

~~No Leadership~~ Program
Weniger Häuptlinge, **mehr Team.**

Der Wandel

Die **klassische Führung** kommt aus der **Industrialisierung**. Die Arbeitswelt ist klar strukturiert, Aufgaben sind definiert und geordnet. D.h. der klassische Führungsansatz passt nach wie vor gut in Branchen oder auch Teams mit Aufgaben und Abläufen, die wenig bis keine Eigeninitiative zulassen. Ein „follow the rules or leave“-Ansatz kann sinnvoll sein, wenn er in die Landschaft passt.

| Viele unserer Arbeitswelten sind jedoch von Dynamik geprägt und vor allem mit Fachleuten besetzt, die selbst die besten Lösungen auf ihrem Spezialgebiet erarbeiten können.

Gefragt sind heute zunehmend selbst organisierte und vor allem autonom agierende Teams.

Führungskräfte sind tief im **operativen Geschäft** unterwegs. Das bereitet ihnen Freude, denn viele von Ihnen realisieren hier ihre eigentliche Kompetenz. Die Gestaltung produktiver zwischenmenschlicher Beziehungen hingegen ist oft eine Herausforderung, die nicht unbedingt als attraktiv wahrgenommen wird; im Gegenteil: eher mühsames Geschäft. Der zeitliche Anteil an aktiver Führungsarbeit bewegt sich regelmäßig zwischen 10-15%. Dies entspricht den Führungstools des Unternehmens, die eingesetzt werden „müssen“, sprich Mitarbeiterjahresgespräche, Eskalations- und Entgeltthemen.

| MitarbeiterInnen sind frustriert, fühlen sich nicht wertgeschätzt, aktive Personalentwicklung und Feedbackgespräche bleiben auf der Strecke, nicht nur mangels Zeit, sondern oft auch aufgrund von persönlicher Unsicherheit.

Herausforderungen & Antworten

Unser VUCA Welt

- Volatility
- Uncertainty
- Complexity
- Amiguity

Die VUCA Anpassung

- & Velocity
- & Unorthodoxy
- & Collaboration
- & Agility, Aniticipation & Awesomeness

Der WEG zur Anpassung

Neue Organisationsformen bringen den entscheidenden Fortschritt.

- Weniger Chefs - mehr Team!

Im Folgenden zeigen wir Ihnen den durch uns begleiteten Prozess, zur Integration von agilen Arbeitswelten und selbstorganisierten, autonomen Teams.

Der Hauptunterschied besteht darin, dass die Führungsleistung auf Team-externe Rollen verteilt wird. Diese Entzerrung hat die Vorteile, dass die Aufgaben auf Personen verteilt werden können, die hier ihre Stärken und Kompetenzen haben.

