

Informationen zur Personalentwicklungsmaßnahme bei der VR Bank Rottal Inn Studien Ergebnisse Positiv Factory

Maßnahme:

Aufgeteilt in vier Trainingsgruppen von je 15 Personen durchliefen die 60 Top-Führungskräfte der Bank innerhalb von ca. 15 Monaten ein insgesamt 12 tages Trainingprogramm. Diese 12 Tage waren in 3 Blöcke aufgeteilt mit einer durchschnittlichen täglichen Seminarzeit von 9:00 bis ca. 21:30 Uhr.

Die 15 Personen jeder Gruppe begleiteten sich in jeder Trainingseinheit über den Trainingszeitraum von ca. 5 Monaten. Es bildete sich durch das intensive Training eine sehr vertrauensvolle Grundlage zwischen den Teilnehmern, wodurch ein sehr starkes „Wir-Gefühl“ u. großer „Teamgeist“ entwickelt wurde. Dies war ein weiteres wichtiges von der Bank vorgegebenes Trainingsziel. Während des Trainings wuchsen die Gruppen so stark zusammen, dass sich die entstandenen, tiefen emotionalen Verbindungen sehr positiv auf die Struktur und die alltägliche Arbeit in der Bank auswirkten.

Flankierendes Einzelcoaching ermöglichte eine "maßgeschneiderte" Vertiefung des Erlernten, bzw. des Erlebten und die Entwicklung einer Umsetzungsstrategie. Diese wurde individuell mit der jeweiligen Führungskraft auf deren persönliche Bedürfnisse und Anforderungen entwickelt.

Parallel zu den 3 Blöcken mit den Führungskräften, wurden 5 "Vernetzungstrainings" initiiert. Das heißt, dass alle 360 Mitarbeiter die Gelegenheit hatten, an einem 2-tägigen Training teilzunehmen, in dem grundlegende Inhalte (Philosophie) der 12 Tage mit den FK's vermittelt wurden. Diese Mitarbeiter wurden immer pro Filiale mit den dazugehörigen Führungskräften eingeladen. Die Trainingsaufgabe der Führungskräfte (also die Teilnehmer des 12 Tage Programms) in diesen 5 Vernetzungstrainings war, ihr eigenes Team zu motivieren und ihre Mitarbeiter auf einer tiefen emotionalen und menschlichen Ebene kennenzulernen. Weiterhin konnten die Führungskräfte ihre im 12 tages Training erworbenen Softskills trainieren und ihre Coachingkompetenzen umsetzen. Somit war wiederum ein starker Trainingseffekt gegeben, um ihre persönliche Herangehens- und Wirkungsweise auf ihre Mitarbeiter zu erfahren.

Das Besondere an diesem Training war, dass für jede Führungskraft, ein qualifizierter und ausgebildeter Trainer bereit stand. Das Betreuungsverhältnis betrug im Verhältnis 1:1! Die Trainer haben alle eine einjährige Institutsinterne Ausbildung erhalten um den Anforderungen gerecht zu werden. Diese Trainer begleiteten die Trainingsgruppe das gesamte Training über und waren feste Ansprechpartner und Coaches. Dadurch entstanden tiefe Vertrauensverhältnisse zwischen Trainern und den Führungskräften, was eine wichtige Grundlage für das optional angebotene Einzelcoaching darstellte.

Inhalte: Block 1

- Persönliche Bewältigungsstrategien und individuelle Kommunikationsmustern zu gestellten Herausforderungen erleben.
- Persönliches Auftreten, Authentizität und Wirkungen auf die Gruppe erkennen
- Entstehen von Denk- und Verhaltensmustern und deren (Aus)Wirkung erkennen
- Verstehen u. erfahren welche Wirkung Visionen auf Motivation und Leistung haben
- Emotionale Vertiefung und Erzeugung einer sehr starken und emotionalen Vision, die weit in den beruflichen und privaten Alltag hineinreicht
- Vertiefung des Vertrauens in sich selbst, in die Gruppe und in das Trainerteam
- Steigerung der persönlichen Wirkung, Authentizität und Ausstrahlung, um eine vertrauensvolle Basis zwischen Führungskraft, Mitarbeitern und Kunden im Bankalltag zu gewährleisten
- Erlernen von Coachingelementen mit dem Ziel einer offenen und für beide Seiten Gewinn bringenden Kommunikation
- Erkennen der Bedeutung der persönlichen Wirkung und inneren Einstellung im Umgang mit Menschen

Inhalte:Block 2

Die Inhalte dieses Blockes sind thematisch, methodisch und didaktisch auf die individuellen Bedürfnisse (beruflich, wie privat) der Teilnehmer ausgerichtet.

