



## Das Learning by Doing-Seminar oder Learning by doing-Coaching

### Führungsergebnisse im mittleren Management garantiert steigern Mit der Manager Performance Map Zielerreichung, Produktivität, Mitarbeitermotivation verbessern

#### Seminarnutzen:

Nach dem Seminar – am Arbeitsplatz – können Sie den Trainingserfolg beschreiben wie Volker T., Abteilungsleiter:

*„Die Manager Performance Map (MPM) leistet mir hervorragende Dienste bei der strategischen Ausrichtung und der operativen Führung meines Verantwortungsbereichs. Beginnend bei der Mission meines Geschäftsbereichs über die sich daraus ergebenden funktionalen Ziele, die Ableitung der entsprechend zielführenden Hauptaufgaben und der dafür erforderlichen Ressourceneinteilung bis hin zu Entwicklungszielen für einzelne Mitarbeiter oder den gesamten Bereich habe ich alles im Blick. Die MPM unterstützt mich damit umfassend bei praktisch allen Aspekten meiner Führungsarbeit. Einmal erarbeitete und in der*

*Map festgehaltene Zwischenergebnisse werden zur rechten Zeit an der richtigen Stelle zur nachhaltigen Berücksichtigung wieder präsentiert. Damit ist strukturierte und ergebnisorientierte Führung beinahe ein Kinderspiel.“*

Sie bekommen ihre **Führungskomplexität** in den Griff, treffen **Führungsentscheidungen** sicher und steuern **Veränderungsprozesse** erfolgreicher. Vor dem Seminar oder Coaching werden wichtige Informationen erarbeitet. Danach wird die Umsetzung über Email/Telefon 4 Wochen unterstützt. Beim **Industriepreis 2013** wurde die MPM nach 2012 wieder ausgezeichnet.

#### Die Herausforderung

Führungskräfte die direkt Mitarbeiter führen entwickeln sich zunehmend zum Schlüsselfaktor für den Unternehmenserfolg. Sie sollen immer herausfordernde **Ziele** über **Aufgaben** erreichen, die immer mehr Professionalität erfordern, mit **Mitarbeitern**, die an Führung immer höhere Erwartungen stellen. Dabei sollen Kosten gesenkt und Qualität, Schnelligkeit, Kundenorientierung und Mitarbeiterbindung gesteigert werden.

Viele Führungskräfte haben aber als Fachspezialisten nicht gelernt, wie man einen Verantwortungsbereich lenkt. Wie auch? Sie haben nicht gelernt,

- wie man aus Strategien Ziele und Aufgaben entwickelt,
- Kapazitätspläne mit Key Performance Indicators (KPIs) erstellt
- Arbeit im Team effektiv und motivierend aufteilt, Entwicklungschancen bietet
- Kompetenzanalysen erstellt, Mitarbeiterfähigkeiten und -potenziale richtig einschätzt, Bildungsbedarf analysiert,
- offene Stellen sinnvoll besetzt, Engpässen vorbeugt,
- Schnittstellen zu anderen Bereichen optimiert,
- Zeitgräber und überflüssige Kosten verhindert,
- Veränderungsprozesse ergebnisorientiert steuert

Um diese Führungsaufgaben erfolgreich zu meistern, ist umfangreiches und stark verknüpftes Know How notwendig. Führungskräfte konnten es bisher weder praxisorientiert erlernen noch anwenden, denn langjährige Erfahrungen, zeigen, dass nach klassischen Seminaren mit viel Theorie, Vorträgen, Fallstudien etc. gelerntes Know How kaum umgesetzt wird. Dafür fehlt danach oft die Zeit und die Theorie passt meistens nicht auf die konkrete Situation. Gelerntes muss sofort, simultan und konkret angewendet werden. Der Nutzen muss direkt erkennbar sein.

#### Die Lösung

Das ist nun mit der **Manager Performance Map** möglich.

