



LEAD

Reality Training



Teilnehmererlebnis, Lernprozesse, Transfer,
Die häufigsten Fragen, Investition

www.spiegelpause.ch

I. Teilnehmererlebnis

Um Ihnen ein Bild zu vermitteln, wie die Teilnehmenden LEAD Reality Training erleben, schildern wir Ihnen den typischen Ablauf einer Runde bei der Führungssimulation.

A. Führungssimulation

Es ist **8:30 Uhr** im Seminarhotel Waldblick. Herr Müller, Frau Meier, Frau Lehman und Herr Zahnd (Seminarteilnehmer) haben einen Termin bei der Geschäftsleitung der Firma all4sports AG. Herr Müller als Bereichsleiter wird vom Vorstand (Trainer Benedix) persönlich gebrieft. Er wird zugedeckt mit Aufgaben. Eine ziemlich sportliche Herausforderung, denkt er.

Frau Meier, Frau Lehman und Herr Zahnd sind in dieser Runde Abteilungsleiter unter Müller. Auch sie haben, das hat ihnen ein Assistent der Geschäftsleitung (Trainer Kaspar) an einem Meeting klar gemacht, einiges zu erledigen. Zum Glück, denken die Abteilungsleiter, kommen bald die Mitarbeiter. Ob die ausgeschlafen und motiviert sind?

Es ist **8:50 Uhr** im Seminarhotel Waldblick. Die Teammitglieder treffen ein. Die Aufgaben werden von den Abteilungsleitern in den Teams verteilt: Kongress vorbereiten, Mitarbeiterbefragung, SWOT Analyse für einen Standort erstellen usw. Es gibt viel zu tun! Aber alle strotzen vor Tatendrang.

9:00 Uhr: Mitten in diese arbeitssame Stimmung platzt Bereichsleiter Müller hinein. Er müsse so gleich, oder aber allerallerspätstens um 9:05, die Abteilungsleiter in seinem Büro haben. Es gebe da ein Projekt von höchster Dringlichkeit. Und ein paar kleinere Aufgaben seien auch noch zu erledigen. Die Abteilungsleiter stöhnen und fluchen leise vor sich hin.

Es ist wie vielerorts um 9:05 Uhr in Deutschland, Österreich und der Schweiz: Der ganz normale Alltagswahnsinn.

Um **9:15 Uhr** taucht ein Reporter auf (Kaspar). *«Ob die Gerüchte stimmen, dass ein Zulieferer von all4Sports (Kautschuk) seine Mitarbeiter unter absolut menschenunwürdigen Umständen arbeiten lässt und es deswegen bereits zu Selbstmorden in der Fabrik in Rumänien gekommen sei. Wie die Stimmung nach dieser Nachricht im HQ vor Ort so sei?».*

Ziemlich hartnäckiger Typ. Erst nach einer gewissen Zeit gelingt es Abteilungsleiterin Lehman, den penetranten Journalisten an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

9:30 Uhr: Erste Präsentation der Resultate vor der Geschäftsleitung (Kaspar und Benedix). Abteilungsleiter Zahnd präsentiert alleine die Aufgaben, die sein Team erarbeitet hat (!). Im Hintergrund bibbert Bereichsleiter Müller.

Er merkt, dass er beim Delegieren die Zielsetzung der Aufgabe zu wenig sauber erklärt hat bzw. sich nicht rückversichert hat, ob die Aufgabe denn auch richtig verstanden wurde. Die Geschäftsleitung ist vom präsentierten Resultat, gelinde gesagt, «not amused».

Um **9:50 Uhr**, nach knapp 90 Minuten intensivem Arbeiten, ist die Runde zu Ende.

Kurze Pause (für die Teilnehmer). Alle schnaufen durch. Die Aufgaben werden von den Trainern eingesammelt und ausgewertet.

II. Lernprozesse (Führungssimulation)

Selbst und Fremdbeurteilung «Soft Skills»: Jedes Teammitglied beurteilt auf einem separaten Blatt «seine» Führungskraft bezüglich Hard- und Soft-Skills. Die Führungskraft wiederum beurteilt sich selbst und ihren Vorgesetzten. Dann erfolgt der Übertrag auf ein grosses Flipchart-Plakat.

