

... bietet Ihnen Orientierung!



Führungs-GPS

Erfolgreiche Führungskräfte

Führungskräfte benötigen für die Entwicklung ihrer Führungskompetenz Orientierung:

- Wo stehe ich heute?
- Mit welchen Verhaltensweisen fördere ich meinen Führungserfolg?
- Mit welchen Verhaltensweisen frustriere ich meine Mitarbeiter? Wo habe ich Defizite?

Das Führungs-GPS®

- Das EDV-gestützte Analyse-Tool Führungs-GPS® bietet Ihnen eine schnelle, übersichtliche und detaillierte Standortbestimmung. In einem 360°-Feedback kann die Eigeneinschätzung der Führungskraft mit der Einschätzung der Mitarbeiter und des Vorgesetzten verglichen werden. Es können klare Ansatzpunkte für eine Entwicklung der Führungskompetenz definiert werden.
- Die Basis bildet ein standardisierter Fragebogen, der anonym ausgewertet wird.
- Die Fragen zielen auf beobachtbares Verhalten und Fähigkeiten und sind wertschätzend formuliert. Dadurch werden die Offenheit bei der Beantwortung sowie die Akzeptanz der Auswertungsergebnisse gefördert.
- Die EDV-unterstützte Abwicklung ermöglicht eine einfache, kostengünstige Analyse und garantiert ein optimales Maß an Sicherheit.
- Die Schriftlichkeit und Anonymität des Führungs-GPS® bieten dem Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Meinung offen und mit minimalem Risiko zu äußern.
- Das Führungs-GPS® bietet die Möglichkeit einer komplexen Betrachtungsweise.
- Die Systematik ermöglicht eine Vergleichbarkeit über mehrere Perioden hinweg. Damit wird Entwicklung sichtbar.

Das Führungs-GPS® unterstützt Sie in folgenden Bereichen:

- Starten und Begleiten von Personalentwicklungsprozessen von Führungskräften
- Schneller Einstieg in Führungskräftecoachings
- Effiziente Evaluierung von Personalentwicklungsprozessen von Führungskräften
- Frühwarnsystem für die Verschlechterung von Führungsbeziehungen
- Vorbereitung für das Mitarbeitergespräch

Die 14 Erfolgskriterien

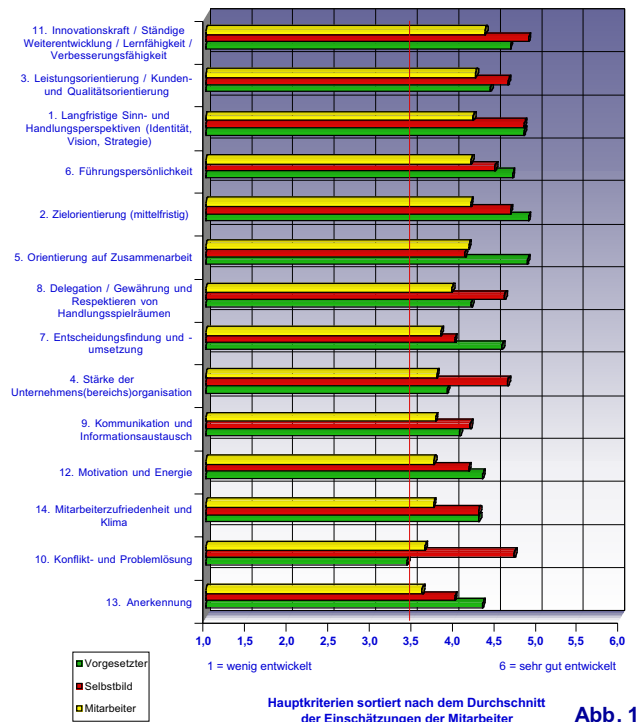


Abb. 1

Ihr Nutzen

Die Auswertungen machen Stärken und erfolgsrelevante Defizite sichtbar. Durch das grafische Gesamtbild erhält man schnell einen Überblick und kann bei wichtigen Teilaspekten tiefer gehen.

