



POTENZIALFÖRDERPROGRAMME

Erkennen und fördern Sie
die Potenziale Ihrer Mitarbeiter –
ein Leben lang!

RWGV
Akademie

**„Niemand weiß, was in ihm steckt,
solange er nicht versucht hat,
es herauszuholen.“**

Ernest Hemmingway

- 4 Wie entwickelt sich die Unternehmens- und Führungskultur im digitalen Zeitalter?
- 6 Was brauchen wir für eine Unternehmens- und Führungskultur, um zukunftsfähig zu sein?
- 8 Welche Eigenschaften muss der Mitarbeiter von morgen mitbringen, um erfolgreich zu sein?

Potenzialförderprogramme

- 10 Unsere Antworten auf die Herausforderungen
- 11 Welches Programm ist das passende für unsere Mitarbeiter?
- 12 Förderpool
- 13 Förderkreis
- 14 PerForm
- 15 Der Potenzialentwickler
- 16 PePe®
- 17 Ansprechpartner
- 18 Kontaktformular

Wie entwickelt sich die Unternehmens- und Führungskultur im digitalen Zeitalter?



Die digitale Kommunikation verändert unsere Gesellschaft und unseren Arbeitsplatz nachhaltig und stellt Führungskräfte wie Mitarbeiter vor immer neue Herausforderungen. Alles ist vernetzt, mobil, schnell und effektiv. Dies führt nicht nur zu neuen Methoden und Prozessen, sondern fordert ein neues Bewusstsein für Kommunikation als solches und im Speziellen für die Personalentwicklung. Denn mit der digitalen Kommunikation verändern sich auch die Anforderungen an die Qualifikation und das Selbstverständnis der Führungskräfte und Mitarbeiter von morgen. Gefragt ist mehr und mehr ein Motivator, ein Coach, ein Mediator seines Teams, der Wissen und Kreativität fördert und über ausgeprägte Motivations- und Begeisterungsfähigkeit verfügt – auf der Basis von Werten wie Vertrauen, Transparenz, Wertschätzung, Empathie, Authentizität und Zuverlässigkeit.

Werte, die uns als genossenschaftliche Bildungseinrichtung quasi mit in die Wiege gelegt worden sind – die die Basis unseres Handelns darstellen. Und dass diese Werte modern, nachhaltig und aktuell sind, hat nicht erst die Finanzkrise wieder ins Bewusstsein gerufen. Denn mit ihnen verbinden sich soziale Verantwortung und Wirtschaftlichkeit, so dass sie auch unter wirtschaftlichen Aspekten einen entscheidenden strategischen Wettbewerbsvorteil darstellen, den es offensiv und selbstbewusst zu nutzen gilt.



Die lebensbegleitenden Potenzialförderprogramme, die wir gemeinsam mit dem Quest-Team durchführen, legen die Schwerpunkte der Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern genau auf diese Soft-Skills. Es geht uns darum, Persönlichkeiten zu erfassen und zu entwickeln, Kompetenzen zu erkennen und auszubauen. Es geht um eine kontinuierliche Personalentwicklung mit Philosophie und Werthaltung. Und dies generationsübergreifend in einem Netzwerk, das – so hat es die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt – nachhaltig und beständig ist. Unsere Potenzialförderprogramme sind hochwertige PE-Konzepte, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Sie tragen dazu bei, dass Mitarbeiter Perspektiven erkennen und eine stärkere Bindung zum Unternehmen entwickeln. Sie sind damit spürbarer Ausdruck eines nachhaltigen Engagements für die entsprechende Zielgruppe.

Mit dem Orientierungsprogramm „Förderpool“, den Qualifizierungsprogrammen „Förderkreis“ und „Perform“ und dem Entwicklungsprogramm „PePe®“ sind Sie und Ihr Haus gut aufgestellt für die Herausforderungen der Zukunft – egal ob digitale Kommunikation, demographischer Wandel oder Mitarbeiterbindung. Damit, so wie es die BVR-Zielpyramide ausdrückt, die „richtigen Mitarbeiter“ ein Leben lang am richtigen Platz arbeiten.

