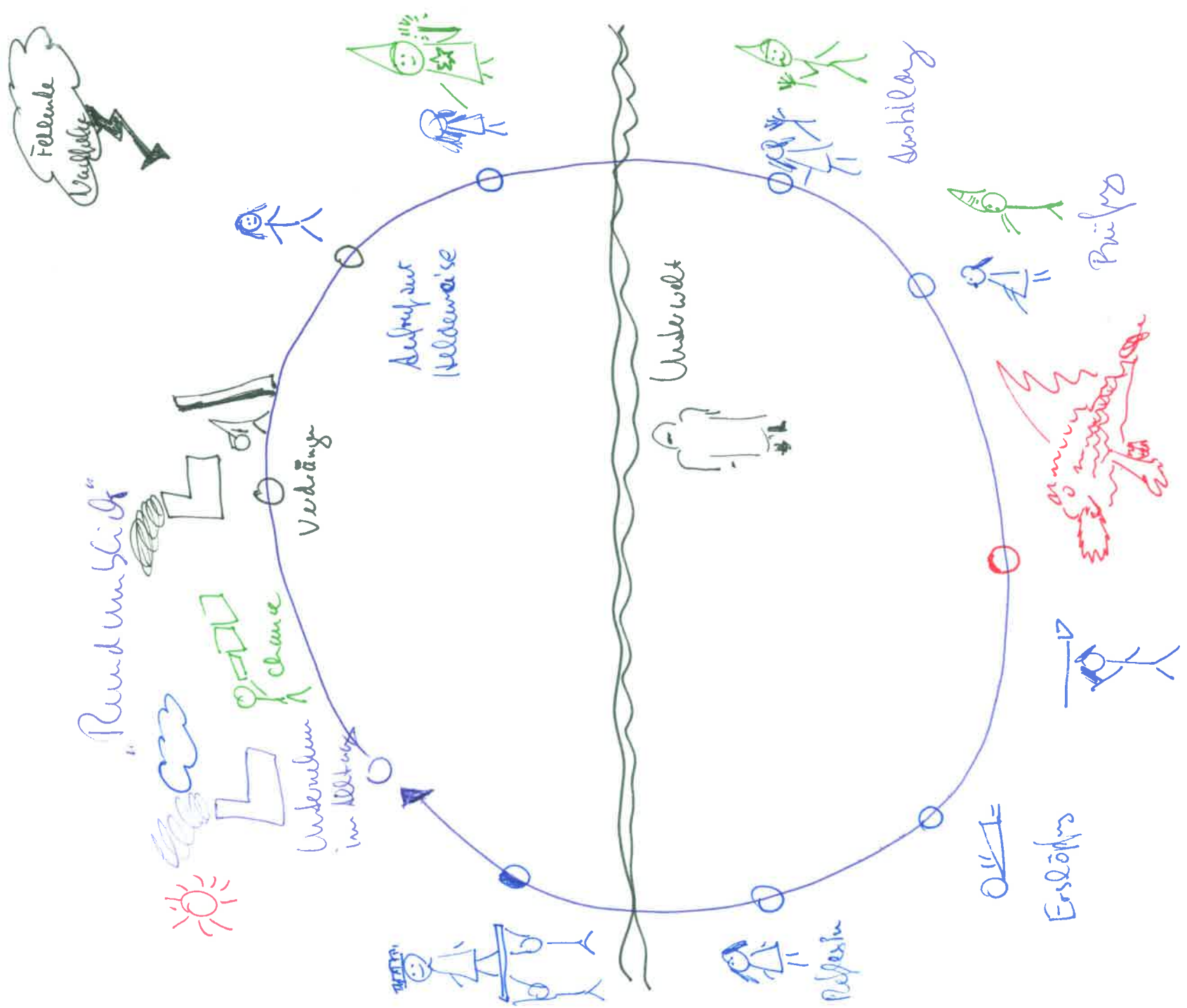


11.02.2015

Nachfolgeinstrument



AGENDA

2

- ① Entscheidung im Management für
Nachfolge/management

② Aufbau / Prozess

- Wo liegt der Fokus / das Risiko
- Priorisierung von Rollen in Unternehmen
- Auswahl der konkreten Personen

Gründerphase

②

- Auswahl der Nachfolge Strategie
- Umsetzen der Nachfolge Strategie
 - Fördern
 - Halten
 - Aushilfen (Spezialwissen)
 - Tools / Werkzeuge

Wachstumsphase

- Psychologische Herausforderungen
- Wandel

③

Flüssigkeit
=> Wie
kann
es
gelingen?

