

BEST PRACTICE – STRATEGISCHE ENTWICKLUNG VON POTENZIALTRÄGERN UND BESTEHENDEN FÜHRUNGSKRÄFTEN

**“General Management Programm“ - Ein fokussiertes
Programm zur Weiterentwicklung der individuellen
Führungskompetenzen im Unternehmen**

**HIER: UNTERNEHMEN IST EINE ORGANISATION
IM BEREICH DER GRUNDVERSORGUNG**

Als Dienstleister für Grundversorgung, Mobilität, Bestattung, Freizeit und moderne Technologie verbessert das Unternehmen die Lebensqualität der Menschen und unterstützt zukunftsweisend seine Partner im Bereich der Wirtschaft. Innovative Ideen, modernste Technik und hoch motivierte Mitarbeiter sorgen dafür, dass die selbstverständlichen Dinge des Lebens rund um die Uhr funktionieren.

**AUSGANGSSITUATION UND ZIELSETZUNG –
DIE HERAUSFORDERUNGEN**

Aufgrund der im Vorfeld durchgeführten 360° Feedbackrunde zeichnete sich ein Bedarf an der Weiterentwicklung der individuellen Führungskompetenzen der Führungskräfte ab. Gleichzeitig ist es notwendig, neue Menschen mit Potenzial für Führungsaufgaben zu entwickeln.

INSBESONDERE SIND DREI ZIELGRUPPEN GENANNT:

- Führungskräfte die kurz davor stehen eine Aufgabe der Ebenen 1 oder 2 zu übernehmen
- Führungskräfte der Ebenen 3 bis 4, deren Kompetenz geschärft und abgestimmt werden soll
- Kräfte mit Potenzial (Fachkräfte, Projektleiter, etc.) die auf Führungsaufgaben vorbereitet und durch erhöhte Aufmerksamkeit ans Unternehmen gebunden werden sollen