- Wahrnehmen und Festigung der eigenen Stärken, seiner eigenen Mitte
- Eigen - Ressourcen Nutzung
- Streßumgangs Werkzeuge
- Werkzeuge zum Eigen - Energie haushalten
- Vermittlung und Erleben eines Projektinstruments, mit entsprechenden stärkenden Strategien
- Emotionalisierung des Ich´s, Du´s und Wir´s
- individuelles Einzelcoaching

Letztendlich muss eine Führungskraft innerlich klar, ausgeglichen, motiviert und zielorientiert sein und ein breites Repertoire an kommunikativen Werkzeugen besitzen.

Inhalte Block 3

- Herbeiführen von Entscheidungssicherheit und das Erlernen von gezieltem Umgang mit innerem und äußerem Druck (Erwartungshaltung und persönliche Grenzen).
- Erweiterung der persönlichen Stresskompetenz und der inneren Wahrnehmung. Steigerung der inneren Gelassenheit und Ruhe bei anspruchsvollen Situationen im Businessalltag.
- Verbesserung der Authentizität und des kongruenten Auftretens gegenüber den Mitarbeitern und Kunden.
- Vorbereitung und Aufbau entsprechender erlebnisorientierter „Lernfelder“ im Seminarraum, Sensibilisierung der Teilnehmer auf die zu erwartenden Situationen im Bankalltag und eine entsprechende äquivalente Umsetzung in der Natur und im Hochseilgarten.

Auszug aus der Studie Wirksamkeit der Führungskräfte Trainings der Firma Positiv Factory

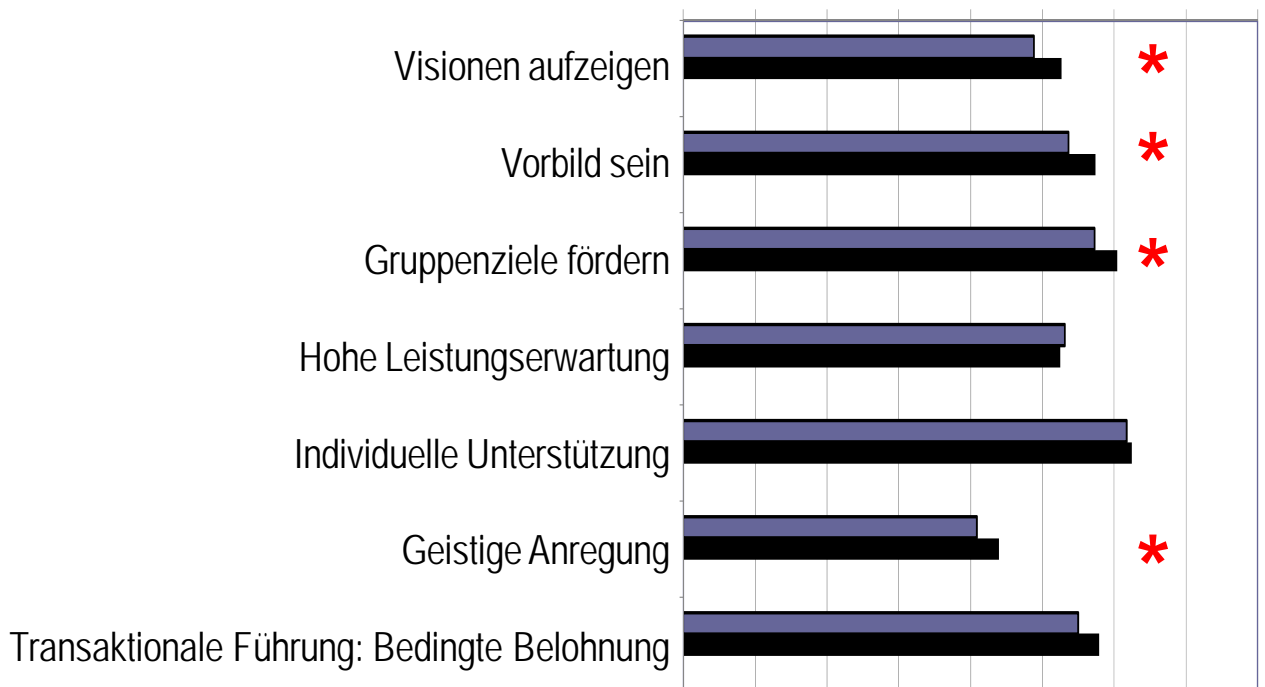
Erläuterung zu den Grafiken:

Die blauen Balken stellen die Skalenmittelwerte vor den Trainings dar (T1), die schwarzen Balken zeigen die Skalenmittelwerte ca. ½ Jahr nach den Trainings (T7). Der * markiert statistisch signifikante Veränderungen.

Führungskompetenz der Führungskraft

Einschätzung durch die Mitarbeiter (Fremdbild)

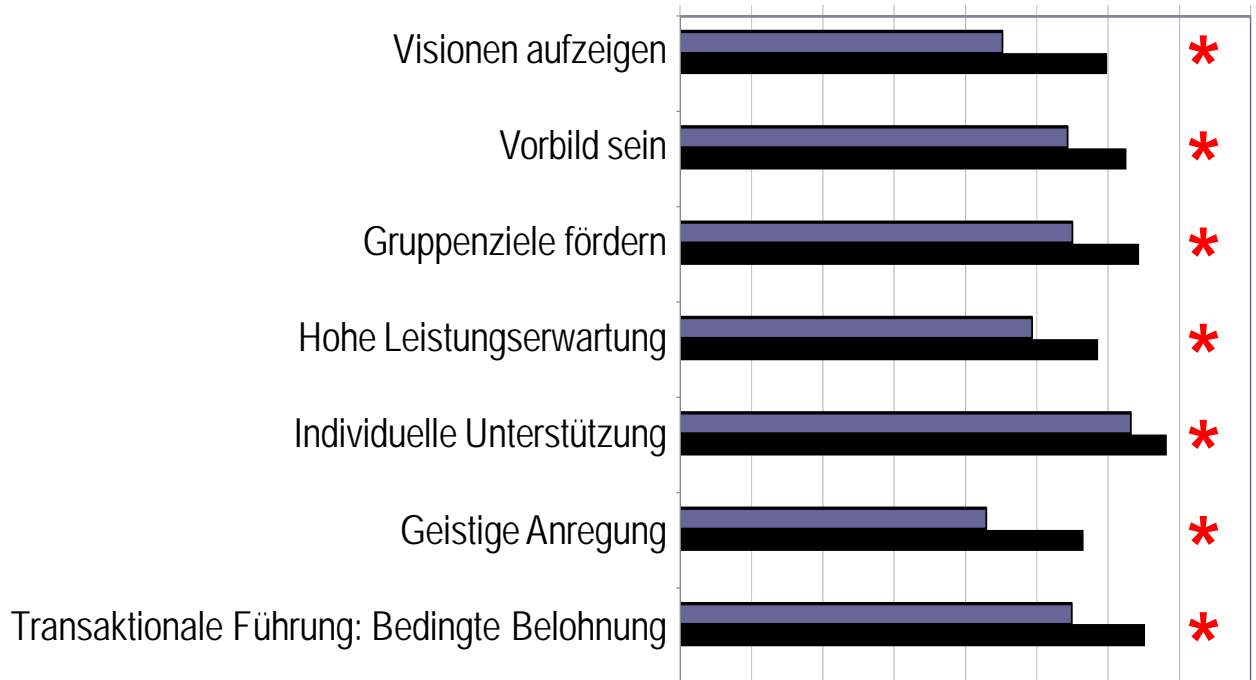
Die befragten Mitarbeiter sollten zu den Items der jeweiligen Skala einschätzen wie häufig die Führungskraft das jeweilige Verhalten zeigt (1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = immer)



*) Signifikanz: $.01 < p < .10$; Effektstärke: $.20 < d < .50$.