Die Teilnehmenden treffen sich im Plenum. Die Bewertungen sind jetzt «plakativ» sichtbar. In einem mündlichen **Feedbackprozess** nehmen die Beteiligten Stellung zu ihrer Punktevergabe sowie ihren Beobachtungen und geben den Führungskräften eine umfassende Rückmeldung zum erlebten Führungsverhalten.

Die beiden Trainer steuern den Prozess. Das tun sie, indem sie allzu harte oder zu allgemeine Statements korrigieren, weitschweifige Aussagen auf den Punkt bringen und die gemachten Beobachtungen der Teilnehmer mit ihrer Expertensicht ergänzen. Konkret und wertschätzend.

Performancemessung «Hard Skills»: Nach dieser Selbst- und Fremdbeurteilung bezüglich der „Soft Skills“ wird die effektiv erreichte Punktezahl bezüglich der mit dem Team erarbeiteten Aufgaben bekanntgegeben. Die Führungskräfte erhalten so auch eine direkte Rückmeldung zu ihrer Performance.

Theorieinput: Ein Thema, wie Mitarbeitermotivation, das in der Simulationsrunde aufgetaucht ist, wird vertieft diskutiert und durch einen kurzen Theorieinput i.S. von «Führungssentials» ergänzt.

Jetzt erhalten die Teilnehmer Zeit, ihre persönlichen «Learnings» in ihrem **Moleskin-Lerntagebuch** aufzuschreiben.

Dann beginnt die **nächste Runde**, mit neuen Abteilungsleitern, neuen Teams und neuen Herausforderungen. Insgesamt sind es an 2 Tagen 5 Trainingsrunden mit 50 Aufgaben, 25 Störungen und 7 Führungssentials (Theorieinput).

III. Transfer (Nach der Führungssimulation)

B. E-Transfer

Nach dem Seminar arbeiten die Teilnehmenden an ihren persönlichen Themen weiter. Ob abends am PC, unterwegs auf dem Smartphone oder über den Mittag: Sie setzen sich während 21 Tagen intensiv mit sich und ihren «Learnings» auseinander.

So erhalten Sie Einblick in unser massgeschneidertes E-Transfer und Evaluations-Tool go21go:

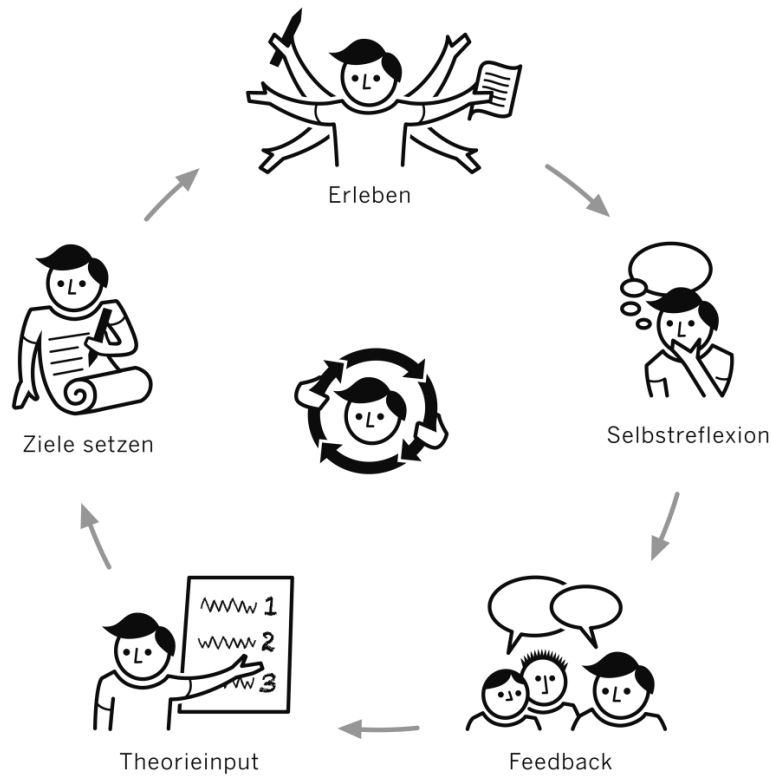
- Homepage: <http://demo.go21go.com>
- Login als: L.winter@go21go.com
- Passwort: demo01

