

LEADING PERFORMANCE

CHANGEMANAGEMENT • TRAINING • COACHING

VERTRAUEN ■ ERFAHRUNG ■ KOMPETENZ





„Im Grunde sind es immer die
Verbindungen mit Menschen,
die dem Leben seinen Wert geben.“

Wilhelm von Humboldt (dt. Philosoph u. Sprachforscher, 1767 – 1835)

Die Digitalisierung hat unsere Arbeitswelt enorm verändert. Prozesse, die früher mit viel Aufwand verbunden waren, laufen nun durch Digitalisierung und KI automatisch. Die Vernetzung der Mitarbeiter ist erheblich einfacher, standortübergreifende Zusammenarbeit kein Problem. Wissen gewinnt immer mehr an Bedeutung. Neue Berufe entstehen.

Durch diesen Wandel haben sich auch die Anforderungen und Bedürfnisse an Mitarbeiter und Führungskräfte stark verändert. Werte wie kreative Mitgestaltung, Sinnhaftigkeit und Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben gewinnen an Bedeutung - Work-Life-Blending.

Was bedeutet das für die Unternehmen und welche Anforderungen werden an ein wertbasiertes Führen gestellt?

Innovative Ideen werden im Unternehmen aktiv gefördert und die Potenzialentfaltung des Mitarbeiters sind zentrale Werte!

Hauptaufgabe der Führungskräfte ist es, die Mitarbeiter zur Eigenverantwortung zu befähigen und ihre Stärken zu fördern. Es benötigt eine neue Art von Führungsverhalten, das Führen durch Glaubwürdigkeit, Integrität, Empathie und Vertrauenskultur.

Vertrauen • Erfahrung • Kompetenz

Herzlichst Ihr

M.-Peter Zahn

INHALT

- 3 Führung 4.0**
Digital Leadership – Glaubwürdigkeit und Vertrauen
- 4 Wertebasierte Führung**
Vorbild, Verpflichtung, Verantwortung
- 5 Executive Coaching**
Handlungsspielräume erweitern
- 6 Changemanagement**
Digitale Transformation erfolgreich gestalten
- 7 Employer Branding**
So überzeugen Sie als Arbeitgeber
- 8 Talentmanagement**
Lösung für den Fachkräftemangel
- 9 Vertriebstraining 4.0**
Jenseits von Mittelmaß
- 10 Modernes Projektmanagement**
Erfolgreich mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen
- 11 HR Interims Management**
New Work auf Zeit
- 12 Referenzen**
- 13 Kontakt**



Führung 4.0

Digital Leadership – Glaubwürdigkeit und Vertrauen

3

- Orientierung
- Authentizität
- Lernbereitschaft
- Querdenken
- Integrität

Entwicklungen vollziehen sich im Zuge der exponentiellen Digitalisierung und Automatisierung immer schneller und Menschen reagieren unterschiedlich auf diese Veränderungen. Die einen begrüßen sie mit Euphorie und entdecken in ihnen fantastische Chancen, den anderen bereitet sie Unbehagen oder gar Angst, eines Tages nicht mehr gebraucht zu werden.

Die Wissensgesellschaft: Führen durch Beeinflussen.

In der Wissensgesellschaft sind nicht mehr die tüchtigsten Hände, sondern die klügsten Köpfe gefragt. Und die wollen mitgenommen und eingebunden werden. Die Führungskraft hat sich zum Motivator - manchmal auch zum - Manipulator - entwickelt, der dem Mitarbeiter zeigt, wie er seine Einstellungen, sein Denken und sein Handeln mit den Unternehmenszielen bestmöglich zur Deckung bringen kann. Doch den in-

nersten Kern ihrer Mitarbeiter erreichen viele Führungskräfte dadurch nicht wirklich. Die Zeiten haben sich geändert und Umdenken ist gefragt.

Was muss herausragende Führung heute leisten, um Menschen Orientierung zu geben? Wie sollten Manager ihr Führungsverhalten an die neue Situation anpassen? Und weshalb schreitet die Digitalisierung nach einer neuen Art der Führung, nach Führung durch Glaubwürdigkeit und Vertrauen?