Einschätzung durch die Führungskräfte (Selbstbild)

Die befragten Führungskräfte sollten zu den Items der jeweiligen Skala einschätzen wie häufig sie sich das jeweilige Verhalten zutrauen (1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = immer).



*) Signifikanz: $.000 < p < .01$; Effektstärke: $.d > .80$.

Die befragten Führungskräfte sollten bei den Items zur führungsbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung einschätzen, inwieweit sie den jeweiligen Aussagen zustimmen (1 = überhaupt nicht, 3 = teils/teils, 5 = voll und ganz).

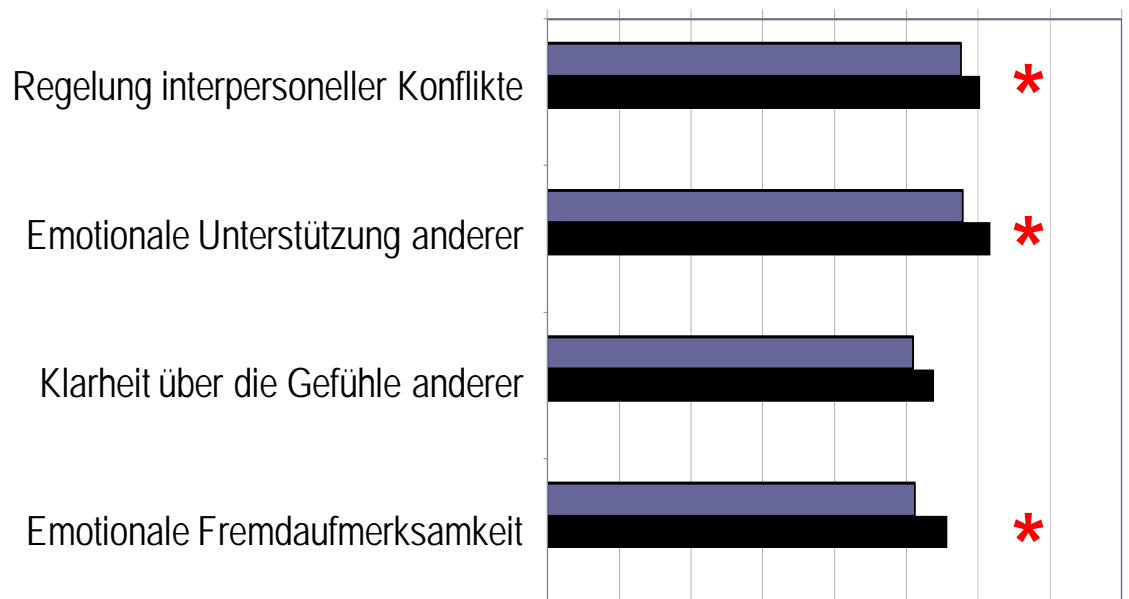


*) Signifikanz: $.000 < p < .01$; Effektstärke: $.d > .80$.

Soziale und emotionale Kompetenz der Führungskraft

Einschätzung durch die Mitarbeiter (Fremdbild)