C. Einzelcoaching

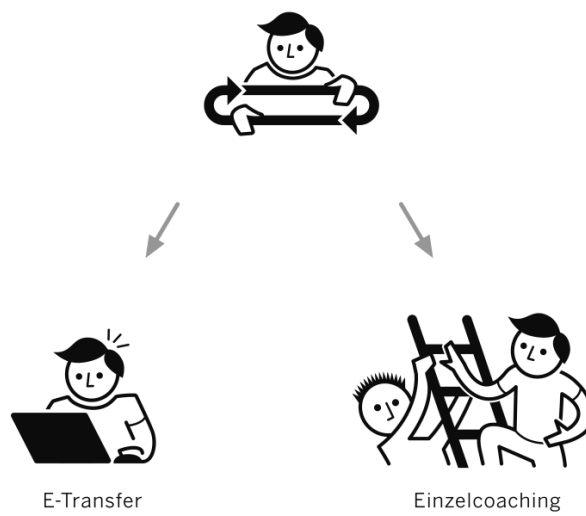
Als Abschluss des Lernprozesses erhalten die Führungskräfte ein persönliches Einzelcoaching (75'). Ihre Entwicklung wird so auf den Punkt gebracht. Weitere Schritte für die Zukunft werden initiiert.

IV. Grafische Darstellung der Lernprozesse

Führungssimulation



Transfer



V. Die häufigsten Fragen

Wir haben für Sie die wichtigsten Fragen zusammengetragen. Sollten Sie weitere Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, uns persönlich zu kontaktieren. Wir geben Ihnen gerne Auskunft!

1. Für welche Zielgruppen ist LEAD Reality Training geeignet?

LEAD Reality Training legt den Fokus auf die Leadership Entwicklung von Führungskräften aller Führungsstufen mit Ausnahme des Topmanagements (CXO und VR/Aufsichtsrat).

Folgende spezifische Programme haben wir für Sie entwickelt:

A.) Fokus «Praxis-Check für Nachwuchsführungskräfte»

Eine speziell auf Nachwuchsführungskräfte zugeschnittene Variante, welche zum Üben in realitätsnaher Umgebung dient. Neben dem Lerneffekt zeigt LEAD auch zukünftiges Entwicklungspotential auf. Viele Kunden integrieren «LEAD für Nachwuchsführungskräfte» auch als Modul am Anfang oder am Ende eines bestehenden Programmes.

B.) Fokus «Standortbestimmung für Erfahrene Führungskräfte»

Diese Variante entwickelten wir für Führungskräfte wie z.B. Bereichsleiter, Abteilungsleiter und Teamleiter. Das in bereits besuchten Seminaren und in der Praxis Gelernte auffrischen, sich wieder einmal kritisch hinterfragen und Feedback von Aussen bekommen: Das ist der Fokus unserer Kunden, die damit erfahrenen Führungskräften eine hoch effektive Reflexions- und Lernchance bieten.

C.) Fokus «Open LEAD»

Für kleinere Firmen ist unser offenes Seminar «Open LEAD» gedacht, da auch einzelne Führungskräfte teilnehmen können. Sowohl Nachwuchsführungskräfte als auch erfahrene Führungskräfte sind angesprochen. Das offene Lernklima und die unterschiedlichsten Perspektiven der Teilnehmenden machen diese Veranstaltung zu einem einmaligen Lernerlebnis.

2. Mit wie vielen Teilnehmern kann LEAD Reality Training durchgeführt werden?

Mit mindestens 7 bis maximal 16 Teilnehmern.