Das digitale Zeitalter: Führen durch Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

Durch das Internet entstehen in kürzester Zeit neue Märkte jenseits traditioneller Absatzkanäle. Revolutionäre Geschäftsmodelle disruptieren traditionelle Player innerhalb eines Augenaufschlags. Diese veränderte Ausgangslage erfordert ein neues Denken und neue Formen des sozialen Umgangs: Führungskräfte benötigen eine höhere geistige Flexibilität. Gleichzeitig sorgt die Digitalisierung für eine größere Sehnsucht nach zwischenmenschlicher Wärme im direkten Kontakt. Willkommen im Zeitalter des Führens durch Reputation!

Der Führungskraft von morgen ist mehr „Ermöglicher“ statt „Allwissender“ und hat die Verantwortung, den Prozess zur Lösungsfindung unter Einbeziehung aller, bestmöglich zu organisieren. Echtes Interesse, Authentizität, vernetztes Denken, Lernbereitschaft, exzellente Fragen und ein hohes Maß an Empathie sind hierbei die wichtigsten Kernkompetenzen.

Die tatsächlich gelebten Werte prägen eine Kultur durch vorbildliches Verhalten untereinander. Vertrauen ersetzt Misstrauen – Ehrlichkeit und Integrität werden wichtiger als Sollerfüllung und Null-Fehler-Toleranz.

Für diese neue Art der transparenten Führungskultur ist die persönliche Weiterentwicklung aller Beteiligten selbstverständlich. Querdenken ist nicht nur erlaubt, es wird gefordert. Die hohe intrinsische Motivation der Mitarbeiter, versetzt sie in die Lage neue Aufgaben oder Rollen erfolgreich zu übernehmen. So entsteht eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen.

Die digitale Transformation erfordert von Führungskräften eine neue Art von Führungsverhalten, das Führen durch Glaubwürdigkeit und Vertrauen.



Wertebasierte Führung

Vorbild, Verpflichtung, Verantwortung

4

- Wertesystem
- Paradigmenwechsel
- Führungsrolle
- Werte Alignment
- Erfolg und Gemeinwohl

Unternehmen müssen sich schneller verändern als je zuvor. Sie stehen zunehmend im Wettbewerb mit neuen Anbietern, die mit ihren digitalen Angeboten rasch die Märkte erobern oder gleich ganze Branchen umkrempeln.

Von Führungskräften und Teams ist daher noch mehr Flexibilität, Offenheit und Kollaboration gefordert. Neue Konzepte, wie Agile, Scrum, Design Thinking oder Working out loud erfreuen sich zunehmender Beliebtheit – während das Kerngeschäft weiterhin im Rahmen klassischer Strukturen und Prozesse abläuft.

Die neue unternehmerische Realität lässt erahnen, in welchem Spannungsfeld Führungskräfte und Mitarbeiter heute wirken. Beide Unternehmenswelten erfordern ein unterschiedliches Selbstverständnis von Führung sowie unterschiedliche Haltungen, die sich

natürlich auch auf Verhaltens- und Kommunikationsweisen auswirken. Dieser tägliche Spagat bringt viele an die Grenzen der Belastbarkeit. Zugleich gilt: Ohne Führung wird es auch in Zukunft nicht gehen – sie wird jedoch anders und viel flexibler sein.

Mehr denn je sind Führungskräfte dabei auf einen inneren Anker, bzw. Werte, angewiesen, der es ihnen ermöglicht, ihren unterschiedlichen Rollen gerecht zu werden und zugleich authentisch zu bleiben.

Führungskräfte, die sich ihrer persönlichen Wertvorstellungen bewusst sind, kennen ihre eigenen Bedürfnisse und haben gelernt, damit umzugehen. Das ermöglicht ihnen gerade in Zeiten umwälzender Veränderungen eine wirksame Selbststeuerung, denn sie wissen, was ihnen wichtig ist und sie können einordnen, wenn bestimmte Situationen starke emotionale Reaktionen in ihnen hervorrufen.

Dieses Bewusstsein und die Orientierung an ihrem inneren Kompass macht diese Führungskräfte zu Persönlichkeiten, deren Kommunikations- und Ver-

haltensweisen von emotionaler Balance und sozialer Intelligenz geprägt sind.

In den Unternehmen wurde bisher stark auf Hierarchie, Rollen und Strukturen gesetzt.

Jetzt ist die Zeit gekommen, in der es mehr denn je auch auf Beziehungen, Dialog, Kooperation und das Alignment persönlicher und organisationaler Werte ankommt.

