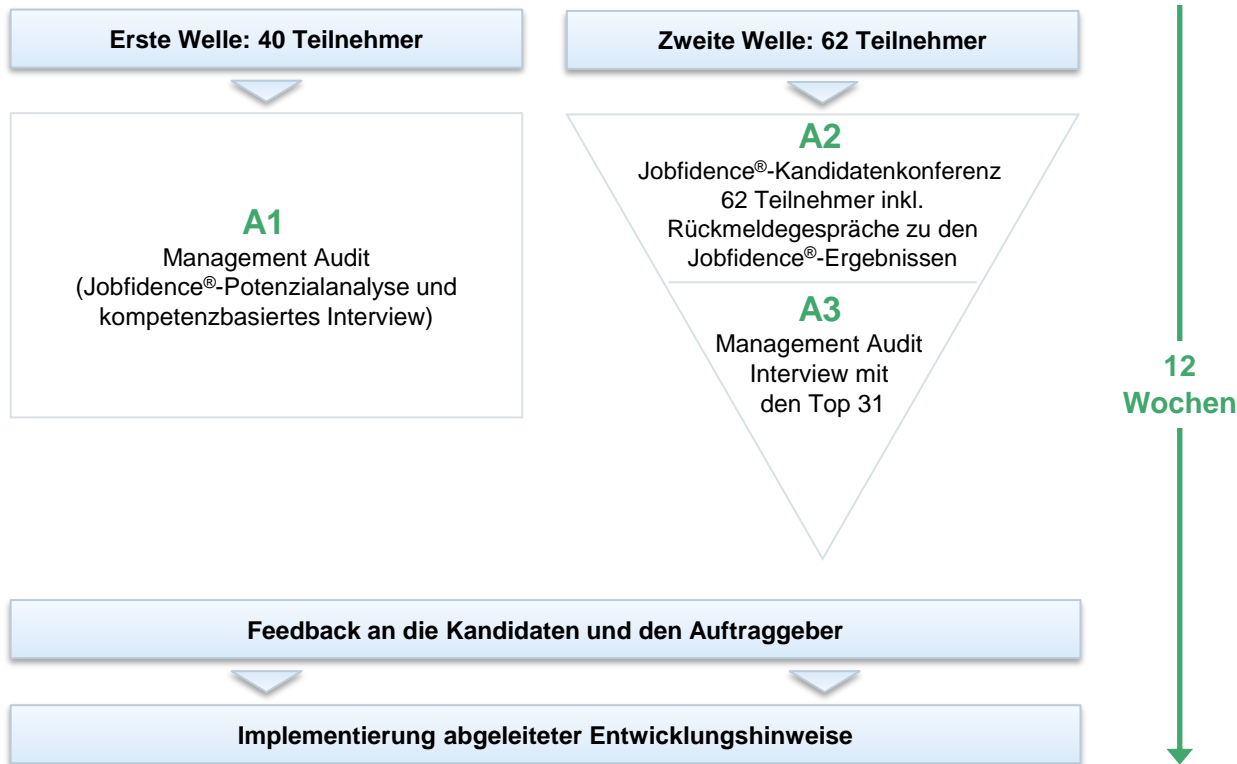


Projekt „Leadership Polen“

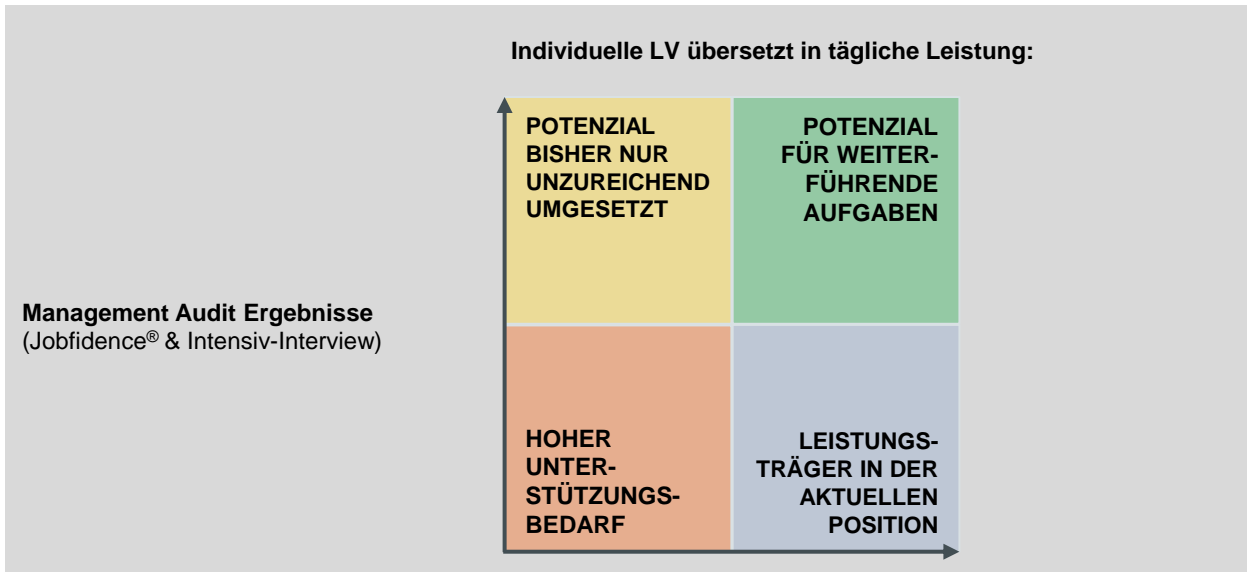
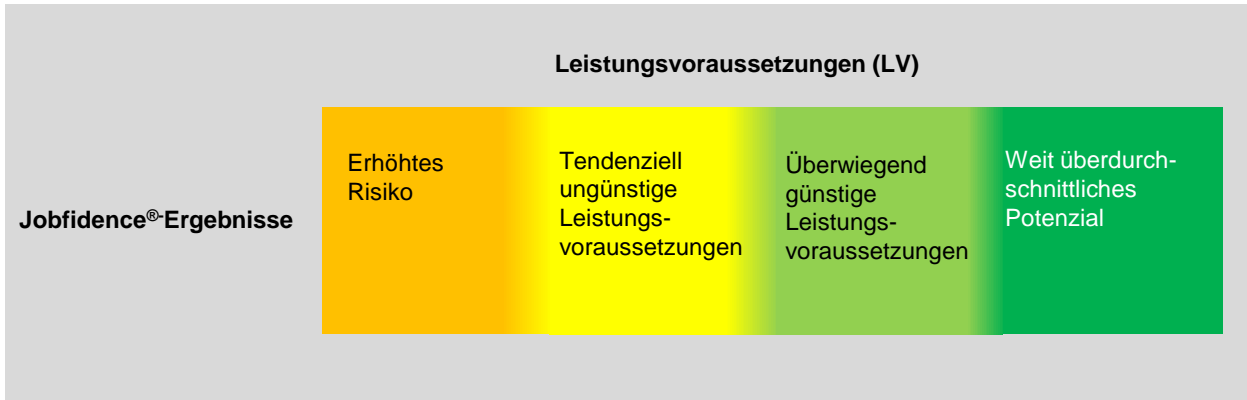
Trichtermodell der Eignungsdiagnostik

Jobfidence® kann bei großen Teilnehmergruppen als hochakzeptiertes Vorscreening-Verfahren eingesetzt werden. Die identifizierten „Potentials“ nehmen zusätzlich am kompetenzbasierten Interview teil. So wird die unternehmensweite Suche nach den Top-Potenzialträgern besonders zeit- und kosteneffizient verwirklicht.



