

Unternehmensakademie

Interne Weiterbildungsarchitekturen stellen durch systematische Qualifizierung die hohe Arbeitsqualität auch außerhalb der Fachspezifika sicher.

| Zielgruppen | Themen | Intensität | | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|-----------------|--------|-------------|------------------|--------|-------------|------------------------|
| | | kennen | können | beherrschen | kennen | können | beherrschen | |
| Auszubildende | Aus dem Anforderungsprofil | Basis-trainings | | | Aufbau-trainings | | | Workshop/ Austausch |
| Mitarbeiter | Aus dem Anforderungsprofil | Basis-trainings | | | Aufbau-trainings | | | Workshop/ Austausch |
| Nachwuchs-Führungskräfte | Aus dem Anforderungsprofil | Basis-trainings | | | Aufbau-trainings | | | Workshop/ Austausch |
| Erfahrene Führungskräfte | Aus dem Anforderungsprofil | Basis-trainings | | | Aufbau-trainings | | | Workshop/ Austausch |

Ausgangssituation

- Externe Qualifizierungsmaßnahmen nach Gießkannenprinzip sind für eine strategische Personalentwicklung unzureichend.
- Wie sieht das optimale Akademie-Design für Ihr Unternehmen aus?

Nutzen und Ziele

- Zeitaufwändige situative Suche nach externen Weiterbildungsangeboten entfällt
- Hohe Effektivität durch passgenaue Themen
- Kundenausgerichtete Durchführungstermine
- Einsparung der Reise- und Übernachtungskosten
- Hohe Teilnehmer-Zahl wird durch die eigene Unternehmensakademie abgedeckt
- Einheitlicher Wissensstand in Ihren Teams
- Etablierung einer unternehmensspezifischen (Führungs-)kultur

Konzept und Umsetzung einer Unternehmensakademie

- Analyse des Weiterbildungsbedarfs
- Erarbeitung des Akademiedesigns
- Implementierungsphase
- Konzeption der Inhalte
- Definition von Auswahlkriterien für die Teilnehmer, ggf. Festlegung eines geeigneten Bewerbungsverfahrens
- Interne PR (Kommunikation) der Akademie
- Anmeldeprozess der Mitarbeiter
- Umsetzung
- Evaluierung

Umfang

Je nach finaler inhaltlicher Ausgestaltung & Anzahl der Zielgruppen

Geeignet für

Alle Unternehmen

Verantwortlich

- Unternehmensleitung und/oder HR-Abteilung

Unsere Erfolgsfaktoren

- Zertifizierte Experten
- Langjährige Erfahrung
- Übergreifendes Branchenwissen
- Nationale und internationale Erfahrung

Plan

- Kick-off Workshop
- Rollen und Verantwortlichkeiten
- Service Level Agreement
- Technischer Rahmen

Build

- Projektplan
- Konzeptarbeit
- Ressourcenmanagement
- Einrichtung Technik
- Implementation Services

Run

- Going live
- Übergabe an das Haufe Akademie Service Center
- Reporting
- Kundenbetreuung
- Qualitätssicherung

Referenz Luftfahrtbranche

ANONYMOUS

Erstellung einer Weiterbildungsarchitektur bei einem weltweit führenden Anbieter von Beratungs- und IT-Dienstleistungen in der Luftfahrtbranche.

Im Rahmen der Neu-Ausrichtung des Kompetenzmodells werden dessen Inhalte operationalisiert und in Personalentwicklungsmaßnahmen umgesetzt. Dies erfolgt durch die Erstellung einer Kompetenzmatrix für vier unterschiedliche Karrierestufen.

Diese vier Karrierestufen werden mit Verhaltensankern verknüpft, und es folgen gewinnbringende Qualifizierungsmaßnahmen unter der Fragestellung, welche soziale, persönliche und/oder fachliche Kompetenz auf welcher Ebene relevant ist. Entstehende Vorteile je nach Karrierelevel.

Eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung von Teilnehmern vollzieht sich im Rahmen eines ganzheitlichen, bedarfsorientierten Entwicklungsprozesses, der in der Regel aus verschiedenen Phasen besteht. Dazu gehören neben den eigentlichen Entwicklungsmaßnahmen u.a. die individuelle Standortbestimmung, eine (Lern-)Zielvereinbarung, Feedback & Reflexion sowie die Transfersicherung. In diesen verschiedenen Phasen können abhängig von Bedarf und Zielsetzung unterschiedliche Methoden und Instrumente zum Einsatz kommen, wie z. B. Workshops und Entwicklungsprogramme, moderierte Begleitung sowie Coaching und Beratungsprozesse.

Entstehende Vorteile je nach Karrierelevel:

- Steigerung der persönlichen Leistungseffizienz – Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle
- Erweiterung des individuellen Verhaltens- und Handlungsrepertoires, um situations- und personengerecht zu agieren
- Steigerung der Konfliktlösungskompetenzen
- Steigerung der Verantwortungsübernahme für den Unternehmenswandel
- Aufbau von Unterstützungspotenzialen zur Lösung schwieriger Führungsaufgaben
- Aufbau interner Netzwerke
- Stärkung in der fachlichen Führung von Teams
- Praktizieren eines systematischen Beziehungsmanagements zu Schlüsselkunden
- Kennen von Strategien, um Lösungen, Mehrwert und Kundennutzen zu entwickeln
- Vorbereitung von kompetenten Erstgesprächen/Verhandlungen

Referenz VW Original Teile Logistik (OTLG)

Strategischer Partner der Aus- und Weiterbildung, 2.600 Mitarbeiter in Deutschland an 7 Standorten.

Wir produzieren den Bildungskatalog der VW OTLG. Er enthält bis auf PC-Seminare ausschließlich Haufe Seminare.



Anmeldung

Teilnehmer melden sich zu einem Training an. Kommen innerhalb definierter Fristen nicht genügend Teilnehmer für eine Inhouse Durchführung zusammen, so werden die bisher angemeldeten auf das äquivalente offene Seminar der Haufe Akademie gebucht.

Treten Sie mit uns in Kontakt!

Sophia Wallon

Senior Consultant Leadership

Tel.: 06102 74850-11

sophia.wallon@haufe-akademie.de

Haufe Akademie GmbH & Co. KG

Offenbacher Straße 98

63263 Neu-Isenburg