Davon profitiert nachweislich das Engagement aller Mitarbeiter – und damit die Veränderungsbereitschaft, Flexibilität sowie die wirtschaftliche und operative Leistungskraft der Unternehmen.

Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit erfordern einen Paradigmenwechsel. Gebraucht werden Führungskräfte, die die Bedürfnisse aller Stakeholder im Blick haben, die systemisch denken und es verstehen, wirtschaftlichen Erfolg mit Sinn und Gemeinwohl zu verbinden.



Executive Coaching

Handlungsspielräume erweitern

5

- Erfolgsdruck
- Führungsanforderungen
- Leistungsdefizite
- Potenziale
- Führungskompetenz

Coaching ermöglicht der Führungskraft, vorhandene Verhaltensmuster kritisch zu überdenken und neue Verhaltensperspektiven zu entwickeln.

Immer wieder neu veränderte Rahmenbedingungen durch neue Aufgaben, Projekte, Laufbahnveränderungen oder neue Führungspositionen tragen dazu bei, dass Führungskräfte unter extremem Erfolgsdruck leben.

Das rasante Tempo von Veränderungen durch Expansion, Fusionen und Umstrukturierungen bedingt stetige Neuorientierung und sich wandelnde berufliche Anforderungen. In der Dynamik sozialer Konflikte sind oft Verhaltens- oder Leistungsdefizite die Folge. Viele fühlen sich in dieser Situation überfordert, verunsichert und leben im Dauerstress.

Beim Coaching stehen Sozial-, Prozess- und Methodenkompetenz der Führungskraft im Mittelpunkt. Sie erhält hier die Chance, sich mit eigenen Defiziten, Grenzen und Stärken auseinander zu setzen, um in diesem Prozess weiter zu wachsen. Coaching bietet als gezielte, intensive Maßnahme die Chance, Veränderungsprozesse auf der mentalen Ebene zu begleiten.

Der Coaching-Prozess ist Hilfe zur Selbsthilfe, ist eine Hilfestellung bei der Ablösung alter Denk- und Verhaltensmuster durch neue Ideen, ist ein klientenzentriertes und individuelles Be-

treuungskonzept zur Optimierung aller Potenziale von Führungskräften, ist Begleitung auf Zeit. Coaching unterstützt durch direktes Feedback die Lern- und Entwicklungsprozesse und entwickelt so neue Sichtweisen für die künftigen Anforderungen der Führungskraft.

Im Coaching-Prozess ist es möglich, eingefahrene Gleise zu verlassen, um neue Wege zu gehen und neue Perspektiven zu entwickeln. Coaching ist ein geeignetes Mittel, um Klarheit über die eigenen Werte in den unterschiedlichen Bereichen zu gewinnen, diese aufeinander abzustimmen, Konflikte zu lösen und damit in eine Balance zum beruflichen und privaten Umfeld zu gelangen.



Change Management

Digitale Transformation erfolgreich gestalten

- Kundenorientierung
- Agilität
- Quick Wins
- Digital Leadership
- Lernen und Innovation

Die Lage ist branchenübergreifend vergleichbar: Technologische Entwicklungen überschlagen sich, Innovationszyklen verkürzen sich, die zunehmend globalisierten Märkte entwickeln eine dynamische Komplexität und gesellschaftlich-politische Veränderungen wirken bedrohlich.

Disruptive Szenarien und die fortschreitende Digitalisierung können das eigene Geschäftsmodell schlagartig in Frage stellen. Andererseits stehen diese Entwicklungen der Sehnsucht vieler Menschen in Organisationen nach Stabilität, Ruhe und Ordnung geradezu diametral entgegen.

Die zentrale Herausforderung lautet somit: Wie können Unternehmen sowohl ihre Leistungsfähigkeit als auch ihre Strukturen so entwickeln, dass in diesen

Veränderungen die eigene Marktstellung gestärkt und zukünftiger Erfolg sichergestellt wird?

Digitalisierung ist die unternehmerische Herausforderung der Gegenwart.

Zwei Faktoren beeinflussen das Gelingen von Change Management im Zeitalter des digitalen Wandels besonders:

- Zum einen muss es gelingen, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die offen und agil gegenüber permanenten und schnellen Veränderungen ist.
- Zum anderen benötigen Organisationen kompetente Führungskräfte, die den digitalen Wandel vorantreiben und gestalten.

