

Kurzbeschreibung



Nachhaltig steigende Unternehmensleistung
durch eine effiziente Führungskultur
und mehr engagierte Mitarbeiter

Inhalte

1. [Zusammenfassung](#)
2. [Phasen](#)
3. [Zeitplan](#)
4. [Anhang](#)

Kurzbeschreibung

1. Zusammenfassung

Das vorliegende Konzept zeigt einen bewährten Weg auf, wie Unternehmen zu deutlich mehr engagierten Mitarbeitern und einer nachhaltig höheren Unternehmensleistung kommen kann.

Bei dem Ownership-Programm handelt es sich um eine Lösung, die auf zuverlässigen Daten und bewährten Workshop-, Trainings- und Coaching-Programmen basiert. Mit ihm wird ein Regelkreis installiert, durch den Führungs- und Unternehmenskultur effektiv entwickelt und Fortschritte überwacht werden.

2. Phasen

Das Ownership-Programm durchläuft typischerweise fünf Phasen. Nach jeder Phase werden die Ergebnisse bewertet und entschieden, ob weitermacht wird und welche Nachjustierungen erforderlich sind. Auf diese Weise werden die Risiken minimiert und der Nutzen des Programms maximiert.

■ Vorentscheidung

Hierfür sollte ein Vorgespräch mit dem Top-Management und dem Betriebsrat des Unternehmens stattfinden, bei dem die Ist-Situation besprochen und das Konzept präsentiert wird. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass die frühzeitige Konsensbildung für solche Programme ausgesprochen wichtig ist.

■ Analysephase

Die Analysephase umfasst zwei Schritte, die parallel zueinander stattfinden können und wenn möglich auch sollten: eine systematische Mitarbeiterumfrage und ein Analyse-Workshop mit dem Top-Management.

Mitarbeiter-Umfrage

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte von BVV werden aufgerufen an der Mitarbeiterumfrage von GPTW™ teilzunehmen, um ihre Sichtweise zu erfassen und Handlungsbedarf aufzudecken.

Da die Umfrage anonym und nach internationalem Standard erfolgt, stellt sicher, dass die Ergebnisse belastbar, nachvollziehbar und benchmarkfähig sind. Durch sie wird genau erkennbar, wo Handlungsbedarf besteht, wie hoch und welcher Art er ist.

Kurzbeschreibung

Analyse-Workshop (4 Stunden)

In Analyse-Workshop geht es nicht um das Klima, sondern um eine Bestandsaufnahme zum Thema Führung und der Beantwortung dieser Fragen:

- Besteht bei den Führungskräften der ersten und zweiten Leitungsebene Einigkeit über die Schlüsselergebnisse und Prioritäten?
- Welche kulturellen Überzeugungen wirken sich erfolgshemmend aus?
- Wie stark sind die 16 Best-Practice-Methoden verbreitet, die für ein gutes Klima, engagierte Mitarbeiter und hohe Unternehmensleistungen erforderlich sind?

Danach werden die Ergebnisse gemeinsam bewertet, um den Handlungsbedarf zu bestimmen.

■ Planungsphase

Auf Basis der Analyse- und Bewertungsergebnisse entwickeln wir ein Ownership-Programm, das punktgenau auf die Bedürfnisse des BVV zugeschnitten ist und auf bewährten und hochwirksamen Trainings- und Coaching-Programmen basiert.

Da das Programm auf dauerhafte Verhaltensänderungen und eine nachhaltig höhere Unternehmensleistung ausgerichtet ist, umfasst es diese Phasen:

- **Zieldefinition** – falls kein Konsens über Schlüsselergebnisse und Prioritäten besteht
- **Training** – bewährte und hochwirksame Workshops
- **Verankerung** – Anwenderschulungen und Coachings
- **Erhalten** – Einbindung in die betriebliche Organisation
- **Controlling** – meist in Form einer erneuten MA-Umfrage durch GPTW™.

Dies Planungsphase dauert etwa zwei Wochen und endet mit der Vorstellung vor dem TOP-Management.

Da Umfang und Zeitplanung eines Ownership-Programms sowohl vom bestehenden Handlungsbedarf als auch von den verfügbaren Ressourcen abhängen, können wir die folgenden Phasen nur ansatzweise beschreiben.

