

Neues Führungsverständnis entwickeln nach Umstrukturierung

Unternehmenskontext

Branche/Bereich: Industrie

MA-Zahl: > 1.500

Standorte weltweit

Anliegen

Nach einer ökonomisch bedingten Umstrukturierung an einem Standort in Deutschland wurde der unteren Führungsebene in der Produktion die disziplinarische Führungsverantwortung entzogen und auf der Ebene darüber gebündelt. Den damit verbundenen Unsicherheiten und Widerständen auf der untersten Führungsebene möchte die Produktionsleitung begegnen, um das Bewusstsein für die eigene Führungsrolle und -verantwortung bei den fachlichen Führungskräften und die Leistungsfähigkeit der gesamten Belegschaft wieder zu verbessern.

Interventionsdesign

Nach ausführlichen Vorgesprächen und der Analyse des Kontextes (1. Informationen sammeln) wurde in einem Workshop gemeinsam mit den Vorgesetzten der Fach-Führungskräfte folgende Vorgehensweise vereinbart (2. Schlüsse ziehen):

Wir unterstützen das Unternehmen bei der internen Umsetzung und Nachverfolgung vereinbarter Veränderungsziele, beraten bei Schwierigkeiten und passen Interventionen kontinuierlich an.

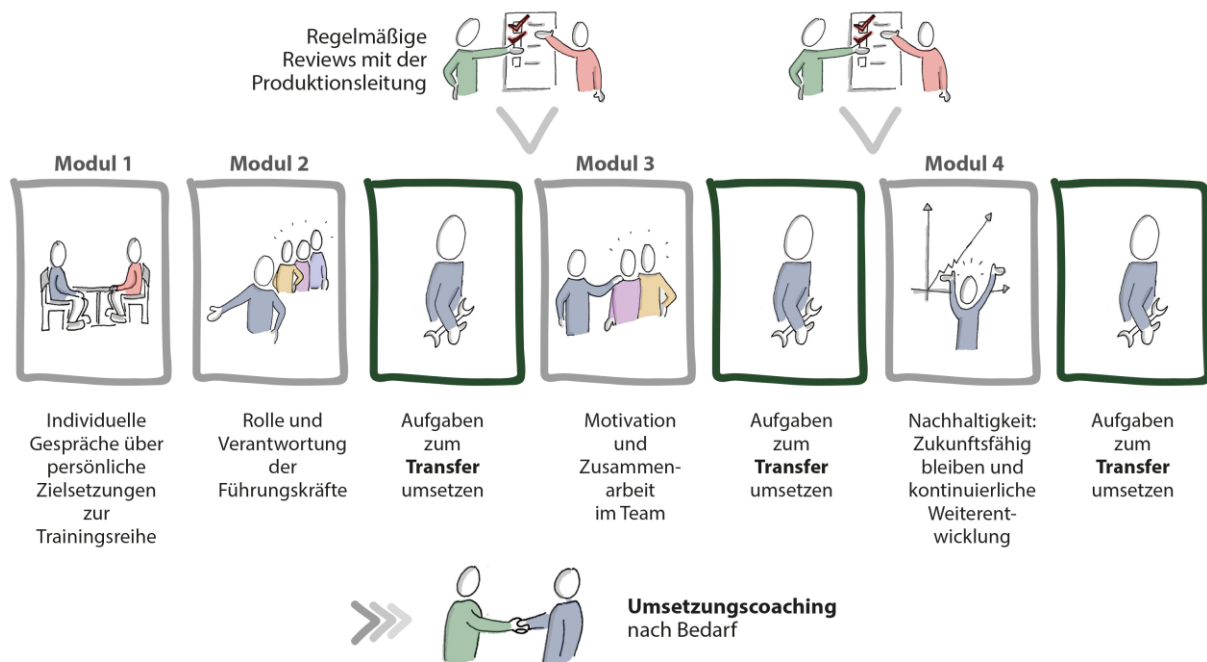
Als Schulungsintervention wurde eine Trainingsreihe passend zu den definierten Zielen für die Fach-Führungskräfte konzipiert (3. Planung/Vorbereitung von Interventionen).

Im Vorfeld der nachfolgend skizzierten Trainingsreihe haben wir das Unternehmen u. a. unterstützt ...

- bei der Erstellung von Aufgabenprofilen
- bei der Vorbereitung und Durchführung der Einzelgespräche durch die Vorgesetzten der Fachführungskräfte
- hinsichtlich der Einbindung und Verpflichtung der Vorgesetzten
- hinsichtlich der Möglichkeiten zur nachhaltigen Integration des Gelernten in den Arbeitsalltag

Design der Trainingsreihe (4. Interventionen)

Trainingsreihe mit fachlichen Führungskräften



Kontinuierlich wurden die einzelnen Maßnahmen von uns evaluiert und in regelmäßigen Review-Gesprächen mit den Verantwortlichen besprochen (5. Reflektion & Auswertung).

Erste Ergebnisse

- Sensibilisierung der Vorgesetzten für ihre Führungs- und Unterstützungsverantwortung der Fachführungskräfte
- Bewusstwerden grundlegender Entwicklungsfelder der einzelnen Fach-Führungskräfte
- Erste Schritte in Richtung eines veränderten Führungsverständnisses und veränderter Leistungsbereitschaft
- Erweiterung des „Methodenkoffers“ der Führungskräfte für ihren Führungsalltag
- Sensibilisierung für „gelingende Kommunikation“ bei den Fach-Führungskräften