1) Entscheidung im Management für Nachhaltigkeit

Vision



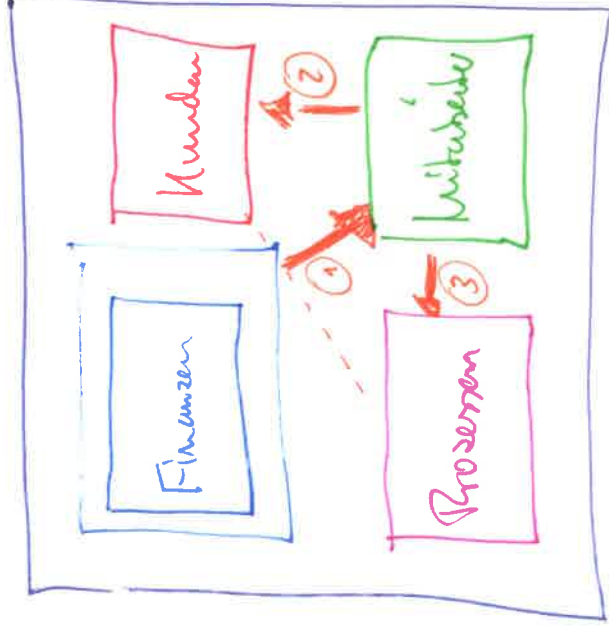
Strategie
= Weg zur
Erfüllung
(idealer Weg)

Kurzzeit
Ziele
(1-2 Jahre)

Mittelfrist
Ziele
(2-5 Jahre)

Langfrist-
Ziele
(5-10-15 Jahre)

Balanced
Scorecard



Risiko-
Management

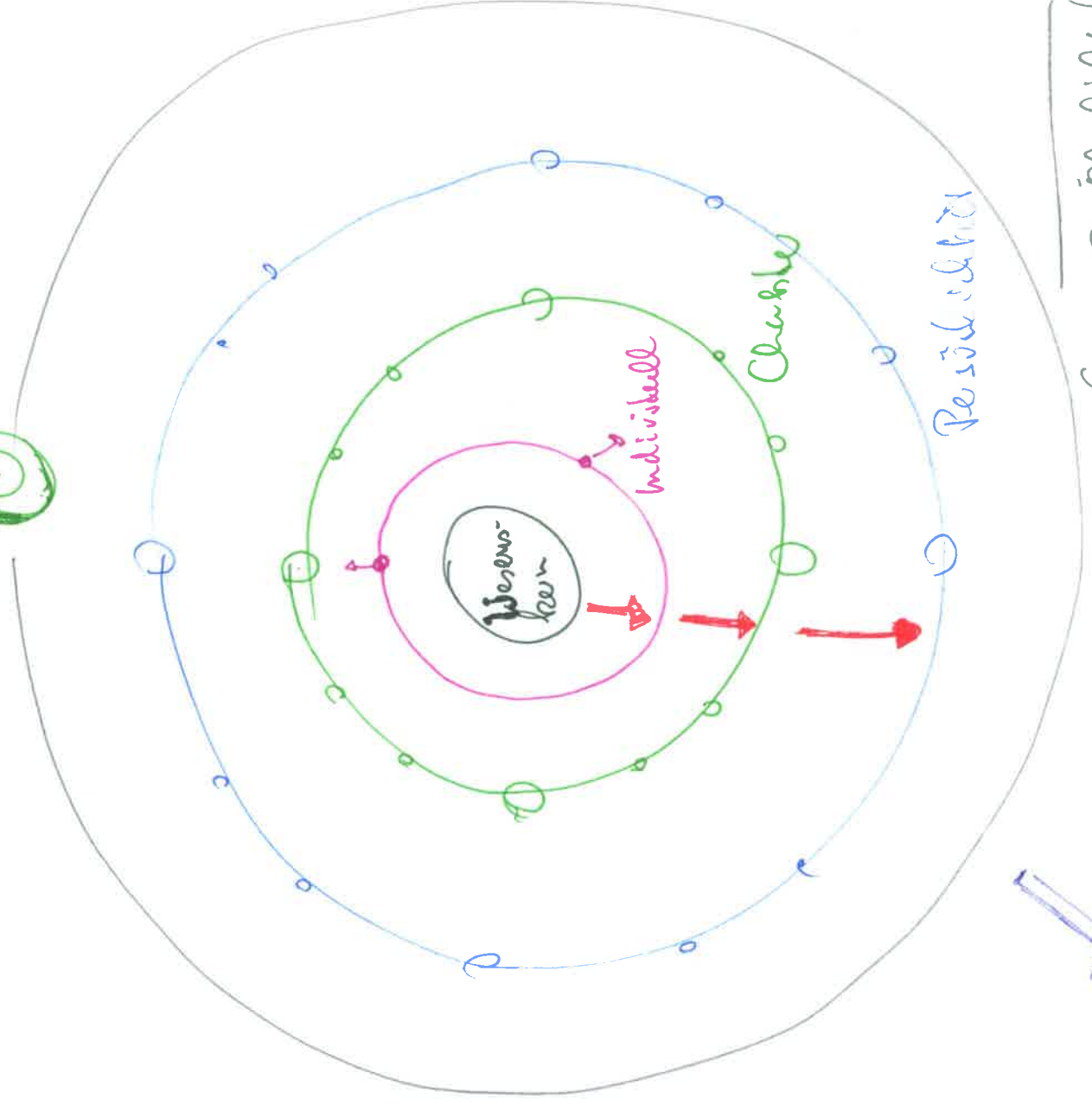
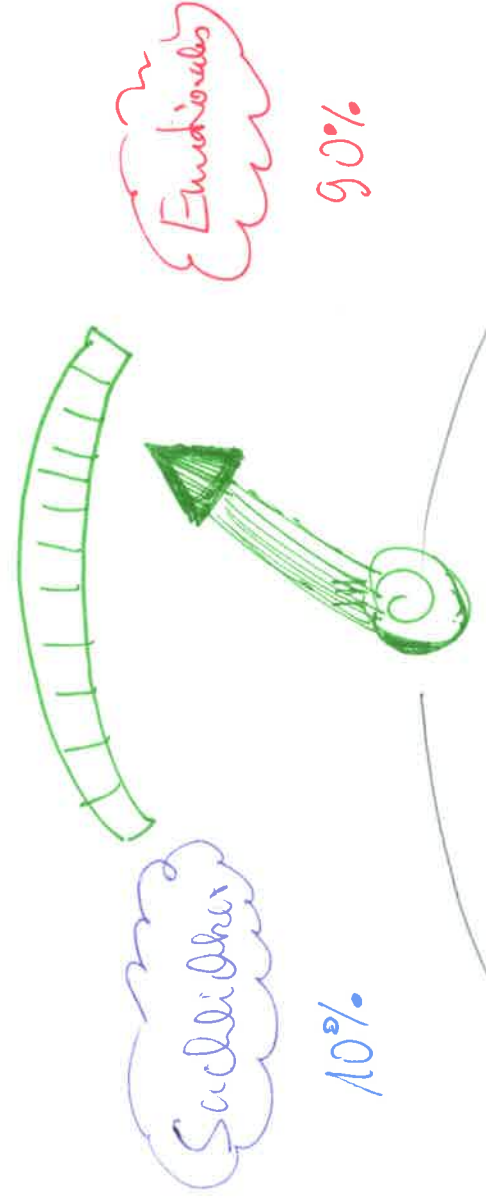
- o Region
- o demographischer Wandel
- o Wettbewerb
- o Altersdiversität