■ Trainingsphase

In dieser Phase kommen ausschließlich Workshop- und Coaching-Programme von PIL *Partners in Leadership*™ und N.E.W.S.™ *Navigating in Times of Change* zum Einsatz, da sich diese perfekt ergänzen und alle Themen und Zielgruppen abdecken (s. Anhang).

Pilot-Workshop

Vor dem Rollout von Workshop-Programmen finden Pilot-Workshops mit den Führungskräften der ersten und zweiten Ebene statt. Durch diesen Zwischenschritt besteht die Möglichkeit, die Workshops inhaltlich nachzjustieren und die Wirkung der folgenden Workshops zu steigern.

Kurzbeschreibung

■ Verankerungsphase

Da aller Anfang bekanntlich schwer ist, erhalten die Führungskräfte für einige Monate Unterstützung in Form von Anwendertrainings und Coachings angeboten. Hierbei wird das in den Workshops erlernte vertieft und auf den betrieblichen Alltag heruntergebrochen.

Im Normalfall sind das zwischen 1-3 Tage/ im Monat.

■ Erhaltenphase

Die Integration des Erlernten in die betriebliche Organisation ist für eine nachhaltige Kulturveränderung enorm wichtig. So kann es z.B. erforderlich sein, bestehende Entscheidungsstrukturen anzupassen. Auch hierbei können Sie auf unsere Unterstützung bauen, da wir von *conVek* über sehr viel Erfahrung in der Organisationsentwicklung verfügen.

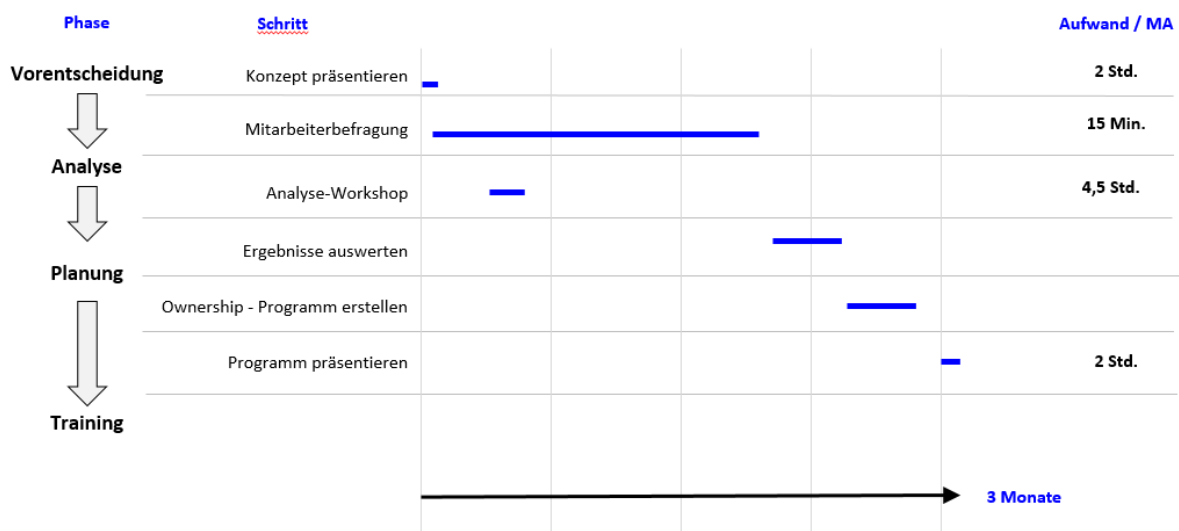
■ Controllingphase

Auch für Kulturveränderungen gilt: „miss es oder vergiss es“. Deshalb empfehlen wir in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen, damit ein Regelkreis installiert wird, durch die Fortschritte gemessen und Führungs- und Unternehmenskultur bedarfsgerecht weiterentwickelt werden kann.

3. Zeitplan

Dieser Zeitplan dient nur der Orientierung für die Phasen 1-3, da der Zeitbedarf der späteren Phasen ausschließlich von Ihren individuellen Wünschen und Möglichkeiten abhängt.

Zeitplan





Kurzbeschreibung

4. Anhang

Heutige Führungskräfte brauchen zeitgemäße Instrumente und Methoden, mit denen sie sicher navigieren und ihre Mitarbeiter ergebnisorientiert führen und entwickeln können.