FÜR SIE NACHGEFRAGT

Was brauchen wir für eine Unternehmen- und Führungskultur, um zukunftsfähig zu sein?

„Wir brauchen eine Unternehmens- und Führungskultur, die Stabilität und Flexibilität gleichermaßen bedient. In einer Zeit, in der permanent Veränderungen von Seiten des Marktes und des Gesetzgebers auf unsere Arbeitswelt Einfluss nehmen, in der die fortschreitende Technisierung mit einem beschleunigten Wissenswandel einhergeht, brauchen Mitarbeiter einen stabilen Wertekanon, Verlässlichkeit und Orientierung, um dauerhaft kompetent zu handeln. Für unser Haus haben wir bereits vor einigen Jahren zwei zentrale Grundwerte definiert: Unsere Personalarbeit und damit unsere Unternehmens- und Führungskultur legt den Fokus auf Menschen- und auf Leistungsorientierung.

Den ständigen Wandel zu antizipieren, heißt auf Veränderungen flexibel zu reagieren. Zukunftsfähig bleiben, heißt nicht im Hier und Jetzt verharren, sondern neuen Herausforderungen offen gegenüber zu stehen. Das Tal der Tränen im Veränderungsprozess möglichst schnell zu verlassen und in die produktive Umsetzung zu gehen, ist das Gebot der Stunde. Es sind allerdings nicht nur die großen Veränderungen wie Umstrukturierungen oder Fusionen, die zukunftsfähige Unternehmens- und Führungskultur flexibel zu bewältigen haben, sondern auch Themen wie Generation Y, die Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Babyboomer und der richtige Umgang mit zunehmender Komplexität und einer vernetzten Welt.“

Dr. Elke Schax
Abteilungsleiterin, Personal der Volksbank
an der Niers eG

„Der Papst sieht auf die Welt aus der Perspektive eines Schuhputzers, so sagt es der Chef der Aktion ADVENAT, Prälat Klauke. Wirtschaftlich ausgedrückt: er sieht aus der Sicht des Kunden! Das ist der entscheidende Blick, die richtige Perspektive. Nicht belehren, sondern versuchen, die Sicht des Gegenüber, des Kunden einzunehmen. Das hilft nicht nur dem Kunden, sondern bringt zugleich auch geschäftlichen Erfolg. Denn der Kunde ist gut bedient. Also lautet das Motto: Unser Produkt ist Service!“

Pfarrer Franz Meurer
Seelsorger und Begründer des Projekts „HöVI-Land“





„Unternehmen entwickeln sich immer stärker in Richtung hybrider Mensch-Technik-Systeme – sogenannte Superorganismen. Die kommunikationstechnische Vernetzung übernimmt dabei die Rolle eines digitalen Nervennetzes und erlaubt technische Formen der Intelligenzverstärkung. Immer mehr Systemkomponenten, perspektivisch vereint im Internet der Dinge, wirken arbeitsteilig miteinander und mit Menschen zusammen.“

In Verbindung mit mobiler Kommunikation koordinieren Maschinen unterschiedlichste Abläufe und zwingen dabei Menschen vermehrt ein an maschinelle Abläufe erinnerndes Kontroll- und Disziplinregime auf. Sieht man von der Gruppe der eigentlichen kreativen Systemdesigner in Schlüsselstellungen ab, schrumpft in der Breite das Potenzial hochinteressanter Aufgaben. Individuelle Kreativität wird in dieser Situation für die meisten zu einem Instrument der Bewältigung vielfältigster externer Anforderungen und Grenzziehungen und zu einem unentbehrlichen Hilfsmittel zur Bewältigung des eigenen Lebens, inkl. des privaten Raumes unter vielfältigen externen Anforderungen und hohem äußerem Druck. Es ist für Menschen nicht einfach, in diesem Umfeld eine hohe Motivation zu entwickeln, vor allem deshalb, weil in der Folge der überzogenen gesellschaftlichen „Propaganda“ in Bezug auf die Möglichkeiten beruflicher Entfaltung die entsprechenden Erwartungen extrem hoch sind. Die Führungskultur in Unternehmen steht in diesem Kontext vor schwierigen Aufgaben – fast vor einer Quadratur des Kreises, Erwartungen, Fähigkeiten sowie verfügbare Angebote und Potenziale zur Deckung zu bringen. Die psychologische Seite der Aufgabe gewinnt deshalb immer mehr an Bedeutung.“