Nachfolge Management
(+ Technologie)

4

Motivator Mensch

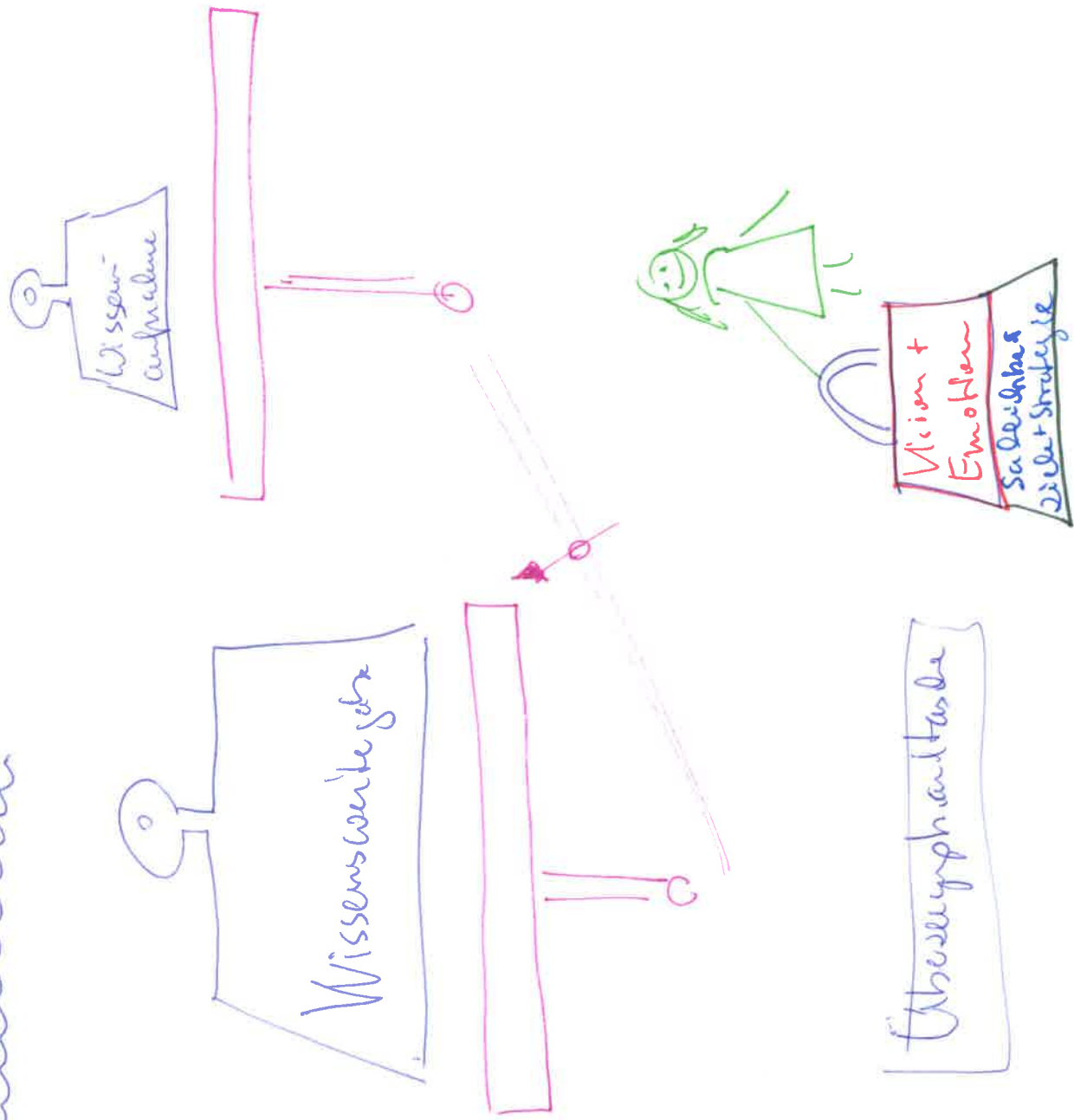


Sozial ~~Ök~~ Ökonomie

Visionen
 Ziele & ...
 Strategie & ...