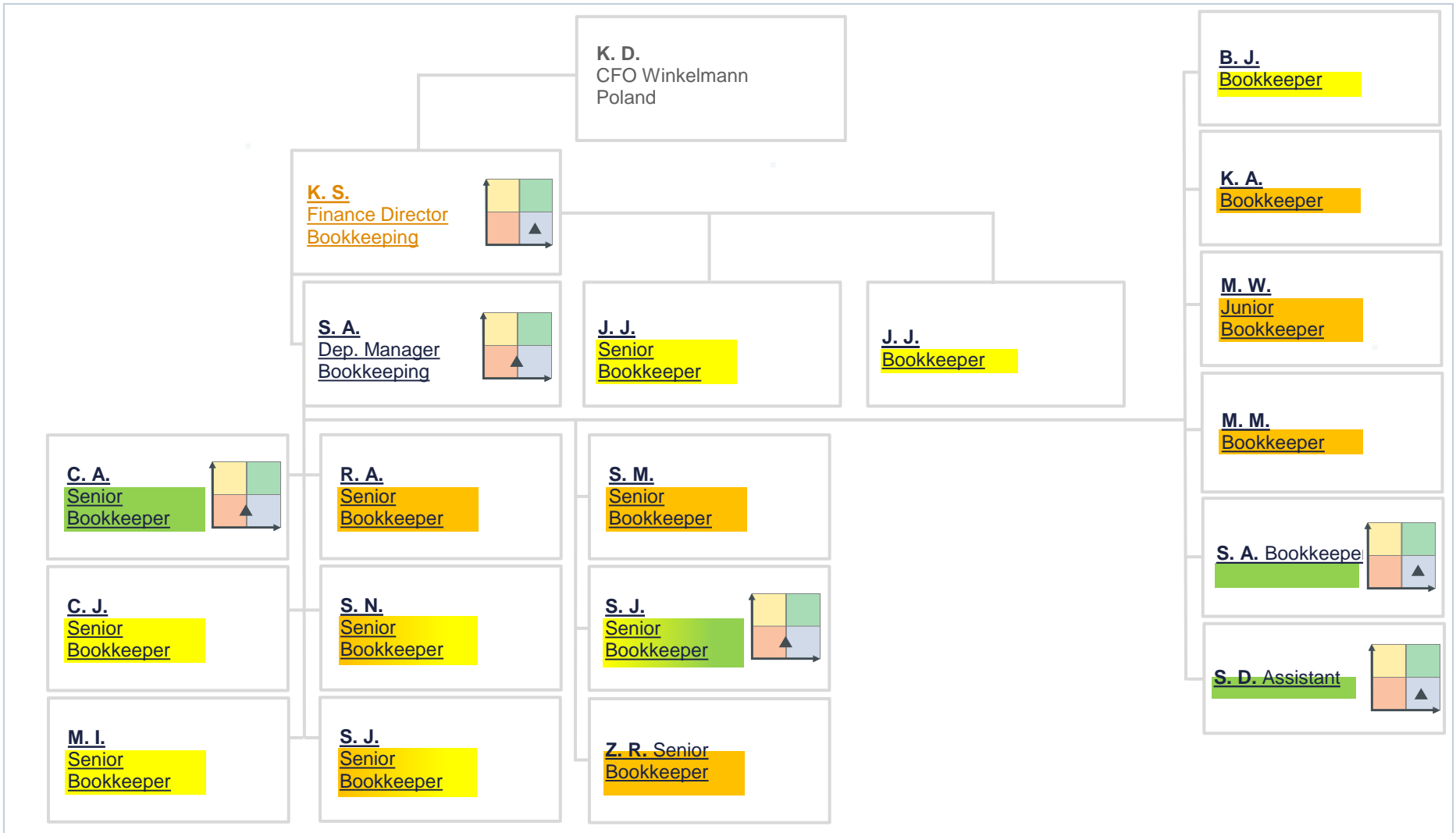
- Die erste Welle von Management Audits im November 2023 umfasste 40 Teilnehmer.
- Von den 62 Teilnehmern der zweiten Welle wurden jene mit überwiegend günstigen Leistungsvoraussetzungen zum Intensiv-Interview des Management Audits eingeladen.

Legende für die folgenden Organigramme



Inbetweens: Unter günstigen Rahmenbedingungen und bei konsequenter Führung bzw. Förderung kann mit der jeweils höheren Ausprägung gerechnet werden. Bei weniger günstigen Rahmenbedingungen und/oder mangelnder Unterstützung durch die Führungskraft muss von der niedrigeren Ausprägung ausgegangen werden.

