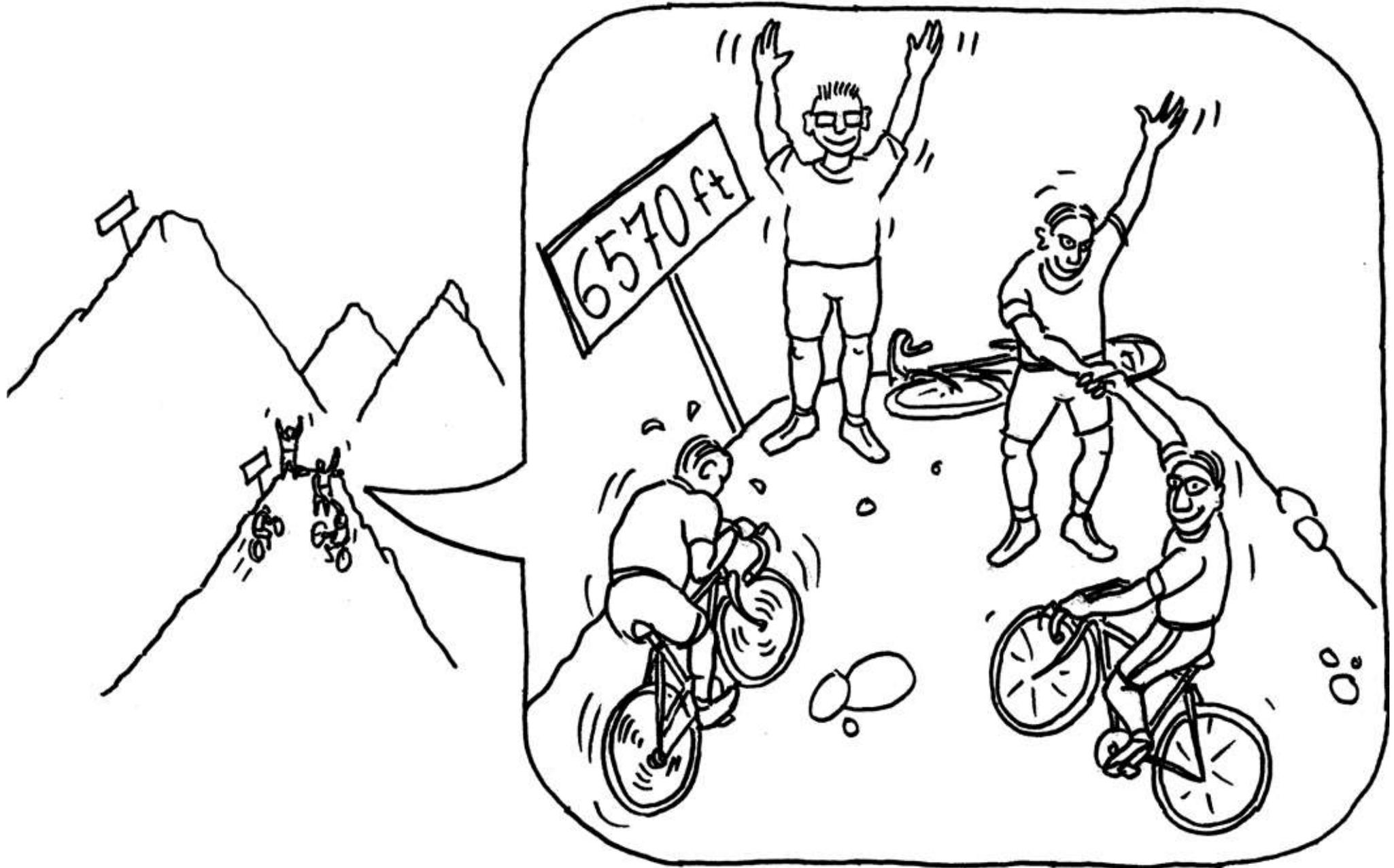
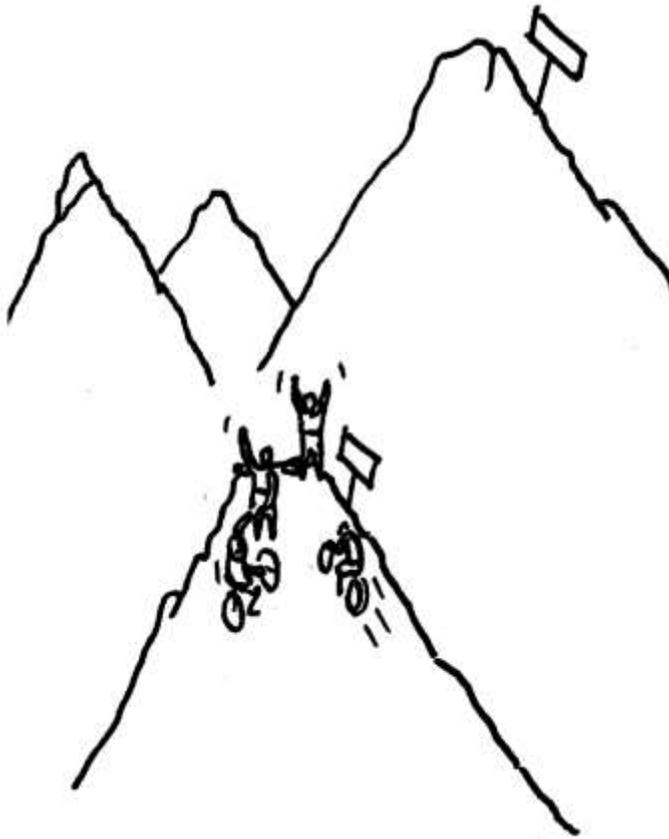


