

HEIDELBERG POTENTIAL DEVELOPMENT PROGRAM

PRAXISBEISPIEL

Quelle: www.hernstein.at

Die Heidelberger Druckmaschinen Osteuropa Vertriebs-GmbH mit Headquarters in Wien sieht nach der erfolgreichen Aufbauphase der Business Units in den verschiedenen osteuropäischen Ländern einen starken Bedarf im Aufbau der zweiten Managementebene.



Heidelberg Potential Development Program

Kontext und Nutzen

Das Potenzialträger Entwicklungs Programm vermittelt den MitarbeiterInnen die Erkenntnis, dass „Leute gebraucht werden.“ Ferner werden im Konzern Karrierepfade sichtbar gemacht, um leistungsmotivierten MitarbeiterInnen eine Orientierung zu bieten, „wie es für sie im Unternehmen weiter gehen kann“, wodurch eine stärkere Mitarbeiterbindung erreicht wird.

Der Einsatz eines Potenzialeinschätzungs Verfahrens sichert die Entscheidung zur Eignung für die Leitungspositionen in der 2. Führungsebene ab.

Aufgrund des Trainings in Basic Leadership Skills werden die lokalen personellen Ressourcen der Business Units entdeckt und ihre Führungskompetenzen weiter entwickelt, um „die 2. Linie hinzukriegen“.

Inhalte

Den Trainings gingen voraus:

- › Workshop "Anforderungsprofile erstellen"
- › Workshop "Coaching"
- › Potenzialeinschätzung zur Standortbestimmung
- › Entsendungs- und Transfergespräche

Modul 1

- › Rollenverständnis & Anforderungsprofil
- › Erfolgsfaktoren Management

Modul 2

- › Arbeitsmethodische und soziale Führungskompetenzen
- › Führungsaufgaben
- › Gewinnstrategien und Konfliktverhalten

Modul 3

- › Gesprächsverhalten (Meetings)
- › Teamverhalten
- › Teamleitung

Modul 4

- › Wahrnehmungsperspektiven
- › Entscheidungsverhalten
- › KVP Prozess

Durchführung der 2. Potenzialeinschätzung

Zur Evaluation ihrer Lernergebnisse machten die Potenzialträger per Internet eine zweite Potenzialeinschätzung .

Modul 5

In einem 1,5 tägigen Modul werden die Entwicklungsfortschritte evaluiert:

- › Vermittlung der Ergebnisse der 1. und 2. Potenzialeinschätzung in Einzelgesprächen
- › Gruppen Übungen zu Praxis Transfer und Entwicklungsfeldern

Arbeitsmethode

In 4 Modulen à 2,5 Tagen für jeweils eine deutschsprachige und eine englischsprachige Lehrganggruppe werden Schlüsselthemen gestützt auf die Ergebnisse der Potenzialeinschätzung behandelt.

In jedem Modul vereinbart jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin mit sich selbst Hausaufgaben in Form eines Aktionsplans. Diese Aktionspläne werden zu Beginn des folgenden Moduls auf Zielerreichung überprüft und sind Ausgangspunkt für Verbesserungsmaßnahmen.

Dauer

Das „Heidelberg Potential Development Program“ lief von 12/2004 bis 12/2005.

MAG. BARBARA WINDISCH, MBA

Seit 1998 Unternehmensberaterin für Change-Management, mit besonderem Augenmerk auf Strategie-, Struktur- und Unternehmenskultur – und auf die Kräfte, die dazwischen wirken, Strategische Personalentwicklung und maßgeschneiderte Führungskräfte Entwicklungsprogramme, Sparring Partner für Top-Führungskräfte. Internationale Gruppen, Schwerpunkte CEE/SEE Länder

8 Jahre als Beraterin für IT Strategien bei Ernst&Young sowie in Führungspositionen im internationalen Handel in New Jersey (ToysRUs), als Leiterin Strategie und Change in Düsseldorf (Vost Alpine MCE), und als Leiterin Führungskräfteentwicklung (RHI AG).

Studium der Betriebsinformatik an der Universität Wien, Master of Business Administration an The University of Chicago, Weiterführende Ausbildungen in Moderation, Strategie und Gruppendynamik, Systemische Beraterausbildung bei Beratergruppe Neuwaldegg

KONTAKT

Mag. Barbara Windisch, MBA
Brucknerstrasse 2, A-4050 Traun

M +43. 664. 140 90 74
E consulting@barbara-windisch.at
W www.barbara-windisch.at