Dadurch können in der Folge

- die Stärken noch gezielter eingesetzt,
- ernstzunehmende Blockaden beseitigt,
- Missverständnisse geklärt und
- Potentiale aktiviert werden

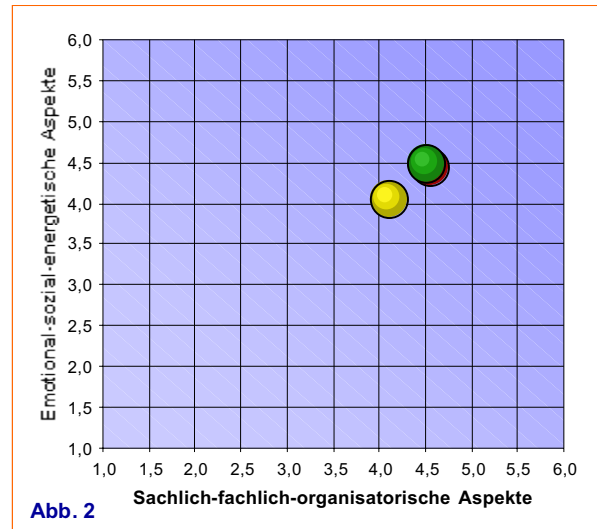
Die konsequente Umsetzung der Erkenntnisse aus dieser Standortbestimmung

- verbessert die Qualität der Führungsbeziehungen und das Arbeitsklima
- fördert Motivation, Arbeitsfreude und Arbeitsplatzattraktivität
- führt zu einer höheren Produktivität bei gleichzeitiger Reduktion von Stress
- vermindert die Gefahr von Fluktuation und innerer Kündigung von Mitarbeitern

14 Kriterien für Führungserfolg

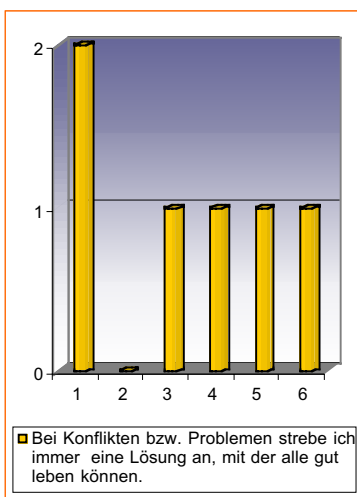
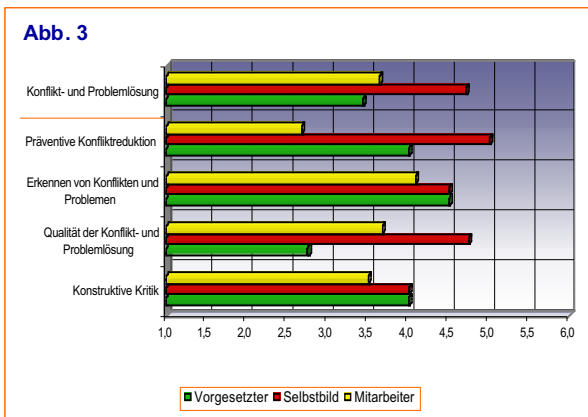
Die Auswertung basiert auf 14 erfolgsrelevanten Kriterien:

- Langfristige Sinn- und Handlungsperspektive (Identität, Vision, Strategie)
- Zielorientierung (mittelfristig)
- Leistungs-, Kunden- und Qualitätsorientierung
- Stärke der Unternehmens(bereichs)organisation
- Orientierung auf Zusammenarbeit
- Führungspersönlichkeit
- Entscheidungsfindung und -umsetzung
- Delegation / Gewährung und Respektieren von Handlungsspielräumen
- Kommunikation und Informationsaustausch
- Konflikt- und Problemlösung
- Innovationskraft / ständige Weiterentwicklung / Lern- u. Verbesserungsfähigkeit
- Motivation und Energie
- Anerkennung
- Mitarbeiterzufriedenheit und Klima



Die Auswertungen

Insgesamt erhalten Sie ca. 40 Seiten Auswertungen, welche die wesentlichen Informationen in unterschiedlichen Verdichtungsstufen zeigen (Vergleich von Eigen- und Fremdeinschätzungen):



- Gesamtüberblick über die 14 Hauptkriterien (Abb.1).
- Führungskompetenz-Portfolio (Abb. 2)
- Auflistung der 14 Hauptkriterien und der damit verbundenen Unterkriterien
- Liste der Unterkriterien sortiert nach dem Durchschnitt der Bewertungen
- Einzeldarstellungen der 14 Erfolgskriterien mit einer kurzen Beschreibung des jeweiligen Kriteriums und einem Balkendiagramm mit der Bewertung des Kriteriums und der damit verbundenen Unterkriterien. (Abb. 3)
- Feinauswertung der 119 Fragen:
 - Überblick: Die 10 Fragen mit den besten und die 10 Fragen mit den schlechtesten Bewertungen
 - Gesamtliste aller 119 Fragen in der Reihenfolge der Bewertungen
 - Überblick: Die 10 Fragen mit den niedrigsten und die 10 Fragen mit den höchsten Standardabweichungen: Je höher die Standardabweichung, desto unterschiedlicher haben die einzelnen Mitarbeiter die jeweilige Frage bewertet.
 - Balkendiagramme der 8 Fragen mit der größten Uneinheitlichkeit (Abb. 4)
 - Gesamtliste aller 119 Fragen in der Reihenfolge der Standardabweichung
- Verbale Auswertungen zu den Themen "Werte, Stärken und Defizite"

