologische Sicherheit zu vermitteln. Die nämlich ist die Basis für 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 aufzuladen.

CHALLENGE

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



● [Modul 6] Prozessoptimierung mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wie können wir KI gezielt einsetzen, um Aufgaben zu automatisieren, Zeit zu sparen und den Personalmangel zu kompensieren?” (Dozent: Dagmar Gerigk)

- Prozess-Mapping: Struktur und Dokumentation erfolgskritischer Prozesse
- Prozess-Optimierung: Bestehende Prozesse überarbeiten, neue Prozesse definieren
- KI-Einsatz: Arbeitsabläufe automatisiert, standardisiert und fehlerfrei abbilden
- Risiken und ethische Aspekte beachten; Schulung der Belegschaft planen

Inhalte

Sie lernen zum einen, Ihre wichtigsten Prozesse allgemeinverständlich zu dokumentieren. Dabei gilt es, aktuelle Prozesse kritisch zu durchleuchten und ggf. neu zu modellieren, sofern sie nicht mehr zeitgemäß sein sollten. Anschließend definieren Sie, welche (Teil-)Prozesse mittels KI effizienter und zeitsparender gestaltet werden können.

CHALLENGE

In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen

ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.

● [Modul 7 - Mrz] Vision / Strategie / Organisation / Talente “Die 4 Säulen”

Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wohin wollen wir uns als Organisation bzw. als Team entwickeln?” (Dozent: Philippe Felten)

- Strategie: Gemeinsames Leitbild und Vision entwickeln sowie klare Strategie mit Zielen und Maßnahmen definieren
- Organisationsentwicklung: Auf- und Umbau des Unternehmens (Kultur, Struktur, Angebot)
- Talent Management: Langfristige Planung und Entwicklung von Talenten und Fähigkeiten
- 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 um, so dass es zukünftigen Anforderungen gewachsen ist.

CHALLENGE

In Kleingruppen werden die Modul-Themen individuell für das eigene Unternehmen

ausgearbeitet und mit Feedback der anderen Teilnehmenden verfeinert.

● [Modul 8 - Apr] Organisationsentwicklung

Das Modul liefert Antworten auf die Frage “Wie müssen wir unsere Organisation entwickeln, um auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Megatrends (z.B. Nachhaltigkeit und Digitalisierung) wettbewerbsfähig zu bleiben und Transformation zu gestalten?” (Dozentin: Jacqueline Lemm)

- Organisationsstruktur (4-Felder-Modell) und Organisationskultur:
Rahmenbedingungen für eine “lernende Organisation” schaffen:
 - Ziel u. Zweck der Organisation (referiert auf Vision/Leitbild und Mission): Wer sind wir als Organisation (was ist unsere DNA?) und wer wollen/müssen wir in Zukunft sein (Wettbewerbsfähigkeit/Resilienz etc.) = Organisationsdesign
 - formale Struktur und informelle Kultur (z.B. Organisationaler Aufbau und Kommunikations-/Leadership-/Team-Kultur)
 - technisch-sachliche Ausstattung: Welche Hilfsmittel/Tools (u. A. Digitalisierung) sind “Befähiger” bei der Umsetzung in der

Arbeitsorganisation, der Kommunikation (z.B. Plattform-Gedanke/Social Media-Tools zur internen Orga & Kommunikation etc.)

- Mitglieder einer Organisation: Mitarbeitende aller Organisationsebenen als Wissensträger:innen: Personalentwicklungsthemen/Kompetenzmatrix etc.
- Agilität: Flexibilität in den Köpfen und der Organisation etablieren, um Dinge immer wieder neu zu denken ("act fast, fail fast") - Mindset: Einstellung und Verhalten an der Übung: Werte und Off Box

Inhalte

Sie lernen, permanente Veränderungen nicht nur als "New Normal" sondern als echte Chance wahrzunehmen - für sich selbst, Ihr Team, die Organisation inklusive Kunden und Kooperationspartnern. Dabei schätzen Sie strategisch die Chancen und Risiken für das Unternehmen ab, indem Sie gezielt aktuelle Trends und Mega-Trends wie u.a. VUCA, Society 5.0 oder New Work berücksichtigen. Sie reflektieren Ihr Organisationsdesign im IST-SOLL-Abgleich und leiten Entwicklungspotenziale und Handlungsempfehlungen ab.

CHALLENGE

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

[Modul 9 - Mai] Nachhaltigkeit & Verantwortung

Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Welchen Einfluss wollen wir als Organisation auf Umwelt und Gesellschaft haben und wie gehen wir das konkret an?" (Dozent: Sven Mertes)

- Nachhaltigkeit: Ganzheitliche strategische Betrachtung - Schonend mit begrenzten und wertvollen Ressourcen umgehen
- CO₂-Fußabdruck und weitere Indikatoren; Auswirkung auf Produktstrategie und Produktentwicklung, Unternehmenspositionierung
- Soziale Verantwortung: Engagement des Unternehmens für die Gemeinschaft und Einfluss auf Personalführung

Inhalte

Sie lernen, was Nachhaltigkeit ganzheitlich bedeutet und warum Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle für den Erfolg Ihres Unternehmens spielen wird. Sie verstehen das Konzept des CO₂-Fußabdrucks und wie man eine Berechnung vorbereitet bzw. angeht. Konzepte im Bereich Lieferantenmanagement und Produktentwicklung werden erörtert.

Sie werden verstehen, dass auch Sie unter gegebenen Ressourcen-Engpässen nachhaltig wirtschaften können. 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.

[Modul 10 - Juni] Kommunikation & Wissenstransfer

Das Modul liefert Antworten auf die Frage "Wie stellen wir eine transparente Kommunikation sicher und wie halten wir wertvolles Know-How im Unternehmen?" (Dozent: Dagmar Gerigk)

- Eigenverantwortung: Mitarbeiter in ihren Stärken stärken und zu selbstständigem unternehmerischen Denken und Handeln anhalten
- Feedback-Kultur: Über regelmäßige Rückmeldung, gelebte Fehlerkultur sowie Deep-Listening und Mentoring Einzelpersonen und Organisationen wachsen lassen
- Kommunikation: Transparente interne wie externe Kommunikation sicherstellen, zielführende Gespräche und Meetings moderieren
- Wissenstransfer: Firmeninternes Know How möglichst personen- und standortunabhängig verfügbar machen u.a. durch Digitalisierung, Patenschaften, firmeninternes Mentoring

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.

CHALLENGE

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

Begleitendes Coaching

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 eigene Strategie-Roadmap mit einem externen Sparringspartner zu reflektieren und zu optimieren. Es wird zusätzlich 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.