Prof. Franz-Josef Rademacher

Leiter des Ulmer Forschungsinstituts für anwendungsorientierte Wissensverarbeitung

„Je mehr Menschen im Unternehmen eigeninitiativ erkennen, was Kunden wollen und entsprechend handeln, umso unternehmerischer ist das Unternehmen. Die Zeit, in der die Unternehmensführer gedacht und alle anderen gemacht haben, ist vorbei. Die Zukunft gehört denen, die eine Gemeinschaft so gestalten, dass viele Menschen das vorfinden, was sie suchen: einen Lebensschauplatz. Im Zeitalter der Individualisierung ist es entscheidend, dass die einzelnen Menschen erleben: ‚Jetzt, in dieser Situation, kommt es auf mich an. Jetzt ist die Frage, ob ich den richtigen Einfall habe, um die Situation zu meistern.‘ Solche Erlebnisse fördern Selbstbewusstsein und Authentizität ebenso wie Identifikations- und Initiativkraft. Unternehmensführung ist heute eine sozialkünstlerische Veranstaltung und hat die Aufgabe, Sinn zu stiften.“

Es geht darum, dass für jeden Mitarbeiter der Sinn des gemeinsamen Handelns, das Ziel klar ist, damit er eigeninitiativ tätig werden kann.“

Prof. Götz W. Werner

Gründer und Aufsichtsrat von dm-drogerie markt



FÜR SIE NACHGEFRAGT

Welche Eigenschaften muss der Mitarbeiter von morgen mitbringen, um erfolgreich zu sein?



„Durch das digitale Zeitalter ergeben sich neue Anforderungen an die Führungskräfte. Transparenz und Offenheit gegenüber den Mitarbeitern zu leben sowie die Vernetzung am Arbeitsplatz zu ermöglichen und zu organisieren gewinnt an Bedeutung. Eine umfangreiche und frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter in Veränderungsprozesse und die Chance, diese selbst mit zu gestalten, fördern ihre Identifikation mit dem Unternehmen und ihr Verantwortungsgefühl gegenüber ihren Aufgaben.“

Die digital-orientierte Generation ist Flexibilität und Freiräume gewöhnt. Diese gilt es im Unternehmen durch anpassungsfähige Arbeitsmodelle anzubieten und so das eigene Unternehmen für aufstrebende Talente attraktiv zu gestalten. Für die Akademie erschließt sich ein großes Feld ganz anderer Arbeit, das einen sehr hohen Anspruch an die Lernfähigkeit stellt sowie in der Umsetzung und den Methoden einen deutlich experimentelleren Charakter aufweist. Die Dimensionen und Implikationen sind nämlich tatsächlich ganz nach Angela Merkel noch ziemliches Neuland. “

Andreas Neukirch

Vorstand der GLS Gemeinschaftsbank eG



„In einer Zeit des rasanten technischen Wandels investieren Banken beispielsweise in IT Technik, Prozessoptimierungen und den Ausbau des Online-Vertriebskanals. Dabei darf nicht untergehen, dass sich die Dimension des Wandels auch nachhaltig auf die Unternehmens- und Führungskultur unseres Hauses auswirkt. Unsere Führungskräfte müssen dabei selbst lernen, den Veränderungen des eigenen Arbeitsumfeldes ohne Ängste zu begegnen.“

Ein mit der RWGA abgestimmtes, ganzheitliches Personalentwicklungskonzept verbindet die Dimensionen des digitalen Wandels mit der Veränderungsbereitschaft unserer Führungskräfte und Mitarbeiter und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.“

