

Evaluation, Inhalte und Testimonials

Nachwuchsführungskräfte-Programm Seniors4Juniors 2025/2026

Zusammensetzung:

- 16 Führungskräfte aus Wirtschaft, öffentlichem und gemeinnützigem Bereich
- 13 Frauen und 3 Männer

Programmtage:

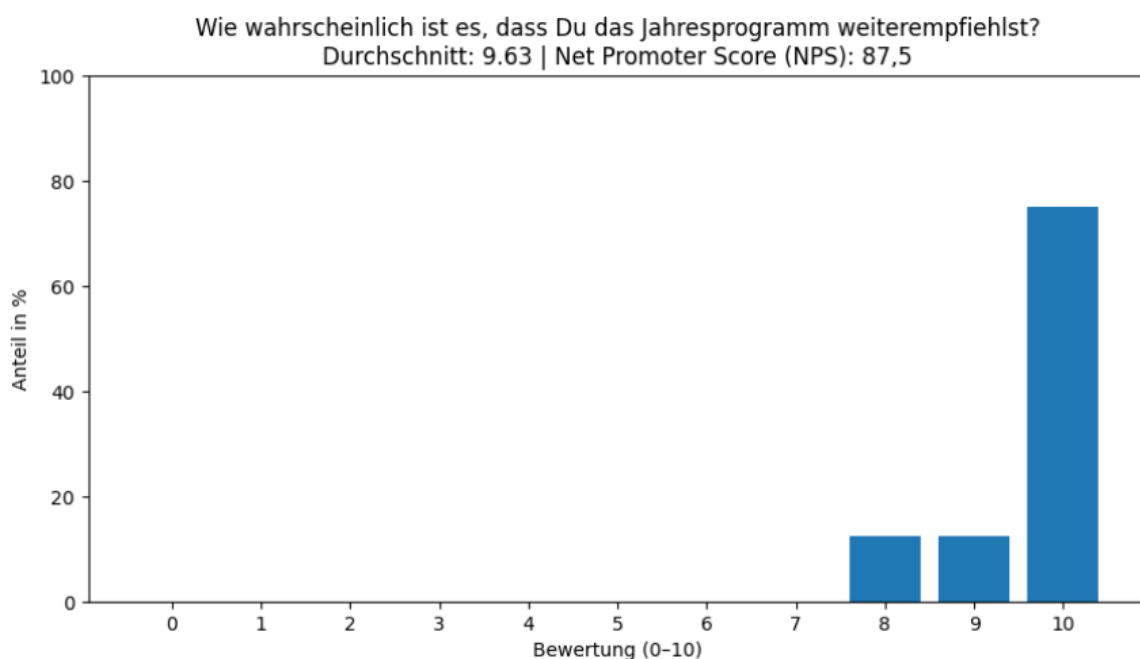
- 3 Tage Auftakt: 24.-27.11.25 im Hotel Schloss Liebenberg
- Mentoringphase mit zwei individuellen Terminen mit Mentor*in
- Programmtag: 29.01.26 im Neuköllner Ernst-Abbe-Gymnasium
- Abschlusstag: 19.02.26 im BVG Sicherheitszentrum

Evaluation / Net Promoter Score

In einer Online-Evaluation aller 16 Teilnehmenden gaben auf die Frage „Wie wahrscheinlich ist es, dass du das Seniors4Juniors-Programm weiterempfehlst“ 12 der 16 Teilnehmenden (= 75%) 10 von 10 Punkten. Jeweils 2 der 16 Teilnehmenden (=12,5%) gaben 9 von 10 und 8 von 10 Punkten. Der Durchschnittswert lag bei 9,63 Punkten.

Der Net Promoter Score (NPS) lag damit bei 87,5.

Zur Orientierung: Ein NPS-Wert über 50 gilt in Evaluationskontexten als „sehr gut“.