Ein wesentlicher Baustein des Change Managements ist die unternehmensinterne transparente und partizipative Kommunikation. Dabei ist Partizipation kein Selbstzweck: Mitarbeiter müssen verstehen, weshalb und zu welchem Grad sie einbezogen werden. Gute Ideen und Ergebnisse dürfen dabei nicht

in Formalismen und Statusberichten versinken. Schnelligkeit kann manchmal vorteilhafter sein als Perfektion. Denn die frühe Einbindung und Freiraum für Eigeninitiative sorgen für die „Quick Wins“ und nötige Motivation, um den Change-Prozess voranzutreiben.

Mitarbeiter in Zeiten permanenten Wandels zu führen ist anspruchsvoll: Es braucht Führungspersönlichkeiten, die dauerhaft mit wechselnden Belastungen und Unsicherheiten umgehen können. Sie müssen imstande sein, Innovationen anzustoßen und den Mut haben, bewusst Regeln und geübte Prozesse zu hinterfragen. Sie benötigen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, um die Gefühle, Ängste, Bedürfnisse zu erkennen und die Motivation der Mitarbeiter zu erhalten. Change benötigt als Basis eine Vertrauenskultur.

Kulturwandel ist kein Selbstzweck. Denn es gibt einen wissenschaftlich hochsignifikanten, klar erkennbaren Zusammenhang zwischen der digitalen Kultur und dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und der Zufriedener der Mitarbeiter.



Employer Branding

So überzeugen Sie als Arbeitgeber

7

- **Fachkräfte**
- **Bewerberpool**
- **Arbeitgebermarke**
- **Recruiting**
- **Personalauswahl**

Der Arbeitsmarkt hat sich sehr stark zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Fachkräfte sind zunehmend knapp und qualifizierte Mitarbeiter können sich den Arbeitgeber immer öfter aussuchen. Für Unternehmen bedeutet dies, dass die Besetzung von vakanten Stellen immer schwieriger wird und oft nicht zum gewünschten Ergebnis führt.

Noch schwieriger gestaltet es sich, gefundene Mitarbeiter dann dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Klein- und mittelständische Unternehmen sind von dieser Entwicklung besonders stark betroffen.

Ob demografische Entwicklung oder Digitalisierung – um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen nicht nur durch neue Produkte oder Dienstleistungen überzeugen, sondern auch als Arbeitgeber herausstechen. Kleine und mittlere Unternehmen konkurrieren

mit großen Unternehmen hierbei um die passenden Bewerber.

Es stellt sich daher nicht die Frage, ob der Aufbau einer überzeugenden Arbeitgebermarke wirklich notwendig ist, es geht lediglich um das „wie“.

Employer Branding – der Aufbau, die Pflege und Stärkung der Arbeitgebermarke ist kein Ergebnis. Es ist vielmehr ein Prozess. Er sollte als strategisch relevanter Prozess langfristig angelegt sein, systematisch von innen nach außen entwickelt und fortlaufend gepflegt werden. Geschäftsführung und den Führungskräften kommt hierbei als Multiplikator der Unternehmenswerte und –identität eine Schlüsselrolle zu.

Der Nutzen liegt auf der Hand: Der Bewerberpool wird erhöht, die Passgenauigkeit von Bewerbungen wird gesteigert. Die Identifikation der Mitarbeiter und damit das Betriebsklima werden verbessert. Die Produktivität wird durch höhere Motivation positiv beeinflusst.

Durch die höhere Passgenauigkeit bei Einstellungen reduzieren sich die Fluktuation und damit die Personalkosten. Eine nach außen hin präsentierte Mar-

ke als attraktiver Arbeitgeber wird das Image bei Kunden und Geschäftspartnern positiv beeinflussen. Mit einem höheren Bekanntheitsgrad verbessern Sie Ihre Marktpräsenz als Arbeitgeber, aber auch als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen. Das bedeutet eine höhere Wahrnehmung in der Region und in Fachkreisen.

Employer Branding...