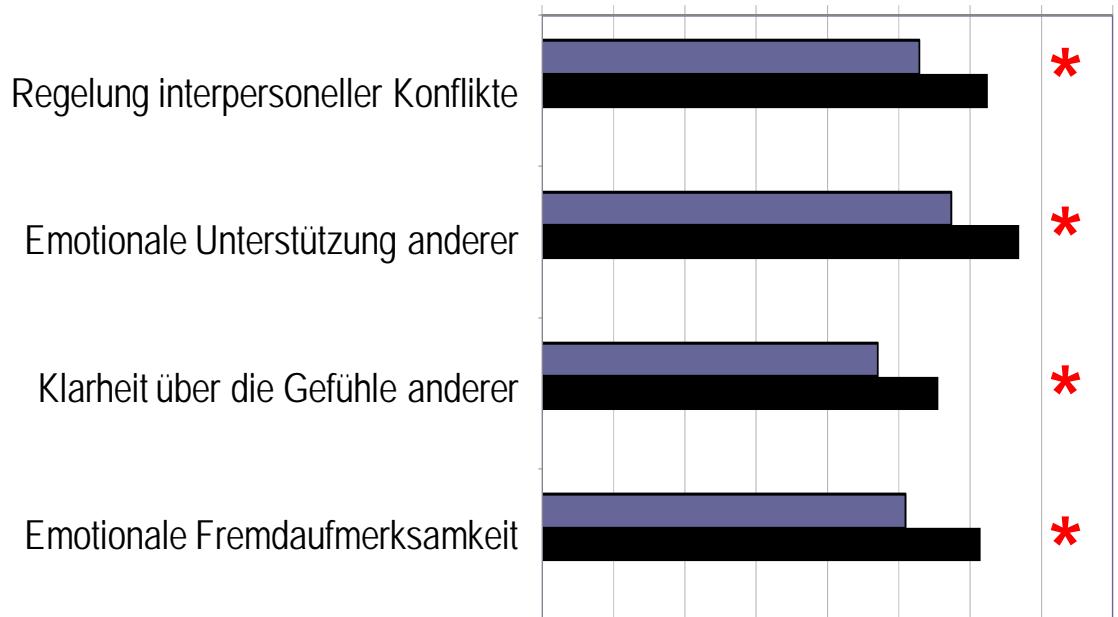
Die befragten Mitarbeiter sollten zu den Items der jeweiligen Skala einschätzen wie häufig die Führungskraft das jeweilige Verhalten zeigt (1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = immer) bzw. wie gut ihr die Verhaltensweisen gelingen (1 = schlecht, 3 = mittelmäßig, 5 = gut).



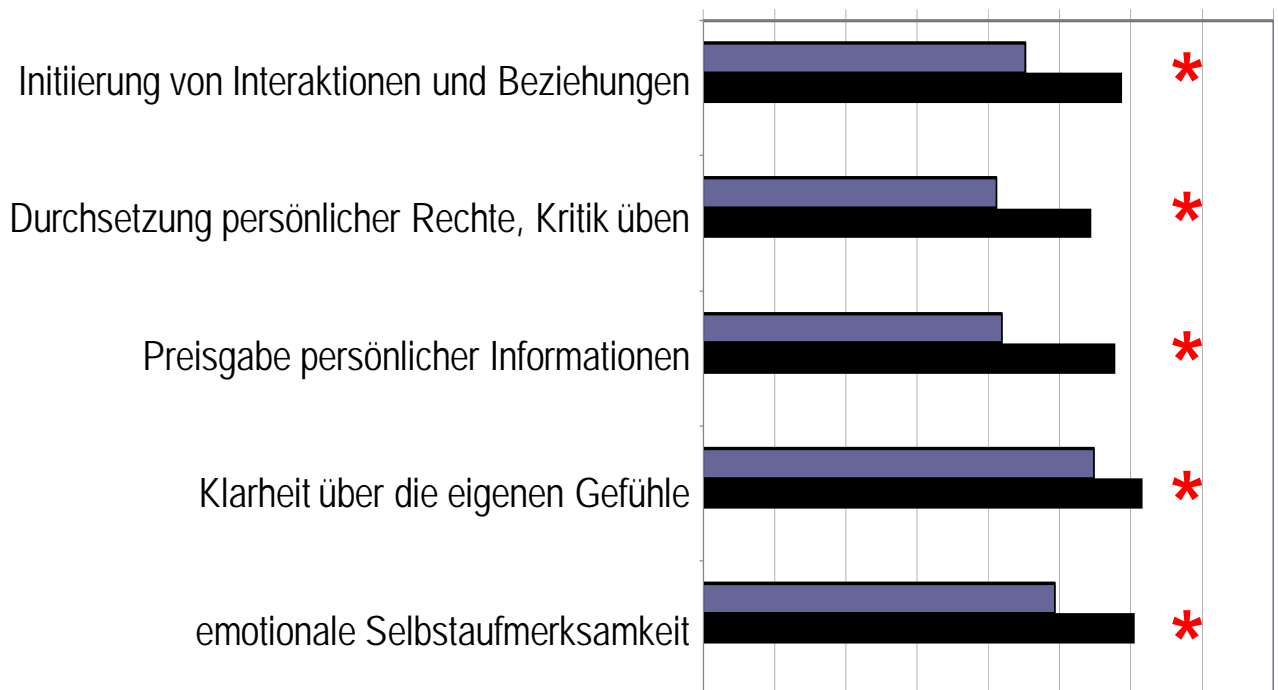
*) Signifikanz: $.01 < p < .10$; Effektstärke: $.20 < d < .50$.