Im Seminar oder individuellem Coaching bearbeitet die Führungskraft jede Führungsaufgabe in einem bewährten Prozess, am Laptop mit der eigenen MPM und wendet Praxiswissen direkt auf die eigene Führungssituation an - Learning by doing. So entstehen ganz individuelle Analysen und Ergebnisse. Beispielsweise erfasst und strukturiert sie in einem Prozessschritt die Fachaufgaben des eigenen Bereichs, lernt dabei u.a. Know How zur Aufgabenanalyse und dokumentiert das Ergebnis in der MPM. In einem anderen Schritt ermittelt sie die notwendigen Fähigkeiten, um die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, erstellt also eine Kompetenzanalyse, die Grundlage für Anforderungsprofile. Weil im Hintergrund MS Excel arbeitet, werden Informationen nur einmal eingegeben und automatisch dahin übertragen, wo sie gebraucht werden. Deshalb werden bei der Kompetenzanalyse die dokumentierten Aufgaben aus dem anderen Prozessschritt automatisch eingespielt. Überprüft sie z.B. ob die alte Arbeitsverteilung im Team verbessert werden kann oder ob damit neue

#### Weitere Referenzen:

K. Br. Abteilungsleiter in einem Produktionsunternehmen: *"Das Tool ist ein großer Gewinn. Einerseits weil ich meinen Bereich noch nie so konkret analysiert habe und Zusammenhänge transparent wurden, die ich noch nie so gesehen habe. Andererseits, weil ich Veränderungsprozesse realisieren und deshalb Führungsentscheidungen treffen muss, für die ich nun Lösungswege habe, die ich mit Mitarbeitern diskutieren und gegenüber Vorgesetzten begründen kann."*

Ch.Ni. Abteilungsleiter in einem Softwareunternehmen: *"Das Seminar bildet den kompletten Führungsprozess ab und schon nach wenigen PC-Eingaben wurden erste Veränderungsergebnisse sichtbar. Das Tool wird mit Sicherheit meine Mitarbeiterführung verbessern. Einzelne Themenbereiche wurden von mir noch nie betrachtet, sodass das Seminar ein voller Erfolg war. Ich werde das Seminar weiterempfehlen."*

St. Fr. Abteilungsleiter in einem Dienstleistungsunternehmen: *"Das Seminar hat meine Erwartungen weit übertroffen. Die strukturierte Seminarführung und das zur Verfügung gestellte Arbeitstool werden mit größter Sicherheit meine zukünftige Führungstätigkeit positiv beeinflussen und erleichtern. Danke."*

Wi.Ha. Abteilungsleiter in einem Dienstleistungsunternehmen *"Dieses Seminar ist unbedingt weiter zu empfehlen! Sowohl der Dozent als auch die vermittelten Inhalte sind sehr gut und spannend. Die 2 Tage sind wie im Flug vergangen. Ich werde die vermittelten Inhalte bzw. das Tool ganz sicher und zeitnah einsetzen."*



Ziele überhaupt erreichbar sind, dann zeigt die MPM dafür alle Informationen, macht Abhängigkeiten transparent und ermöglicht die Simulation von Lösungsalternativen.

Die MPM bildet Denkprozesse ab, um die Komplexität zu bewältigen. Darin steckt langjährige Erfahrung, die kaum theoretisch erlernt werden kann. Deshalb treffen Führungskräfte fundiertere Entscheidungen, setzen Strategien stringenter um und knappe Personalkapazitäten effektiver ein. Sie lenken Veränderungsprozesse erfolgreicher und reduzieren den sonst üblichen Zeitaufwand für Trouble shooting und die Reibungsverluste bei Schnittstellen.

Alles ist dokumentiert und kann einfach über Jahre fortgeschrieben werden. Mit Ergebnisblättern werden Mitarbeiter in Führungsprozesse einbezogen. Nur so werden aus Betroffenen motivierte Beteiligte. Das ist die entscheidende Grundlage für kooperative Führung. Mit dem Vorgesetzten können konkrete Unterstützungsleistungen vereinbart werden.

#### Seminar-, Coaching-struktur:

1. Grundlagen und Analyse der Ist-Situation
2. Ziele und Strategien für Ihren Verantwortungsbereich
3. Das zukünftige Design des Bereichs
4. Konkretisierung und Umsetzungsplanung
5. SMART-Ziele und Projektmanagement
6. Der Umgang mit Veränderungswiderständen
7. Management der Führung vereinfacht Führungsverhalten
8. Wie Sie die MPM dauerhaft einsetzen und nutzen

Teilnehmerzahl: maximal 10 TeilnehmerInnen aber auch als Einzelcoaching  
Dauer: 2 Tage

#### Die Ergebnisse

Wie Anwender berichten werden mit der MPM Führungsergebnisse nachweisbar auf drei Feldern gesteigert: **Zielerreichung** (bis 30%), **Produktivität** (bis 40%) und **Mitarbeitermotivation** (bis gefühlte 30%).

