

„Wir wollen führend sein in allem, was wir tun!“

Dieser hohe Anspruch der ALTANA AG ist **Grundlage der ALTANA-Führungsleitlinien** und ihrer Implementierung in die ALTANA-Führungskräfte-Entwicklungsprogramme.

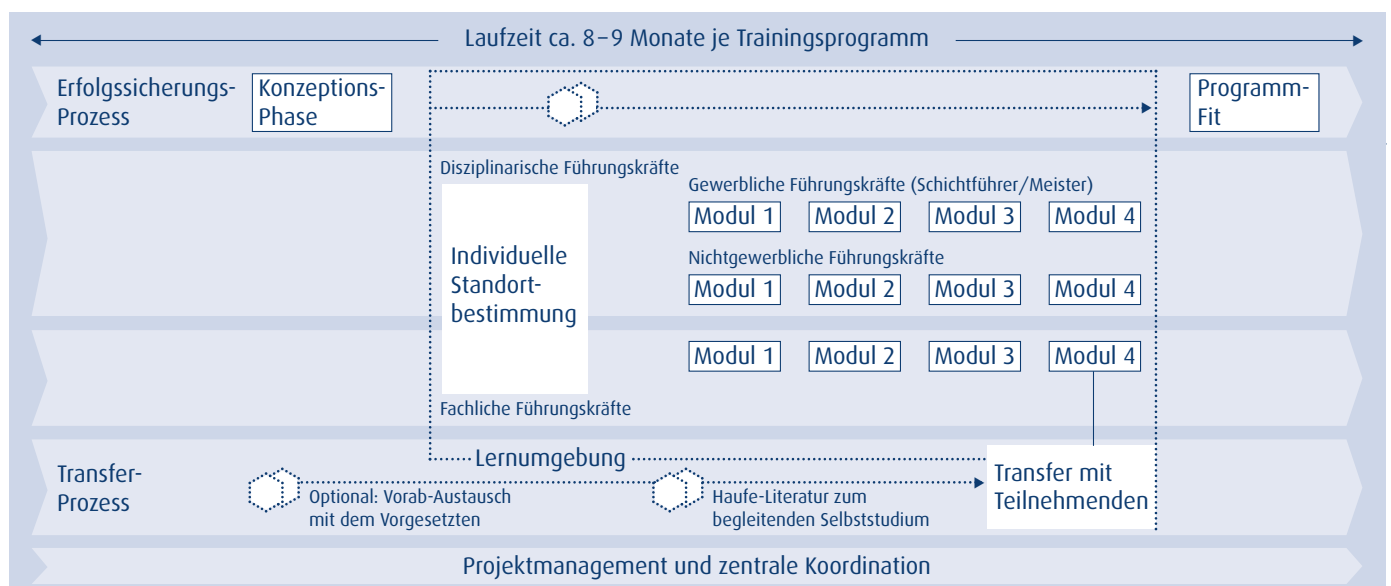
Ausgangssituation

„Forschergeist und Unternehmerrmut prägen die Unternehmenskultur der ALTANA AG. Das Leben und Stärken dieser Unternehmenskultur sowie das Führen nach klaren Grundsätzen mit höchster Verbindlichkeit waren erklärte Zielsetzungen bei der Entwicklung von „FOKUS Führen“. Das Wissen um die Bedeutung der eigenen Mitarbeiter und Führungskräfte für diese Unternehmenskultur und den Unternehmenserfolg veranlasste ALTANA, das Programm „FOKUS Führen“ gemeinsam mit der Haufe Akademie Inhouse Training und Consulting zu planen und durchzuführen. Es gilt, jenen Mehrwert, den die ALTANA AG für ihre Kunden und das Unternehmen und somit für die Mitarbeiter schafft, weiterhin zu erhalten und auszubauen.



Die Sicherheit bei steigender Nachfrage nach internen Personalentwicklungsmaßnahmen schnell und flexibel durch das breit aufgestellte Trainer- und Beraternetzwerk der Haufe Akademie agieren zu können, war für Frau Lampe, Head of Personnel Development der ALTANA AG, ein ausschlaggebendes Entscheidungskriterium. Im Rahmen der Bedarfsklärung und insbesondere der Diskussion zu Anforderungen und Programmdesign machten sich die Auftraggeber der ALTANA AG rasch die Vorteile der Haufe Akademie zu Nutze, die gesamte Wertschöpfungskette (Strategie – Prozess – Change – Training – Projektmanagement) zu beherrschen und für alle Aspekte des Themas Führen die passenden An-

gebote maßschneidern zu können. Die Haufe Akademie führt seit Sommer 2012 die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme mit zielgruppenspezifischer Ausrichtung durch, welche die aktuellen Herausforderungen der ALTANA AG berücksichtigt und dabei bewährte und bereits in die ALTANA-Führungskultur etablierte Elemente aufgreift. Mit „FOKUS Führen“ entwickelt die ALTANA AG (Wesel) Fach- und Führungskräfte unterschiedlicher Ebenen und sichert somit die nachhaltige Umsetzung ihrer strategischen Zielsetzungen im Hinblick auf Führungsqualität und aktuellen Herausforderungen.



