

Kunden-Feedback (Auszug)

NORD/LB Luxembourg
International Management Program

NORD / LB
Luxembourg

SGMI: Welche Ziele wollen Sie mit Management Weiterbildung bei Ihnen im Unternehmen erreichen?

NORD/LB Luxembourg: Zunächst die Präsentation aktueller Themen und Trends. Desweiteren war für uns wichtig, dass die Teilnehmer Sachverhalte, die sie irgendwann einmal in einem Seminar gehört haben, rekapitulieren und diese – vielleicht mit Hilfe des Referenten – aus einem anderen Blickwinkel betrachten, um somit zu neuen Erkenntnissen oder Einstellungen zu kommen.

Was hat Sie dazu bewogen, ein firmenspezifisches Management Development Programm durchzuführen?

Da unser Head-Office ein solches Programm durchgeführt hat, haben wir uns diesem Programm angeschlossen, um den gleichen Wissenstand mit unseren Kollegen in Hannover zu haben. Unabhängig davon, war es uns wichtig, aktuelle Themen und Trends zu diskutieren, den Leitern aller Abteilungen eine fachübergreifende Weiterbildung zum Thema «General Management» anzubieten und uns wichtige Punkte wie z. B. Personalführungsfragen wieder ins Gedächtnis zu rufen.

Nach welchen Kriterien ist die Auswahl der Anbieter erfolgt?

Wie überall und immer nach Qualitätsgesichtspunkten! Besonders wichtig waren uns jedoch Referenzen von eigenen Mitarbeitern und Mitarbeitern aus dem Konzern. Wie oben bereits ausgeführt, war SGMI bereits bei unserer Mutter in Hannover sehr erfolgreich im Rahmen eines Management Development Programms tätig und da lag es natürlich nahe, SGMI auch für unser Programm zu engagieren. Das Programm war im Übrigen inhaltlich ein voller Erfolg, wurde von den jeweiligen Referenten exzellent präsentiert und von unseren Teilnehmern sehr geschätzt, was auch aus den Seminarbewertungen entnommen werden konnte.

Worauf muss bei der Konzeption des Programms besonders geachtet werden?

Theorie ist gut und wichtig. Allerdings muss der Praxisbezug hergestellt werden, ansonsten verpuffen gute theoretische Ansätze. Praxisbeispiele sind absolut notwendig und das war bei dem Programm auch in ausreichend Form gegeben. Wichtig ist auch, dass durchaus einmal ausgetrampelte Pfade verlassen und neue Wege beleuchtet werden. Horizontenerweiterung, Paradigmenwechsel und die Ermunterung, einmal was anderes auszuprobieren, sollten in

einem solchen Programm nicht fehlen. Dabei muss das Rad nicht unbedingt neu erfunden werden, aber jeder Blickwinkel führt möglicherweise zu neuen Erkenntnissen. Diese Gelegenheit sollte man sich nicht entgehen lassen. Als Bankmitarbeiter empfanden unsere Mitarbeiter es durchaus als erfrischend, auch Beispiele und Fälle aus der Real Economy zu besprechen.

Was ist für den Erfolg eines Management Development Programms ausschlaggebend?

Die Inhalte müssen so ausgesucht sein, dass die Teilnehmer sie abspeichern und zum gegebenen Zeitpunkt wieder aktivieren, weil eine konkrete Situation sie zwingt, sich mit einem bestimmten Thema auseinander zu setzen. Wenn ein Programm dieser Art nach dem Motto «wir müssen so etwas wieder einmal machen» stattfindet, dann kann man sich das Geld und die Zeit der Teilnehmer sparen.

Was ist der grösste Nutzen des Management Development Programms?

Wenn ein Teilnehmer sich zum richtigen Zeitpunkt an ein bestimmtes Thema erinnert, in seinen Unterlagen nachblättert, sich dann Gedanken macht, um anschliessend ein konkretes Anliegen optimal zu bearbeiten oder zu lösen oder zumindest damit weiterkommt.

Wie hat sich das Management Development Programm auf die tägliche Führungsarbeit ausgewirkt?

Es geht nicht darum, nach Absolvierung des Programms zu überprüfen, ob die Teilnehmer das Gehörte und Gelernte auch in der täglichen Führungsarbeit umsetzen. Vielmehr sollten Denkanstösse gegeben werden, die zu gegebener Zeit in die konkrete Führungsarbeit einfließen. Allerdings bekomme ich auch mit, dass sich ein Kollege immer wieder mit einzelnen Führungsthemen beschäftigt und dafür die Arbeitsunterlagen zu Rate zieht.



Christian Ehrismann
Leiter Personal / Head of Human Resources
Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A.