 Menschen
 Unsterblich
 machen

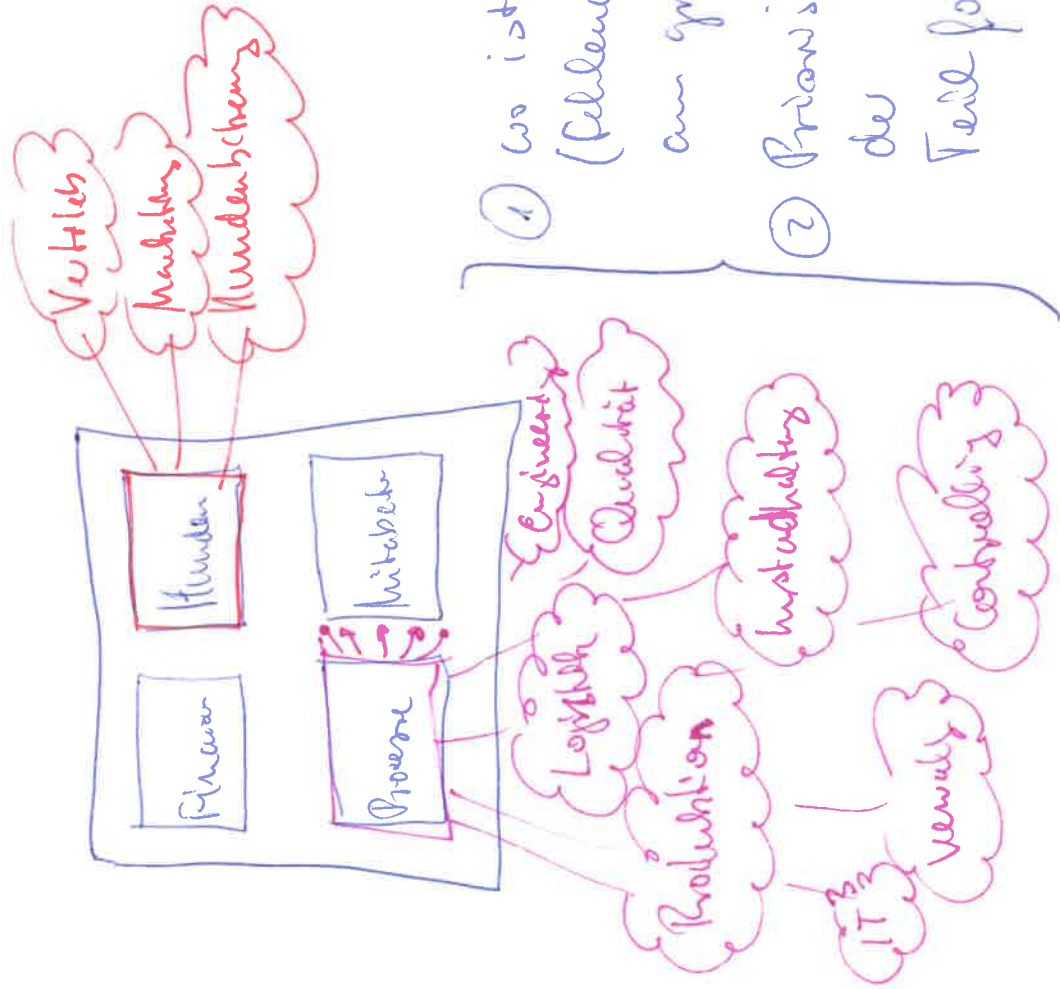
Herausforderung

5



2) Aufbau / Prozesse

→ Wo liegt der Fokus / das Risiko?