- ist die Grundlage, um sich als attraktiver Arbeitgeber positiv zu profilieren,
 - hat zum Ziel, das eigene Unternehmen als begehrte Marke zu etablieren, die potenzielle Bewerber anzieht und Mitarbeiter des Unternehmens nachhaltig bindet,
 - verfolgt eine langfristig orientierte Strategie,
 - ist ein laufender Prozess zur Schärfung des eigenen Unternehmensprofils,
 - wirkt authentisch nach außen, wenn die Markenidentität als Unternehmens- und Führungskultur auch nach innen gelebt wird.
-



Talentmanagement

Lösung für den Fachkräftemangel

- Schlüsselfunktion
- Potenzial
- Kompetenzen
- Employer Branding
- Wettbewerbsfähigkeit

Flachere Hierarchien, Netzwerkstrukturen, agile Teams: In vielen Unternehmen wandelt sich derzeit fundamental die Art der Organisation. Aber: Im Talent Management verfolgen sie meistens noch alte Muster. Nur in einigen Firmen können sich Mitarbeiter auch abseits klassischer Karrierepfade entwickeln.

Talent Management bedeutet, dass das Unternehmen festlegt, welche Kompetenzen und Fähigkeiten besonders wichtig für den zukünftigen Unternehmenserfolg sind. Dabei werden Mitarbeiter identifiziert, die diese Kompetenzen haben. Sie werden systematisch weiterentwickelt und gefördert, um somit langfristig an das Unternehmen gebunden zu werden.

Für diesen Prozess haben allerdings die wenigsten Unternehmen eine Strategie. Sie haben somit wenig bis gar nicht definiert, wer für sie besonders erfolgsrelevant ist und gefördert werden sollte, um damit an das Unternehmen gebunden werden soll.

Talent Management setzt eine systemische Betrachtung voraus. Es umfasst die intern und extern gerichteten Strategien, Methoden und Maßnahmen, die dem Unternehmen sicherstellen, dass die für den Unternehmenserfolg wichtigen Positionen auch in der Zukunft dauerhaft mit den richtigen Mitarbeitern besetzt sind. Das maßgebliche Kriterium dafür ist die Frage, ob der Mitarbeiter das nötige Potenzial für die Schlüsselfunktion im Unternehmen mitbringt. Hier spielen im Talent Management die Führungskräfte für die Entwicklung des Mitarbeiters eine entscheidende Rolle.

Aber auch die Personalabteilung, die als Treiber, Innovator und Koordinator für Prozesse und Tools wirkt, hat hierbei eine wichtige Position.

In der Praxis bedeutet Talent Management, dass die Unternehmen die Mitarbeiter so einsetzen, dass sie mit ihren Fähigkeiten und ihrem Wissen bestmöglich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Talent Management lebt von integrierten Prozessen, d. h., es funktioniert nur dann, wenn alle Beteiligten, also Mitarbeiter, Vorgesetzte und HR-Abteilung, gemeinsame Gestalter des Prozesses sind. Durch die Involvierung der Mitarbeiter erreicht das Unternehmen die beste Passung zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeiter, der Organisation und auch der jeweiligen Situation ermöglicht werden.

Mit gutem Talentmanagement steigt die Produktivität im Unternehmen, weil Mitarbeiter mit Leidenschaft und Energie erfolgreich an den richtigen Aufgaben arbeiten.



Vertriebstraining 4.0

Jenseits von Mittelmaß

9

- Kundengewinnung
- Kundenbindung
- Vertriebsstrategie
- Harvard Prinzip®
- Kundennutzen

Viele Branchen sehen sich einem steigenden internationalen Wettbewerb und zunehmender Marktkonzentration ausgesetzt. In diesem Umfeld sichern sich die Unternehmen ihre Marktposition durch innovative Technologien, maßgeschneiderte Problemlösungen und spezialisierte Nischenprodukte, so wie ein hohes Maß an Flexibilität und Kundenorientierung, gerade auch im Vertrieb.

In diesem Prozess haben eine erfolgreiche Vertriebsmannschaft und auch die Händler vielen Anforderungen gerecht zu werden.

Um die gesetzten Vertriebsziele zu erfüllen, die Marktpotentiale zu erschließen, die Marktanteile zu behaupten und die internen Abläufe zu optimieren bedarf es mannigfaltiger Fähigkeiten.

Die Kernfrage im Vertrieb lautet: Welche Maßnahmen und welche Prozesse sind notwendig, um potenzielle und Bestandskunden zu einem Kauf zu animieren und sich gleichzeitig erfolgreich von anderen Mitbewerbern in dem jeweiligen Marktsegment abzuheben?

Zu den Vertriebskonzepten, die sich in der Praxis bewährt haben und nachhaltig zu erfolgreichen Vertriebsaktivitäten mit entsprechenden Verkaufserfolgen führen, gehören Vertriebskonzepte, die auf dem sogenannten strategischen Verkaufen basieren.

