



NEWSLETTER JULI 2021

## Führungsthemen schnell und kompetent analysiert:

Ergebnisse, die sofort umgesetzt werden können.



### Geringer Aufwand, großer Output.

Teams von 3–4 Teilnehmenden des Zertifikatlehrgangs der TH Rosenheim „Führungskompetenz“ stellen unter Leitung eines Professors der TH das Selbstbild eines Unternehmensbereichs in Bezug auf die Führungskultur dem Fremdbild gegenüber. Dazu

- erarbeitet das Team im Wechselspiel von unternehmensinternen und -externen Phasen Kernaussagen des Auftretts und der Außenwirkung des Unternehmens bzw. eines spezifischen Bereichs
- führt Kennenlerngespräche mit der Geschäftsführung und der Führungskraft des zu untersuchenden Bereichs
- befragt anonym die Mitarbeiter\*innen über ihre Sichtweise und
- stellt eine Außen- und Innensicht zusammen.

Die Gegenüberstellung beider Bilder liefert Stärken und Schwächen, Übereinstimmungen und Unterschiede/Diskrepanzen. Damit können Potentiale und konkrete Verbesserungsmaßnahmen aufgezeigt werden.

Für das teilnehmende Unternehmen ist das mit **geringem** Aufwand verbunden: Neben den Kennenlern- und Einzelgesprächen runden anonyme schriftliche Mitarbeiter\*innenbefragungen (bei Bedarf auch Einzelinterviews mit den Mitarbeitenden) das Aufgabenfeld aus der Unternehmensseite ab. Viele Unternehmen nutzten bereits diese **sachkundige Analyse zu dem wichtigen Thema FÜHRUNG**, um sich einen Spiegel vorzuhalten oder auch um Abteilungen zu benchmarken. Alle Ergebnisse werden mit dem Unternehmen besprochen und können meist sofort umgesetzt werden.

► **NUTZEN SIE IHRE CHANCE, MACHEN SIE MIT!**



*Mitarbeiter\*innen sind das wertvollste Gut eines Unternehmens. Oft genug werden Sie aber als Selbstverständlichkeit verstanden. Sehr wichtige Themen, wie z. B. Führungsstile, Führungskultur oder Unternehmerisches Denken und Handeln, werden oft nicht systematisch geplant, vorgegeben oder umgesetzt. Mit der Analyse von Führungsthemen im Rahmen des Zertifikatsmoduls „Führungskompetenz“ greift die TH Rosenheim genau dieses Thema auf und liefert uns als Verantwortliche wesentliche Informationen über das Miteinander in den analysierten Bereichen, welche wir im Alltag nicht immer eruieren können. Und wir werden dadurch zum Dialog mit unseren Mitarbeiter\*innen angehalten.*

*Zudem bringen die Teilnehmenden die Erfahrung aus ihren Betrieben (unterschiedliche Branchen in verschiedensten Unternehmensbereichen) sowie neue Sichtweisen und Ideen in unser Unternehmen ein, wodurch wir im Umgang mit unseren Mitarbeiter\*innen weiter inspiriert werden – wir werden dazu angehalten und dabei unterstützt, uns mit diesen wichtigen Themen zu beschäftigen. Mir haben die bei Medical Park in Bad Feilnbach durchgeführten Analysen von Führungsthemen immer interessante Informationen und konkrete Hinweise zur Umsetzung gegeben, um das Miteinander der Mitarbeitenden weiter zu fördern sowie Personalentwicklung und die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten weiter voran zu bringen und ich freue mich auf weitere solcher Analysen.*

**Stephan Merz**, Geschäftsführer Medical Park Bad Feilnbach und Medical Park Loipl



## Modul 2.5 Analyse von Führungsthemen

### 1. Vorhaben

Teams aus je drei bis vier Mitgliedern des Weiterbildungsmoduls „Führungskompetenz“ sollen zur Umsetzung von Modulinhalten und um Rückschlüsse auf den persönlichen Führungsstil sowie auf die eigene Führungspersönlichkeit zu bekommen ein Unternehmen bzw. einen Bereich / eine Abteilung des Unternehmens in mehreren Phasen analysieren und sich mit unterschiedlichen Personen austauschen. Folgende Phasen sind geplant:

- I. Selbstständiges erarbeiten eines Unternehmensprofils mit den Möglichkeiten eines Außenstehenden;
- II. Konkretisierung dieses Unternehmensprofils aufgrund interner Analysen, Gespräche und evtl. Minibefragungen in dem Unternehmen bzw. in einer Abteilung / in einem Produktbereich;
- III. Gespräch mit dem Unternehmer / Geschäftsführer zu seiner Unternehmensphilosophie / Unternehmensführung im Vergleich zu den Ergebnissen von Punkt I und Punkt II.