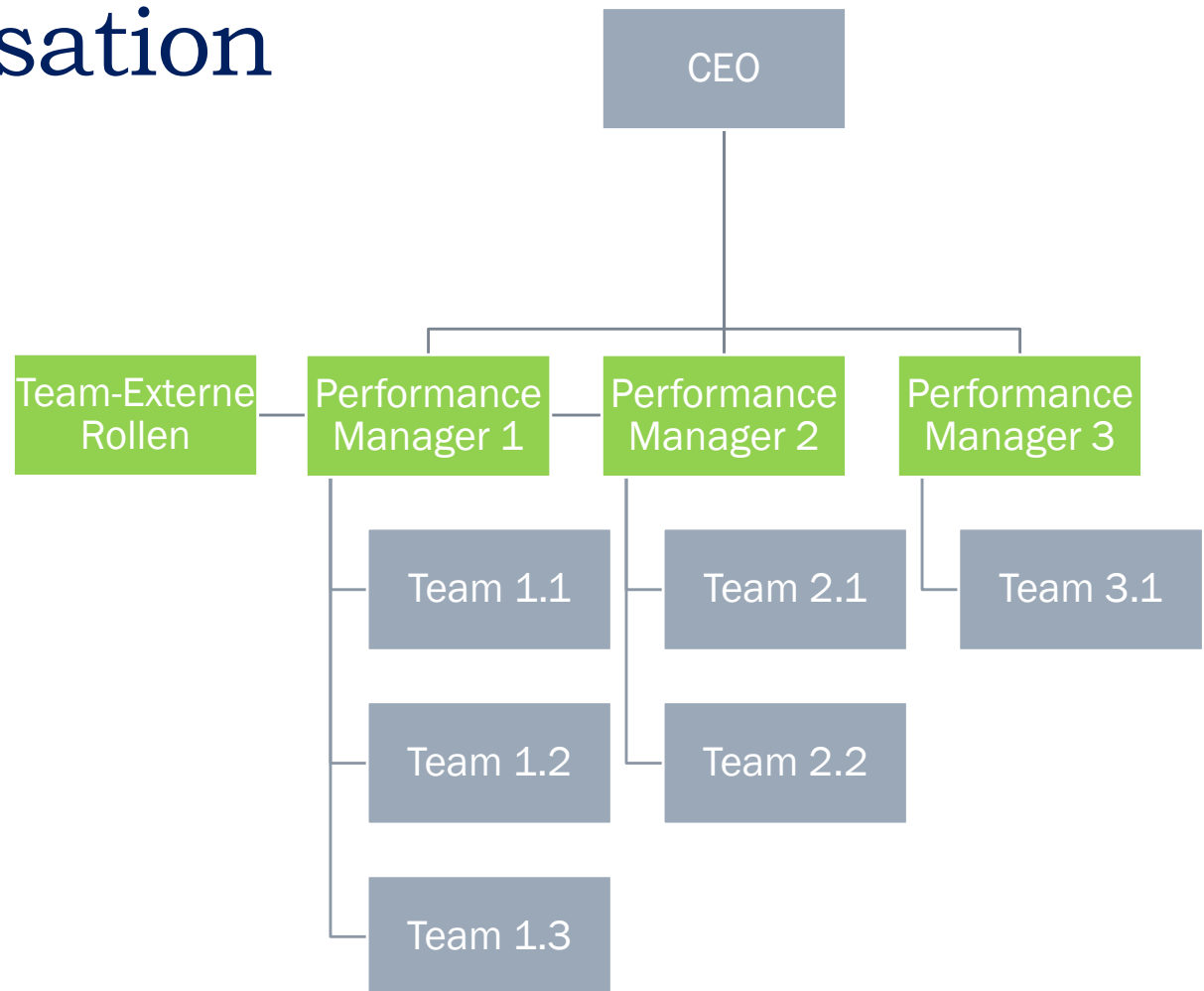
Der Fokus auf die Hauptaufgaben steht wieder für jeden Einzelnen im Vordergrund.

Eine beispielhafte Linien-Organisation

Externe Rollen

- Team Support
- Performance Manager
- Process Master
- Compliance Master
- Development Manager

Alle Rollen-Inhaber stimmen sich regelmäßig ab und tauschen sich aus.
Im Vordergrund stehen hier KVP und effiziente Teamarbeit.