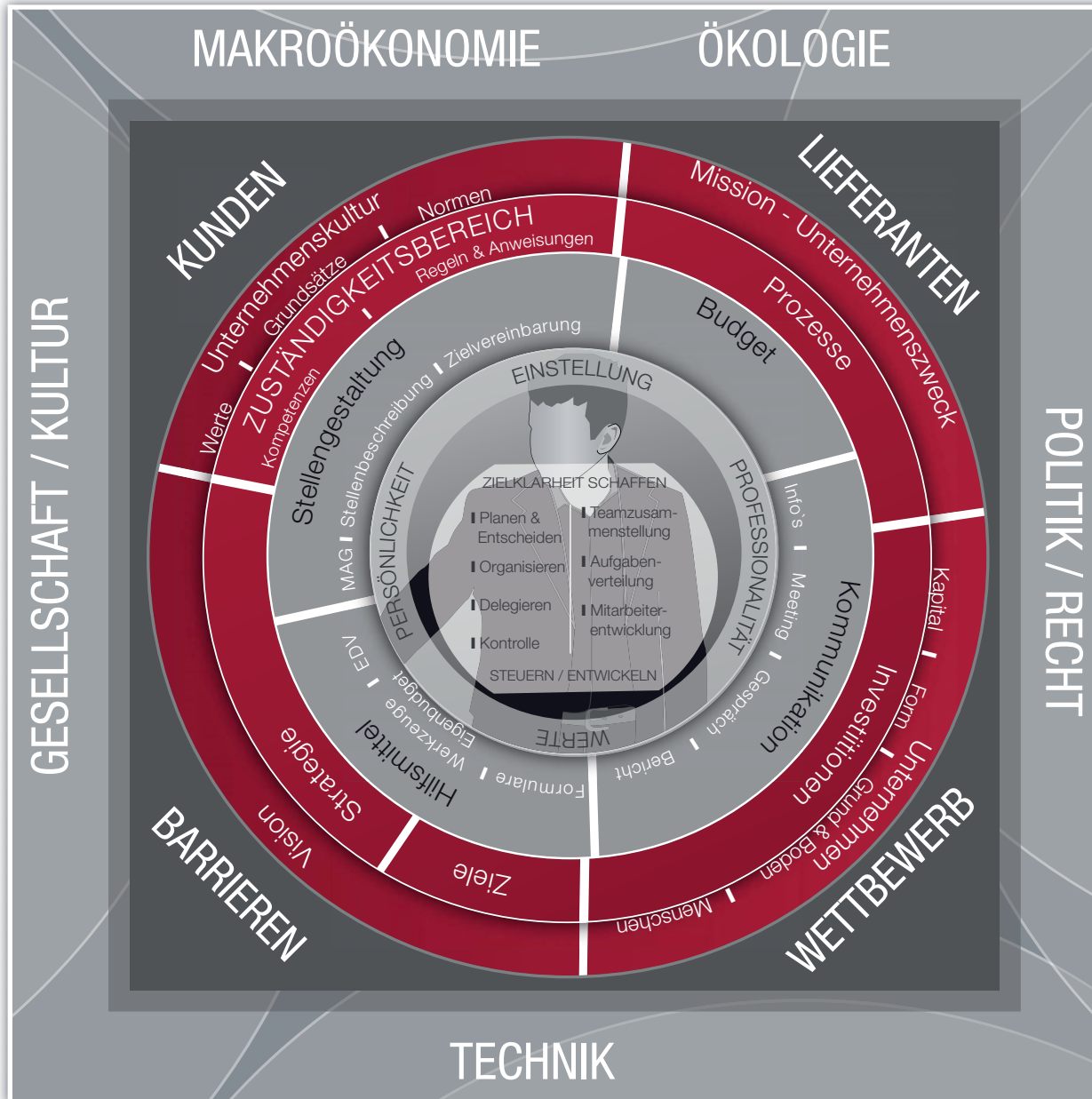
ZUSÄTZLICHE STRATEGISCHE ZIELE

- Zukünftige Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt
- Starke Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander für die reibungslose Zusammenarbeit in der täglichen Praxis
- Wirksame aktive Führung im Unternehmen
- Perspektiven für die eigene, individuelle Entwicklung generieren



OLIVER KRITZLER
Geschäftsführer des AVL-INSTITUTS

DAS AVL-FÜHRUNGSMODELL ZEIGT, DASS EINE ENTWICKLUNG ANHAND FOLGENDER ZUGÄNGE SINNVOLL IST:



DIE PERSÖNLICHKEIT DER FÜHRUNGSKRAFT BETREFFEND

- die Fähigkeit zur Selbstreflexion entwickeln, das eigene Verhalten in Bezug auf die zu Führenden reflektieren und sich als Mensch weiterzuentwickeln

DIE FÜHRUNGSFUNKTION UND DEREN AUFGABEN BETREFFEND

- den Sinn und Zweck von Führung verstehen, die Funktion sowohl effektiv als auch effizient auszufüllen und sich darin weiterzuentwickeln

DIE FÜHRUNGSINSTRUMENTE DIE ZU VERWENDEN SIND BETREFFEND,

- die Instrumente des Unternehmens kennen und den richtigen Umgang mit den Instrumenten üben

DAS ROLLENUMFELD, IN DEM DIE FÜHRUNG STATTFINDEN SOLL BETREFFEND

- seine Aufgabe im richtigen Licht erkennen und strategische Programme entwickeln, um das Unternehmen in der Generierung von Wert zu unterstützen



WESENTLICHE RAHMEN- BEDINGUNGEN FÜR DIE WIRKSAMKEIT EINES SOLCHEN PROGRAMMS

Als Nebenziel eines solchen Entwicklungsprogramms kann die Sozialisierung im Unternehmensumfeld gestärkt werden. Die Teilnehmer erfahren durch z.B. Projektarbeiten enorme Aufmerksamkeit in den entscheidenden Gremien und erlangen durch bereichsübergreifende Aktivitäten Kontakte, die dauerhaft genutzt werden können (dauerhafte, erhöhte Vernetzung untereinander). Zudem wird das gegenseitige Verständnis bezüglich der Aufgaben und den damit zusammenhängenden Erfordernissen gestärkt. Dies wiederum reduziert Konflikte in der Zusammenarbeit und erhöht die Effizienz der Prozessabschnitte.

Für eine effektive und effiziente Entwicklung der Führungskultur in den Zielgruppen ist es wesentlich, sowohl die Wertvorstellungen als auch vorhandene Normen und Regeln der Organisation zu diskutieren und bewusst zu machen. Ein Verständnis und eine Sprache, die auf einer gemeinsamen Grundlage entwickelt wurden, dienen dabei ganz erheblich. Daher ist es anzuraten,

zukünftig wie auch schon im Basislehrgang, die Zielgruppen gemeinsam an den grundlegenden Elementen des General Management Programms teilhaben zu lassen, und erst im Aufbau (Managementlehrgang Stufe II) eine Spezialisierung herbeizuführen.

Um die Effekte und Wirkungsweise eines solchen Entwicklungsprogramms als Organisation nutzen zu können, ist es eine unabdingbare Voraussetzung die oberste Führungsebene sowie die Führungsebene der Teilnehmer zu einem engagierten Commitment einzuladen, den Nennungsprozess gut zu designen und die Transferaufgaben in vielfältiger Hinsicht zu gestalten. Im dargestellten Prozess sind die Eigen- und Peergrouparbeiten sowie die Projektarbeiten abgebildet. Vorbereitende Veranstaltungen zur Einbindung der Organisation sind im Vorfeld je nach Situation zu designen und nicht Teil der Abbildung des eigentlichen Programms.

AVL-INSTITUT
Beratung.Training.Kommunikation GmbH
A-4114 Neuhaus 9
Tel: 07232/3065-0
www.avl-institut.at

■ Analysieren ■ Verstehen ■ Lösen

BASISLEHRGANG

MANAGEMENTLEHRGANG STUFE II

BEST-PRACTICE UND REFLEXIONSRUNDEN

