

Zielorientierte Führung

Dieses Personalentwicklungs-Programm hat zum Ziel, Ihnen dabei zu helfen, sich einen Prozess der Selbstbeurteilung und Selbstentwicklung zu unterziehen. Sie evaluieren, wo sie stehen und entscheiden, was für Sie und Ihre Effektivität im Beruf von Bedeutung ist. Dann planen Sie für sich die Massnahmen, die Sie benötigen, um Ihre persönlichen Ziele in Übereinstimmung mit Ihren beruflichen Herausforderungen zu erreichen.

1. Standort-Analyse: Was für ein Menschen-Typ sind Sie?

Die richtige Führungskraft mit den richtigen Fähigkeiten und Kompetenzen für die richtige Arbeitsstelle – die effiziente Personalauswahl und Personalentwicklung erweisen sich zunehmend als ausschlaggebend für den Unternehmenserfolg. Denn gerade in Zeiten wachsender Kunden- und Qualitätsansprüche ist das Potenzial der Mitarbeiter einer der wichtigsten Faktoren, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Gerade bei Führungskräften, aber auch bei Mitarbeitern ist ein exaktes Wissen um die individuellen Potenziale von Bewerbern die entscheidende Voraussetzung den Unternehmenserfolg. Das Verständnis für unterschiedliche Präferenzen und Neigungen in Teams ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Die Erfahrung zeigt, dass es notwendig ist, die eigene Persönlichkeit kennen zu lernen und sich selber führen lernt, bevor man an die Führung von Mitarbeitern geht. Als Basis hierzu empfehlen wir eine Analyse der persönlichen Stärken und Talente. Es stellt Ihnen eine „Landkarte“ zum Verständnis Ihrer Persönlichkeit zur Verfügung. Mit der Definition der notwendigen Kompetenzen, erhalten Sie eine interne, allgemeine Struktur, um klar zu erfahren, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltens-Massstäbe erforderlich sind, um Ihre und die Ziele des Teams zu erreichen.

- das WAS - Know-how (unsere Fertigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen)
- das WIE - Verhalten (unsere natürlichen und angepassten Verhaltenspräferenzen) und
- das WARUM - Motive (unser persönliches Antriebssystem)



2. Erforderliche Kompetenzen für Ihren Job

Damit die Unternehmenstrategie sowie die gestellten Aufgaben bestmöglich erfüllt werden können, sind gewisse Kompetenzen erforderlich. Wir stellen Ihnen ein Kompetenz-Modell mit den am meisten benötigten Erfolgskriterien zusammen. (Natürlich können Sie auch ein individuelle Kompetenz-Modell für Ihr Unternehmen entwickeln lassen.)

Kompetenz-Modell für „Zielorientierte Führung“ bestehend aus:

Priorität	Kompetenzen für eine zielorientierte Führung	Definition der Kompetenzen
	• Visionskraft • Entscheidungsstärke • Veränderungsinitiative • Unternehmerisches Denken & Handeln * • Planungs- und Organisationsfähigkeit • Ergebnisorientiertes Handeln • Integrität * • Kontinuierliches Lernen * • Überzeugungskraft und Einflussnahme • Zielorientierte Führung • Mitarbeiterentwicklung • Motivationskraft • Beziehungsmanagement • Präsentationsfähigkeiten * * Über 360° Feedback messbar	• Langfristige Ziele erkennen • Optimale Entscheidungen treffen (mit vorh. Ressourcen) • Massnahmen um Veränderungen effektiv umzusetzen • Grundverständnis für Geschäftsvorgänge und Einsatz des Fachwissens, um effektiv zu arbeiten • Effektive Orga & Planung, indem Ziele definiert sowie Bedürfnisse und Prioritäten abgestimmt werden • Das Erreichen oder Übertreffen festgelegter Ziele • Wahrung eines hohen Standards von Fairness & Ethik • Streben nach Wissenserweiterung und Motivation anderer • Andere von einer Vorgehensweise überzeugen und zum Handeln anleiten • Mitarbeiter führen und motivieren, um die Unternehmensziele und individuelle Ziele zu erreichen • Andere beraten, unterstützen, Feedback geben. Mentor sein • Mitarbeiter durch Begeisterung und Leidenschaft anspornen • Aufbau und Pflege positiver Beziehungen mit Menschen • Fähigkeit haben in einem offenen Rahmen effektiv mit Zuhörern zu kommunizieren

Nach dem Ausfüllen eines Fragebogens, erhalten Sie eine ausführliche Analyse Ihrer Kernkompetenzen. Diese Auswertung wird Ihnen in einem Coaching-Gespräch persönlich vorgestellt und die ersten Aktionspunkte definiert.