Beim strategischen Verkaufen geht es neben dem Verkauf von Produkten auch darum, dem Kunden den Zusatznutzen aufzuzeigen, den er hat, wenn er sich für einen Kauf bei Ihrem Unternehmen entscheidet. Im Vertrieb werden täglich Gespräche geführt: mit Kunden, Händlern, Kollegen oder anderen Gruppen.

Immer wieder stehen Mitarbeiter dabei vor der Situation zu informieren, zu überzeugen und verhandeln zu müssen: weil Menschen zum dem selben Thema un-

terschiedliche Definitionen, Positionen, Interessen oder Erwartungen haben. Naturgemäß sind Verhandlungen Situationen voller (An)- Spannung, Überraschung und Dynamik. Ein Zustand, der den meisten Menschen eher unbehaglich ist. Ein wichtiger Baustein bei lösungsorientierten Verhandlungen im Vertrieb ist das „Harvard-Prinzip“. Es erlaubt auch bei schwierigen Verhandlungen noch ein positives Verhandlungsergebnis zu erzielen.

Im professionellen und praxisnahen Vertriebskonzept geht es um die Schlüsselkompetenzen im Vertrieb.

Dies bedeutet insbesondere Fachwissen so zu kommunizieren, dass ein Höchstmaß an Nutzen und Vorteilen dem Kunden vermittelt wird und somit Kundengewinnung und Kundenbindung erreicht werden.

Erfolgreich Kommunizieren und Verhandeln im Vertrieb ist längst zu einem Überlebens- und Erfolgsfaktor geworden.



Modernes Projektmanagement

Erfolgreich mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen

10

- Systemisches Projektmanagement
- Hybrides Projektmanagement
- Scrum
- PRINCE2®
- Projektteam

Wir leben in einer Zeit des starken digitalen Umbruchs und Automation. Sie verändert die Art und Weise wie Produkte, Services und Geschäftsmodelle entwickelt werden. Unternehmen sind mit sich permanent neu entwickelnden Technologien, ständig wechselnden Kundenbedürfnissen und sich disruptiv verändernden Marktbedingungen konfrontiert.

Dies erfordert eine rasche und gleichzeitig nachhaltige Anpassung der Unternehmen. Für die Beschäftigten bedeutet dies häufig eine Situation mit Anpassung an neue Arbeitsabläufe und geänderten organisationalen Rahmenbedingungen.

Die Projektarbeit ist daher in modernen Wirtschaftsunternehmen zum festen Bestandteil der Geschäftsprozesse geworden. Die Bandbreite der Projekte reicht

hierbei von internen Transformationsprojekten bis hin zum externen kundenspezifischen Einzel-Auftragsgeschäft. Einzelne Aufträge werden hier als Projekt gesteuert und umfassen ggf. auch externe Partner und Zulieferer.

Die Gründe für das Scheitern von Projekten sind vielfältig. Zu viele parallel stattfindende oder oft ineffektive Projekte führen zu zusätzlichen Belastungen der Beschäftigten und senken die Motivation im Projektteam.

Agile Projektmanagementansätze, wie Scrum oder Kanban, basieren auf der Annahme, dass moderne Entwicklungsprojekte, insbesondere von Software, zu komplex sind, um durchgängig phasenorientiert planbar zu sein. Ihre Stärken entfalten sie somit erst, wenn sich mit hoher Dynamik Projektparameter, wie Ziele, Umfeld und Erwartungen an die Lösung verändern.

Häufig kommt das traditionelle Projektmanagement zum Einsatz. Denkbar ist aber auch ein „hybrider Ansatz“, wo traditionelle mit agilen Arbeitstechniken

kombiniert und in verschiedenen Phasen unterschiedlich eingesetzt werden – ähnlich einem Werkzeugkoffer.

Welcher Ansatz und welche Methoden / Werkzeuge gewählt werden, um Komplexität zu reduzieren, Ziele und Aufgabenpakete zu planen, Transparenz zu schaffen, Informationsflüsse zu steuern, hängt letztlich von der Art und Umfang des Projekts ab.

Erfolgreiches Projektmanagement benötigt einen offiziellen Projektauftrag und ein eindeutiges Commitment des Auftraggebers.