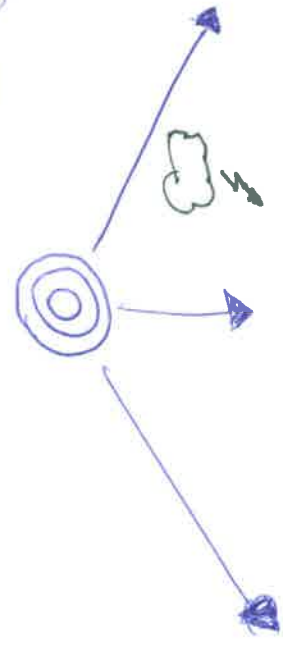
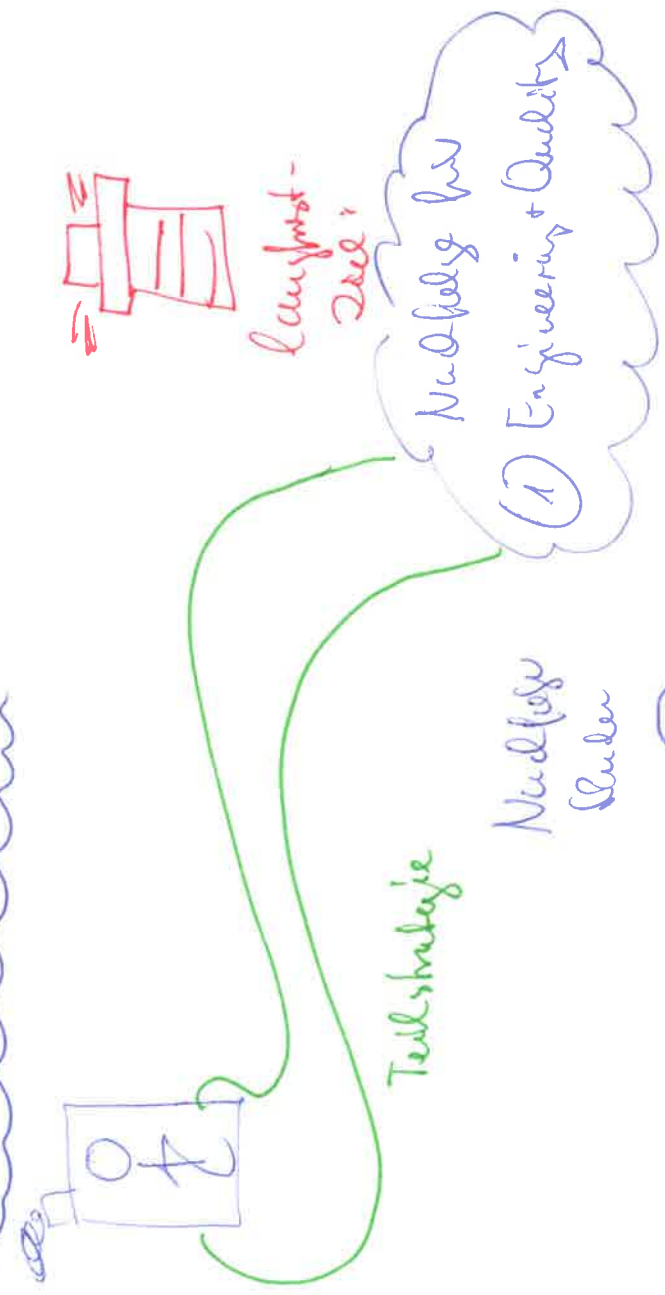


Risikofelder



- 1) Engineering + Qualität
- 2) Wartung + Montage
- 3) IT

Strategie > den Teil (sich)



Intern

- 1) Personen identifizieren
- 2) ... - suchen

- 20) mehrere Personen & suchen

- + wenig Kosten
- + kennen Stützpunkte etc.



