

# BEGLEITUNG DER HR-ABTEILUNG & HR-STRATEGIE WORKSHOP

Zum Start empfehlen wir die Durchführung **eines Strategie-Workshops (SWOT-Analyse) innerhalb der/des Geschäftsführung / Managementkreises.**

Untersucht werden die derzeitige Personalstrategie und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie deren Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten.

Durch die Einrichtung eines gemeinsamen Jour-Fixes, z.B. alle 2 Wochen mit der GF und/oder HR-Abteilung können **operative und strategische Themen** z.B:

- Personalstrategie
- Personalentwicklung
- Personalführung

unter anderem anhand des **HR Life Cycle** weiter begleitet werden.

Zudem unterstützen wir **Eure HR-Abteilung** dabei, Prozesse innovativer und effizienter zu gestalten und schaffen individuelle zugeschnittene Lösungen.

## Personalstrategie & HR-Analyse

Um die Mitarbeitenden in die Prozesse einzubeziehen, empfehlen wir in jedem Team die Durchführung von **SWOT-Analysen** innerhalb eines jeden Teams. Die Ergebnisse aller **SWOT-Analysen** werden zusammengetragen und in Abstimmung mit der Geschäftsführung werden wichtige Handlungsfelder und mögliche Projekte festgelegt.

<b>Stärken</b>	<b>Schwächen</b>
Was macht uns besonders? Was ist unser USP? Welche Kompetenzen/Wissen hat mein Team? Worauf sind wir stolz? Was macht uns als Team aus?	Was können wir nicht so gut? Wo stößt unser Geschäftsmodell an seine Grenzen? Was fehlt uns als Unternehmen/als Team? Warum gehen Aufträge an Wettbewerber verloren?

<b>Chancen</b>	<b>Risiken</b>
Welche Trends sind günstig? Welche Möglichkeiten bieten sich? Welche Veränderungen können wir nutzen?	Was sind Gefahren für unser Geschäftsmodell? Auf was sind wir nicht vorbereitet? Was kann sich negativ auf unsere Wettbewerbsfähigkeit auswirken?



## Leadership-Training und Skill-Development

Mit den folgenden frei wählbaren und kombinierbaren Modulen unterstützen wir Führungskräfte dabei, Sicherheit in ihrem Führungsstil zu gewinnen und sowohl motivierend, wertschätzend als auch leistungsorientiert zu führen.

### 1. Basics der Führung

- Bedeutung von Führung, Führungsstile, Change-Management

### 2. Kommunikation

- Basics der Kommunikation, u.a.: Bedeutung von Kommunikation, Perspektive und Wahrnehmung, non-verbale Kommunikation
- MA-Gespräche, Feedback und Leistungsbewertung
- Richtig delegieren und Teams führen

### 3. Virtuelle und hybride Kommunikation, Zusammenarbeit und Führung

Spezialtraining: Führung im virtuellen Vertrieb (& social selling tools).

### 4. Konfliktmanagement

- Konfliktarten, Dynamik und Ursachenerkennung und -bewältigung

### 5. Antreiber, Motivation, Teamgeist und Mitarbeiterbindung

- Menschenbilder, Teambuilding & Bedürfnisse erkennen

### 6. Disziplinarische Führung


- Corrective Actions, Low Performance, MA-Attrition Prozess und Kündigungsgespräche

Weitere Formate für **Führungskräfte**:

- **Leadership Circles & Supervisions-Gruppen**
- **Individuelles Coaching & Systemische Beratung**
- **on-the-job Coaching** (z.B. bei Teammeetings, MA-Gespräche, Konfliktmoderation)

**Tipp:** Virtuelle und hybride Kommunikation, Zusammenarbeit und Führung [siehe folgende Seite!](#)

# BEST OF VIRTUAL AND HYBRID LEADERSHIP-WORKSHOP



Durch Kund\*innen, Events und Gespräche mit Führungskräften aus unterschiedlichen Branchen nehmen wir seit längerer Zeit Herausforderungen bei der virtuellen und hybriden Führung der Mitarbeitenden wahr. Berichtet wird von abnehmender Motivation und Mitarbeiterbindung in dem erzwungenen Dauer-Homeoffice. Wir beobachten aber auch erfolgreiche virtuelle Formate in den Unternehmen und bringen Euch eine Übersicht mit.

Mit diesem Workshop gelingt eine zielgerichtete Unterstützung der Führungskräfte für die Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit im Team als auch abteilungsübergreifend. Zudem widmen wir uns der Frage, wie die zukünftige hybride Arbeit im Unternehmen gestaltet werden soll. Wir stellen unterschiedliche Best-Practices, Methoden, Techniken und Fallbeispiele vor und es werden praktische Übungen durchgeführt.

## **Themen:**

- Veränderung von Kommunikation und Wahrnehmung im virtuellen Kontext
- Teamrollen und ihre Veränderung im virtuellen Kontext
- Delegation und Führung
- Virtuelles Onboarding
- Führung virtueller Mitarbeitendengespräche und Konfliktmanagement
- Strukturierung und Organisation virtueller und hybrider Meetings
- Virtuelles Teambuilding und Socialising
- Vorstellung unterschiedlicher Methoden und Techniken zum Einsatz systemischer Führung und Fragetechniken

**Zielgruppe:** Führungskräfte

# PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT



## Beratung und Begleitung der Führungskräfte zu den Themen Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung

Zusammen mit den Führungskräften werden **Kriterien und Rahmenbedingungen zur Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung** erarbeitet. Daraus erarbeitete Kernkompetenzen kommen auch im Recruiting Prozess zur Anwendung.

**Performance Days (mit allen Führungskräften)** sind ein Format, um abteilungsübergreifend eine Benchmark für die Leistungseinschätzung zu erhalten. Alle Mitarbeitenden werden in ihren Entwicklungspotenzialen eingeschätzt und diese Einschätzung wird besprochen.

**Rahmenbedingungen und Standards** für verschiedene Gesprächs- und Feedbackformate und die Gestaltung von Beurteilungssystemen werden erarbeitet. Dazu zählen auch Tools, Formulare und Gesprächsleitfäden.

Wir trainieren die Führungskräfte für den Einsatz des Gesprächsleitfadens und im Hinblick auf schwierige Gesprächssituationen und Kritikgespräche. Auf Wunsch begleiten wir auch Mitarbeitergespräche in der Praxis.

### Neuer Aspekt: Digitale Kompetenzen

Es zeichnet sich ab, dass im Jahr 2021 der virtuelle und hybride Arbeitsmodus beibehalten wird. Dementsprechend werden virtuelle, hybride Arbeitsweisen auch zukünftig beibehalten werden. Damit dies gelingt sind zwei Arten von Kompetenzen wichtig:

- Digitale Fach-, Methoden- & IT-Kompetenzen z. B. Soft- und Hardware
- Digitale personale/persönliche und sozial-kommunikative Kompetenzen z. B. Eigenverantwortung, Selbstorganisation, Engagement, Lernbereitschaft, Kommunikations-, Integrations- & Teamfähigkeit im digitalen Kontext

Für die Leistungsbeurteilung 2021 stellt sich daher die Frage: Wie werden die o.g. Kompetenzen wie z. B. virtuelle Teamfähigkeit oder Kreativität als Soll-Anforderung definiert? Wie wird dies den Mitarbeitenden kommuniziert und vorgelebt?