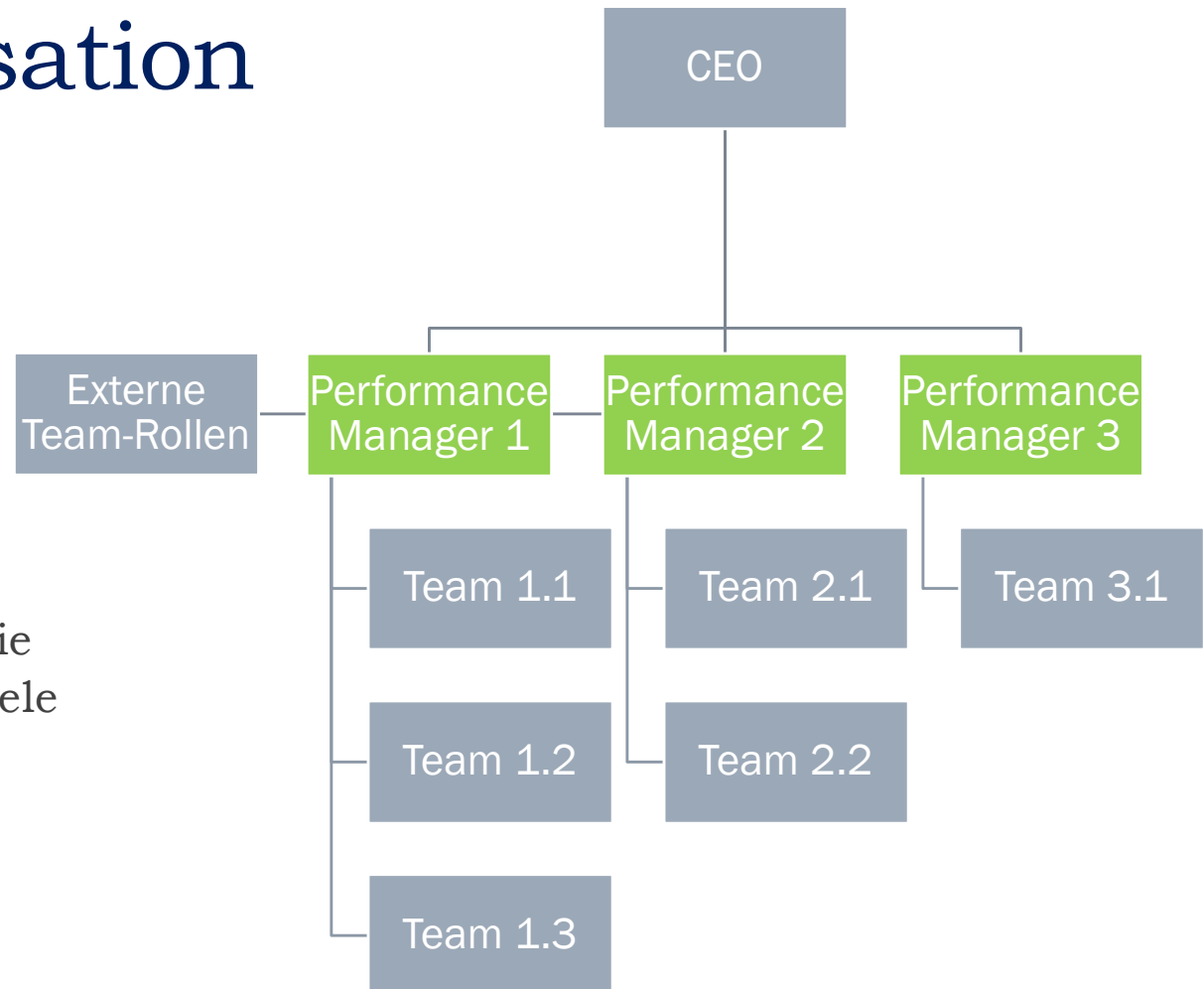
Team Support	Performance Manager	Process Master	Compliance Master	Development Manager
Administration, Informationsfluss, Reiseplanung und -organisation	Verhandlung und Festsetzung von Performance Niveau und Budget	Experte für Projektmanagement-Tools und Prozesse	ISO, Interne Audits, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Datenschutz, Interne Richtlinien, Unternehmensstandards, Dokumentenablage	Fokus I: Karriere- & Entgeltentwicklung Fokus II: Arbeitsrechtliche Eskalationsstufe
Sorgt für Aktualität und Verteilung von Information im Team. Der Team Support organisiert Teamevents und nimmt dem Team sämtliche administrative Aufgaben ab. Er unterstützt bei Urlaubsplanung und Kostenfreigaben entsprechend der internen Richtlinien. Er ist verantwortlich für die Arbeitsplatzausstattung.	Erarbeitet die Teil-Strategie gemeinsame mit der Geschäftsführung, definiert messbare Ziele für die Teams und verfolgt diese zusammen mit den Teams. Er führt Ergebnis-Reviews durch und berichtet Ergebnisse an die Geschäftsführung. Er steht dem Team als fachlicher Mentor zur Verfügung.	Ansprechpartner als interner Coach für die Teams zur Organisation ihrer Arbeitsabläufe. Er besitzt Methodenkompetenz in agilen Tools und schult diese im Unternehmen. Er veröffentlicht Best Practices und treibt KVP.	Sorgt dafür, dass Richtlinien und Prozesse eingehalten werden. Er führt interne Audits mit den Teams durch. Er ist erster Ansprechpartner bei Regelverstößen im Team, die das Team nicht unter sich klären kann. Er ist Eskalationsstufe ggü. der zentralen Stelle in der Personalabteilung. Er veröffentlicht Best Practices und treibt KVP.	Holt neue Mitarbeiter ins Team unter Beteiligung des Teams. Begleitet die Teams aktiv in der Personalentwicklung nach strukturiertem System. Fordert Wissensvernetzung in der Organisation ein. Die Entgeltentwicklung erfolgt anhand Kompetenzzuwachs und Leistung, sowie Feedback durch Performance-Manager, Process- und Compliance Master.