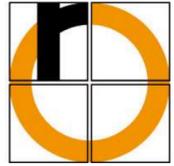
### 2. Ziel / Ergebnis

Es soll den Mitgliedern der Teams die Möglichkeit gegeben werden, außerhalb des eigenen Unternehmens Führungsstile, Führungskultur und Führungspersönlichkeiten kennenzulernen und Unternehmerisches Denken und Handeln sowie Visionen und Missionen von mittelständischen Unternehmen zu studieren, um so Klarheit zu bekommen über die eigene Führungspersönlichkeit und um einen Aktionsplan zu erstellen für den eigenen Führungsstil.

### 3. Vorgehen / Ablauf

#### a. Außerhalb des Unternehmens

- erarbeiten eines Unternehmensprofils sowie eines Profils des zu untersuchenden Bereichs (z. B. Abteilung oder Produktbereich) mittels
  - Analyse von Informationsmaterial des Betriebes (Prospekte, Broschüren, Produkte, ...)
  - Internetrecherchen
  - Auswertung bekannter und aktueller Pressemitteilungen, Nachrichten von und über den Untersuchungsbereich (Rundfunk, Fernsehen, Printmedien, ...);
- zusammentragen der Unterlagen für eine interne Präsentation;
- vorbereiten der Instrumentarien und Hilfsmittel für Punkt b. (Fragebögen, Interviewleitfaden, ...);
- zusammenstellen der vom Untersuchungsbereich benötigten Informationsmaterialien;
- Ansprechpartner im Untersuchungsbereich festlegen und kontaktieren / Termine vereinbaren;



- abstimmen der geplanten Vorgehensweise mit allen erforderlichen innerbetrieblichen Funktionseinheiten;
- vorbereiten der Gespräche mit den Führungskräften und Mitarbeitern.

**b. Im Unternehmen (Abteilung oder Produktbereich)**

- entgegennehmen und sichten der Informationsmaterialien;
- Diskussion der Informationsmaterialien; bei Bedarf Nachforderung von Informationsmaterialien;
- evtl. Rundgang im Unternehmensbereich;
- Gespräche, Interviews führen mit den Führungskräften (Abteilungsleiter, Assistent, ...) und ausgewählten Mitarbeitern aus den Bereichen;
- Verbleib / weiteres Vorgehen vereinbaren.

**c. Außerhalb des Unternehmens**

- Auswertung der Materialien, Unterlagen, ...;
- ggf. weitere Rückfragen im Unternehmen;
- Ergebnisse von Punkt a. mit den Ergebnissen von Punkt b. abgleichen;
- interne Präsentation ausarbeiten;
- vorbereiten der Instrumentarien und Hilfsmittel für Punkt d. (Fragebögen, Interviewleitfaden, ...);
- Kontaktaufnahme zum Unternehmer / Termin vereinbaren.

**d. Im Unternehmen (Unternehmergespräch)**

- Unternehmergespräch:  
Gespräch mit dem Unternehmer / der Geschäftsführung.

**e. Außerhalb des Unternehmens**

- Auswertung, Ergebnisdarstellung und Dokumentation;
- Abschlusspräsentation erstellen.

**4. Zeitraum**

September	- Startveranstaltung an der Akademie BGL
September bis Dezember	- externe Unternehmensanalyse - Vorbereitung der geplanten Arbeiten im Unternehmen / Kontaktaufnahme
Dezember bis Februar	- 2 – 3 Mal arbeiten im Unternehmensbereich - Nach- und Vorarbeiten außerhalb des Unternehmens - Unternehmergespräch
Februar	- Abschlussarbeiten, Dokumentation der Arbeiten außerhalb des Unternehmens - Vorbereitung der Abschlusspräsentation - Abschlusspräsentation an der Akademie BGL