Holger Hürten

Mitglied des Vorstandes der VR-Bank Rhein-Sieg eG

„Uns ist es wichtig, langjährige Potenzial- und Leistungsträger weiterzuentwickeln, zu fördern und fit zu halten. Das PePe®-Programm bietet uns dazu einen wertvollen und besonderen Baustein für unsere Personalentwicklung. Gerade in dieser Zielgruppe bündeln sich hervorragende Kompetenzen und ein reicher Erfahrungsschatz, der jungen Mitarbeitern gegenüber Vorteile verschafft. Lernen durch Erfahrung, der Umgang mit unterschiedlichsten Situationen und Herausforderungen, Reife und Entwicklung der eigenen Persönlichkeit haben bereits stattgefunden. Wir als Volksbank Gütersloh setzen neben einer guten Nachwuchsentwicklung bewusst auf den Erhalt dieser Erfahrungen und Kompetenzen.“

Eine gesunde Mischung aus Beidem sichert uns langfristig den Erfolg unserer Bank.“

Michael Deitert

Vorstand der Volksbank Gütersloh eG



Lebensbegleitende, generationsübergreifende Potenzialförderprogramme

PePe®

übergreifendes oder internes Entwicklungsprogramm

PerForm

bankinternes Qualifizierungsprogramm (Mix aus MGB und Förderkreis)

Der POTENZIAL-ENTWICKLER

übergreifendes oder internes Qualifizierungsprogramm

FÖRDERKREIS

übergreifendes Qualifizierungsprogramm

FÖRDERPOOL

internes Orientierungsprogramm

Das sind unsere Antworten auf die Herausforderungen von morgen!

Welches Programm ist das passende für unsere Bank und unsere Mitarbeiter (Leistungsträger, Kompetenzträger)?



ÜBERSICHT



Das Potenzialförderprogramm **Förderpool** richtet sich an Mitarbeiter nach der Ausbildung, die in der beruflichen **Orientierungsphase** sind

Ziel ist eine kontinuierliche, systematische und überfachliche Förderung Ihrer jungen Mitarbeiter, so dass diese effektiv in das berufliche Umfeld integriert werden und ihre individuellen Potenziale entwickeln. Die persönlichen, sozialen und methodischen Grundlagenkompetenzen werden gefördert, so z. B. die Zusammenarbeit im Team, Zeitsouveränität, Umgang mit Stress, Grundlagen erfolgreicher Kommunikation, Präsentationstechniken und der Umgang mit dem Leitbild des eigenen Unternehmens. Zusätzlich erfahren die Teilnehmer, wie sie sich selbst und andere besser verstehen. Die mögliche Arbeit an einem sozialen Projekt im Umfeld des Unternehmens rundet das Potenzialförderprogramm ab.

Unsere Coaches und Trainer gestalten dabei individuelle Konzepte und Inhalte, die speziell auf die Bedürfnisse Ihres Hauses abgestimmt sind. Kontinuierlich beobachten wir dabei den Entwicklungsprozess, unterstützen die persönliche Reflexion, geben Feedbacks an die Teilnehmer, führen entwicklungs begleitende Gespräche, in die wir die Führungskräfte einbeziehen und coachen bei Bedarf. Eine Potenzialeinschätzung der einzelnen Teilnehmer am Ende des Förderpools schließt diese erste Stufe der Potenzialförderung ab.



FÖRDERPOOL
Orientierungsprogramm

In dem ganzheitlichen Qualifizierungsprogramm Förderkreis werden Theorie und Praxis effektiv miteinander verbunden



Unabhängig, ob die Teilnehmer eine Fachlaufbahn einschlagen möchten, sich auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereiten oder bereits über langjährige Führungserfahrung verfügen – der Förderkreis ist das richtige Potenzialförderinstrument. Neben der strategischen Projektarbeit durchlaufen die Teilnehmer über einen Zeitraum von zwei Jahren acht modular aufgebaute Werkstätten zu Themengebieten wie Selbstverantwortung, Konfliktmanagement, Gesundheits- oder Visionsmanagement, Teamsteuerung, Veränderungsmanagement, Führung und Coaching und Kreativitätsmanagement. Die Persönlichkeitsbildung hat in diesem Programm einen besonderen Stellenwert.