Eine beispielhafte Linien-Organisation

No **Leadership** Programm
Weniger Häuptlinge, **mehr Team.**

Performance Manager

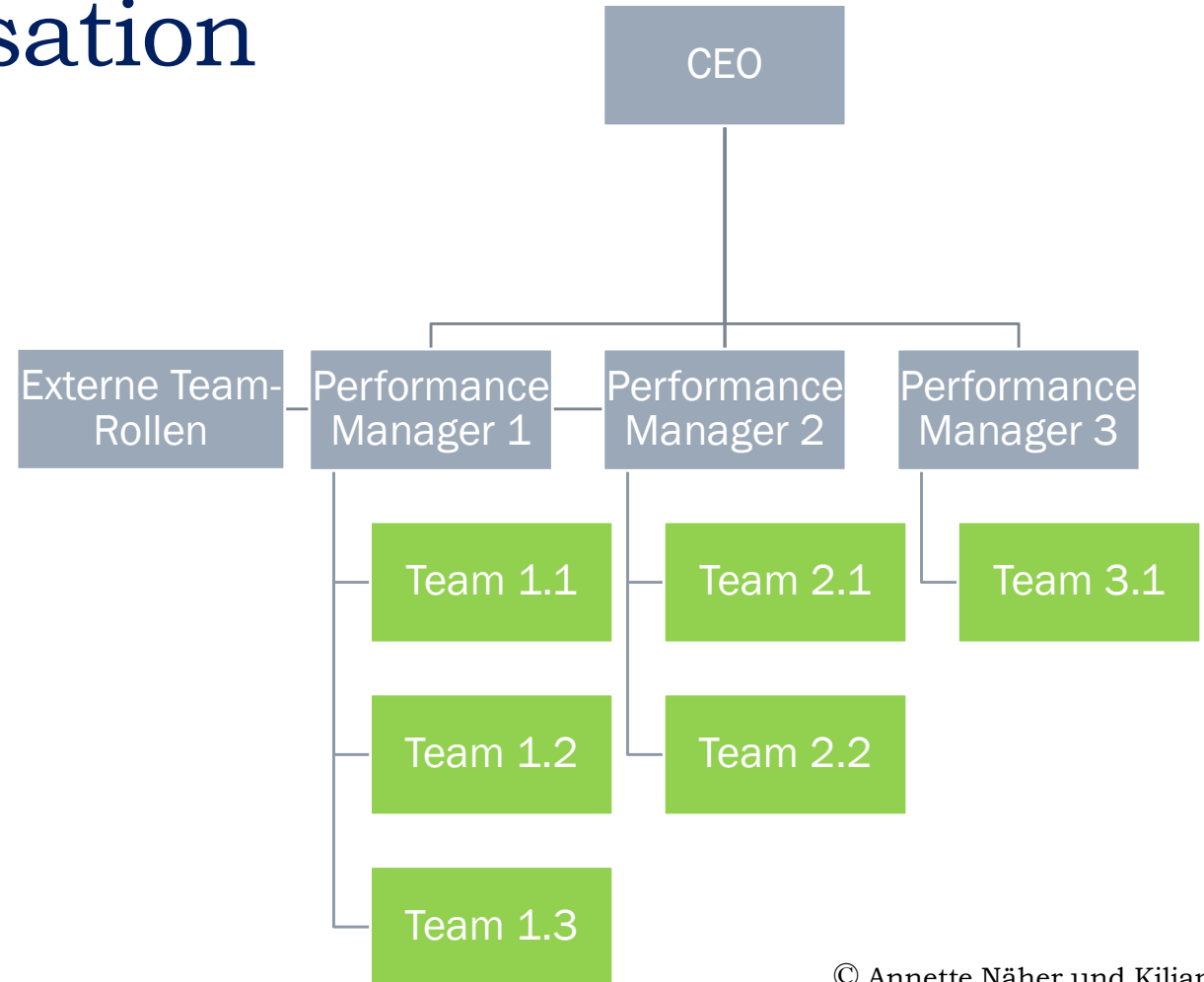
- Unternehmerpflichten
- Budgetverantwortung
- Herunterbrechen der Unternehmensstrategie auf die zugeordneten Teams sowie Ziele und Teilbudgets
- Beratung der Teams als Fachexperte



Eine beispielhafte Linien-Organisation

Team

- ein Team besteht aus ca. 8 Teammitgliedern
- Autonome Umsetzung der Zielvorgaben
- Anwendung von agilen Arbeitsmethoden
- Reporting über das vorgegebene Format
- Organisiert selbst Vertreterregelungen und entscheidet über Team-Besetzung



Feste Tools im NoLP

TÄGLICH

Corporate Update (CU)

Das 20-minütige Daily dient der Synchronisation der Tagesperformance und bietet im Nachgang Raum zur Klärung/Verabredung nicht alle Teammitglieder betreffender Anliegen/Meetings.