Der Ablauf

Schritt 1:

In einem Vorgespräch informiert die Führungskraft die Mitarbeiter und den Vorgesetzten über Sinn und Ziele der Analyse sowie den weiteren Ablauf. Hier ist es wichtig, das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen und mögliche Bedenken aufzuklären. Prinzipiell ist die Beantwortung für die Mitarbeiter freiwillig.

Schritt 2:

Die Führungskraft erhält die Fragebögen (Excel-Datei) per mail zugeschickt und verteilt diese intern weiter. Diese werden von jedem Mitarbeiter, der Führungskraft und dem Vorgesetzten am PC ausgefüllt. Dazu ist pro Person ca. 1 Stunde erforderlich.

Schritt 3:

Die Excel-Dateien werden per mail an office@kapl.at bzw. office@vision-development.at gesendet und dort vertraulich und anonym ausgewertet.

Schritt 4:

Die Führungskraft erhält die Auswertung als Ausdruck sowie als PDF-Datei. Idealerweise wird die Auswertung mit einem externen Experten durchgesprochen, um die Bedeutung einzelner Details bzw. Zusammenhänge zwischen verschiedenen Fragebereichen besser verstehen zu können.

Dies ist vor allem dann wichtig, wenn das Fremdbild deutlich schlechter als das Selbstbild aussieht.

Schritt 5:

Nach einer ersten Reflexion diskutiert die Führungskraft gemeinsam mit den Mitarbeitern die Ergebnisse, stellt Klärungsfragen und definiert Veränderungsziele. Bei einer gespannten Situation ist die Moderation durch einen Außenstehenden zu empfehlen, der auf einen konstruktiven Dialog achtet und bei der Bewältigung auftauchender Konflikte hilft. Alternativ oder ergänzend sind Vieraugengespräche mit den einzelnen Mitarbeitern sinnvoll. Wichtig ist, dass die Führungskraft das "Spiegelbild" so akzeptiert, wie es ist, auch wenn es in manchen Bereichen weh tun sollte. Entscheidend ist, welche Schritte sie danach setzt.

Schritt 6:

Nun kommt die konkrete Umsetzung der zugesagten Veränderungen. Dabei fördert die Unterstützung durch einen Coach während der Umsetzungsphase nachhaltig den Erfolg der geplanten Maßnahmen.

Schritt 7:

Nach einem Jahr sollte die Befragung ein zweites Mal durchgeführt werden, um sichtbar zu machen, ob die geplante Weiterentwicklung erfolgt ist.

Ansprechpartner



Dr. Gerhard Kapl

Lärchenauerstraße 2a
A-4020 Linz
Tel: +43(0)732/ 78 78 05
Fax: +43(0)732/ 78 78 05 -13
E-Mail: office@kapl.at
Homepage: www.kapl.at

Mag. Dieter Vogel

Langfeldstraße 52
A-4040 Linz
Tel: +43(0)732/ 75 02 04 - 44
Fax: +43(0)732/ 75 02 04 - 45
E-Mail: office@vision-development.at
Homepage: www.vision-development.at



Wir unterstützen Menschen, Teams und Unternehmen auf ihrem Weg, ihre Zukunft zu gestalten, ihre Veränderungskompetenz auszubauen und sich weiterzuentwickeln. Wir initiieren und begleiten Veränderungsprozesse, dort wo sie notwendig und sinnvoll sind.

Unser Angebot in den Bereichen Consulting, Diagnostik, Training und Coaching richtet sich an alle Unternehmen, die für die Organisations-, Team- und Personalentwicklung externe Unterstützung suchen.

Positionen überprüfen, Verhalten hinterfragen. Neuorientierung, um konkrete Ziele zu realisieren. Durch Weiterentwicklung erfolgsrelevante Defizite reduzieren und Stärken ausbauen. Taten setzen. Gemeinsam ist Erfolg machbar.

Unsere Angebote in den Bereichen Analyse & Beratung, Training & Coaching sowie Mediation richtet sich an Unternehmen und Personenkreise, die für individuelle Maßnahmen externe Unterstützung suchen.