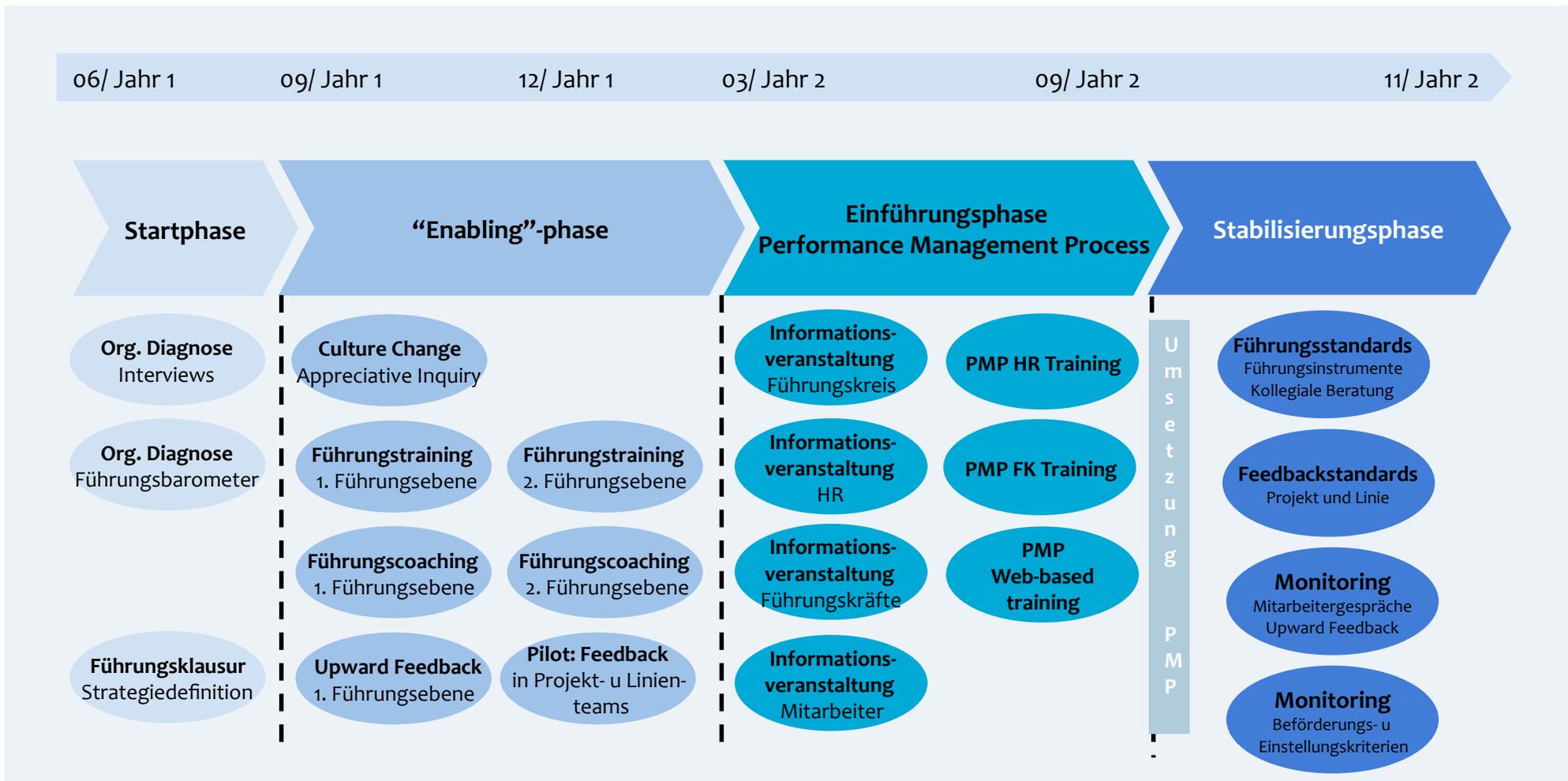


Projektbeispiel: Wandel der Führungskultur



Ausgangssituation:	Die eingeführte Matrixorganisation eines Konzernbereiches (ca. 250 Personen) führt zu neuen Anforderungen an die disziplinarische und fachliche Führung. Mitarbeiter nehmen ihre direkte Führung als zu schwach wahr. Das Kerngeschäft internationale Großprojekte verlangt schnelle und einwandfreie Entscheidungsprozesse zwischen fachlicher und disziplinarischer Führung. Gestiegene Non-Conformance-Costs erfordern eine konstruktivere Fehlerkultur sowie intensivierete Feedbackprozesse in Projekt und Linie.
Auftraggeber:	Bereichsleitung
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none">- Disziplinarische und fachliche Führungskräfte erreichen effiziente Lösungen bzgl. des Mitarbeitereinsatzes und schaffen geeignete Rahmenbedingungen für Motivation.- Feedback im operativen Projektgeschäft und in Abteilungsmeetings ist Standard.- Führungskräfte erhalten von ihren Mitarbeitern regelmäßig Feedback zu ihrem Führungsverhalten.
Vorgehensweise:	<ol style="list-style-type: none"><u>1. Organisationsdiagnose:</u> 45- min. Interviews mit Mitarbeitern und Führungskräften aus Projekt und Linie (ca. 25 Personen) und elektronisches „Führungsbarometer“ (Mitarbeiterbefragung)<u>2. Führungsklausur:</u> Strategie für Führungskultur (12 Mitglieder der Leitungsebene)<u>3. Culture Change:</u> - Culture Change Workshop mit Fokusgruppen<ul style="list-style-type: none">- Training Führungskompetenzen und –verhalten- Einführung unternehmensspezifischer „Performance Management Prozesse“- Implementierung von Feedbackprozessen in Linie und Projekt- Einzelberatung der Bereichsleitung
Volumen:	85 Beratertage
Zeitraum:	06/ Jahr 1– 11/ Jahr 2

Projektlauf



Projektbestandteile

Führungskompetenz

7-tägige Führungsverhaltenstraining für Führungsmannschaft (ca. 35 FK)

- Komplexe Führungsplanspiele mit individuellem Feedback
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und der Führungsmotivation
- Bewältigung schwieriger Führungssituationen mit kollegialer Beratung
- Erarbeitung von Strategien zu Führung und Zusammenarbeit im Firmenkontext

Performance Management Process

Einführung unternehmensspezifischer Führungsprozesse

- Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeiter
- 1-Tägige Prozesstrainings für a) 1. Führungsebene b) 2. Führungsebene (ca. 60 TN)
- Einführung von PMP für alle Mitarbeiter

Feedbackkultur in operativen Teams

1-tägige Feedback Workshops in allen Projekt- und Linienteams (18 Workshops)

- Rolle von Feedback im Projektalltag, Übungen in spezifischen Situationen
- Implementierung von Feedback-Instrumenten in operativen Projektmeetings
- Stärkung der Teamentwicklung in Großprojekten

Upward Feedback

Einführung von Mitarbeiter-Feedback an Führungskräfte

- beginnend mit der 1. Führungsebene in Jahr 1, nachfolgende Ebene Jahr 2

Führungsbarometer

Online-Befragung aller Mitarbeiter zur direkten Führung + Selbst-Einschätzung der FK

- Termine: 05/ Jahr 1; 01/ Jahr 2; 09/Jahr 2