

Weitere Informationen

Kontakt:

MMag. Bauer Cornelia
Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin
Arbeitspsychologin

Mag. Alexandra Wucher MPH
Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin

Praxis und Büro:

Praxis für Arbeitspsychologie und Gesundheitsmanagement
Brandgasse 9 . 6900 Bregenz
T 0664 390 61 22
T 0664 310 46 92

www.sinnfabrik.eu
info@sinnfabrik.eu

Führungswechsel



Führungswechsel – als MitarbeiterIn zur Führungskraft

In Unternehmen gelangen Mitarbeiter immer öfter in die Situation mehr Führungsverantwortung zu bekommen und damit vom Kollegen zum Vorgesetzten zu werden. Ein Führungswechsel durch eigenes Personal bringt Chancen, birgt aber auch Risiken für ein Unternehmen. Dem Personalmanagement obliegt die wesentliche Aufgabe Schlüsselpositionen passgenau zu besetzen, um Unternehmensentwicklung und -erfolg sicherzustellen. Sind persönlichkeits- und verhaltensbezogene Voraussetzungen gegeben, können neue komplexe Funktionen, Rollenwechsel, fehlendes Fach/Führungswissen neue Führungskräfte überfordern bzw. erwartete Veränderungsprozesse behindern statt effizienter voranzutreiben.

Erhebung der Führungskultur in der Praxis

Führungsqualifikation wird mit standardisierten Verfahren gemessen. Es werden organisationale Rahmenbedingungen für Führung, den Stellenwert der Personalentwicklung, Werte und Normen erhoben, hinterfragt und analysiert. Der Umgang mit praxisbewährten Führungsinstrumenten wird erarbeitet. Ergänzend dazu werden Möglichkeiten der Umsetzung diskutiert und vorgeschlagen.

Relevanz des internen Führungswechsels für die betriebliche Praxis

- _ Gelungener Führungswechsel gibt einen Hinweis auf die organisationalen Rahmenbedingungen des Lernens
- _ Gute Führung leistet Überzeugungsarbeit und ist Basis lebendiger Kommunikation
- _ Führungskultur zeigt die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter auf
- _ Führungskultur zeigt auf, wie Information und Partizipation im Unternehmen gelebt wird
- _ Führungskultur zeigt auf, wie Führen als Teil der Unternehmensphilosophie verankert ist

Durchführung in der Praxis

Konzeption und Durchführung der Erhebung, Präsentation und Darstellung der Ergebnisse, Ableitung von Maßnahmen für das Unternehmen, Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen