



# Leadership Development

*Ein Mittel zur nachhaltigen Förderung von Führungskräften*

trans\_m AG  
Querstrasse 4  
CH-8304 Wallisellen  
Switzerland

phone +41 43 233 32 13  
fax +41 43 233 32 15  
e-mail [office@transm.ch](mailto:office@transm.ch)  
url [www.transm.ch](http://www.transm.ch)

*Business Partner CNI CareerNet International*

## Ihre Fragestellung

Das gezielte Erkennen von potentiellen Führungskräften aus der Vielzahl der eigenen Mitarbeitenden und deren führungs-mässige, persönliche und fachliche Förderung innerhalb Ihres Unternehmens ist ein zentrales Element Ihrer Strategie. Sie möchten für Ihr Unternehmen durch einen erlebnisorientierten und nachhaltigen Prozess Füh-

rungskräfte mit echten Leadership-Fähigkeiten entwickeln. Zudem sollen Ihre jetzigen und künftigen Führungskräfte über aktuelles und fundiertes Wissen zu sachlichen Themen – und insbesondere zu unternehmensspezifischen Fragestellungen – verfügen und dieses auch anwenden.

## Ihre Lösung mit trans\_m

### Was kann ein Leadership Development?

trans\_m bietet mit dem Leadership Development-Programm einen flexiblen und modulartigen Prozess an, der sowohl für eine Basis-Führungsschulung wie auch für Führungsentwicklungen auf höheren Kaderstufen eingesetzt werden kann. Dabei kann trans\_m, je nach Wunsch des Auftraggebers, die gesamte Prozessverantwortung und einen grossen Teil der Inhalte übernehmen oder nur einzelne Elemente des Prozesses liefern. In jedem Fall richtet sich das Programm nach den folgenden Grundsätzen.

### Grundsätze

**Ganzheitlichkeit der Entwicklung:** Das Leadership Development Programm setzt an unterschiedlichen Ebenen an und garantiert daher eine ganzheitliche Entwicklung der persönlichen Führungskompetenzen (Leadership, Projektleitung, Fachführung). So stehen sowohl Persönlichkeit wie auch das eigene Verhalten und das Fachwissen als Grundelemente der Führungskompetenz im Zentrum der Entwicklung. Die unten stehende Grafik veranschaulicht dies.

**Fairness und Objektivität der Auswahl von Teilnehmenden:** Personen können sich dann optimal entfalten, wenn sie das tun können, was ihren Interessen, Neigungen und Fähigkeiten am ehesten entspricht. Daher werden die Teilnehmenden für das Programm sorgfältig und professionell



Abbildung 1: Zusammenhang zwischen Fachwissen, Persönlichkeit und Verhalten

evaluiert und ausgewählt. Auf diese Weise wird sicher gestellt, dass die Teilnehmenden über die notwendige Motivation und Eigenschaften verfügen, um das Programm erfolgreich zu absolvieren und das Gelernte später in einer leitenden Funktion anzuwenden.

**Prozesscharakter:** Das Leadership Development Programm hat klaren Prozesscharakter. So findet dieses über eine bestimmte Zeitspanne in einer zu Beginn festgelegten Anzahl an Modulen statt. Die Teilnehmenden definieren ihre persönlichen Entwicklungsziele und arbeiten während des gesamten Programms an deren Realisierung.

**Verbindung von Theorie und Praxis:** Das Programm ist einerseits darauf ausgerichtet, konkretes Wissen zu vermitteln. Gleichzeitig fordert das Programm aber auch, dieses Wissen direkt anzuwenden. Dies gilt sowohl für die Entwicklung «weicher» Faktoren (z.B. eigenes Führungsverhalten) wie auch «harter» Faktoren (z.B. betriebswirtschaftliches Wissen). So werden beispielsweise Führungs- oder Konfliktlösungstheorien Eingang in das Programm finden, gleichzeitig werden diese mit konkreten Verhaltenssimulationen (Gruppenübungen, Rollensimulationen, etc.) immer auch direkt angewendet.

**Unternehmensspezifität:** Das Programm berücksichtigt die spezifischen Fragen eines Unternehmens auf mehreren Ebenen. So fliessen unternehmensspezifische Bedürfnisse bereits in der Konzeptionsphase in das Programm ein. Zudem werden in den einzelnen Trainingsmodulen – neben bedarfsspezifisch externen Referenten – bewusst auch unternehmensinterne Führungskräfte als Dozenten eingesetzt. Auf diese Weise werden die potentiellen Führungskräfte nicht nur mit allgemeinem Fachwissen, sondern mit spezifischen Informationen zum eigenen Unternehmen vertraut gemacht.