MONATLICH

Performance Review (PR)

Im PR werden anhand des festgesetzten Formats der Status Quo des Performance Niveaus ermittelt: Definition und Organisation von Anpassungen & Verbesserungen hinsichtlich Leistung, Qualität, Strukturen und Prozessen.

Es nehmen neben den Teammitgliedern der Performance Manager, ggf. auch Compliance Master und Stakeholder teil.

Themen bezüglich Compliance (rechtliche Themen, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz) und Prozesstreue werden ebenfalls mittels einer Checkliste im Rahmen des PR geklärt.

QUARTAL

Wellbeing Review (WR)

Das 2 bis 4-stündige Meeting organisiert den Fortschritt, sowohl auf der Ebene der zwischenmenschlichen Zusammenarbeit, als auch bezüglich digitaler Innovationen.

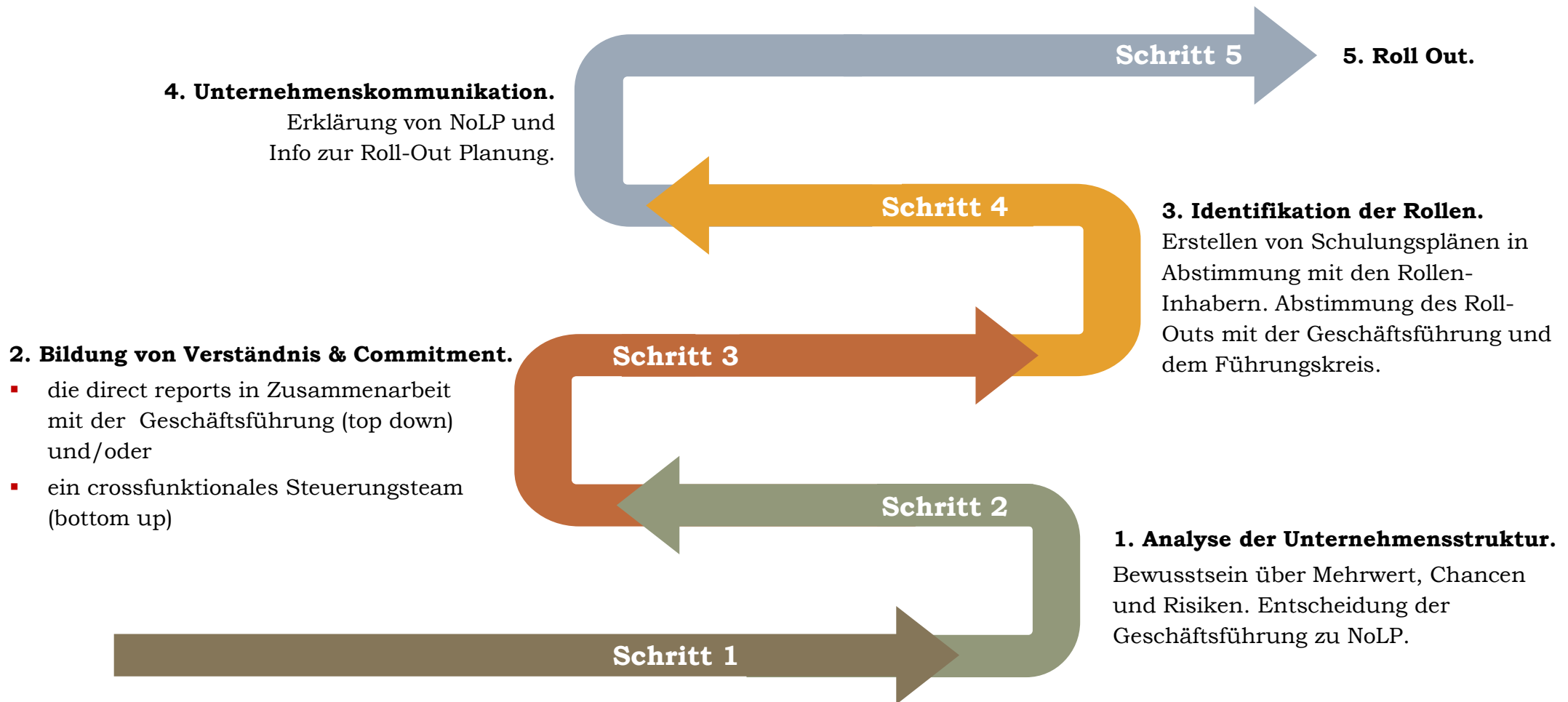
Team Maturity Index (TMI) - Survey

Prävention, Sicherstellung und Verbesserung hinsichtlich störungsfreier und effizienter Zusammenarbeit.