Inhalte und Methoden

Das Programm basiert nicht auf der Vermittlung von Inhalten, sondern auf deren gemeinsamer Erarbeitung durch Austausch in Kleingruppenarbeit, mit erfahrenen Gesprächspartner*innen und durch die Bewältigung und Reflexion von gemeinsamen Erfahrungen.

Einzelbestandteile der dreitägigen Auftaktveranstaltung

- am ersten Abend Speed-Dating mit gleicher Anzahl von erfahrenden Führungskräften, Matching und Abendessen jeweils von Mentee und Mentor*in
- an den Folgetagen Kleingruppenaustausch mit erfahrenen Führungskräften zu Themen wie „Motivation – was motiviert uns – was motiviert Mitarbeiter*innen“, „Verbesserungsmöglichkeiten ansprechen – und Konflikte vermeiden, aushalten oder sogar bewusst eingehen“, „Wie sind wir zur Führungskraft geworden? Wie wohl fühlen wir uns in unserer Führungsrolle? Wo wollen wir noch hin?“ und „Veränderungsprozesse: wie kann Planung, Umsetzung und Kommunikation von schwierigen Prozessen gelingen?“
- Die Inhalte wurden jeweils in drei Kleingruppen erarbeitet, wobei eine Person jeweils die Rolle der Gruppenleitung und eine Person die Präsentation vor der Gesamtgruppe übernahm. Darüber hinaus bestand in der vorgestellten Methodik der Kollegialen Beratung die Möglichkeit, eigene Herausforderungen mit anderen Teilnehmenden zu besprechen.
- Zum Abschlusstag der dreitägigen Auftaktveranstaltung wurden die Themen identifiziert, zu denen die Teilnehmenden sich noch eine Stärkung wünschen. Diese wurden dann bei den beiden Einzelprogrammtagen im Januar und Februar thematisiert.

Mentoringphase:

Jede*r Teilnehmer*in hatte die Möglichkeit, mit dem/der jeweils ausgewählten Mentor*in zwei individuelle Treffen im Dezember und Januar abzuhalten. Aufgrund des Cross-Mentorings, also dass Mentor*in und Mentee nicht im gleichen Unternehmen/Organisation arbeiten, konnte umso offener über Herausforderungen im Führungskontext gesprochen werden.

Einzelprogrammtag im Januar 2026:

Als Führungskraft sollte man einerseits über Einfühlungsvermögen, andererseits über Durchsetzungsvermögen verfügen. Man sollte sich auf Gruppen einstellen können und ein Rollenverständnis haben und sich in einer Rolle bewegen können. Im Sinne unserer Methodik des Erfahrungslernens „experiential learnings“ hatten die Teilnehmenden bei unserem Programmtag im Ernst-Abbe-Gymnasium in der Neuköllner Sonnenallee die Gelegenheit, jeweils zu zweit für eine Unterrichtsstunde in die Rolle als „Vertretungslehrer*innen“ zu schlüpfen und eine Unterrichtsstunde zum Thema „Berufsorientierung“ abzuhalten.

Neben einer anschließenden Reflexion mit dem Schulleiter über den Führungskontext Schule, erarbeiteten sich die Teilnehmenden darüber hinaus Erkenntnisse durch Kurzvorträge und Austausch mit erfahrenen Führungskräften zu den folgenden Themen:

- Umgang mit Unsicherheiten (eigene/im Team/ zur fachlichen Ausgestaltung)
- Spannungsfeld zwischen Empathie und Durchsetzungsvermögen
- klare Kommunikation schwieriger Themen (sich „unbeliebt“ machen)
- Beförderung im Team –Vorgesetzte ehemaliger Kolleg*innen werden

Abschlussstag im Februar 2026:

Als Führungskraft sollte man keine Angst vor Herausforderungen haben, über Resilienz verfügen, Grenzen aufzeigen können und gleichzeitig feine Antennen haben, Grenzen bei anderen und sich selbst festzustellen. Im Sinne unserer Methodik des Erfahrungslernens „experiential learnings“ hatten die Teilnehmenden am Vormittag die Gelegenheit, bei Fahrausweiskontrollen der BVG zu hospitieren und die Kontrollteams der BVG im Einsatz zu begleiten.