## Prozess

Sowohl der konkrete Inhalt wie auch detaillierte Prozessschritte eines Leadership-Programms unterscheiden sich je nach Bedürfnissen des Unternehmens. Im Folgenden sind aber die zentralen Hauptprozessschritte beschrieben:

### Schritt 1 (Auftragsklärung und Konzept)

In dieser Phase wird zusammen mit dem Auftraggeber der Projektrahmen und –inhalt definiert. Dabei unterbreitet trans\_m einen Vorschlag, der als Diskussionsgrundlage dient. Insbesondere werden folgende Fragen geklärt: Zielpublikum, Art der Rekrutierung, Durchführungszeit und Anzahl der Module, Inhalt der Module, mögliche Dozenten/Referenten. Ein wichtiger Bestandteil ist auch die Festlegung, welche Möglichkeiten den Absolventen des Trainings geboten werden (Formen von Absolventen-Pools). Abschluss der Phase 1 bildet ein konkreter, durch trans\_m ausgearbeiteter und vom Auftraggeber verabschiedeter Projektplan.

### Schritt 2 (Auswahl der Teilnehmenden)

In dieser Phase werden die möglichen Teilnehmenden gemäss dem mit dem Auftraggeber definierten Prozess evaluiert und schliesslich für das Programm empfohlen. Dabei wird der Objektivität und Fairness des Auswahlverfahrens höchste Beachtung geschenkt. Ziel ist eine fundierte Evaluation der Motivation und der persönlichen Eignung für das Programm wie auch für eine spätere Führungsaufgabe.

### Schritt 3 (Durchführung der Trainingsmodule)

In dieser Phase werden die einzelnen Trainingsmodule durchgeführt. Wann und in welchen zeitlichen Abständen

diese stattfinden, wird mit dem Auftraggeber in Schritt 1 definiert. Gemäss den definierten Grundsätzen enthalten alle Module neben Fachwissen auch Verhaltenstrainings. Gleichzeitig arbeiten die Teilnehmenden an einem persönlichen Entwicklungsplan (Führungsverhalten), welchen sie in Modul 1 erstellen und während des gesamten Trainings bearbeiten. Die unten stehende Grafik zeigt beispielhaft Schritt 3 des Programms auf:

### Schritt 4 (Entwicklungswege)

Nach Absolvierung des Programms werden mit den Teilnehmenden die weiteren Entwicklungsschritte innerhalb des Unternehmens diskutiert und evaluiert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die entwickelten Ressourcen auch tatsächlich im Unternehmen eingesetzt werden können.

### Schritt 5 (Nachhaltigkeit des Programms)

Nach Abschluss des Leadership-Programms wird dieses einerseits evaluiert und Verbesserungsmöglichkeiten definiert. Dies ist vor allem im Hinblick auf eine erneute Durchführung des Programms im Unternehmen von hoher Wichtigkeit. Ausserdem werden die individuellen Entwicklungspläne der Teilnehmenden wenn immer möglich in den bestehenden Zielvereinbarungsprozess mit der Linie integriert.

## Ihr Nutzen

Mit dem Leadership-Programm von trans\_m erhalten Sie ein auf Ihr Unternehmen zugeschnittenes Instrument zur gezielten Entwicklung Ihrer Nachwuchsführungskräfte. Mit diesem strategischen Vorteil auf der HR-Ebene ist Ihr Unternehmen für grosse Herausforderungen gerüstet.

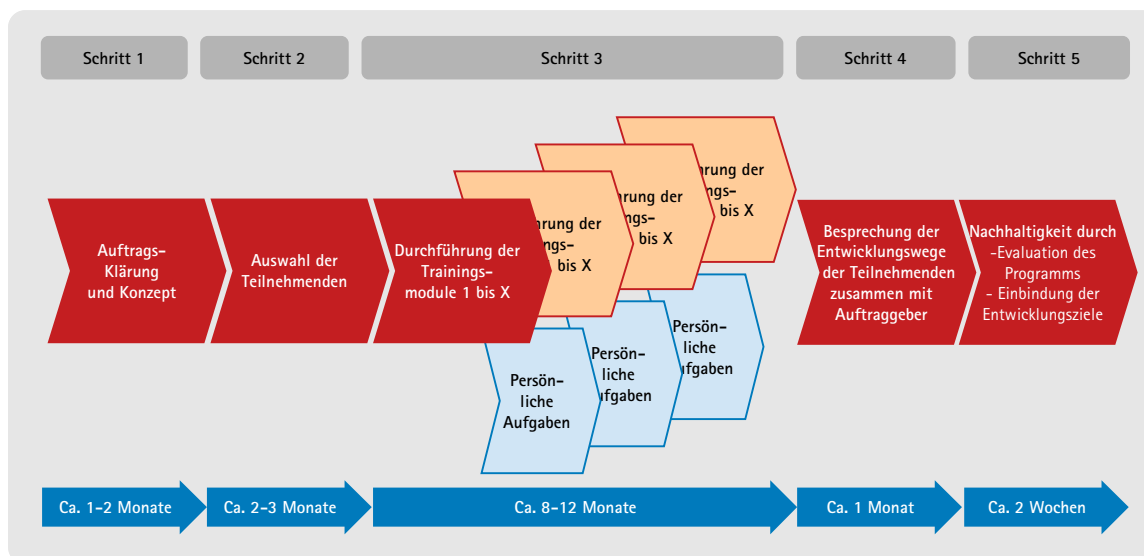


Abbildung 2: Ablauf eines Leadership Development Prozesses