- In wieweit ist das Team in der Lage, Probleme, die sich aus der Zusammenarbeit an Schnittstellen ergeben, selbständig zu lösen?
- In wieweit sind die Kompetenzen im Team für zukünftige Aufgabenstellungen ausreichend?
- Welche konkreten Verbesserungsvorschläge gibt es, die zu einer stärkeren Bindung an das Unternehmen führen?

Vorbereitung und Planung

No **Leadership** Program
Weniger Häuptlinge, **mehr Team.**



Intensive Begleitung über 1 Jahr

No **Leadership** Program
Weniger Häuptlinge, **mehr Team.**

Teamtrainings

1 x Kick Off á 8 Stunden
6 x Teamworkshops á 3 Stunden über ein Jahr verteilt
1 Test p.P. als Spiegel der Persönlichkeit zur Selbsterkenntnis und Entwicklung – Zusammenführung als Teamerkenntnis.

Zielsetzung: Etablieren von autonomer Teamarbeit als Standard, Begleitung und Verbesserung on the job.

Externe Rollen

Identifikation und Ausbildung der Rollenträger auf ihrem Gebiet, Festsetzung des Ablaufs nach Trainingsbedarfs im Anschluss an die Analyse.

Routinen und Standards

Agile und autonome Zusammenarbeit ist im Unternehmen fest verankert.

Externe Unterstützung kann nach Bedarf als Regelmäßigkeit etabliert werden.

Organisation & Unternehmen

Etablieren von unternehmensinternen Strukturen auf den Gebieten

- Know-How Transfers, Informationsfluss, Kommunikation & Feedback, Unternehmenskultur
- Ziele, Prozesse, Kennzahlen und Reviews
- Einführung professioneller Software zur messbaren Verfolgung nach Bedarf
- Integration neuer Teammitglieder nach dem etablierten neuen System im Onboarding Prozess

START

ZIEL

Inhalte des Roll-Outs

No **Leadership** Program
Weniger Häuptlinge, **mehr Team.**

//Diese sind unternehmensindividuell anzupassen und zu erweitern

Kick Off: Tagesworkshop / Team

- Gesamtperformance mit Meilensteinen zzgl. Feinplanung des ersten Arbeitsabschnitts;
- Formen und Tools von Corporate Update, Performance und Wellbeing Review;
- fachliches und methodisches Sponsorennetzwerk auf der Grundlage der unternehmensinternen Kompetenzmatrix
- Teamentwicklung hinsichtlich Erhöhung von Teamreife durch Kompetenzericherungen.
- Sicherstellung von compliance-konformen Verhalten und Agieren.

Teamtrainings

NoLP Tools

- Corporate Update
- Performance Review
- Wellbeing Review
- Team Maturity Index
- Interne Audits

Teamtrainings

Teamstärke

- Selbstorganisation
- Emotionale Balance
- Selbstwirksamkeit
- Persönlichkeit
- Rekreation

Teamtrainings

Agiles Arbeiten

- SCRUM
- Design Thinking
- weitere

START

Mentoring System

Etablieren eines unternehmensinternen Mentoring Systems zur aktiven Vernetzung von Wissen.

Reverse Coaching

Etablieren eines unternehmensinternen Coaching Systems.

Informationsfluss & Unternehmenskultur

Etablieren von Standards der Internen Unternehmensinformation und gemeinsamen Werten in der Unternehmenskultur

You don't build a business
YOU BUILD PEOPLE
and then people build the business.

No **Leadership** Program
Weniger Häuptlinge, **mehr Team.**

Annette Näher

- Dipl. Betriebswirtin (DH)
Personalfachkauffrau (IHK)
- Personalleiterin
- Systemischer Coach
- Ehrenamtliche Arbeitsrichterin

annette@naeher-hr.de

(49) 160 6157557

www.naeher-hr.de



HR.
näher.



KPME

Kilian Popp

- Dipl. Theologe (Univ.)
- Scrum Master
Product Owner
- Systemischer Coach
- Produzent

info@kpme.de

(49) 170 5300234

www.kpme.de