Ihr Unternehmen, eine Erfolgsgeschichte ...



Eine kleine Zahl motivierter, engagierter Spezialisten tut sich zusammen und ihre Taten werden schnell von Erfolg gekrönt

- Jeder kennt jeden
- Jeder ist ein Spezialist in seinem Fach
- Jeder hat die Übersicht über das Ganze



- Dank diesem Erfolg wird eine grössere Anzahl von Mitarbeitenden benötigt und Managementfunktionen werden unentbehrlich.
- Motivierte Spezialisten, die die Firma zum Erfolg gebracht haben, werden befördert und übernehmen nebst ihrer Kerntätigkeit noch Führungsfunktionen.
- Um diese Rolle, die teilweise erstmals übernommen wird, erfolgreich wahrzunehmen und die Unternehmensziele zu erreichen, sollen diese Spezialisten neue Verhaltensweisen zeigen sowie weitere Kompetenzen erwerben.



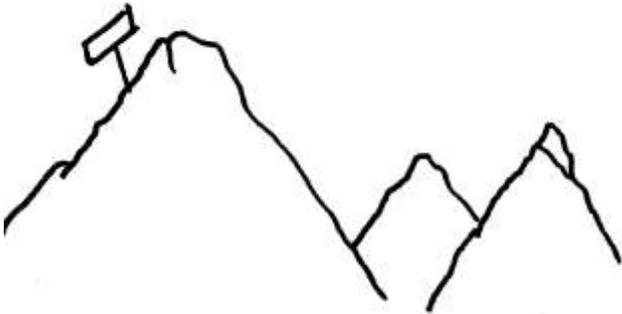
Strength

- Diese neuen Führungsmitarbeitenden sind loyal
- Da sie besonders motiviert für ihren Bereich sind und seit langer Zeit in diesem Bereich arbeiten, besitzen sie ein entsprechend grosses Fachwissen
- Sie kennen das Unternehmen und dessen Stakeholders bestens und sind ihrerseits als Profis von allen Teilnehmenden anerkannt und respektiert