Den „roten Faden“ des Förderkreises bildet ein zukunftsweisendes Bankprojekt, in dem die Teilnehmer gruppensdynamische Prozesse steuern, Führungs- und Coachingaufgaben übernehmen, Konflikte konstruktiv bewältigen, die persönliche Kompetenz erweitern und Veränderungsprozesse professionell begleiten. Das praxisnahe Lernen motiviert und befähigt dazu, das Gelernte schon während des Förderprogramms in herausfordernden Situationen im Unternehmen umzusetzen. Externe und interne Begleiter steuern den Prozess und sorgen für eine kontinuierliche Qualitätssicherung, z. B. durch Entwicklungsbeobachtung, Reflexion, Entwicklungsgespräche und Coaching, Qualitätszirkel und Netzwerktreffen.

Die Teilnehmer schließen das Qualifizierungsprogramm mit einer Projektdokumentation und dem Zertifikat zum „Veränderungsmanager RWGV“ ab.

Qualifizierungsprogramm **FÖRDERKREIS**



In dem Qualifizierungsprogramm PerForm werden die beiden Programme MGB und Förderkreis bankintern vernetzt

PerForm steht für „Persönlichkeit formen“, „Leistung einbringen“ (performen) und „Unternehmen gestalten“ und wird als bankinternes Projekt durchgeführt. Dieses Potenzialförderprogramm schafft eine Verbindung zwischen dem bewährten Personalentwicklungskonzept „Förderkreis“ und den GenoPE MGB-Qualifikationen „MGB-Führung“ und „MGB-Bankmanagement“. Mit PerForm fördern Sie die Kompetenzen Ihrer Potenzial- und Leistungsträger ganzheitlich. So entwickeln die Teilnehmer ihre sozialen, persönlichen und methodischen Führungs-/Leitungskompetenzen, vertiefen ihre Bankmanagementkompetenzen und verbinden dies mit der Aufgabe, ein strategisches Inhouseprojekt von der Konzeptphase bis zur Implementierung zu gestalten. Auf diese Weise werden alle Lerninhalte zeitnah und individuell im Berufsalltag umgesetzt – zum unmittelbaren Nutzen für Ihr Haus.

Ein qualifiziertes Trainerteam begleitet die Teilnehmer kontinuierlich und stellt so den Lernerfolg und den Lerntransfer sicher: Durch kontinuierliches Monitoring und Feedback von Trainerseite, regelmäßige Abstimmungen mit Vorgesetzten und Teilnehmern auf Basis von individuellen Lernzielvereinbarungen, Einzelcoachings, Transferaufgaben und moderierten Projekttreffen. Ferner sorgt der sogenannte Steuerungskreis aus Bank (Vorstand/Personal) und Akademie (PE-Koordinator/Prozessbegleiter) für eine enge Verzahnung mit Ihren internen Organisationsstrukturen.

Damit leistet PerForm einen Beitrag für eine strukturierte und zukunftsorientierte interne Personalentwicklung mit den dafür notwendigen internen (Projekt-)Strukturen.

Durch die Kombinationen mit Geno-PE zertifizierten Kernmodulen schließen die Teilnehmer den dreijährigen Prozess bestehend aus 15 Qualifizierungsmodulen mit den Zertifizierungen zum „Veränderungsmanager RWGV“ und „Bankbetriebswirt Bankmanagement VR“ ab.



