WERKZEUG UND Beispiel

|  |
| --- |
| **Systematische Führungskräfte-Entwicklung: Werkzeug** |
| ***Führungs-Kompetenz*** | ***Unternehmerisches Ziel*** | ***Inhalte der Führungskräfte-Entwicklung*** |
| **1. Resultate erreichen** |  |  |
| **2. Veränderungen bewirken** |  |  |
| **3. Organisation optimieren** |  |  |
| **4. Produktivität steigern** |  |  |
| **5. Menschen befähigen** |  |  |
| **6. Sich selbst steuern** |  |  |

|  |
| --- |
| **Systematische Führungskräfte-Entwicklung: Beispiel (Handel)** |
| Hintergrund: Ein mittelständisches Handelsunternehmen führt zum ersten Mal in der Firmengeschichte ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm ein. Die Themen werden anhand der Führungs-Kompetenzen definiert. |
| ***Führungs-Kompetenz*** | ***Unternehmerisches Ziel*** | ***Inhalte der Führungskräfte-Entwicklung*** |
| **1. Resultate erreichen** | * Systematischer Zielprozess durch das gesamte Unternehmen mit «Führen mit Zielen»
* Mehr Ergebnisfokus bzw. Professionalität in Projekten
* …
 | * Vermittlung der Grundsätze und der Methodik von «Führen mit Zielen»
* «Agiles Projektmanagement» als Führungsinstrument
* …
 |
| **2. Veränderungen bewirken** | * Kompetenzsteigerung im Change-Management: Kommunikation, Nutzenfokus…
* Einstieg in das Thema «Kultur-Entwicklung»
* …
 | * Change-Management als Führungsmethodik: Transformations-Management
* Grundlagen-Seminar und erste Anwendung: Kulturentwicklung
* …
 |
| **3. Organisation optimieren** | * Deutlich mehr Prozessorientierung und Vermeidung von Silos im Unternehmen
* Optimierung des Schnittstellen-Managements
* …
 | * Entwicklung von Prozesslandkarten als Führungswerkzeug
* Einführung von Schnittstellen-Vereinbarungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit
* …
 |
| **4. Produktivität steigern** | * Reduktion von Selbstbeschäftigung und «Sitzungstourismus»
* Mehr unternehmerischen Mut zur «systematischen Müllabfuhr»
* …
 | * …
 |
| **5. Menschen befähigen** | * …
 |  |
| **6. Sich selbst steuern** |  |  |