Extern (junge)

- 1) Studenten (jungen) (Werbung/mehr)
- 2) Einbinden

- 20) viel Zeit + Geld
- 20) hohe Kosten
- 20) könnte abspringen

- + früh + dynamisch
- + neue Ideen



Extern (alter)

- 1) Berufserfahrene
- 2) Einführen

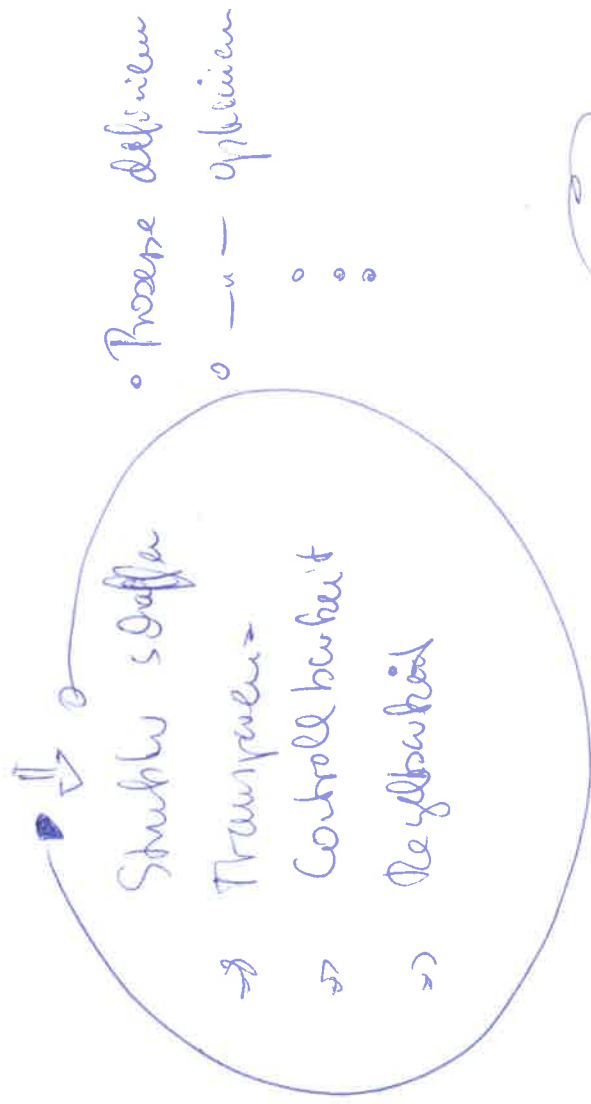
- 20) zu Eingefahren
- 20) keine Anpassung auf eigene Prozesse

Festlegung + Definitionen der konkreten Rollen

②

① Engineering + Quality

- ① → welche Rollen kann ich definieren
- ② → was muss die Rolle beherrschen können



Rolle 1: Klassischer Ingenieur

Kreier
→ Fortschritt

Rolle 2: Qualitätsmanager

Platze-Typ
→ Gewissheit
→ Sicherheit

① Detail

- typischer
Kompetenz-
Bereich
- Menschentyp
 - Soziale Kompetenzen
 - Fachliche Kompetenzen
 - Meta-Kompetenzen (Projektmanagement)
- CAD / CAU
 - Messinstrumente
 - Messblatt

Rollen definition + Zweitpriorisierung

- 1) Nachfolgerberuf (Engineering + Audits)
- 2) Rollen definition (Assistant Profi Expert o.B)

	Rolle 1	Rolle 2	Rolle 3
R+D	2	1	3
Mentorship	(A) (B) (C)	(A) (B) (C)	
Secretaryship	(+)	(++)	(++)
Fulltimeprof	(+)	(++)	(++)
Nichtfulltime	(+)	(++)	(++)

