

# Führungskräfteentwicklung in der TIB/UB Hannover



# „Andere und sich selbst führen“

## Führungskräfteentwicklung in der TIB/UB Hannover

- > **Entwicklung und Ziele des Programms**
- > **Rahmenbedingungen**
- > **Themen der Workshops**
- > **Konzeption, Organisation und Durchführung**
- > **Evaluation**
- > **Ausblick**

# „Andere und sich selbst führen“

## Grundlagen und Ziele

- > **Ausbau der Führungskompetenz in Leitbild und Personalentwicklungskonzept verankert**
- > **Zusammenarbeit von Führungskräftezirkel und Personalentwicklung bei der Entwicklung des Programms**
  
- > **Das Ziel: Einheitlicher Kenntnisstand aller Führungskräfte**
- > **Der Weg: Inhouse-Veranstaltungen**
  - > **Sicherung gleicher Seminarinhalte für alle**
  - > **Förderung der Interaktion unter den Führungskräften**
  - > **Kosteneffizienz**
  
- > **Programm im Sinne einer Dienstvereinbarung verabschiedet**

# „Andere und sich selbst führen“

## Rahmenbedingungen/Organisatorisches

- > **Zielgruppe: alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion**
- > **Teilnahmepflicht**
- > **Externe Fortbildungen werden nicht anerkannt**
- > **Sechs Veranstaltungen in zwei Jahren**
- > **verteilt auf 5 Tage im Jahr**
  
- > **Personalentwicklung: Konzeption, Organisation, Evaluation und Dokumentation der Teilnahme**
- > **Ltg. Allg. Verwaltung: Kontrolle der Teilnahme**
- > **Vorgesetzte: Teilnahme ist Thema im MVG**