Beispiel Kompetenz „Ergebnisorientiertes Handeln“

Ergebnisorientiertes Handeln

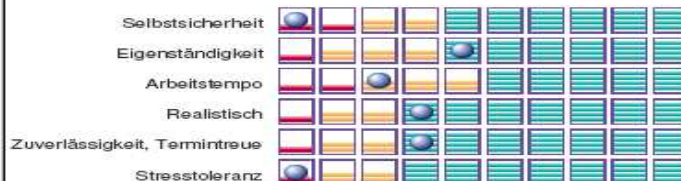
Von sich und dem Unternehmen das Erreichen oder Übertreffen vorher festgelegter Ziele einfordern.

Bemerkungen:

Förderlich

- Da er selbständig ist, sollte es ihm keine Probleme bereiten, Ziele zu setzen und persönliche Verantwortung für das Erreichen dieser Ziele mit wenig Unterstützung oder Anleitung anderer zu übernehmen.
- Da er im Allgemeinen praktisch und pragmatisch vorgeht, sollte er in der Lage sein, sich darauf zu konzentrieren, greifbare Ergebnisse zu produzieren.
- Dank seiner Tendenz, Verpflichtungen zuverlässig nachzukommen, dürfte er Projekte konsequent zu Ende führen.

Auswirkungen der Persönlichkeit auf Ergebnisorientiertes Handeln



Hinderlich

- Da er schüchtern und zurückhaltend ist, wird es ihm schwer fallen, anderen Ergebnisse abzuverlangen oder sie anzutreiben.
- Sein Arbeitstempo ist etwas langsamer, als gewünscht wird. Dies könnte ihn gelegentlich daran hindern, effektiv Ergebnisse herbeizuführen.
- Da er Stress viel schlechter standhält, als für diese Kompetenz ideal ist, lässt er sich wahrscheinlich leicht entmutigen und es an Beharrlichkeit mangeln.

3. Entwicklungs-Massnahmen:

Ausgehend von den persönlichen Auswertungen im Bereich des Verhaltens und Motiven sowie den Ergebnissen aus den Kompetenz-Analysen werden individuelle Entwicklungs-Coachings wie auch Gruppen-Workshops / Trainings entwickelt.

Jeder Teilnehmer/in bekommt ein Coaching-Handbuch „Zielorientierte Führung“ und erarbeitet mit dem Coach, im Team oder auch alleine die Themen durch.....dfjdl

4. Resulting® : Messen der Fortschritte

Auf Wunsch können nach dem Abschluss, die beobachtbaren Fortschritte aller Teilnehmer, welche das Programm „Zielorientierte Führung“ absolviert haben, gemessen werden. Dies wird mittels einer anonymen 360° Feedback-Befragung gemacht.

I = ALLE * = Selbst (1) O = Vorgesetzte (1) □ = Kollege (3) ▽ = Mitarbeiter (3) // = Anderes (3)

Kompetenz	Durchschnittliche Punktzahl					Nach Gruppe						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Visionskraft											9	
Entscheidungsstärke											10	
Zivilcourage											2	
Unternehmerisches Denken und Handeln											14	+
Fachkenntnis											7	
Ergebnisorientiertes Handeln											1	
Kundenorientierung											12	+
Integrität											3	
Zielorientierte Führung											8	
Mitarbeiterentwicklung											6	
Motivationskraft											13	+
Unternehmenspolitisches Gespür											11	+
Beziehungsmanagement											4	
Kulturelles Verständnis											5	

Für eine mögliche Standort-Analyse, empfehlen wir diese 360° Kompetenz-Befragung auch zuerst zu machen. So erhalten Sie ein aktuelles Bild der beobachteten bzw. vorhandenen Kompetenzen Ihrer Führungskräfte und können nach Abschluss des Programms diese Erst-Analyse mit der Abschluss-Befragung vergleichen.

Zusammenfassung:

Dieser Prozess erlaubt Ihnen und Ihrem Unternehmen eine gesamtheitliches wie auch zielorientiertes Personalentwicklungs-Programm mit einer nachhaltigen Wirkung durchzuführen.

