

BERATUNG ZUR GANZHEITLICHEN DIAGNOSTIK AUTOMOBILZULIEFERER NORMA



DEN IST-STAND ERHEBEN UND ERWÜNSCHTE ENTWICKLUNGEN INITIIEREN



Hallo Sebastian, heute möchte ich Dir meinen Eindruck über unsere gemeinsame Zusammenarbeit der letzten Jahre zum Thema Coaching geben. Die Zusammenarbeit mit Dir ist für mich sehr anregend und wichtig. Die Gespräche geben mir immer wieder unterschiedliche Sichtweisen auf die Dinge und damit neue Ideen, die mich zum Nachdenken über mich selbst und die Zusammenarbeit der Mitarbeiter im Team anregen.

Wie Du weisst, verantworte ich als Senior Operations Manager unterschiedliche Produktionszweige, wie Spritzerei, Kunststoffmontage, Fertigungssteuerung, Werkzeugbau und Service. Dies umfasst 100 Mann. Alle Bereiche haben ihre individuellen Bedürfnisse, auf die ich ebenfalls unterschiedlich in meiner Führung reagieren muss. Die positiven Veränderungen im Umgang mit meinen Führungskräften zeigen heute bereits gute Erfolge.

Auch die Diagnostik und Reflexion der Führungskräfte auf deren Mitarbeiter, bewegt sich in die richtige Richtung. Dies alles ermutigt mich, weiter an dieser Aufgabe zu arbeiten. Ich verstehe heute wesentlich besser, das berufliche und das private Leben auszubalancieren. In diesem Sinne, Dir ein grosses Dankeschön für die bisher sehr gute gemeinsame Arbeit der letzten Jahre."

Frank Bahner, Senior Operations Manager, NORMA FLUID Maintal

EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

ANSATZ

Der Analyse-Ansatz hatte zum Ziel die Personal- und Organisationsentwicklung auf diesen 3 Ebenen:

FÜHRUNGSKRÄFTE, TEAMS UND ORGANISATIONS-EINHEITEN systematisch zu evaluieren

und darauf hin systematisch in Entwicklung zu bringen.

INHALTE UND THEMEN

FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Individualdiagnostik für alle Führungskräfte hatte ein umfängliches Spektrum an Fähigkeits- Leistungs- und Persönlichkeitsanalysen sowie Führungs-Analysen. Versch.: Ebenen wurden beim Survey abgefragt und mit den Führungskräften individuell besprochen:

- ▶ Führungs-Stärken
- ▶ Informationsvermittlung
- ▶ Strategische Fähigkeiten
- ▶ Entwicklungsorientierte Mitarbeiterführung
- ▶ Kommunikation und Interaktionsqualitäten
- ▶ Veränderungsbereitschaft
- ▶ Werte- und Mitarbeiterorientierung
- ▶ Ergebnis- und Zielorientierung

TEAM

Neben dem diagnostischen Ansatz der Führungsebenen war die Teamanalyse Schlüssel zu den darauf aufbauenden Teamentwicklungen.

ORGANISATION

Die Mitarbeiterumfrage war im Kern eine Kulturanalysen des gesamten Unternehmens-.

Kulturmerkmale sowie Kulturentwicklungsfelder wurden identifiziert und in versch. Leadership Zirkeln ausgewertet und n.

Mit dem Ziel einer langfristigen Entwicklung schlagkräftiger Unternehmenskultur auf allen Ebenen.

ERGEBNIS / OUTPUT DES 3-JÄHRIGEN ENTWICKLUNGSPROZESSES

Entwicklung der 3 wichtigsten Bereiche: **FÜHRUNGSKRÄFTE, TEAMS UND ORGANISATIONS-EINHEITEN**

Nach der Analyse der Stärken und Schwächen auf allen 3 Ebenen folgte ein Jahr der Entwicklungs Initiativen worauf im folgenden Geschäftsjahr ein Alignment der Eigentümer Vision mit der des Top-Managements wie auch der beiden Führungs-Ebenen stattfand. Bei der Strategie Implementierung wurde der Prozess auf breitere Beine gestellt, weil man sich bewusst war, dass diese Partizipation in nachhaltige Umsetzungs-Motivation münden würde.

Diese Motivation wurde genutzt um neue Geschäftsfelder zu entwickeln und zu bearbeiten.