Organigramm Buchhaltung



Aus den Audits abgeleitete übergreifende Maßnahmen (Trainings)

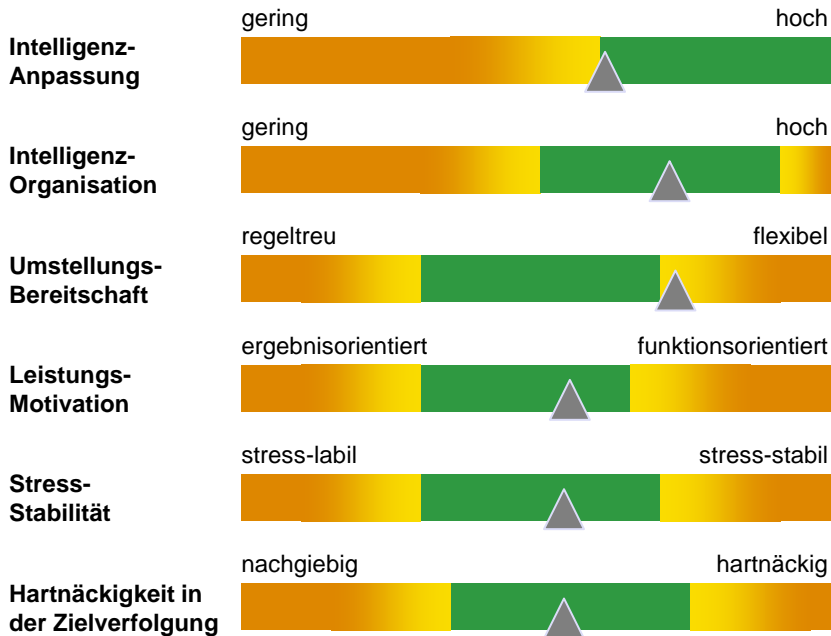
- Überzeugender Auftritt/gewinnende Kommunikation
- Allgemeine Grundlagen der Führung
- Motivierendes Führen in Veränderungsprozessen
- Aktives, lösungsorientiertes Konfliktmanagement
- Effektive Verhandlungsführung
- Mentorentaining
- Sprachkurse
- Ggf. innovative Formate zu den Themen „Entscheidungsfindung/Prioritätensetzung“, „organisatorische Exzellenz“, „Augen auf für Neues“

Ergebnisbericht (1/7)

Name, Vorname: C. M.
Alter: 35 Jahre

Funktion: Plant Director
Berichtslinie: Geschäftsführung Polen

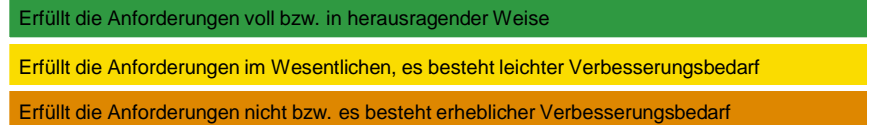
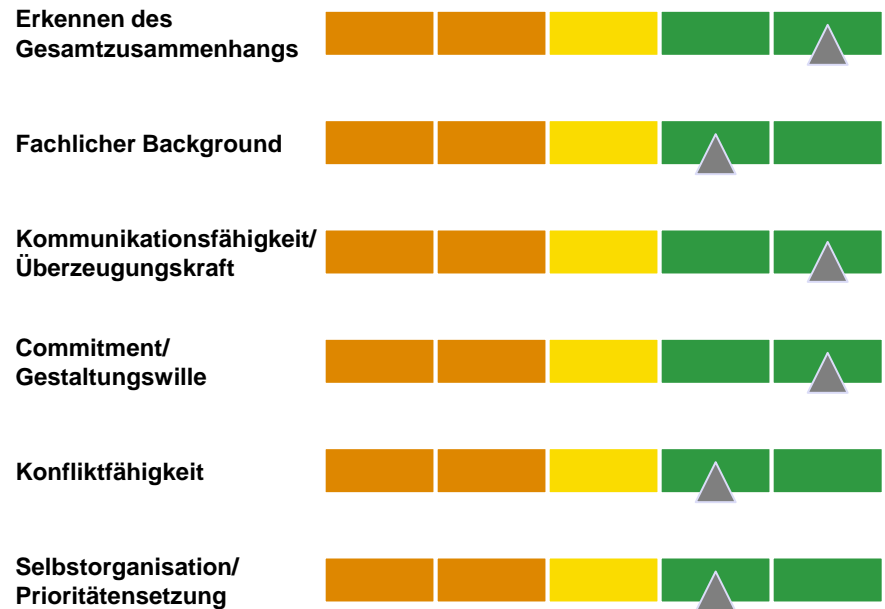
Jobfidence®-Potenzialanalyse



Legende:



Intensiv-Interview



Ergebnisbericht (6/7)

Name, Vorname: C. M.