3. Welches sind die organisatorischen Eckpunkte der Führungssimulation?

- 2 Tage, 21 Stunden = faktisch 3 Seminartage! Üblicher Zeitplan: 8:30 Uhr – 19:00 Uhr
- 5 Trainingsrunden, jeder TN führt 2x, 50 Aufgaben, 25 Störungen, 5 Führungssentials
- 2 Trainer, die den Prozess steuern und das Feedback moderieren

4. Gibt es LEAD Reality Training noch in anderen Sprachen?

LEAD Reality Training gibt es auch in Französisch und Englisch.

5. Kann ich als Personaler/HR-Spezialist an der Durchführung teilnehmen?

Klar. Wir freuen uns, wenn Sie als Beobachter dabei sind.

6. Wir möchten LEAD Reality Training 10 x durchführen: Haben Sie diese Kapazitäten?

Ja. Wir haben ein Trainernetzwerk mit 15 lizenzierten Partnertrainern, die im ganzen deutschsprachigen Raum für LEAD Reality Training arbeiten.

7. Gibt es keine Probleme beim Feedback geben? Sind die Leute offen genug?

Sie können beruhigt sein, da gibt's keine Probleme! Wir führen den Feedbackprozess mit der nötigen Sorgfalt ein und etablieren so das Feedbackgeben als fantastische Lernchance.

Zudem gibt es beim Feedbackprozess von LEAD Reality Training eine klar definierte Struktur. Damit geben wir den Teilnehmern Orientierung, Sicherheit und einen Rahmen.

8. Kann der Trainingserfolg von LEAD Reality Training gemessen werden?

LEAD Reality Training wird von unseren Kunden mit den üblichen Seminarfeedbackmethoden gemessen. Dabei schneiden wir absolut überdurchschnittlich ab. Ausserdem wird der Erfolg über das Transfer-Tool während 21 Tagen (!) gemessen und ausgewertet. Auch in diesem Bereich gehen wir den entscheidenden Qualitätsschritt weiter als andere Anbieter!

9. Was verbessert sich im Führungsverhalten der Teilnehmenden?

- Das persönliche Auftreten und das Wahrnehmen der eigenen Führungsrolle verbessern sich.
- Die Führungskräfte delegieren und koordinieren konsequenter und ziieldienlicher.
- Die Kommunikation nach «oben» und «unten» wird wertschätzender, direkter und offener.

...insgesamt verbessert sich die Performance der einzelnen Führungskräfte signifikant!

10. Welche Veränderungen bewirkt LEAD Reality Training in der Firmenkultur?

Es sind nicht nur die signifikanten Verbesserungen der individuellen Führungskompetenzen, die den Nutzen von LEAD Reality Training ausmachen. LEAD Reality Training hat vielmehr auch den Effekt, dass die Teilnehmenden konstruktives Feedback nicht als «Niedermacher», sondern als einzigartiges Wachstumsinstrument erleben.

Dadurch inspiriert, werden diese Führungskräfte selbst zu «Change Agents» und verändern so die Führungskultur im eigenen Unternehmen nachhaltig!

11. Können wir als Kunden individuelle Wünsche einbringen?

LEAD Reality Training kann massgeschneidert werden. Es besteht die Möglichkeit, dass...

- wir das Feedbackplakat an Ihre internen Führungsleitlinien anpassen.
- wir Ihre firmenspezifischen «Störungen/Führungsprobleme» aufbereiten und einbauen.
- Sie eine Auswahl aus den vorhandenen «25 Führungsessentials» treffen.
- wir die Führungsdimensionen im E-Transfer Tool nach Ihren Vorgaben anpassen.

12. Up-to-date

Ohne die beiden Modebegriffe «Neurodidaktik» und «Neuroleadership» unnötig zu strapazieren, integrieren wir in unser Trainingskonzept die neuesten Erkenntnisse der Neurobiologie.

Wir freuen uns, auch Ihre Führungskräfte weiterzubringen!

David D. Kaspar und Alexander Benedix

www.spiegelpause.ch