



MOSOLF LEADERSHIP DEVELOPMENT PART II



ENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSNACHWUCHS BEI MOSOLF

Die durchweg positive Resonanz aller Beteiligten auf die erste Runde unseres Führungskräfteentwicklungsprogramms Mosolf Leadership Development (MLD) im Jahr 2006/2007 sowie die bemerkenswerte berufliche und persönliche Entwicklung der damaligen MLD-Teilnehmer bestätigt den Erfolg unseres Konzeptes zur Nachwuchsförderung.

Vor dem Hintergrund der strategischen und operativen Herausforderungen, welche in Zukunft von der Mosolf-Gruppe zu bewältigen sind, und aus der Gewissheit heraus, dass in unserer Belegschaft sehr viel Potenzial steckt, sollte als logische Konsequenz im Frühjahr 2009 die zweite Runde als MLD II starten. Zwar mit einem neuen Teilnehmerkreis, aber mit derselben Zielsetzung – nämlich potenzielle Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu identifizieren und für Führungs-

aufgaben oder für die Leitung von strategisch bedeutenden Projekten zu qualifizieren.

Grundsätzlich basiert das MLD-Konzept auf dem Verständnis, dass die Entwicklung des Führungsnachwuchses in der gemeinschaftlichen Verantwortung aller oberen Führungskräfte des Unternehmens liegt und von diesen getragen wird. Weiterhin stellen folgende elementare Bausteine die Grundlage des MLD-Konzeptes dar:

MOSOLF LEADERSHIP DEVELOPMENT PART II

Telefonkonferenzen Regelmäßige Statusabfrage und Aufrechterhalten des Kontaktes zwischen den Teilnehmern und der Projektleitung	Präsenzseminare Vermittlung von theoretischen Inhalten und direkte Anwendung des Erlernten in Rollenspielen und Übungssituationen, Entwicklung der Personal-, Sozial-, Fach- sowie Methodenkompetenzen	Webseminare Vermittlung von theoretischen Inhalten, Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenzen	Projektarbeit Gruppenarbeit zur Entwicklung von Lösungen für Aufgaben, die von der Geschäftsleitung in Auftrag gegeben werden und praktische Anwendung der Kenntnisse, die im Theorieunterricht vermittelt wurden	Job-Rotationen Abordnung in fremde Abteilungen oder Mosolf-Standorte mit dem Ziel, ein ganzheitliches Verständnis zu entwickeln, operative Wechselwirkungen zu erkennen und Networking zu betreiben	Begleitung durch Mentoren Einbindung von Mentoren aus der Geschäftsleitung bzw. der oberen Führungsebene durch Übernahme einer persönlichen, coachende Rolle
---	--	---	---	---	--

Themen
Mai 2009: Kennenlernen der Teilnehmer, Präsentation Konzept MLD
Jun. 2009: MBTI und Führung, Zeit- und Arbeitseffizienz, Kommunizieren und Präsentieren
Jul. 2009: Projektmanagement (Grundlagen, Projektplanung, Führung in Projekten)
Nov. 2009: Finanzen & Controlling, Risk Management, Einführung Vernetztes Denken
Dez. 2009: Vernetztes Denken (IT)
Jan. 2010: Prozessverbesserung / CASE-Modell
Mär. 2010: Statusabfrage Rotationen & Projekte
Apr. 2010: CASE-Workshop (Einzelmoderationen), Einführung Change Management
Jun. 2010: Change Management (IT)
Jul. 2010: Statusabfrage Rotationen & Projekte
Sep. 2010: Führung, Motivation, Konfliktlösung
Nov. 2010: Abschlussveranstaltung

Die MLD II-Gruppe, welche sich aus acht Mitarbeitern verschiedenster Funktion und Vita von fünf Gesellschaften der Mosolf-Gruppe zusammensetzt, stand im März 2009 fest. Während der folgenden anderthalb Jahre fanden drei Telefonkonferenzen, vier Präsenz- und vier Webseminare statt. Jedes Präsenzseminar beinhaltete auch ein Treffen mit einem Mentor, um die Gelegenheit zu nutzen, sich persönlich auszutauschen, sich besser kennenzulernen und einen Dialog über Fragen der Geschäftspolitik und -strategie zu führen. Ein besonderes Highlight war im April 2010 der Besuch und Vortrag von Herrn Egon Christ, Leiter Fahrzeuglogistik weltweit der Daimler AG, der uns an seinen persönlichen Einschätzungen über die zukünftigen Erwartungen an einen Automobillogistiker aus Kundensicht teilhaben ließ.

Ergänzend dazu lernten die MLD II-Teilnehmer in mehrwöchigen Job-Rotationen die operativen Abläufe und Zusammenhänge an anderen Standorten der Mosolf-Gruppe kennen und erweiterten

ihr persönliches Mosolf-Netzwerk um wertvolle Kontakte. Als Rotationspartner waren die ALM in Emden, die FTÜ/ACM in Kippenheim, die MAL in Tschechien, die MOSTVA in Polen sowie die SAT in Glauchau in das Programm eingebunden. An dieser Stelle vielen Dank für Ihre Unterstützung! Außerdem bearbeiteten und beendeten die MLD II-Teilnehmer zur praktischen Anwendung der Theorieinhalte während des Programms zwei Projekte – eines mit strategischer Bedeutsamkeit (Track & Trace) und ein zweites im Kontext sozialen Engagements (Organisation und Durchführung eines Hilfsgütertransports).

Nach einer spannenden, erfahrungs- und lehrreichen Zeit fand am 19.11.2010 schließlich gemeinsam mit den Mentoren die Abschlussveranstaltung in Kirchheim statt, während der die MLD II-Teilnehmer ihre Projektberichte präsentierten und ein persönliches Fazit zu den vergangenen anderthalb „MLD-Jahren“ zogen.

Nicht nur die vermittelten Fachinhalte, sondern auch der enge Kontakt mit der oberen Führungsebene, verbunden mit der Chance, einen Blick über den eigenen Teller rand hinaus zu werfen, sowie die Möglichkeit zur Erweiterung des persönlichen Netzwerkes und nicht zuletzt die durch das MLD-Programm transportierte Wertschätzung, machen es zu einem wertvollen Instrument, das auch in Zukunft fortgesetzt werden sollte, so der Tenor der acht Teilnehmer. Wie die Erfahrung aus MLD I gezeigt habe, sei dies der richtige und ein sehr erfolgreicher Weg, vakante Führungspositionen durch Mitarbeiter/innen aus den eigenen Reihen zu besetzen, sind sich Geschäftsführer und Mentoren einig.

Wir sind gespannt auf die weitere Entwicklung unserer MLD II-Absolventen und danken unserem bewährten externen Berater und Trainer Herrn Horst Haller von der horsthaller consulting sowie all denjenigen sehr herzlich, die das Programm unterstützt und begleitet haben!

GABRIELE WEILER
 PERSONALREFERENTIN
 HORST MOSOLF GMBH & CO. KG, KIRCHHEIM



v.l.n.r.: Ralf Gropper, Jan Ruoff, Gabriele Weiler, Wolfgang Göbel, Dr. Jörg Mosolf, Gregory Hancke, Dirk Fiebiger, Simon Bosch, Bruno Bleicher, Niko Gagiannis, Michael Ringwald, Stefan Elsner, Torsten Bellgardt, Jan Vander Plaetse, Horst Haller