Alter: 35 Jahre

Funktion:

Plant Director

Berichtslinie:

Geschäftsführung Polen

Entwicklungsmaßnahmen

Repertoiretraining bzw. Coaching

Um eine maximale berufliche Performance in der Zielposition zu sichern, ist ein unterstützendes Senior Executive Coaching mit folgenden Schwerpunkten zu empfehlen:

- Sparringspartner für alle Entscheidungen, die ein balanciertes Vorantreiben der Transformation in ihrem Verantwortungsbereich und bei wichtigen Schnittstellen betreffen (um genügend Veränderungsdruck und Aufbruchsstimmung zu erzeugen und gleichzeitig zu verhindern, durch zu viel Druck bzw. einer zu hohen Veränderungsgeschwindigkeit und den hohen Anspruch an sich selbst das eigene Team zu überfordern bzw. unnötig Widerstand zu erzeugen)

Mentoring

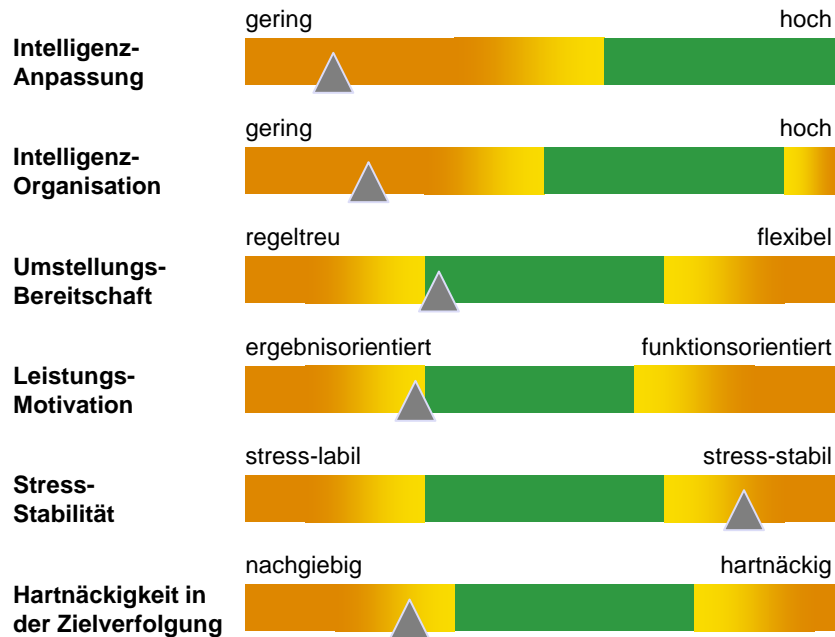
- Klare Definition des Handlungsbedarfs und der zu erreichende Ziele
- Fördern durch Fordern. Anspruchsvolle Ziele vereinbaren und ihr bei Schwierigkeiten und Widerständen den Rücken stärken

Ergebnisbericht (1/7)