Entwicklungsfelder – herausfordernde Zielsetzungen

- sensitiv mit Mitarbeitern umgehen
- Mitarbeiter motivieren
- Verantwortung bewusst leben
- Festigen der Führungsmethoden
- Ziele setzen
- persönliche Umsetzungsstrategien entwickeln
- Ausbau der eigenen Führungskompetenzen, der eigenen Führungsrolle und Identität
- souverän erfolgskritische Situationen bewältigen.

Die Besonderheit der Programme liegt darin, nicht nur „klassische“ Linienführungskräfte zu trainieren, sondern die Teilnehmer auch auf die Rolle einer Führungskraft ohne disziplinarische Personalverantwortung vorzubereiten. Wer es ohne hierarchische Legitimation schafft, andere für Aufgabenübernahme zu gewinnen, sie zu motivieren, Verantwortung zu übernehmen und bei Widerständen konstruktive Lösungen zu erarbeiten, verschafft sich Anerkennung und Respekt als Führungskraft und führt mit natürlicher Autorität und praxisbewährten Instrumenten Kollegen und Teammitglieder zu Höchstleistungen. Kompetenzerweiterung in der Führung ohne disziplinarische Weisungsbefugnis und eine ausgewogene Balance zwischen Fach- und Führungsaufgaben sind die gewinnbringenden Komponenten in der Rolle als Fach-Führungskraft.

Die Lösung

Die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme „FOKUS Führen“ für fachliche und disziplinarische Führungskräfte werden mittelfristig von bis zu 500 internen Mitarbeitern besucht. Der Programmzyklus „FOKUS Führen“ umfasst vier Module à zwei Tage und erstreckt sich auf eine Programmdauer von etwa sechs bis acht Monaten.

Bei der Durchführung wird besonderer Wert auf die Vernetzung der Führungskräfte untereinander gelegt. Die parallele Realisierung der durchzuführenden Programmzyklen wird über das erfahrene und erprobte Trainernetzwerk der Haufe Akademie sichergestellt und ausgebaut. Dieses

Expertenpolster ermöglicht die individualisierte Begleitung der Teilnehmer und hat den komfortablen Charme des passgenauen Eingehens auf ihre Bedürfnisse. Bei der Begleitung der Programmzyklen hat sich als besonders geeignete Trainingsvariante erwiesen, sowohl einen weiblichen als auch einen männlichen Trainer als Ansprechpartner in den einzelnen Modulen des Entwicklungsprogramms zu platzieren. Vielfalt überzeugt auch an dieser Stelle.

Die vier sich ergänzenden Trainingsmodule greifen relevante Themen und Fragestellungen aus dem Führungsalltag der Teilnehmer auf und bilden den Rahmen zur Impulsgebung, für Diskussionen, Reflexion und Auswertung. Die Führungskräfte-Entwicklungsprogramme laufen auf unterschiedlichen Prozessebenen ab, um einen maximalen Erfolg zu sichern.

Zentrale Erfolgsfaktoren: Die Prozessebenen

1. Erfolgssicherungsprozess: Im Rahmen des Erfolgssicherungsprozesses werden Maßnahmen zur Sicherung des Gesamterfolgs der Trainingsprogramme durchgeführt.
2. Qualifizierungsprozess: Die Programme sind modular aufgebaut und berücksichtigen strategische Erfordernisse und aktuelle Herausforderungen der ALTANA AG und der Fach- und Führungskräfte.
3. Transferprozess: Die Programmmodule können ergänzt werden durch Transfermaßnahmen, die den Teilnehmern Reflexions- und Entwicklungsraum für die persönlichen Fähigkeiten bieten. Das Programm bindet die Personalentwicklung produktiv ein, beinhaltet praxisnahe und anwendbare Methoden und will so Nachhaltigkeit erreichen.

Das Ergebnis

Es wurde ein erheblicher Beitrag zu den geforderten Zielsetzungen geleistet. Die gewünschten Ziele wurden in hohem Maße erreicht – darin sind sich Teilnehmer wie Initiatoren der Programme „Fokus Führen“ einig. Frau Annette Lampe fasst es zusammen: „Von Typ und Führungsstil hängen ab, welches die Faktoren des Führungserfolgs sind. In unseren Programmen können unsere Fach- und Führungskräfte diesen entwickeln und perfektionieren.“

In Führung gehen

Modul 1

Wirksam als Führungspersönlichkeit
Wertschätzende Arbeitsbeziehungen gestalten
Umgang mit Vielfalt

Führungsinstrumente in der Praxis I

Modul 2

Erfolgsfaktor Führungskommunikation
Situativ führen
Mitarbeiterentwicklung bei ALTANA

Führungsinstrumente in der Praxis II

Modul 3

Verantwortung reflektieren
Führungsaufgaben Mitarbeiterentwicklung
TEP im Überblick
Herausfordernde Führungssituationen in der Praxis

Teamentwicklung als Führungsaufgabe

Modul 4

Teamentwicklung begleiten
Teamsteuerung in der Praxis
Transfersicherung in den Führungsalltag

Dieser Beitrag hat Ihnen gefallen?

Unsere kostenlosen Newsletter halten Sie rund um betriebliche Themen auf dem Laufenden. Einfach anmelden unter:

www.haufe.de/akademie/newsletter

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen unter service@haufe-akademie.de