

Rennstrategie für Führungskräfte



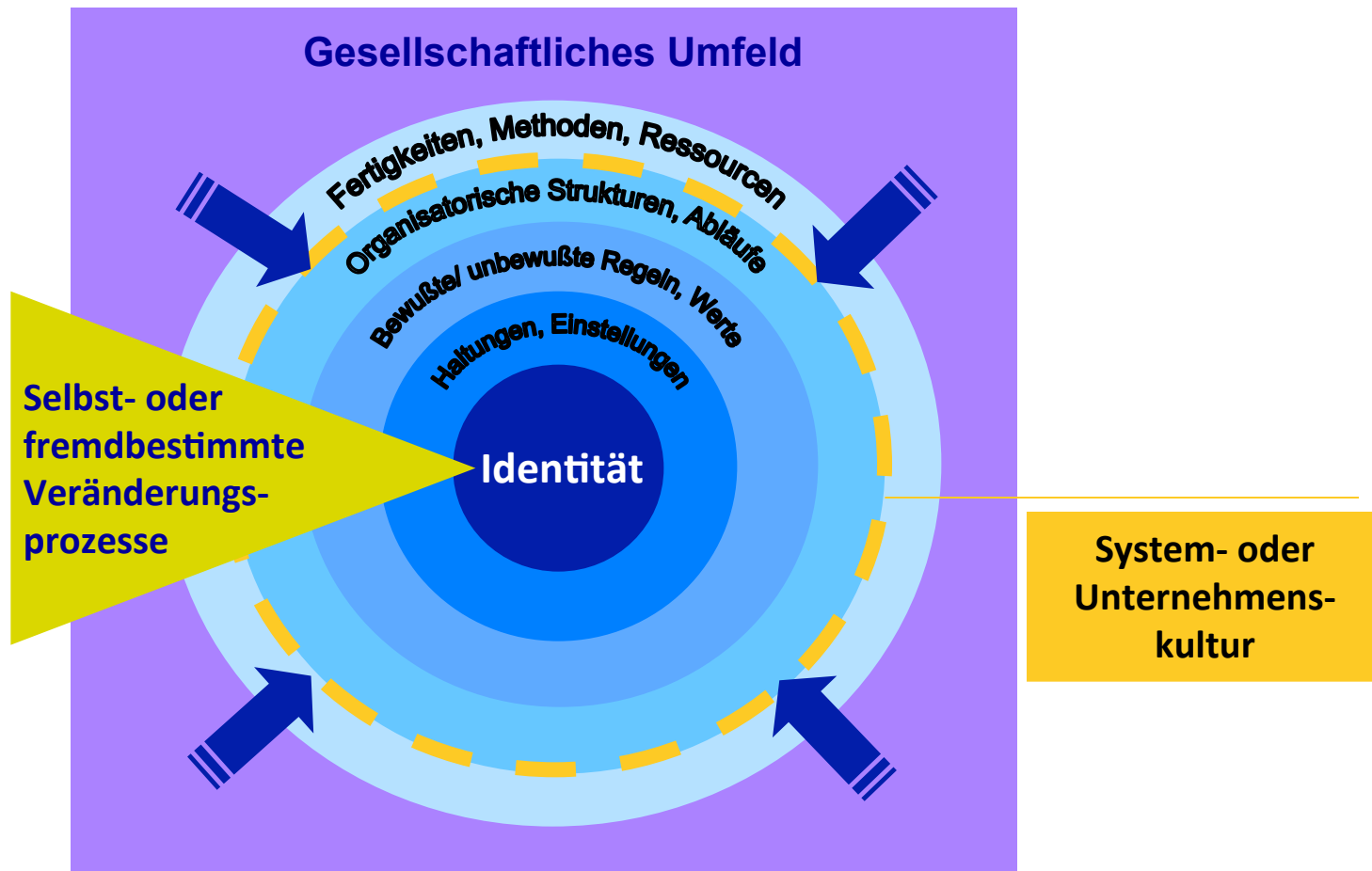
Rennstrategie - Annahmen

- Erfahrene Führungskräfte verfügen über ein hohes Maß an Kenntnissen, Erkenntnissen und Routine
- Wissensvermittlung durch Schulungen sind weitgehend ausgereizt
- Klassische Schulungen bieten in der Regel keinen Raum für die individuelle Reflektion des eigenen Führungshandelns und dessen Wirksamkeit
- Klassische Schulungen bieten nicht den Raum für die konstruktive Auseinandersetzung zwischen realem Führen und der Unternehmensentwicklung