Das Training steigert garantiert Ihre Managementkompetenz und schafft die Basis für den Umsetzungserfolg, denn hier wird Führungskräfteentwicklung kombiniert mit Team- und Organisationsentwicklung. Ob Führungsergebnisse nämlich auf allen Feldern und in dem erreichbaren Ausmaß verbessert werden hängt neben der Ausgangssituation von drei Faktoren ab: Anwendung des erlernten Know How, Unterstützung des Vorgesetzten und wie Sie Mitarbeiter und Team einbeziehen.

Das wird durch das Werkzeug einfach möglich.

#### Auszeichnungen der Manager Performance Map 2013



Nach 2012 wurde die Manager Performance Map (MPM) beim Wettbewerb Industriepreis 2013 der Initiative Mittelstand mit über 1.200 Bewerbungen wieder mit dem Prädikat BEST OF 2013 ausgezeichnet.

#### Dr. Wolfgang Schröder

ist Trainer und Coach in Personal- und Führungsfragen, Berater sowie Autor zahlreicher Bücher und Fachartikel. Mit Prof. Dr. Rolf Bronner hat er 1983 den meistzitierten Klassiker zum Bildungscontrolling im deutschsprachigen Raum geschrieben. Deshalb ist überprüfbare Wirksamkeit und Nachhaltigkeit sein persönlicher Erfolgsmaßstab.

Während der über 30-jährigen Tätigkeit in Führungspositionen (Fichtel & Sachs, MBB, DASA /EADS) und als Selbstständiger für Unternehmen wie Bosch, Siemens, Otto, dem BKK-System, der Dekabank oder Ministerien und in vielen bekannten mittelständischen Unternehmen hat er mehr als 4000 Trainings- und Workshopstage durchgeführt und innovative Problemlösungen entwickelt.

#### Weitere Referenzen:

H.B., Abteilungsleiterin in einem Dienstleistungsunternehmen  
*Zusammen mit meinem Team habe ich die "Mission", den Zweck unseres Teams erarbeitet und die Aufgaben, die sich daraus ableiten. Dadurch habe ich einen Überblick erhalten wie sich jeder im Team positioniert und wir konnten notwendige Kompetenzen / Fähigkeiten erarbeiten. Einen großen Erfolg konnten wir als Team auch erzielen da wir mit Hilfe des Tools Schnittstellen zu anderen Abteilungen definiert haben die mit meinem Vorgesetzten besprochen wurden. Die Schulung und das Tool haben mir persönlich geholfen mein Team wesentlich besser einzuschätzen, Bildungsbedarf festzustellen und Zeitfresser herauszufiltern. Insbesondere das Thema Zieldefinition hat mir erheblich geholfen denn wir haben gemeinsam nun greifbare, messbare und mit Zeitfenstern versehene Ziele definiert. Das ist sehr gut im Team angekommen denn alle sind dabei diese anzugehen und umzusetzen.*

S.B. Abteilungsleiter in einem Produktionsunternehmen  
*Die Map hat bei mir einige Denkprozesse angestoßen was ich so nicht erwartet hätte. Man kommt wirklich auf Strategien die man transparent abbilden kann. Großartig! Und im Team macht das Ganze auch noch Spaß. Die Mitarbeiter können nun mitgestalten und dadurch steigt die Motivation spürbar. Übrigens konnte ich heute die Stellenbeschreibung für ein Bewerbungsgespräch nutzen.*

Joachim G., GF eines mittelständischen Maschinenbauers  
*„Ein hervorragendes Werkzeug. Damit gelingt uns die operative Umsetzung unserer Zielplanung viel wirksamer. Insbesondere der direkte Bezug zu den vorhandenen Personalressourcen ist von großem Nutzen. Damit sind wir schneller und decken Engpässe frühzeitig auf.“*

Bart W., GF eines Unternehmens in der Automotive Branche  
*„Als Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens nutze ich die Manager Performance Map als zentrales Steuerinstrument. Mit der MPM haben meine Führungskräfte und ich ein Werkzeug gefunden, was uns u.a. einen schnellen Überblick verschafft über die Unternehmensziele, die Aufgaben, die Kapazitätsplanung, den Kapazitätsbedarf und auch die Entwicklungspotenziale der Mitarbeiter. Hinzu kommen Kontrollinstrumente für Zielerreichung und die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen. Unternehmensführung mit MPM macht deutlich mehr Spaß und gibt permanent neue Impulse.“*