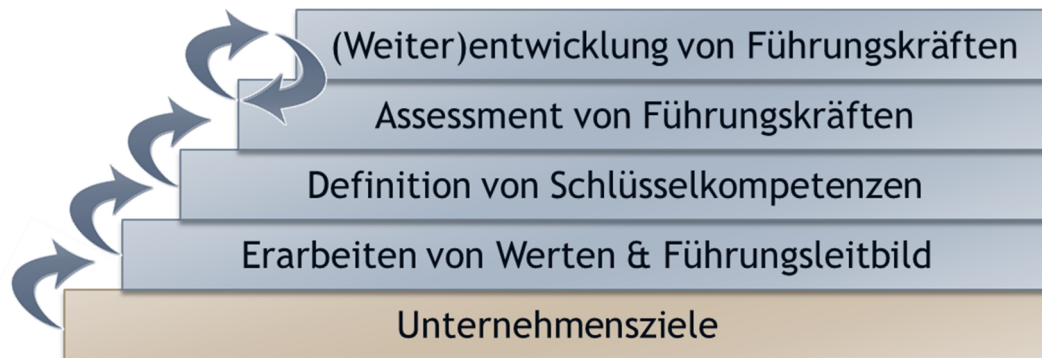






## Führungskräfte erkennen und entwickeln

In einem ganzheitlichen Prozess begleiten wir Organisationen bei der systematischen Erkennung, Förderung und Entwicklung von Führungskräften. Dank modulartigem Aufbau ist sichergestellt, dass die externen Dienstleistungen gezielt die eigenen Kompetenzen und Kapazitäten ergänzen.



- ▶ **Werte und Führungsleitbild:** Dies ist der „Kompass“ einer Organisation, mit welchem das gemeinsame Verständnis von „Führung“ präzisiert wird. Die Erarbeitung erfolgt typischerweise in 2-3 Workshops mit der Geschäftsleitung.
- ▶ **Schlüsselkompetenzen:** Basierend auf dem Führungsleitbild werden Schlüsselkompetenzen abgeleitet, welche je nach Führungsstufe oder Zielsetzungen unterschiedlich sein können, ja sogar unterschiedlich ausgeprägt sein müssen.
- ▶ **Assessment:** Die Schlüsselkompetenzen bilden die Benchmark, nach der Führungskräfte beurteilt werden. Dabei kommen grundsätzlich zwei verschiedene Assessments zur Anwendung:
  - ▶ Im **Entwicklungs-Assessment** wird bei bestehenden oder Nachwuchs-Führungskräften abgeklärt, wo sie den definierten Schlüsselkompetenzen entsprechen und wo allenfalls eine Weiterentwicklung angezeigt ist. Eine Selektion hingegen findet hier nicht statt. Mitglieder des oberen Kaders werden dabei häufig als Beobachter für Assessments bei ihren Mitarbeitern eingesetzt.
  - ▶ In einem **Selektions-Assessment** werden Kandidaten in einer letzten Auswahlrunde geprüft, ob sie dem Führungsleitbild und den Schlüsselkompetenzen entsprechen. Ziel ist die Risiko-Minimierung bei der Auswahl neuer Führungskräfte.
- ▶ Die **Entwicklung von Führungskräften** erfolgt bedarfsgerecht in Form von Einzel-Coachings, Themen-Workshops oder „Führungs-Lunches“. Sie dienen der Entwicklung von einzelnen Personen wie auch der Vernetzung unter den Führungskräften, um eine *unité de doctrine* in Führungsfragen zu verankern. Typische Themen sind z.B.
  - ▶ souveränes Konfliktmanagement
  - ▶ bewusste Kommunikation
  - ▶ Förderung von Mitarbeitenden durch Ziele, Mitarbeitergespräche, Coaching
  - ▶ zielgerichtete Delegation - finden der Balance zwischen Eigenverantwortung und Kontrolle
  - ▶ Entwicklung und Implementierung von Führungsinstrumenten