

Führungsaufgabe Personalauswahl und Personalentwicklung Praxis und Impulse für ein authentisch gelebtes Führungsverständnis

Ein zwei-mal 1 Tag-Programm für nachhaltiges Lernen Umsetzung sofort

1. Tag: Personalauswahl – richtige Kandidaten auswählen¹

- 1) Passung der fachlichen Aspekte
 - Anforderungen, Kriterien – Was es für die zu besetzende Stelle braucht
 - Was der Kandidat mitbringt: Referenzen, Fähigkeiten (4 Kompetenzbereiche)
- 2) Passung als Mensch
 - Gender, Alter, Limitierungen;
 - Charakter: Ambition, Aufrichtigkeit, Geduld, Verbindlichkeit, Güte, ...
 - Erfahrungen, Werthaltungen und Reifegrad: Selbstführung und Führungsbedarf zur High Performance (VMI-Modell)
- 3) Die Auswahl – Wie Sie optimal entscheiden
 - Anforderungsprofil erstellen: Kennzeichen des richtigen Mitarbeitenden
 - Auswahlgespräch: mehr fragen als sagen, Aktiv Zuhören; Fragedreieck – Mit Rollenübungen/ Gesprächsführung-Feedback; bewerten; Praxis-Check: signifikante Aufgabe
 - Second opinion: Intersubjektive Abstimmung der Bewertungen

2. Personalentwicklung – den Reifeprozess unterstützen

- 1) Vom Hoffnungsträger zum High Performer: Führungskraft ist wichtigster Personalentwickler
 - PE-Systeme unterstützen, Unterstützungsangebote nutzen
 - Eigene Führungsfähigkeit stärken: Handlungsfelder der PE / der Führungskraft
- 2) Moderne Führung: eher transformatorisch als transaktional:
 - Aufgabenbezogene Reifegrade: Vom Anfänger zum Profi (dirigierender bis delegierender Führungsstil: „Situativ Führen“)
 - Eigenverantwortung und Unterstützung festlegen
 - Ziele vereinbaren statt Aufgaben delegieren
 - Ganzheitliche reifegradorientierten Führung: vom patriarchalischen zum kollaborativen Führungsstil, d.h. vom abhängigen Reagieren ins interdependente Gestalten führen. Aufgabe und Mensch im Blick: Werteprioritäten als Indikatoren (VMI-Modell).

¹ Wir freuen uns über Diversität: Menschen jeglicher Merkmale mögen sich gleich angesprochen fühlen.

Ziele

- Die Teilnehmenden können Bewerber/innen entscheidungssicher auswählen.
 - Sie können Persönlichkeitsmerkmale als verifizierbare Kriterien operationalisieren.
 - Sie können ein Bewerbungsgespräch objektiviert an gewichteten Kriterien führen.
 - Sie können ein Bewerbungsgespräch so führen, dass Erfahrungen und Gewohnheiten auf Glaubwürdigkeit überprüft sind.
 - Sie haben persönliches Feedback auf ihre Gesprächsführung.
- Die Teilnehmenden können Mitarbeitende wirksam entwickeln:
 - Sie erkennen Handlungsfelder der PE und erkennen persönliche Prioritäten.
 - Sie kennen das Führungsmodell „Situatives Führen“, sein Potenzial für transformativische Führung und seine Bedeutung für die praktische Personalentwicklung.
 - Sie verstehen den Unterschied zwischen Delegieren und Ziele vereinbaren.
 - Sie erkennen erweiterte Perspektiven wertorientierter Entwicklung anhand des reifegradorientierten Modells der Persönlichkeitsentwicklung (VMI).

Modalitäten

- 2 einzelne Seminartage, jeweils 9-17 Uhr
- 8-10 Teilnehmer

Individuelle Umsetzungsberatung:

- Nach jedem der beiden Teilthemen besteht die Option eines individuellen (max. zwei-stündiges) Transfer-Coachings mit dem Referenten an (binnen jeweils 3 Wochen nach dem betreffenden Thementag).