Name, Vorname: I. K.
Alter: 52 Jahre

Funktion: GM / GF
Berichtslinie: COO

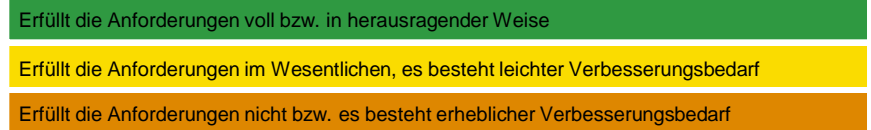
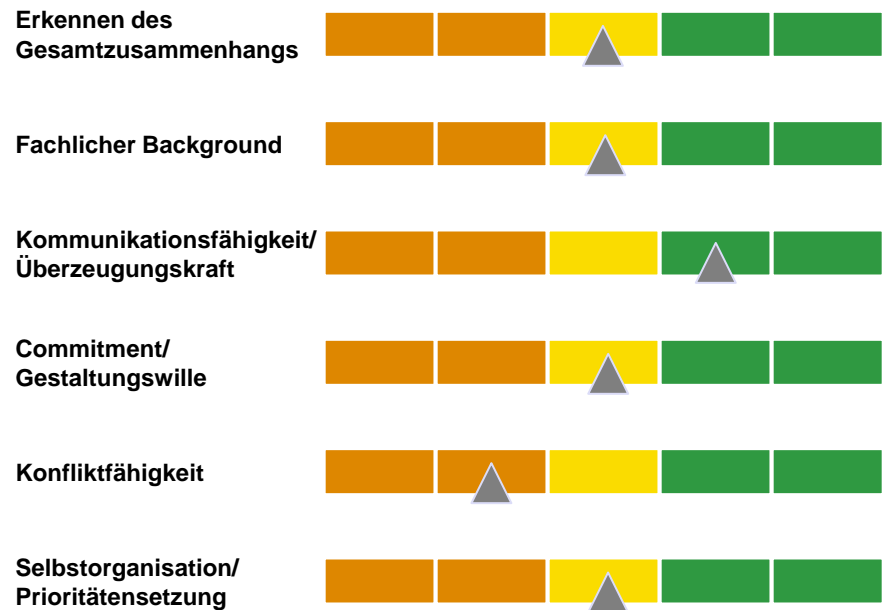
Jobfidence®-Potenzialanalyse



Legende:



Intensiv-Interview



Name, Vorname: I. K.
Alter: 52 Jahre

Funktion: GM / GF
Berichtslinie: COO

Entwicklungsmaßnahmen

Repertoiretraining bzw. Coaching

Um eine maximale berufliche Performance in der Zielposition zu sichern, ist ein Senior Executive Coaching mit folgenden Schwerpunkten zu empfehlen:

- Priorisierung und Entscheidungsfindung bei zunehmender Komplexität
- Lösungsorientiertes Konfliktmanagement (insbesondere proaktives Angehen von Konflikten, gemeinsames Suchen nach tragfähigen Lösungen; Stärken der eigenen sozialen Antennen/ Aktives Zuhören; Schaffen einer Win-Win-Situation)
- Effektive Verhandlungsführung (Ausloten der Beweggründe der Verhandlungspartner, diplomatisches Vorgehen bei gleichzeitig nachhaltigem Vertreten der eigenen Standpunkte, Anstreben und Vereinbaren klarer Commitments etc.)
- Eine optimale Balance finden zwischen selbstständigem Agieren in Legnica und einer engen Zusammenarbeit mit Deutschland (wie ja selbst gefordert) – Alleingänge konsequent vermeiden

Mentoring

- Klare Definition des Handlungsbedarfs und der zu erreichende Ziele
- Unterstützung bei weitreichenden strategischen Entscheidungen
- Im Bedarfsfall Rückmeldungen hinsichtlich des erlebten Kommunikations- und Konfliktverhaltens geben (zu direkter, „undiplomatischer“ Kommunikationsstil; Überbetonung der Sachebene mit dem Risiko, die Beziehungsebene zu vernachlässigen, „Aussitzen“ von Konflikten bzw. „faule Kompromisse um des lieben Friedens willen“)

Individuelle Maßnahmen: I. K.



Nachname	Vorname	Position	Abteilung	Geschäftsbereich	Ort
I.	K.	GM/ GF			Polen

Themen	Vermittlungsform	Konkrete Inhalte
Priorisieren/Entscheidungsfindung	Coaching	Wie setzen wir bei hoher Komplexität die richtigen Prioritäten?
Konfliktmanagement	Coaching	gemeinsames/proaktives Finden von Lösungen mit dem Gegenüber
Verhandlungsführung	Coaching	diplomatisches Auftreten, kein autoritärer Gesprächsstil
Bessere Abstimmung in der Zusammenarbeit zwischen Ahlen und Legnica	Coaching	
Richtiger Blick auf die Auswahl von Mitarbeitern	Coaching	Auswahl neuer Mitarbeiter – hier muss er gechallenged werden
Wo sind die Handlungsfelder? Welche Ziele müssen erreicht werden?	Mentoring	
Verbesserung des Kommunikations- und Konfliktverhaltens	Mentoring	
Entscheidungsfindung	Mentoring	
Erkennen der erforderlichen organisatorischen Maßnahmen im eigenen Bereich (neue kleinere Aufgaben zuteilen, Ersetzen wegen fehlender Performance)	Mentoring	