Neben dem Austausch mit dem Abteilungsleiter Sicherheit der BVG und den nachgeordneten Führungskräften über ihren spezifischen Führungskontext bestand am Nachmittag Gelegenheit, mit erfahrenden Führungskräften zu einem Austausch zu zwei der noch offenen Wunschthemen aus dem Teilnehmendenkreis:

- Delegieren zwischen „Laissez-faire“ und „Micro-Management“
- mich als neue Führungskraft etablieren: Ablösung vom alten Stil/ alten System
- Umgang mit „schwierigen“ Mitarbeitenden
- Veränderungsprozesse leiten/begleiten, Bereitschaft der MA für Veränderungen fördern

Testimonials:

„Selten habe ich mich auf Anhieb mit Menschen so wohl gefühlt, wie bei den Tagen des Programms Seniors4Juniors. Ich habe soviel im Austausch mit den Menschen profitiert, habe neue Seiten an mir kennenlernen dürfen und konnte mich in kurzer Zeit zu einer versierteren und achtsameren Version meiner Selbst entwickeln. Danke an das Team, an die Teilnehmenden und an die Mentoren.“

Liudmilla Pomiluyko, Gründerin und Geschäftsführerin der divers Jugendhilfe gGmbH

„Seniors 4 Juniors ist ein sehr bereicherndes Programm, um als neue Führungskraft spannende Perspektiven und Impulse mitzunehmen. Gerade auch das Lernen von und der Austausch mit erfahrenen Führungskräften, macht den Wissenstransfer nahbar, interaktiv und lebendig.“

Undine Komann, Stellvertretende Leiterin im Therapeutischen Wohnverbund bei COMES e.V.

„Tolle Leute, tolles Programm, tolle Gäste und tolle Orte. Manchmal auch wie die Schachtel Pralinen, wo man nie weiß, was man bekommt. Aber auch mit Spiel, Spaß und Spannung, es war alles dabei, was neue Führungskräfte für Ihr tägliches Handeln brauchen.“

Martin Ehling, Gruppenleiter Netzbetrieb Mittel- und Niederspannung bei Stromnetz Berlin

„Im S4J-Programm gelingt es, in kurzer Zeit einen Rahmen zu schaffen, in dem in die Tiefe gegangen werden kann und echter Austausch gelingt. Die externe Perspektive durch Mentor und Mitmentees ist sehr hilfreich, um eigene Führungsherausforderungen zu bearbeiten.“

Laura Hoßfeld, Referentin der Geschäftsführung & Leitung PMO beim studierendenWERK BERLIN

„Neben wertvollen Impulsen für meine Führungsrolle war besonders der Aufbau eines vertrauensvollen Netzwerks auf Augenhöhe ein großer Mehrwert.“

Esra Özdemir, Gruppenleiterin Vertragsaufbau Einspeiser bei Stromnetz Berlin

„Erfahrungen, die die eigene Perspektive verändern und erweitern. Auf jeden Fall eine Empfehlung für alle auf der Suche nach neuen Impulsen für die eigene Führungsarbeit!“

Benjamin Sabrautzki, Gruppenleiter OT-Systeme bei Stromnetz Berlin GmbH

„Das Leadership-Programm hat meine persönliche Klarheit und Wirksamkeit als Führungskraft gestärkt.“ Daniela Olesch, Projektleiterin bei Kindeswohl-Berlin gGmbH

„Das Programm hat mir gezeigt, dass Leadership sich sehr verändert hat in den letzten Jahren und dass es immer um den wertschätzenden Umgang mit Menschen geht, egal in welcher Branche.“ Elisabeth Reh, Teamleiterin bei der Stiftung Bildung



Das nächste Programm startet am 25.11.2026. Infos & Anmeldung: www.leadership-berlin.de