Opportunity

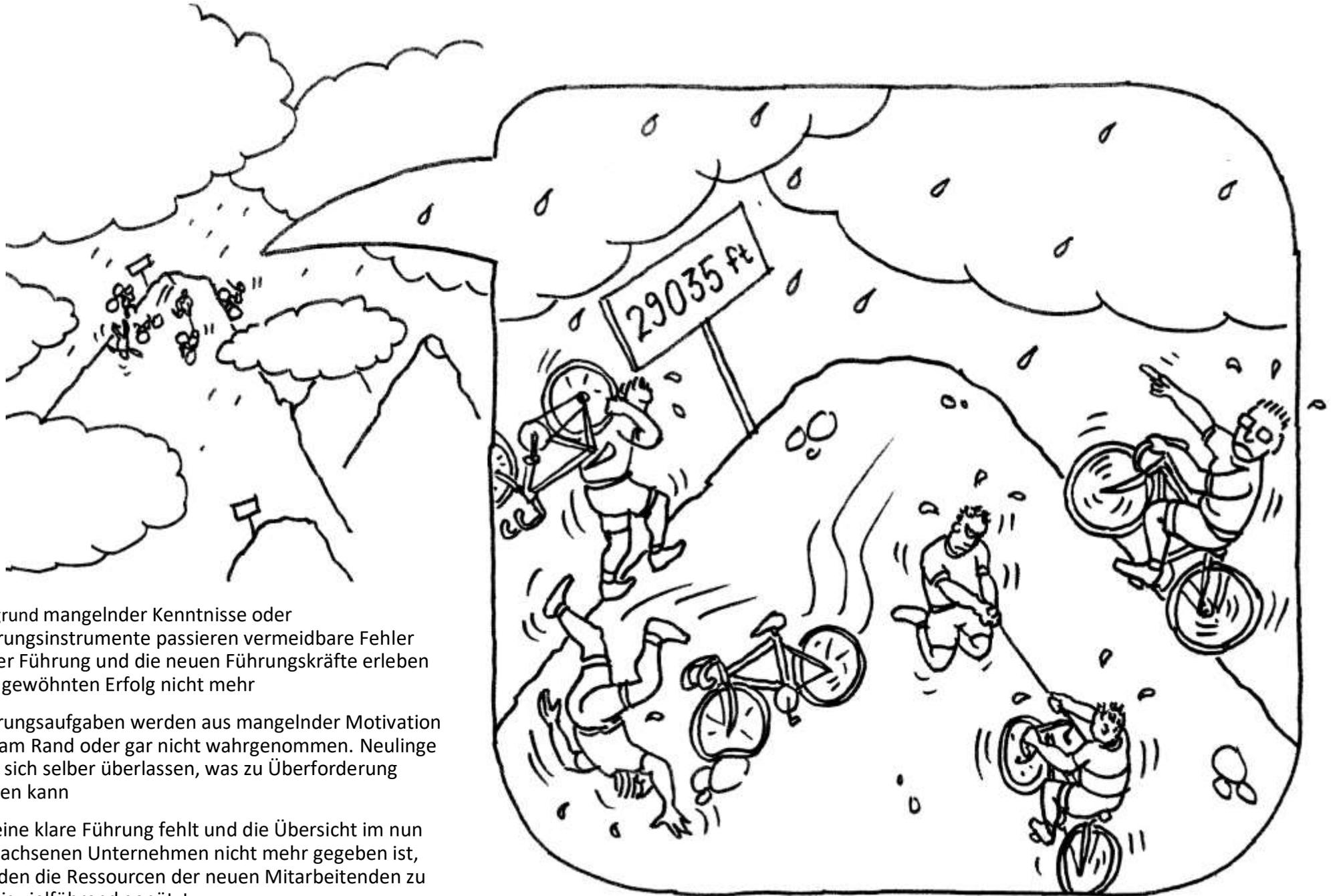
- Das Fachwissen wird bei gut funktionierenden Teams direkt vom Spezialisten (d.h. die neue Führungsperson) zum Neuling transferiert
- Ursprüngliche Unternehmenswerte, die zum Erfolg geführt haben, bleiben erhalten und werden direkt vermittelt
- Erfolgreiche interne Beförderungen zeigen neuen Mitarbeitenden motivierende interne Karriere-möglichkeiten und erhöhen deren Loyalität



Weakness

- Das Kompetenzprofil der neuen Führungskräfte entspricht anfänglich mehr dem eines Spezialisten als dem eines Leaders
- Es fehlen ihnen teilweise die nötigen Führungsinstrumente, was zu Frustration führen kann. Die Motivation für die Mitarbeiterführung leidet darunter

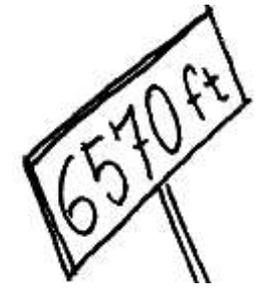




Threat

- Aufgrund mangelnder Kenntnisse oder Führungsinstrumente passieren vermeidbare Fehler in der Führung und die neuen Führungskräfte erleben den gewöhnlichen Erfolg nicht mehr
- Führungsaufgaben werden aus mangelnder Motivation nur am Rand oder gar nicht wahrgenommen. Neulinge sind sich selber überlassen, was zu Überforderung führen kann
- Da eine klare Führung fehlt und die Übersicht im nun gewachsenen Unternehmen nicht mehr gegeben ist, werden die Ressourcen der neuen Mitarbeitenden zu wenig zielführend genutzt

Unsere Lösung, um den Unternehmungserfolg in der Zukunft zu sichern (Führungsaudit)



1. Standortbestimmung

Jede Führungskraft wird individuell im Rahmen eines Assessments und auf der Basis von Führungskompetenz beurteilt.

Beantwortung der Fragen:

- Will die Person Führungsverantwortung übernehmen (Motivationsprüfung)?
- Welche Aspekte der Führungsverantwortung wirken motivierend (Realitätsprüfung)?
- Welche Führungskompetenzen besitzt die Führungskraft bereits (Stärke/Schwäche-Profil)?
- Welche Ressourcen kann die Person bzw. das Unternehmen in die Weiterentwicklung investieren? (Experten- bzw. Führungslaufbahn)

