

Führungsklausur zur Integration neuer Führungsstrukturen

„Komm lass uns zusammenarbeiten“ sagt das Huhn zum Schwein.
„Gemeinsam können wir leckere Ham & Eggs machen!“

„Da geh' ich ja drauf !!!“ sorgt sich das Schwein.

Daraufhin das Huhn: „Das haben Mergers & Akquisitionen so an sich...“

Hintergrund

Ein schwäbisches Maschinenbauunternehmen kauft eine Firma, spezialisiert auf Automation, zu. Eine süddeutsche Leasingbank übernimmt das Immobiliengeschäft von einer Norddeutschen Landesbank, Führungsmannschaft und Mitarbeiter inklusive. Ein internationaler Bau- und Dienstleistungskonzern übernimmt eine Ingenieursgesellschaft, die auf die Planung von Anlagen und Systemen in der chemischen, petrochemischen und pharmazeutischen Industrie spezialisiert ist. Auf den ersten Blick **drei völlig unterschiedliche Fälle**.

Der zweite Blick, tief hinter die Kulissen, zeigt häufig jedoch **Parallelen**: Unternehmen, die auf der Produkt- und Technikseite bzw. im Service durchaus **Weltklassenniveau** erzielen, bringen es im Bereich Führung und interne Organisation gerade auf einmal **Kreisliga-Leistung**.

Auf der einen Seite gibt es Führungskräfte, denen die Integration **nicht schnell** genug geht oder wenig Sensibilität für die besondere Situation entwickeln. Auf der anderen Seite stehen Führungskräfte, die sich **fremdgesteuert** und **unter Druck** gesetzt fühlen, sich aufreiben. Selbst Top Manager, die ‚Dienst nach Vorschrift‘ in dem Sinn machen, dass sie keine Entscheidungen treffen oder gar in die innere Kündigung gehen. Zu lange Reaktionszeiten, zu lange Durchlaufzeiten für Kundenaufträge; verunsicherte Mitarbeiter, fehlende Abstimmung zwischen den neuen, als ‚fremd‘ erlebten Einheiten – allfällig bekannte Phänomene.

Die Folge: Die viel gepriesenen ‚**Synergien**‘ **bleiben Wunschtraum**, das Potenzial der neuen Organisation wird zu wenig ausgeschöpft. Im schlimmsten Fall stehen der weitere Erfolg des Unternehmens und seine langfristige Wettbewerbsfähigkeit zur Disposition.

Teilnehmer

Führungskräfte der Top Ebene bis zum mittleren Management der neu gebildeten Unternehmens- und Organisationseinheiten, die Veränderungen und Integration von Managementstrukturen professionell vorbereiten und in der Umsetzungsphase überzeugend gestalten möchten.

Arbeitsziele

Die Teilnehmer

- legen den Grundstein für die Entwicklung einer neuen, gemeinsamen Firmenidentität
- verständigen sich auf ein abgestimmtes Führungs- und Managementkonzept und machen sich ein gemeinsames Bild über Chancen und Funktionsbedingungen der ausgewählten Instrumente
- vereinbaren die Eckpunkte einer gelebten neuen Führungskultur, mit klar formulierten, gemeinsam getragenen Werten und der Verpflichtung auf abgestimmtes, konstruktives Führungshandeln in der neuen Organisation
- stimmen Maßnahmen zur Umsetzung der beschlossenen Führungskultur sowie zu deren Überprüfung miteinander ab
- nehmen die Führungsaufgabe als die Kernaufgabe jeder Führungskraft an.

Arbeitsinhalte

- Welche Führungswerte, welches Führungshandeln und welche handlungsleitenden Grundeinstellungen brauchen die Führungskräfte, beginnend von der Spitze her, damit die neue Organisation funktioniert?
- Der Führungskodex als praktische Geschäftsgrundlage der Zusammenarbeit auf und zwischen den Führungsebenen
- Führungskompetenzen und gemeinsame Wege zur Kompetenzentwicklung

Arbeitsmethoden

- Kurze Grundlageninputs und Gruppendiskussion zu den Methoden
- Bearbeitung realer Aufgabenstellungen aus den Unternehmensprojekten
- Vereinbarung von Umsetzungsschritten und deren Überprüfung

Dauer

- Modular, 2 * 1 Tag, Anreise und gemeinsames Abendessen jeweils am Vorabend.

Für weitere Informationen: Telefon **02235-86721**, info@changehouse.de und www.changehouse.de.