

AKTIONSLERNEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Mitarbeiterführung
in der Praxis für die Praxis

Lernen und die Lösung betrieblicher
Probleme miteinander verbinden

„Aktionslernen für Führungskräfte ist immer dann sinnvoll, wenn es neue Führungsaufgaben oder Situationen zu bewältigen gilt.“

VERÄNDERUNGSSITUATIONEN KÖNNEN SEIN

- Generationswechsel oder Inhaberwechsel im Unternehmen
- Veränderung des Führungsstiles, Einführung neuer Führungsinstrumente wie Mitarbeitergespräche, Führen mit Zielen oder Leitbildumsetzung
- Wechsel vom Expertenstatus zur Führungskraft
- Neue Sortimente, Produktionsmethoden, Märkte und Kunden

AKTIONSLERNEN IST EINE NEUE INNERBETRIEBLICHE LERNFORM, UM MIT DEM TEMPO DER VERÄNDERUNG SCHRITT HALTEN ZU KÖNNEN.

WAS DAMIT ERREICHT WERDEN KANN

- *„Die Umsetzung der geplanten Einführung von Mitarbeitergesprächen wurde uns durch das Aktionslernen sehr erleichtert.“*
- *„Wir waren erstaunt, wie viel Wissen im Betrieb bereits vorhanden ist und wie viel die Verbindung zwischen Handeln, Reflexion und Besprechung der Ergebnisse bringt.“*
- *„Es entstanden nicht nur Problemlösungen, sondern auch sehr viel mehr Engagement und unternehmerisches Denken bei unseren Führungskräften.“*
- *„Wir fühlen uns für die Zukunft gut gerüstet, denn wir haben mit Aktionslernen jetzt eine Methode gefunden, wie wir in neuen und unbekannt Situationen zu Vorgehensweisen und Wissen kommen.“*
- *„Nebenprodukt der Lerngruppen war eine bessere Abstimmung und Kommunikation unter den Führungskräften.“*
- *„Die neuen Herangehensweisen unserer Führungskräfte sprangen auch auf die Belegschaft über. Es ist ein Zuwachs an Lerninteresse zu bemerken.“*

DER KERN VON AKTIONSLERNEN

Die Aktion steht an erster Stelle. Das Lernen konzentriert sich darauf.

Das Lernen findet im Betrieb an lebensechten Aufgaben und Projekten statt. Die Führungskräfte übernehmen persönlich Verantwortung. Durch Handeln und Reflexion wird von- und miteinander gelernt. Die Person und die Organisation entwickeln sich „Hand in Hand“.

AKTIONSLERNEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

Ein Unternehmen mit 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern will die Potenziale aller Beschäftigten besser kennen, fördern und für selbständiges und selbst organisiertes Lernen motivieren. 13 Führungskräfte stellen sich dieser Herausforderung.

MODUL	PERSONALENTWICKLUNG – QUALIFIZIERUNG UND ARBEITSMARKTFITNESS	ZEITBEDARF
1	Auftrag für das Aktionslernen Orientierung und Vorbereitung <ul style="list-style-type: none"> • Wie kommt Aktionslernen im Unternehmen ins Spiel? 	1 Tag
2	Auftaktkonferenz <ul style="list-style-type: none"> • Die Reflexion des Wandels und der zukünftigen Entwicklungen im Unternehmen • Einführung in die Methode des Aktionslernens • Ideensammlung für die individuellen Lernprojekte „Der Vorgesetzte als Personalentwickler“ • Bildung von Lerngruppen • Präsentation und Verabredung der Projektideen mit dem Auftraggeber 	1-2 Tage
3	Aktionslernen im Führungsalltag <ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung der Lernprojekte • Lernen von und mit den Lernpartnern • Je nach Bedarf und Lernaufgaben: Input zu spezifischen Themen wie z.B. Qualifizierungsplanung, Kompetenzbilanzierung, Arbeitsplatz als Lernort, Mitarbeitergespräche, Lerntypen und Lernmethoden 	8 Treffen je 4-8 h
4	Ergebniskonferenz <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der Ergebnisse und Erfahrungen, Schlüsselauswertung 	1 Tag

Es ist uns eine besondere Freude, auch Sie beim Aktionslernen zu begleiten und zu unterstützen. Wir bieten prozessbezogenen Strategieberatung, Lern- und Prozessbegleitung, Fach- oder Methodentraining, Coaching und Moderation an.

Der Prozess des arbeitsplatzbezogenen Lernens für Führungskräfte dauert ca. 9 Monate. Er wird getragen durch Ihre Führungskräfte und vom Problemlösungsinteresse Ihres Unternehmens.

WAS UNS AUSMACHT

Unsere Kernkompetenz ist die Beratung, Unterstützung und Begleitung von Lern- und Entwicklungsprozessen

- von und in Unternehmen,
- von und mit Menschen.

Unsere Leidenschaften sind die Neugierde zu lernen und die Freude, Chancen immer wieder neu zu gestalten.

Unsere Werthaltung ist geprägt durch den hohen Respekt und die Anerkennung der Unterschiedlichkeit von Menschen.

LuxConsulting und Business Coaching Christa-Marie Münchow bieten gemeinsam das Produkt „Aktionslernen für Führungskräfte“ an. Wir ergänzen uns durch unterschiedliche Blickwinkel und Kompetenzen. Der daraus entstehende Mehrwert kommt unseren Kunden zugute.

Barbara Lux und Christa-Marie Münchow stehen Ihnen als kompetente Beraterinnen gerne für Rückfragen zur Verfügung.



Barbara Lux

Rothenbaumchaussee 185
21049 Hamburg

Tel. 040/68 87 69 80

Fax 040/68 87 69 81

info@lux-consulting.com

www.lux-consulting.com



Christa-Marie Münchow

Fischbeker Holtweg 121 A
21149 Hamburg

Tel. 040/39 90 19 86

Fax 040/85 40 10 71

office@muenchowcoaching.de

www.muenchowcoaching.de