Eine systematische und ganzheitliche Planung, eine klare Aufgabenvergabe, Verantwortung und Entscheidungskompetenzen zu Projektbeginn, konsequentes Projektcontrolling und einen kompetenten Projektleiter und ein dynamisches Projektteam, sowie zum Projekt angemessene Werkzeuge.



HR Interims Management

New Work auf Zeit

11

- Überbrückung von Vakanzen
- Kapazitätsengpässe
- Vertretung
- Personalentwicklung
- Spezielles HR Know-how

Als HR Interims Manager und Experte für Personalentwicklung und Change Management unterstütze ich zielorientiert Unternehmen und Organisationen bei der Überbrückung einer Vakanz oder Kapazitätsengpässen.

Die langjährigen Erfahrungen im HR Bereich, mit mehreren 100 Klein- und Großunternehmen, in unterschiedlichen Branchen, garantieren Ihnen in kurzer Zeit die definierten Ergebnisse. Schnell, effektiv und versiert.

HR Interims und Change Management Projekte

Ihr Unternehmen begleite ich von der Konzeption bis hin zur erfolgreichen Umsetzung der jeweiligen Veränderungsprojekte. Mit ausgeprägtem Einfühlungsvermögen und systematischer Vorgehensweise unterstütze ich Sie dabei, auch konfliktträchtige Veränderungsprojekte nachhaltig erfolgreich zu gestalten, um eine flexible und anpassungsfähige Organisation mit kompetenten Führungskräften und Mitarbeitern zu entwickeln,

die den (digitalen) Wandel vorantreiben und gestalten.

HR Interims und Employer Branding Projekte

Ihr Unternehmen unterstütze ich beim Prozess zu einem erfolgreichen und nachhaltigen Employer Branding, um die Effizienz der Personalrekrutierung und die Qualität der eingehenden Bewerbungen dauerhaft steigern. Aber auch im internen Employer Branding erhalten Sie meine Unterstützung, damit die bereits angestellten Mitarbeiter durch ein verstärktes Arbeitgeberimage und einer höheren Identifikation mit dem Unternehmen auf emotionaler Ebene langfristig an den Arbeitgeber gebunden werden.

**Professionelle Abwicklung
durch praktische
HR Erfahrung und
Persönlichkeit.
Flexibel und kurzfristig
einsetzbar**

HR Interims und Krisenintervention

Ihr Unternehmen sekundiere ich bei auftretenden oder lähmenden Konflikten, erkennbaren Streit, unterschwellige Spannungen und Ambivalenzen aufgrund schwieriger Entscheidungen auf unterschiedlichste Weise. Ich nutze unter-

schiedliche Methoden, um den diversen Konfliktanforderungen begegnen zu können. In diesem Prozess erhalten Sie von mir Handwerkszeug an die Hand, um zukünftige Konflikte angemessen bearbeiten zu können. Ich unterstütze Sie bei der Entwicklung und Einführung eines individuellen Konfliktmanagement zur Sicherung Ihrer Handlungskompetenz.

HR Interims und Aufbau einer strategische Personalentwicklung

Ihr Unternehmen unterstütze ich bei dem Aufbau einer leistungsstarken Personalentwicklung. Hierzu zählen ebenso die Entwicklung einer zukunftsorientierten Personalentwicklungsstrategie und die Implementierung eines strategischen Personalentwicklungskonzepts zur Personalerhaltung, Personalplanung und Personalgewinnung, welche durch einen professionellen Recruiting-Prozess unterstützt wird. Die Erfahrung bestätigt: Vor allem jene Unternehmen bleiben erfolgreich, die auch in kritischen Zeiten in die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.

Als HR Interims Manager unterstütze ich Ihr Unternehmen mit dem eindeutigen Fokus auf den Output – für das Unternehmen und die Mitarbeitenden.

Sprechen Sie mich an – gerne stehe ich Ihnen für Fragen und Gedanken zur Verfügung.

LEADING PERFORMANCE

Referenzen

Vertrauen ▪ Erfahrung ▪ Kompetenz

	<i>Winners are made - not born!</i>			

LEADING PERFORMANCE

Kontakt

So erreichen Sie uns

13

Leading Performance UG

(haftungsbeschränkt)

M.-Peter Zahn

An der Worth 28

30966 Hemmingen

Telefon 05101 854 58 45

E-Mail: team@leading-performance.de

www.leading-performance.de

MITGLIEDSCHAFTEN



PARTNER



LEADING PERFORMANCE