

## Führungskräfteentwicklung

Branche

Handel - Filialgeschäft

### Ausgangssituation

Ein Filialist hatte durch a) Fluktuation und b) Ausbau des Filialnetzes bedingt, Qualifizierungsbedarf für die Führung. Neubesetzungen mit jungen Kräften als Filialleiter oder stellv. Filialleiter sollten in der Führungskompetenz gestärkt werden. Die Führungskräfte arbeiteten in der Region verstreut, es war wichtig ein Konzept zu definieren, dass die Führungskräfte als Team verbindet, jedoch mit möglichst wenig Präsenzzeit im Training auskommt.

### Ziele

Stärkung der jungen Filialleiter und stellvertretenden Filialleiter in der partnerschaftlichen Führung, die sich sowohl an den Erfordernissen der Filialführung sowie kooperativer Mitarbeiterführung orientiert. Gleichzeitig sollte die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Filialleitern gestärkt werden, um bei Engpässen im Personalbereich gemeinsame Interessen zu stärken und Egoismen zu reduzieren.

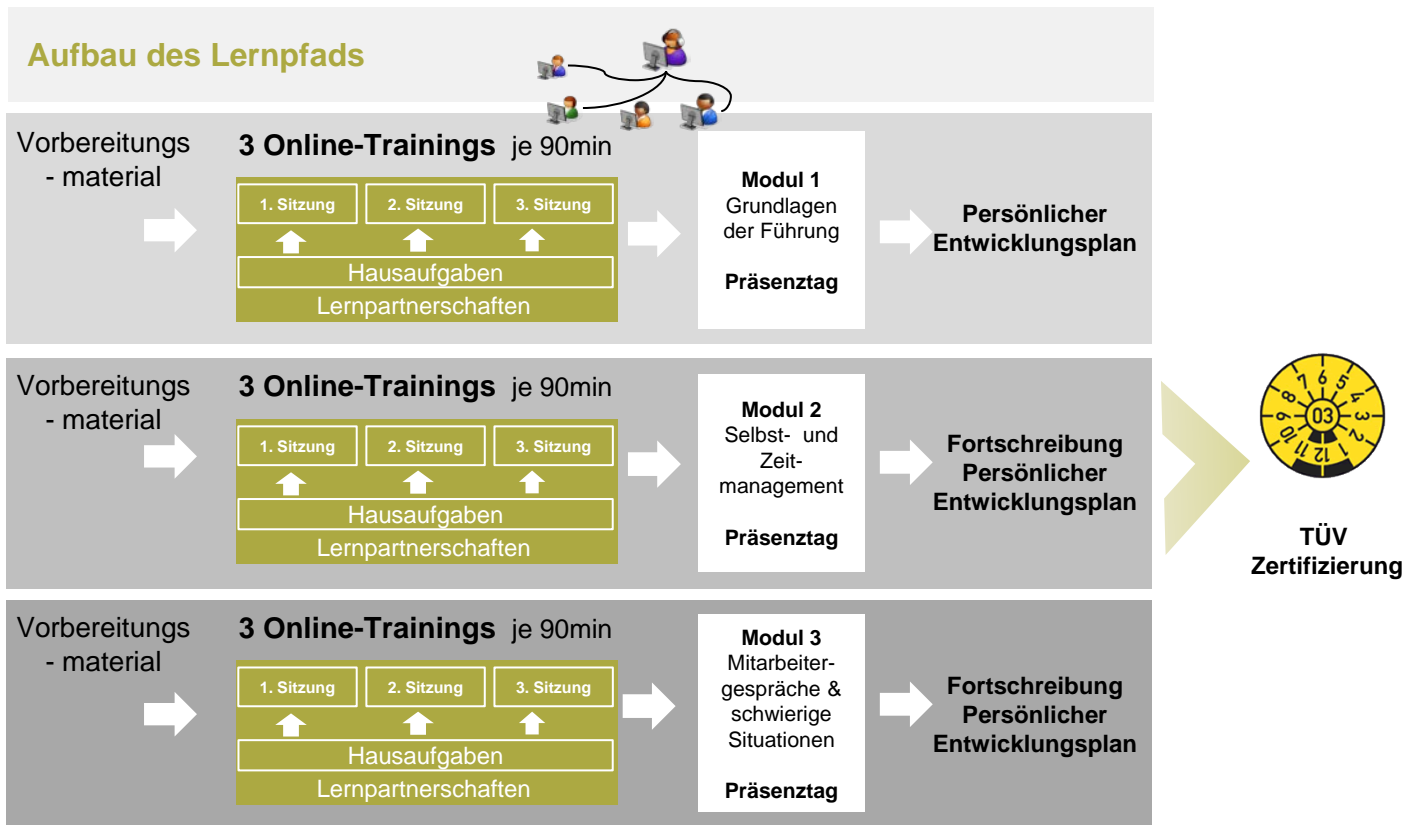
### Vorgehen im Projekt

#### **Blended Learning Konzept mit 3 inhaltlichen Modulen, 9 Online-Trainings, 12 Lernbriefe, 6 Hausaufgabeneinheiten, Lernpartnerschaften**

Ein Entwicklungsprogramm mit hoher Eigenverantwortung im Lernprozess der Teilnehmer. Mit einer Vielzahl von kompakten thematischen Inputs wurde die Nachhaltigkeit der Lerninhalte sichergestellt, die Teilnehmer konnten Erlerntes sofort im Berufsalltag ausprobieren und reflektieren. Die Kombination von Online- und Präsenztrainings ermöglichte einen zeit- und ressourcensparenden Lernprozess:

- Kick-off Veranstaltung
- Pro Modul 3 Online-Trainings und ein Tag Präsenztraining
- Aufgaben und Selbststudium zwischen den Modulen
- Lerngruppenaktivitäten zwischen den Trainings  
(3 Teilnehmer pro Lerngruppe, überregionale Vernetzung durch Online-Meetings)
- Die Teilnehmer strukturierten ihr Trainingsprogramm eigenverantwortlich  
(Termine, Organisation etc. in Abstimmung mit MTI)
- Das Qualifikationsprogramm wurde von einer Steuerungsgruppe begleitet
- Prüfung und Zertifizierung als geprüfte Führungskräfte durch den TÜV

## Führungskräfteentwicklung



### Beteiligte Länder

Deutschland

### Ergebnis

Die Ausbildung endete mit dem "Führungsführerschein". In der anspruchsvollen TÜV-Zertifizierung zeigten die Teilnehmer das erlernte Wissen zunächst in einer Klausur. In den mündlichen Einzelprüfungen präsentierten sie Lösungen für einen komplexen Führungsfall und führten im Rollenspiel ein Mitarbeitergespräch durch.

Mit der bestandenen Zertifizierung konnten die Teilnehmer sicher sein, dass sie sowohl über ein theoretisches Fundament also auch über die für die tägliche Führungsarbeit notwendigen Tools verfügen.