

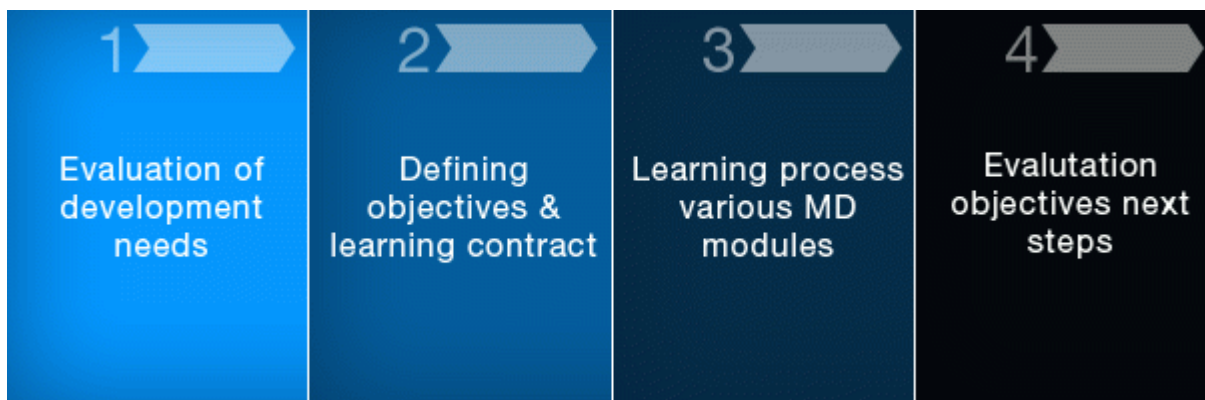


Development center

Führen – ein kontinuierlicher Lernprozess

Ihre Mitarbeitenden und Ihr Kader sind das wichtigste Kapital für die erfolgreiche Umsetzung Ihrer Unternehmensstrategie. Konstanter, rascher Wandel prägt das 21. Jahrhundert. Mit den ständig wechselnden Rahmenbedingungen werden hohe Anforderungen an Ihre Führungskräfte gestellt. Um diesen Erwartungen und der gesteigerten Komplexität gerecht zu werden, müssen sich Führungskräfte kontinuierlich weiter entwickeln. Setzen Sie geeignete Instrumente ein, um das Potenzial Ihres Kadern zu evaluieren. Im Folgenden skizzieren wir Ihnen die Möglichkeiten.

Management Development Prozess (MD-Prozess)



Die Bedeutung eines professionellen Management Development Prozesses ist längst erwiesen. Grosse Unternehmen und eine wachsende Anzahl KMUs setzen MD-Prozesse seit vielen Jahren erfolgreich um. Doch nicht alle Unternehmen verfügen intern über entsprechende Ressourcen und das notwendige Know-how, um einen professionellen MD-Prozess zu konzipieren und umzusetzen. Wir unterstützen Sie gerne bei dieser wichtigen Aufgabe. Gemeinsam entwickeln wir Prozesse, die auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind mit dem Ziel, die Kompetenzen Ihres Kadern in Führungsfragen individuell auszubauen.

Verbindlichkeit als Qualitätsmerkmal

Oft scheitern nachhaltig wirksame Entwicklungsmassnahmen an mangelnder Verbindlichkeit. Wir empfehlen deshalb den Einbezug von Linie und HR bei der Ausarbeitung der individuell ausgerichteten Lernzielvereinbarung Ihres Kadern. Dies schafft einen verbindlichen Rahmen und rechtfertigt so Ihre Investition.

Learning on- & off-the-job – Ganzheitliches Management Development (MD)

1. Evaluation Entwicklungsbedarf und Definition Lernziele

Auf der Grundlage einer sorgfältig durchgeführten Evaluation verschiedener Führungskompetenzen, formulieren Sie gemeinsam mit dem Kader-Mitarbeitenden individuell ausgerichtete Lernziele.



Folgende Evaluationsinstrumente dienen der Festlegung von Entwicklungszielen:

- Das Ergebnis eines ganztägigen Entwicklungs-Assessments
- Ein 360-Grad-Feedback
- Die persönliche Einschätzung durch die vorgesetzte Stelle
- Ein Persönlichkeitsfragebogen
- Ein professionell durchgeführtes strukturiertes Interview

2. Lernzielvereinbarung

«SMART-Ziele»: Unter Einbezug der Linie und des HR Consultants werden konkrete und verbindliche Lernziele vereinbart, welche am Schluss des Prozesses evaluiert werden. Die Linie verpflichtet sich, als “Sparingpartner“ den Lernprozess zu begleiten.

3. Indoor-/Outdoor-Seminare, on-the-job-learning

Gemäss den vereinbarten Lernzielen Ihrer Kadermitarbeitenden werden deren Entwicklungsschwerpunkte off-the-job in verschiedenen Modulen (Indoor- / Outdoor Seminare) sowie on-the-job aktiv trainiert und in einem Lerntagebuch festgehalten. Sie bestimmen den Mix und die Art der Trainings mit.

4. Projektarbeit

Während des MD-Prozesses arbeiten die Teilnehmenden individuell oder im Rahmen einer Teamarbeit an einem selbst gewählten, praxisnahen Projekt.

5. Coaching

Regelmässiges Coaching durch die Linie und Feedback durch die MD-Spezialisten unterstützen Ihre Kadermitarbeitenden bei der Erarbeitung und Umsetzung der Zielsetzungen und des Entwicklungsplanes.

6. Evaluation

Am Schluss des Prozesses werden unter Einbezug der Linie und der HR-Consultants die Lernprozesse entlang den Lernzielen evaluiert.