Einschätzung durch die Führungskräfte (Selbstbild)

Die befragten Führungskräfte sollten zu den Items der jeweiligen Skala einschätzen, inwieweit sie sich das jeweilige Verhalten zutrauen (1 = wird mir schlecht gelingen, 3 = mittelmäßig, 5 = wird mir gut gelingen) bzw. wie häufig die jeweilige Aussage auf sie zutrifft (1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = immer).



*) Signifikanz: $.000 < p < .01$; Effektstärke: $.d > .80$.

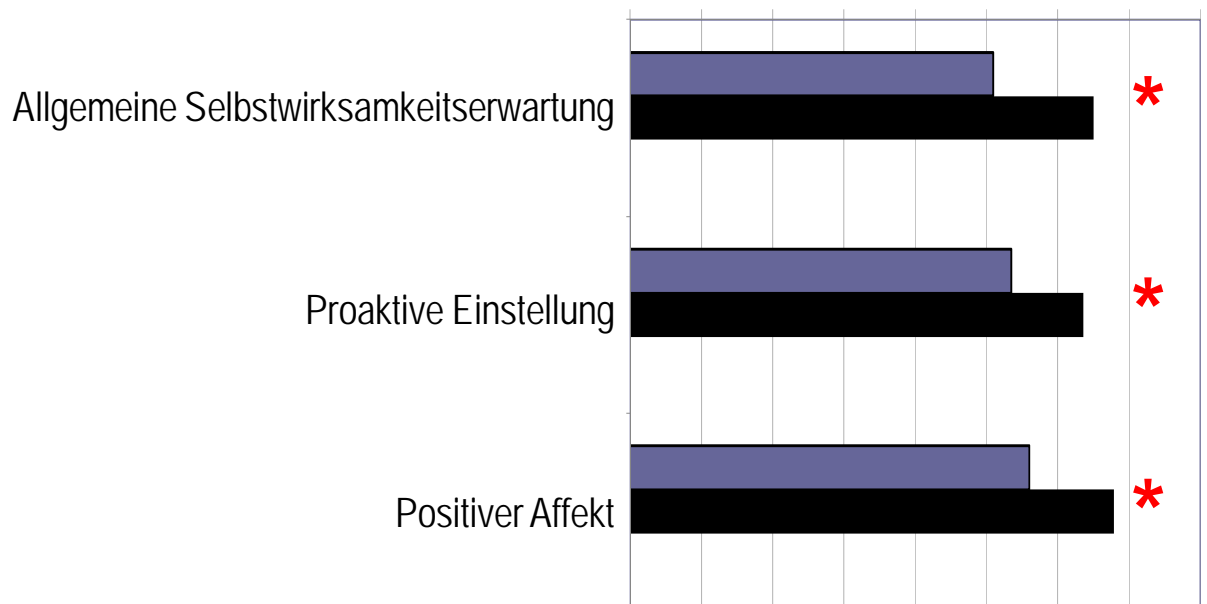


*) Signifikanz: $.000 < p < .01$; Effektstärke: $.d > .80$.

Selbstkompetenz der Führungskraft

Selbsteinschätzung durch die Führungskraft

Die befragten Führungskräfte sollten zu den Items der Skalen "Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung" und "Proaktive Einstellung" einschätzen, inwieweit sie den jeweiligen Aussagen zustimmen bzw. inwieweit die jeweilige Aussage auf sie persönlich zutrifft (1 = überhaupt nicht, 3 = teils/teils, 5 = voll und ganz) bzw. wie häufig die jeweilige Aussage auf sie zutrifft (1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = oft, 5 = immer). Bei der Skala "Positiver Aspekt" sollten sie vor den Trainings bzw. zu T7 angeben, inwieweit sie sich im Allgemeinen so fühlen, wie es das jeweilige Affekt-Item beschreibt (1 = gar nicht, 3 = einigermaßen, 5 = äußerst).



*) Signifikanz: $.000 < p < .01$; Effektstärke: $.d > .80$.