Rennstrategie - Impulse

- Während des laufenden Rennens fit bleiben
- Unternehmensentwicklung und Führungsthemen abgestimmt gestalten
- Gedankenaustausch, Abgleich, Impulse
- Neue Handlungsoptionen gewinnen
- Raum, um individuelle Problemfelder zu reflektieren, sich neu zu orientieren und neue Perspektiven zu erhalten
- Vorbereitung auf das Fahren der Ideallinie im weiteren Rennen
- Frisch motiviert und begeistert handeln

Rennstrategie - Zusammenhänge



Rennstrategie - Fahrerbesprechung

Initialworkshop

„Die Zukunft stellt uns vor neue Herausforderungen! Wir gestalten unsere Unternehmens- und Führungskultur aktiv für unseren Erfolg.“

Inhalt:

- Aufzeigen der Markt- und Unternehmensentwicklung
- Wachstum bedingt Veränderungen, auch und gerade im Führungshandeln
- Klären, wie gut wir aufgestellt sind und wo es Ansätze zur Verbesserung/ Neuorientierung gibt.

Teilnehmer:

Geschäftsführung, alle Führungsmitarbeiter

Rennstrategie - Check zum Start

Mitarbeiterereinbeziehung

Über eine strukturierte (anonymisierte) Mitarbeiterbefragung (Fremdbild) wird ermittelt, wie das Führungsverhalten von den Mitarbeitern tatsächlich wahrgenommen wird.

Optional: Fragebogen durch die Führungskraft unabhängig davon beantworten lassen (Selbstbild)

Die Ergebnisse werden vierfach genutzt:

1. Boxenstopp: Führungsleitlinien Formulierung
2. Boxenstopp: Führungsleitlinien Transfer
3. Boxenstopp: Führungshandeln
4. Boxenstopp: Coaching und Reflektionen

Boxenstopp 1 - Leitlinien formulieren

Inhalte

- Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung vorstellen
- Grundlagen des Führungshandelns auf dem Prüfstand
- Zukunftsorientierte Grundlagen/ Leitlinien formulieren
- Individuelle Spannungsfelder wahrnehmen
- Persönliche Standortbestimmung
- Commitments zum persönlichen Führungshandeln auf Basis der formulierten Leitlinien

Teilnehmer

Geschäftsführung, Oberer Führungskreis

Boxenstopp 2 - Leitlinien Transfer

Inhalte:

- Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung vorstellen
- Die daraufhin entwickelten Führungsleitlinien vorstellen und erläutern
- Ableitung individuellen Führungshandelns zwischen Führungskräften und Mitarbeitern vereinbaren

Teilnehmer

Oberer Führungskreis, Führungsmitarbeiter, Mitarbeiter

Boxenstopp 3 - Führungshandeln

Inhalte

- Fremdbild und ggf. Selbstbild erörtern, Unterschiede und Erwartungen konkretisieren, konfrontieren und auflösen
- Potenziale zur Leistungssteigerung aufspüren
- Das künftige Führungshandeln formulieren
- Klären der Formen und der Auswirkungen des Handelns
- Gegenseitige Commitments zur Zusammenarbeit

Teilnehmer

Führungskraft, Mitarbeiter

Boxenstopp 4 - Coaching/ Reflektion

Führungskräfte

Über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten finden im Abstand von etwa zwei Wochen Einzelgespräche mit dem Coach statt. Dauer jeweils etwa 2-3 Stunden. (optional auch eine Verlängerung möglich; je nach Ergebnis des ersten Reflektionsworkshops)

Führungskräfte/ Teams

Über den Zeitraum von etwa zwölf Monaten finden in halbjährlichem Abstand jeweils ein 1-tägiger Workshop zur Reflektion des bisher Erreichten statt. Ziel den Status der Veränderung transparent zu machen und die Überprüfung des Kurses und ggf. Kurskorrektur: Fahren wir auf der Ideallinie?

Finish

