

Führungskräfteentwicklungsprogramm für Müller – Die lila Logistik AG

Seit zwei Jahren begleitet das Hernstein Institut das Logistikunternehmen mit einem maßgeschneiderten Führungskräfteentwicklungsprogramm.

34

Müller – Die lila Logistik AG mit Sitz Besigheim ist der Anbieter intelligenter Logistiklösungen. In der Unternehmensgruppe sind 971 MitarbeiterInnen (Stand 2006) beschäftigt. Im Rahmen eines Outsourcing-Projektes wurde zum 1. Juli 2004 die Müller – Die lila Logistik Austria GmbH mit Sitz in Graz gegründet. Das Unternehmen hat die Verantwortung für das Logistikzentrum eines renommierten österreichischen Automobilherstellers zur Versorgung des Produktionswerkes in Graz übernommen.

Auf dem 30.000 Quadratmeter großen Logistikareal führt Müller – Die lila Logistik Austria GmbH die Logistikprozesse des Automobilherstellers weiter. Insgesamt sind rund 220 MitarbeiterInnen an diesem Standort beschäftigt.

Durch die Übernahme steht das Thema »Führungskräfteentwicklung« an erster Stelle. Schwerpunkte sind hierbei eigenverantwortliches Umgehen mit schwierigen Situationen, insbesondere in Konfliktsituationen sowie die Übernahme der Führungsverantwortung im Sinne der Unternehmensentwicklung.

Ziel und Zielgruppe

Die teilnehmenden Führungskräfte, bestehend aus Bereichs-, Schicht- und Gruppenleitern und -leiterinnen, sollen nach Abschluss der Entwicklungsmaßnahme:

- Sicherheit in der Mitarbeiterführung, insbesondere im Führen von Führungskräften, gewinnen;
- Bewusstsein erlangen, dass Führung ein ständiger Lernprozess ist;
- erkennen, dass sie in ihrer Vorbildfunktion der Motor von Veränderungen und der Unternehmenskultur sind;
- mit verschiedensten herausfordernden Laborsituationen innerhalb von Führungssituationen umgehen lernen (beispielsweise mit Konflikten);
- lernen, Ziele zu formulieren, vereinzubaren und umzusetzen;
- lernen, konstruktive Mitarbeitergespräche zu führen;
- durch praktisches Üben Sicherheit im Umgang mit Widerständen gewinnen;
- die eigene Haltung im Rahmen von Führungssituationen reflektieren können;
- die Rolle als Führungskraft aktiv wahrnehmen.

Inhalte

Modul I: Führung & Management

- Arbeiten am eigenen mitgebrachten Führungsverständnis und der eigenen Rolle als Bereichs- und SchichtleiterIn
- Grundlegender Einblick in die Zusammenhänge des Führens und Managens (Begriffe, Konzepte, Instrumente)
- Auseinandersetzung mit den unterschiedlichsten Erwartungen als »Promotoren« von Führungs- und Veränderungsprozessen

Modul II: Führen von Gruppen und Teams

- Erarbeitung förderlicher und hinderlicher Faktoren von Gruppen-/Teamarbeit
- Reflexion der eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen in den täglichen Gruppen- bzw. Teamsituationen
- Kennenlernen von Teamarbeit als Organisationsform
- Vertiefen des Verständnisses von Teamprozessen und der Konfliktbearbeitung

Workshop: Gemeinsames Verständnis von Führung und Zusammenarbeit

- Abgleich und Vergemeinschaftung der individuellen »Zukunftsbilder« von Müller – Die lila Logistik Austria GmbH
- Ausloten der unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen zu den Schnittstellen bezogen auf die Unternehmens-/Bereichsziele
- Entwicklung eines MLA-Führungsselbstverständnisses passend zur Persönlichkeit und zur Unternehmenssituation

Modul III: Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument

- Kennenlernen von Nutzen, Struktur und Prozess des Führungsinstruments »Mitarbeitergespräch«
- Vertiefen der Kompetenz in der Entwicklung von Zielen und Führen erster Mitarbeitergespräche mit Video-Analyse

Modul IV: Führen von schwierigen Gesprächen

- Ausloten von Optionen im Umgang mit Widerstand, Konflikten, Ängsten bezüglich Veränderungen/Neuerungen
- Vertiefen des Verständnisses von Teamprozessen im Kontext der täglichen Zusammenarbeit

Workshop: Markt der Erwartungen

- Verbesserung der Zusammenarbeit der Bereiche untereinander
- Förderung des Denkens in Prozessketten bzw. der Arbeit in bereichsübergreifenden Teams (Fokus »neue Projekte«)
- Schaffen einer Gesamtsicht der Kooperationen und Erhöhung der Verbindlichkeit von Abmachungen untereinander

Führungskräfteklausur: Businessplanung 2007

- Reflexion des abgelaufenen Geschäftsjahres im Rahmen einer Unternehmenskulturdiagnose
- Aufzeigen bevorstehender Themen und Projekte für das folgende Geschäftsjahr
- Gemeinsamer Zukunftsentwurf innerhalb des Führungsteams und Verabschiedung gemeinsamer Spielregeln

Arbeitsmethode

Im Rahmen dieser Führungskräfteentwicklung verstehen wir uns als Begleiter für Lern- und Entwicklungsprozesse von Personen, Gruppen und Organisationen. Auf das »Wie« und »Was« des Lernens legen wir gleichermaßen Augenmerk. Wir gestalten Entwicklungs- und Veränderungsprozesse maßgeschneidert für konkrete Situationen in Organisationen. Die AuftraggeberInnen und Betroffenen wirken aktiv mit, indem sie an für sie relevanten persönlichen und betrieblichen Fragestellungen arbeiten. Die Methodenvielfalt (Rollenübungen, kollegiale Fallberatung, Feedback, Reflexionsrunden, Theorie-Inputs, Erfahrungsaustausch) ermöglicht nachhaltiges Lernen.

Projektleitung

Wolfgang Wirth

E-Mail: wolfgang.wirth@hernstein.at

T: +43/1/514 50-6637

TrainerInnen

Wolfgang Wirth

Mag. Eva-Maria Preier