

## Führungskompetenzentwicklung und Einführung Mitarbeitergespräch bei Schrack Technik GmbH (1)

<p><b>Ausgangssituation</b></p>	<p>Die Schrack Technik GmbH ist am Standort Oberösterreich stark gewachsen. Zur nachhaltigen Entlastung der Geschäftsführung war es notwendig eine 2. Führungsebene zu installieren. Durch diese neu geschaffene Führungsebene sollten auch die Verantwortlichkeiten im Unternehmen neu strukturiert und somit die Organisation entwickelt werden.</p>
<p><b>Ziele des Projekts</b></p>	<p>Die Führungskräfte der künftigen 2. Führungsebene sollten professionell auf die neuen Rollen vorbereitet werden. Klarheit über die neuen Verantwortlichkeiten und Führungsaufgaben, sowie Möglichkeiten zur Umsetzung der Unternehmensziele sollten erarbeitet werden. Die Einführung von strukturierten, regelmäßigen Mitarbeitergesprächen war ebenfalls Ziel des Projekts.</p>
<p><b>Facts &amp; Figures</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchgängige Beteiligung der vier künftigen Führungskräfte; aktive Beteiligung des Geschäftsführers bei der Konzipierung des Mitarbeitergesprächs</li> <li>- 7 intensive Workshop - Tage mit den zukünftige Führungskräften</li> <li>- 1 zusätzlicher Workshop - Tag mit der Geschäftsführung</li> </ul>
<p><b>Projektzeitraum</b></p>	<p>9 Monate</p>
<p><b>Projektbeschreibung (1)</b></p>	<p>Schritt 1: Workshop „Kommunikationspsychologie für Führungskräfte“ Erarbeitung der Kommunikationswerkzeuge und –methoden für Führung; Klarheit über Rahmen, Leiter- und Teambesprechung finden; Erarbeitung von Feedbackbögen &amp; Überarbeitung der MA-Stellenbeschreibungen.</p> <p>Schritt 2: Workshop „Führung mit den Schrack-Werten“ Bearbeitung des Führungswertesystems ausgehend von den Schrack-Unternehmenszielen; Bedeutung der Schrack-Werte im Hinblick auf Leitlinien und beobachtbarem Verhalten der MA; Reflexion der eigenen Werte-/Motivstruktur mit dem Reiss-Profil; Änderung in Stellenbeschreibung der MA durchführen; Ideen zu einer neuen Gehaltsstruktur generieren; Urlaubs- und Vertretungsregelungen neu definieren.</p> <p>Schritt 3: Workshop „Leadership &amp; Management“ Unterscheidung und Zusammenhang zwischen Leadership und Management kennenlernen; Vertrauen als wichtiger Faktor in der Führung; Situative Führung; Führen von Kritikgesprächen; Überarbeitung der Kundenzuteilung; Schaffung einer Plattform zum internen Informationsaustausch schaffen; Einführung einer Ideenbörse.</p>

## Führungskompetenzentwicklung und Einführung Mitarbeitergespräch bei Schrack Technik GmbH (2)

<p><b>Projekt- beschreibung (2)</b></p>	<p>Schritt 4: Workshop „Konzeption und Implementierung Mitarbeitergespräche“ Entwicklung des MAG als Zielvereinbarungsgespräch mit flexiblen Zielen; Beurteilungsgespräche werden gesondert zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt; Maßnahmenplan: Präsentation der Einführung des MAG an alle Mitarbeiter; nach erstmaliger Durchführung Zufriedenheitsbefragung der MA &gt; ev. Nachjustierung im Sinne einer lernenden Organisation.</p>
<p><b>Aus der Sicht von Pro Active</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausreichend Zeit zwischen den einzelnen Umsetzungsschritten lassen, um die Führungskräfte und Mitarbeiter nicht zu überfordern, drei bis vier Halbtagesworkshops für die Führungskräfte zur Unterstützung in der Implementierungsphase</li> <li>- Coaching als individuelle Unterstützung für die Führungskräfte während des Prozesses</li> <li>- Verbindlichkeit zwischen Auftraggeber (GF) und Teilnehmer forcieren, zB. durch Entsendungs- und Rückkehrgespräche, damit die Geschäftsführung auch Transferarbeit leistet und sich intensiv mit dem Entwicklungsprozess, aber auch den Entwicklungszielen auseinandersetzt.</li> </ul>