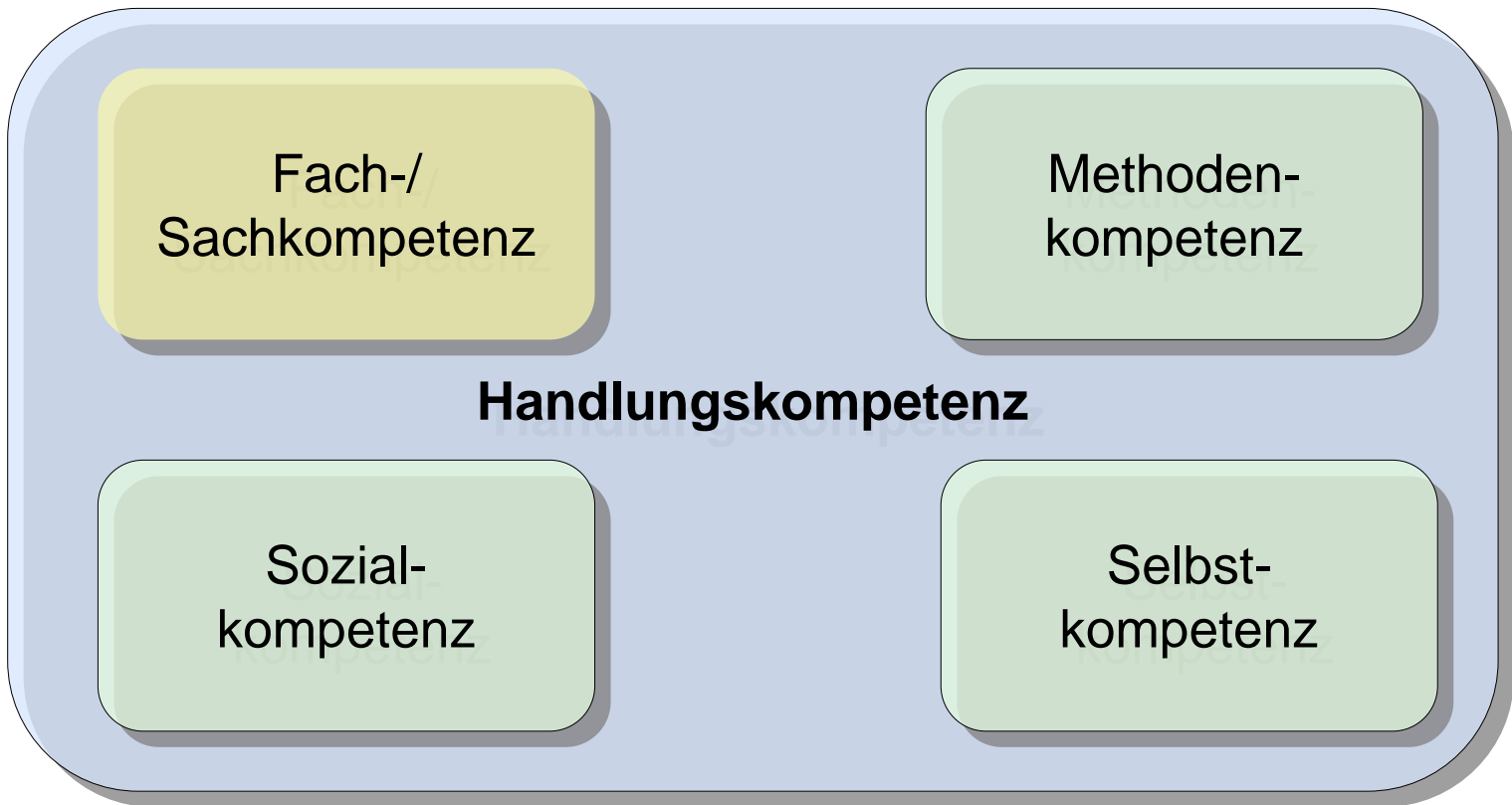
# „Andere und sich selbst führen“

## Auswahl der Themen

- > **Welche Anforderungen müssen die Führungskräfte der TIB/UB Hannover erfüllen?**
- > **Welche „Soft Skills“ benötigen sie, für die u.a. im Teamarbeitsbuch genannten Aufgaben zu erfüllen?**
- > **Zusammenstellung der Workshops auf Basis eines ganzheitlichen Kompetenzmodells.**
- > **Erfolgreiche Führung durch Ausbau der Handlungskompetenz**

# „Andere und sich selbst führen“

**Ziel: Ausbau der Handlungskompetenz**



# „Andere und sich selbst führen“

## Ausbau der Führungskompetenz in sechs Workshops

- > **Umgang mit schwierigen Mitarbeiter/innen – Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz**
- > **Verhalten und Einstellung – Grundlagen der Transaktionsanalyse**
- > **Rolle und Selbstverständnis der Führungskraft**
- > **Erfolgreiche Teamleitung**
- > **Gesundes Führen: Empathiefähigkeit und professionelle Distanz**
- > **Interne Kunden- und Serviceorientierung als Einstellung und Teil der Unternehmenskultur – Überzeugen und erfolgreich Verhandeln**

# „Andere und sich selbst führen“

## Unterstützung durch Coaching

- > **Auswahl mehrerer Trainer/innen mit entsprechender Zusatzausbildung**
- > **Abruf freiwillig und nach Bedarf**
- > **Zusicherung absoluter Vertraulichkeit**
- > **Umfang: 5 bis 6 Einheiten à 60 bis 90 Minuten – auf Wunsch follow up**
  
- > **Evaluation der Maßnahme durch Gespräch mit Personalentwicklung oder kurzen Bericht**

# „Andere und sich selbst führen“

## Konzeption und Trainerauswahl

Inhaltliche Konzeption des Workshops und Trainerauswahl sind eng miteinander verzahnt.

- > **Ausgehend von Thema und Lernzielen Auswahl aus Trainerpool**
- > **Konzeption des Workshops gemeinsam mit Trainer/in**
  - > **Berücksichtigung der Gegebenheiten im Haus**
  - > **Bezug zum Arbeitsalltag der Teilnehmer/innen**
- > **Verpflichtung mehrerer Trainer/innen**
- > **Kommunikation zwischen der Trainer/innen herstellen**
  - > **Inhaltliche Abstimmung der Workshops**
  - > **Erfahrungsaustausch**

# „Andere und sich selbst führen“

## Veranstaltungsorganisation

- > **Keine festen Schulungsgruppen**
- > **Jeder Workshop an drei Terminen**
  - > **Verschiedene Wochentage**
  - > **Außerhalb der Schulferien**
- > **Berücksichtigung von Wünschen**
  - > **Termine**
  - > **Kolleg/innen**
- > **Externe Seminarräume**
  - > **Bruch mit dem Arbeitsalltag**
  - > **Ansprechender Rahmen**

# „Andere und sich selbst führen“

## Was fördert Motivation und Akzeptanz?

- > **Entwicklung in Zusammenarbeit mit Führungskräften**
- > **Unterstützung durch Management und Personalrat**
- > **Teilnahmepflicht auch für Abteilungsleitungen u. Direktion**
- > **Frühzeitige und umfangreiche Information d. Zielgruppe**
- > **Workshops inhaltlich an die Gegebenheiten des Hauses angepasst**
- > **Enge Zusammenarbeit mit den Trainer/innen**
- > **Einsatz mehrerer Trainer/innen**
- > **Berücksichtigung der Wünsche d. Teilnehmer/innen bei der Gruppeneinteilung**
- > **Externe Seminarräume/angenehme Atmosphäre**
- > **[...]**

# „Andere und sich selbst führen“

## Evaluation des Programms

- > Feedbackbogen im Anschluss an den Workshop
- > Abschlussbesprechung mit Trainer/in
- > Direktes Feedback von den Teilnehmer/innen
  
- > Zwischenevaluation nach zwei Workshops
  
- > Abschlussevaluation per Fragebogen Ende 2008
- > ggf. Abschlussworkshop Anfang 2009



# „Andere und sich selbst führen“

## Was kommt nach Abschluss des Programms?

- > **Zweiter Durchgang von 2009 bis 2011**
- > **Coaching-Angebot bleibt bestehen**
- > **Umsetzung der Ergebnisse der Abschlussevaluation – Organisation entsprechender Fortbildungen**
- > **Workshop: Formulierung von Anforderungen an kontinuierliche Führungskräfteentwicklung in der TIB/UB Hannover**
- > **Berücksichtigung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung vom März 2008**



# „Andere und sich selbst führen“



**Vielen Dank für Ihr Interesse!**