

# Führungstraining für Team- und Gruppenleiter

## 1. Das Unternehmen

Die **ATLAS – Dienstleistungen für Vermögensberatung GmbH** mit seinen 800 Mitarbeitern, gehört zur Unternehmensgruppe der **Deutsche Vermögensberatung AG** und unterstützt die 5.000 Direktionen und deren Vertriebsmitarbeiter in allen Bereichen der Vertragsabwicklung und der IT-Dienstleistungen. Die Deutsche Vermögensberatung ist ein seit 1975 inhabergeführtes Familienunternehmen, das seinen Schwerpunkt in der Allfinanzberatung hat und ca. 8 Millionen Kunden betreut.

## 2. Ausgangssituation

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (war for talents) entschied die Geschäftsleitung die strategische Neuausrichtung der Personalentwicklung, um die Wettbewerbsfähigkeit gerade durch den wichtigen Faktor Mensch nachhaltig zu sichern und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken.

Ein weiterer Grund lag im starken Wachstum des IT-Bereiches in den letzten Jahren (neue Mitarbeiter, neu zusammengesetzte Teams, neu geschaffene Führungspositionen, veränderte Strukturen und Prozesse), der eine systematische Führungskräfteentwicklung sinnvoll und notwendig machte.

## 3. Ziele des Programms

Ausgehend von dieser Ist-Situation wurde folgende Zielsetzung für das Programm definiert:

- Entwicklung der Management- und Führungskompetenzen.
- Führungsentwicklung im Gesamtkontext.
- Anstöße zur Persönlichkeitsentwicklung.
- Einbeziehung der verantwortlichen Vorgesetzten als Entwicklungsbegleiter zwischen den Modulen.
- professionelle und pragmatische Impulse für den Führungsalltag.
- direkter Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag.

Aufgrund dieser Zielsetzung wurde das didaktische Konzept darauf ausgerichtet, Nachhaltigkeit und Praxistransfer konsequent in den Mittelpunkt zu stellen. Der Erwerb von Wissen und Instrumenten wurde ebenso unterstützt, wie die Reflexion und Veränderung der eigenen Persönlichkeit und des Umfeldes. Alle Module waren so konzipiert, dass ein direkter Nutzen für die Praxis entstand.

## 4. Der modulare Aufbau des Programms

Das Programm ist modular aufgebaut und hat eine Laufzeit von ca. einem Jahr. Es gliedert sich in

- eine vorgeschaltete Informationsveranstaltung für die Teilnehmer des Programms und deren Vorgesetzte. In dieser Informationsveranstaltung wird das Programm vorgestellt sowie gegenseitige Erwartungen formuliert.
- fünf Module, die in der Dauer zwischen 2,0 und 2,5 Tagen je nach Thema variieren. Flankiert werden die Module durch Vor- und Nachbereitungsaufgaben, Lerngruppen und regelmäßige Feedbackgespräche mit dem Vorgesetzten, die durch ein Transferkonzept unterstützt werden.
- regelmäßige Rückkopplungsschleifen mit den begleitenden Führungskräften während der Durchführung des Programms.
- alle Module greifen die relevanten Themen aus Management und Führung auf und geben den Rahmen für Diskussionen, Übungen, Gruppen- und Einzelarbeiten, Reflexion und Austausch.
- Das Programm endet mit einer Abschlussveranstaltung, in der die Teilnehmer ihren persönlichen Nutzen aus der Führungskräfteentwicklung an konkreten Beispielen herausstellen, offene Handlungsfelder benennen und die Begleitung ihrer weiteren Entwicklung durch ihre Vorgesetzten thematisieren.

## 5. Fazit

Nachdem nun die erste von vier Gruppen das Programm beendet hat, kann ein erstes Fazit gezogen werden:

Die Teilnehmer geben der Durchführung des Programms das Prädikat „besonders wertvoll“ und sagen: „Das ist das Beste, was wir je gemacht haben.“