Auf dieser Seite geben wir einen Überblick über die von uns empfohlenen Workshop- und Coaching-Programme von *PIL Partners in Leadership*TM und *N.E.W.S.*TM *Navigating in Times of Change*. Denn sie haben eindrucksvoll bewiesen, dass sich Investitionen in die Unternehmenskultur wirklich auszahlen.

	<p><u>Partners in Leadership</u>TM</p> <p>Die Accountability-Programme von <i>Partners in Leadership</i>[®] zählen weltweit zu den erfolgreichsten "Fitness-Programmen" für Unternehmen. Sie schaffen eine Kultur, die sich durch engagierte Mitarbeiter, kreative Lösungen und deutlich bessere Resultate auszeichnet.</p>
	<p>Accountability-Builder</p> <p>In diesem Workshop lernen die Teilnehmer, worauf es wirklich ankommt und wie sie durch vernetzte Verantwortung, deutlich bessere Resultate erzielen.</p>
	<p>Leadership-Builder</p> <p>Mit diesem Workshop wird das Fundament für eine zielgerichtete, effiziente und gerechte Führungskultur gelegt.</p>
	<p>Lead Culture</p> <p>In diesem Workshop-Programm wird vermittelt, wie man die bestehende Unternehmenskultur systematisch und mehrfach schneller in eine Lösungs- und zielgerichtete Unternehmenskultur transformiert.</p>
	<p><u>N.E.W.S.</u>TM – <u>Navigating in Times of Change</u></p> <p>Die weltweit erfolgreichen Programme von N.E.W.S. bieten zeitgemäße Navigations- und Führungsinstrumente. Mit ihnen gelingt es auch größeren Unternehmen sicher durch turbulente Gewässer zu navigieren und das gewünschte Ziel zu erreichen.</p>
	<p>■ Navigations-Programme</p> <p>Diese Programme wurden speziell auf Anforderungen von TOP-Managementteams, Projektteams oder Führungskräfte zugeschnitten und haben sich vielfach bewährt.</p>
	<p>Organization Navigation</p> <p>In diesem 2-tägigen Workshop durchläuft das Top-Management einem strukturierten Strategieprozess und erarbeitet einen Plan für die nächste Phase der Unternehmensentwicklung.</p>
	<p>Team-Navigation</p> <p>Dieses Programm wurde speziell für organische Teams entwickelt. In 2-tägigen Workshop durchläuft es einen strukturierten Strategieprozess und erarbeitet einen Plan für die nächste Phase der Teamentwicklung.</p>
	<p>Executive Coaching</p> <p>Dieser einzigartige und strukturierte Navigationsprozess ist speziell auf die individuellen Ziele von Alleinentscheidern zugeschnitten. Er ist diagnostisch, ergebnisorientiert und sehr wirkungsvoll.</p>

Kurzbeschreibung

	<p>■ Programme zur Führungskräfteentwicklung</p> <p>Diese modernen, interaktiven und adaptierbaren Trainingsprogramme verhelfen Führungskräften zu einem Leadership-Mindset, mit dem sie sich selbst und ihre Mitarbeiter effektiv und ergebnisorientiert führen, coachen und konform zu den Unternehmenszielen entwickeln können.</p>
	<p>Self Navigation</p> <p>Dieser 2-tägige Intensiv-Workshop wurde speziell für Führungskräfte und "High Potentials" entwickelt, die sich selbst entwickeln und aktiv auf ihre nächste Rolle in der Organisation vorbereiten wollen.</p>
	<p>Manager as Coach</p> <p>Dieses interaktive Trainingsprogramm wurde für Führungskräfte entwickelt, die in 1-2 Tagen kurze, pragmatische und wirkungsvolle Coaching-Gespräche wie Kochrezepte erlernen wollen, um die Mitarbeiter situativ führen, entwickeln und zu mehr Leistung zu führen.</p>
	<p>Manager as Team Navigator</p> <p>Dieses spezielle 2-3 tägige Trainingsprogramm wurde speziell für Führungskräfte zugeschnitten, die das Engagement und die Identifikation ihrer Teams steigern und sie zu mehr Effektivität in der Zielerreichung führen wollen.</p>