Praxis + Auditing

Teaching

Research Projects

① → ②

③ Wichtigkeit + Dringlichkeit

2. Priority

④ Rollenprofile (substantive) Ausschreiben



Prinzipien der Nachhaltigkeitsheddings in den Rollen

10

Rolle
Nachhaltigkeit
bedeutet

Menschenkompetenz

—

Sozialkompetenz

—

Fachkompetenz

⊗ ⊗ ⊗

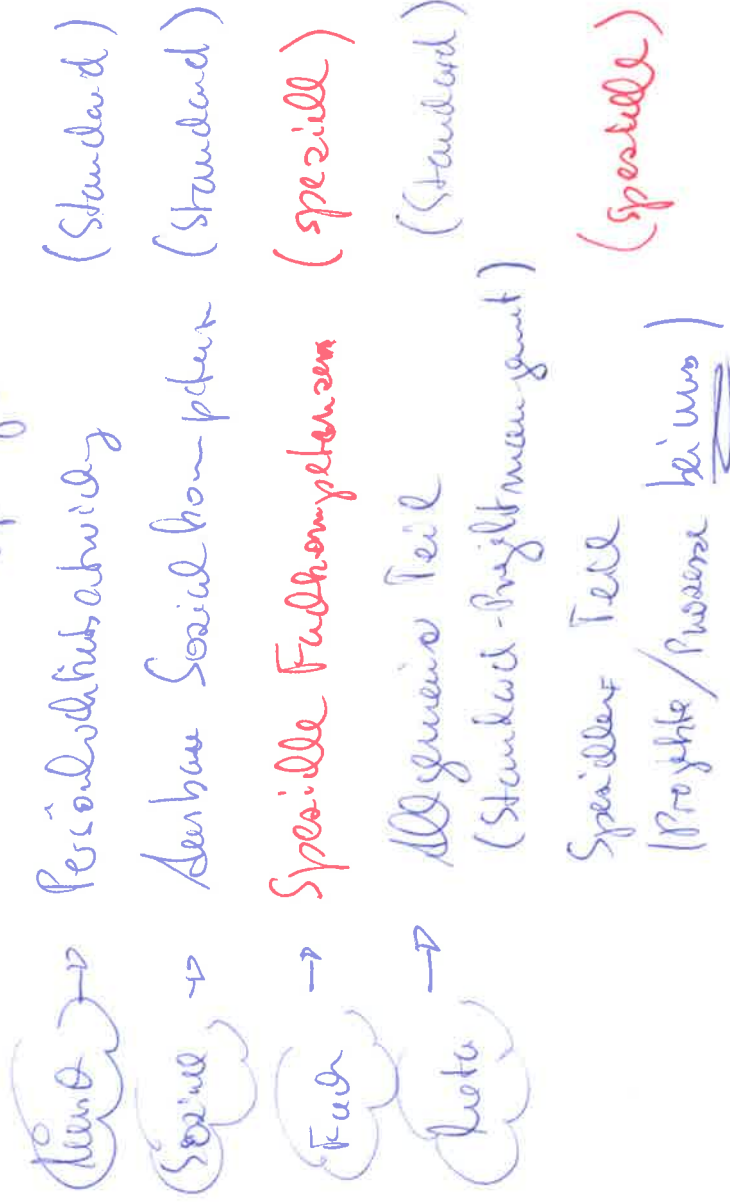
Metakompetenz

⊗

Rollenpräzisierung
Wissensübertragung



1) Standard-Entwicklungsprogramm



11

Rolle 1 Stufe 1

	soll	Ist (beobachtet)	Δ
2	Menschartypen = (+MS-Typus)	Präsident 0 Moderator 0	Präsident 1 Moderator 1 ⇒ Stellung Präsident 1
3	Sozialkomplex	Polizeibehörde 1 große Behörde 0	↑ Spezialwissen keine Menschen
4	Fachkomplex	Projekte 0 Praxis 0	⇒ ∅
5	Werkkompetenz		⇒ ∅
1	Unterrichtsmittel Kultur neue Partner		⇒ ∅

1 "Meister" sucht sich Schüler aus

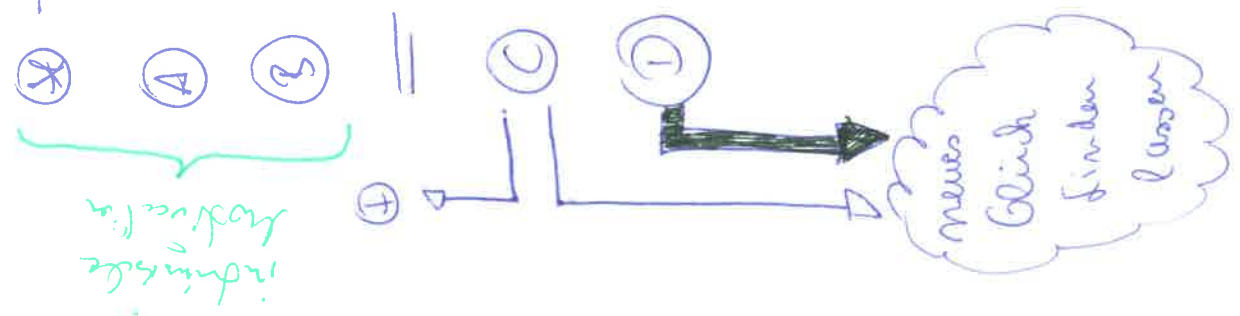
2 Schüler entscheidet sich für "Meister" ¹