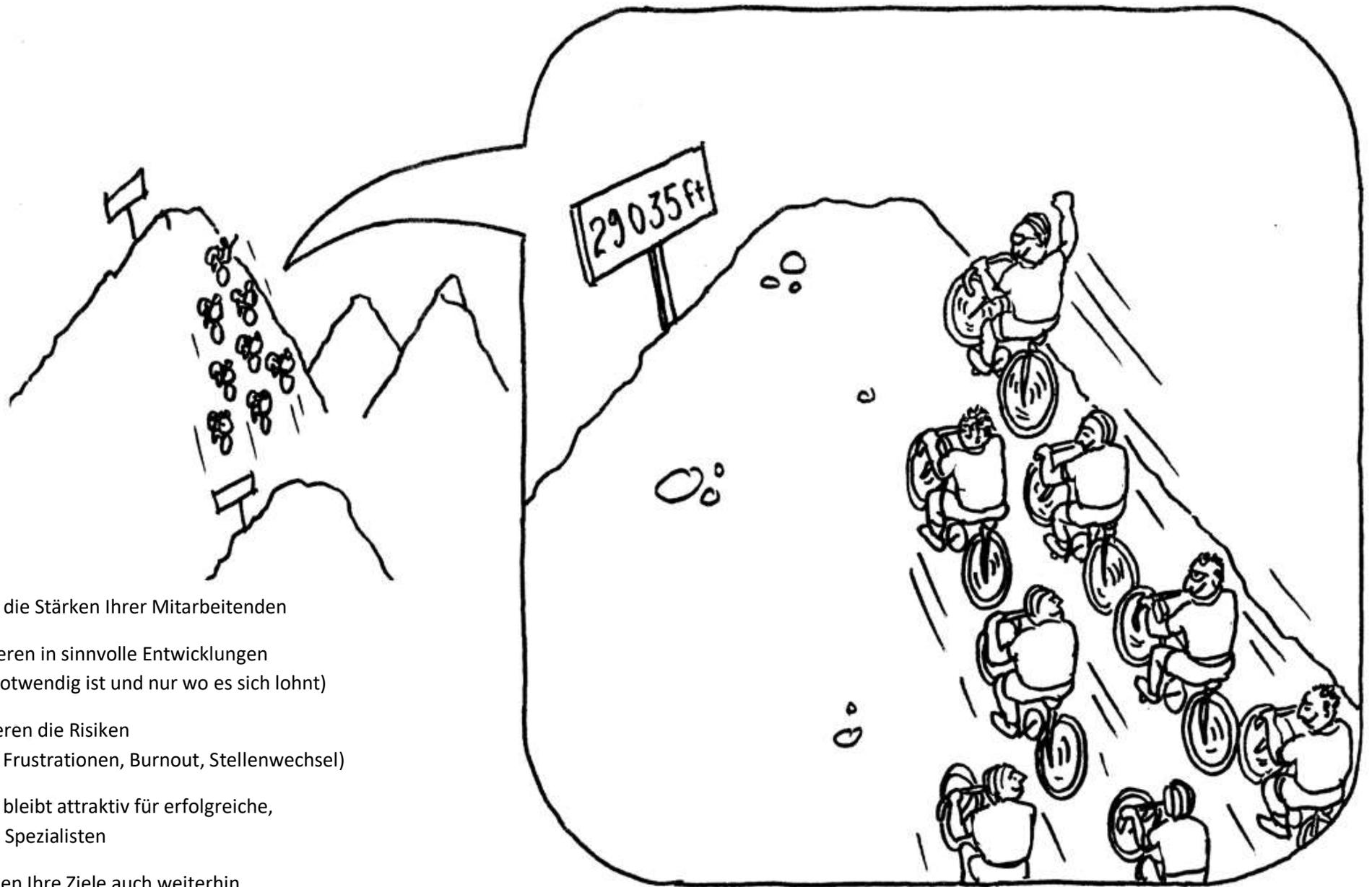


2. Ist-Profil der Führungskompetenzen innerhalb der Firma

Die Ergebnisse der individuellen Standortbestimmungen werden zusammengefügt. Es entsteht Klarheit über die internen Führungsressourcen (Wollen und Können, Entwicklungsbedarf)

3. Individueller Entwicklungsplan

Die Entwicklungsvorschläge der einzelnen Standortbestimmungen werden in konkrete Entwicklungsmaßnahmen überführt und in den Jahreszielen jeder Führungskraft integriert.



Vorteile

- Sie nutzen die Stärken Ihrer Mitarbeitenden
- Sie investieren in sinnvolle Entwicklungen (nur was notwendig ist und nur wo es sich lohnt)
- Sie reduzieren die Risiken (Konflikte, Frustrationen, Burnout, Stellenwechsel)
- Ihre Firma bleibt attraktiv für erfolgreiche, motivierte Spezialisten
- Sie erreichen Ihre Ziele auch weiterhin

HumanCapitalGrowth

experts in assessment



unterstützt Sie und Ihre Mannschaft
Ihre Ziele zu erreichen.



Allmendgasse 9
4512 Bellach
032 645 05 63 079 446 20 52
info@hcgrowth.com