PerForm
Qualifizierungsprogramm

Die Qualifizierungsmaßnahme „Der Potenzialentwickler“ macht Sie zum Gestalter von Mitarbeiterpotentialen

Das Leadership-Programm für die innovative Führungskraft der Zukunft. Führung ist zukünftig deutlich stärker im Kontext von Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitermotivation zu sehen. Kommunikation und Zusammenarbeit sind zunehmend virtuell, Hierarchien und straffe Organisation werden reduziert und die globale Vernetzung eröffnet unternehmerische Chancen. Um in diesem komplexen Konstrukt erfolgreich zu sein, bedarf es Führungskräfte, die agil und achtsam zugleich sind, die ausprobieren, aufmerksam sind, situativ agieren und ermöglichen. Und die die Potenziale ihrer Mitarbeiter erkennen und weiterentwickeln können.

Wie jedoch findet man als Führungskraft solche Persönlichkeiten? Mitarbeiter, die fachlich fit sind, selbstständig handeln, unternehmerisch denken und sich gleichzeitig eigeninitiativ im Interesse des Unternehmens engagieren? Wie legt man als Führungskraft diese Potenziale bei den Mitarbeitern frei? Wie kann man diese dann entwickeln und realisieren helfen?

Das Qualifizierungsprogramm „Der Potenzialentwickler“ setzt genau dort an. Es ist ein maßgeschneidertes, innovatives Leadership-Programm, in dem Sie Ihre Kompetenz als Potenzialentwickler Ihrer Mitarbeiter ausbauen. Es richtet sich an Führungskräfte, Führungsverantwortliche und Projektleiter, die es ihren Mitarbeitern ermöglichen wollen, ihr volles Potential zu entdecken, zu entwickeln und zu realisieren.

Der
POTENZIALENTWICKLER
Leadership-Programm



Das Entwicklungsprogramm PePe® steht für „Potenziale erhalten – Potenziale entwickeln“



Wir verstehen PePe® als ein gelebtes Wissensmanagement, als ein zukunftsweisendes nachhaltiges Potenzialentwicklungsmodell. Es geht darum, die „Kompetenz der Erfahrung“ zu erhalten und gezielt weiterzuentwickeln. Hoch motivierte und zufriedene langjährige Mitarbeiter sind keine unerfüllbare Vision, sie sind möglich. In einer praxisorientierten Workshop-Reihe beschäftigen sich die Teilnehmer mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen, so z. B. Wissensmanagement, Lebenszeitmanagement oder Change Management, Kreativitätsmanagement, Beziehungsmanagement, Kommunikation und Kooperation im Team und Konfliktmanagement.

Hauptziel aller PePe-Module ist es, Impulse dafür zu geben, ein beruflich und privat erfülltes Leben zu gestalten und langfristig zu erhalten. Dazu gehört sowohl, Veränderungen als Chance und Entwicklungsmotor zu sehen, als auch die eigene Work-Life-Balance nicht aus dem Gleichgewicht geraten zu lassen.



PePe
Entwicklungsprogramm

Wir beantworten gerne Ihre Fragen und gestalten Ihre individuellen Wünsche.



Karl Lenz

Abteilungsleiter Management und Steuerung Bank
Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie
Karl.Lenz@rwgv.de



Stefan Richmann

Dozent/Trainer MGB Führung
Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie
Stefan.Richmann@rwgv.de



Philipp Jung

Geschäftsführer der Quest-Team GmbH & Co KG
Philipp.Jung@quest-team.de



Andreas Dünow

Geschäftsführer der Quest-Team GmbH & Co KG
Andreas.Duenow@quest-team.de

18 Bitte faxen an: 0251 7186-8199



**Ich interessiere mich für die lebensbegleitenden Potenzialförderprogramme der RWGA in Zusammenarbeit mit dem Quest-Team!
Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.**



Angaben zum Unternehmen

Name des Unternehmens

Ansprechpartner

Bankleitzahl

Telefon

E-Mail

Geno-User-ID

RWGV-Nr.



Ich interessiere mich für:

Förderpool

Förderkreis

PerForm

Der Potenzialentwickler

PePe®

Bemerkungen

Wir freuen uns auf Sie.



Qualifikation braucht einen Partner.

Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie (RWGA)
Raiffeisenstr. 10-16, 51503 Rösrath

www.rwga.de

www.quest-team.de

© 2017 Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie (RWGV Akademie)