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** |  |  |