3 Meister bestätigt den Schüler

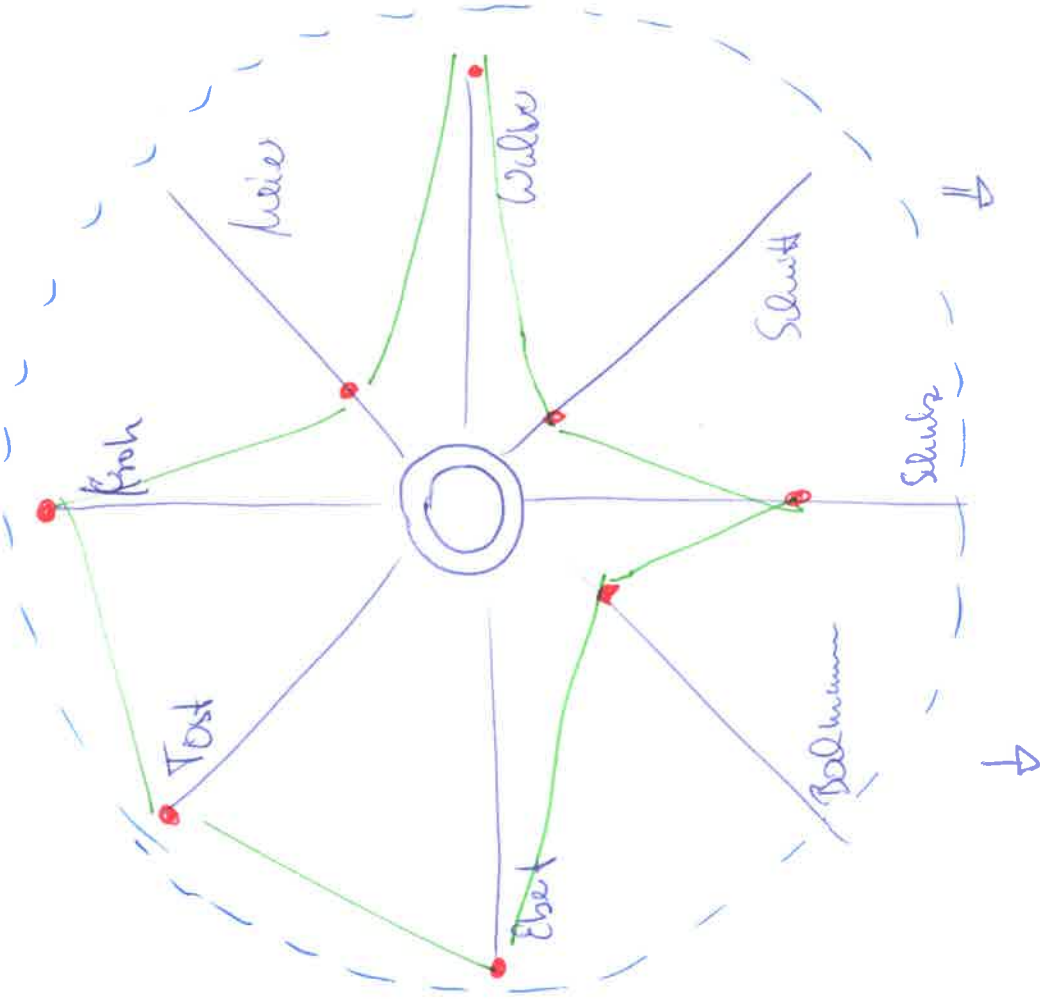


Menschen + MA-Typen

- ④ - **Leistungstendenzen** A + B
 " pro-aktiv, lösungsorientiert, mitdenkend
- ④ " " " routine-perfektion, pragmatisch (standardisiert)
- ④ " " " Voranfragen zu motivieren
- ④ " " " Saboteur



Kandidaten auswählen



1/3
Aus dem Unternehmen

2/3
von extern

14
Entwickelt + aufbauen einer Entwicklungsprogramm

→ ideale Weise standardisierter Fulplan

- Seminar
- Coaching / Mentoren
- Begleitung

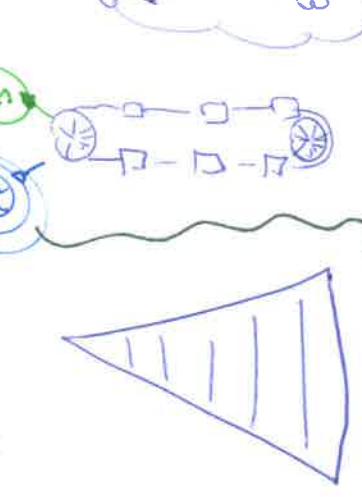
neutral
 "von oben"

→ Alternative: personen genaue Entwicklung

subjektiv
 deskriptiv
 durch Führungskraft



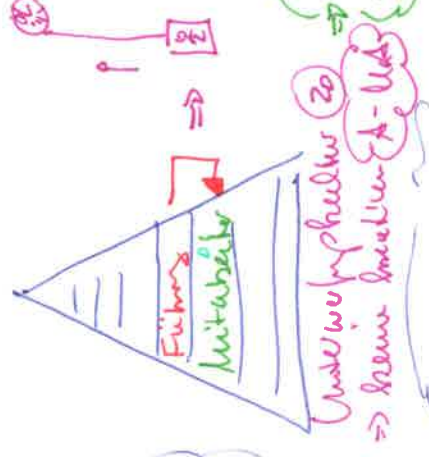
Standard-Entwicklung
 (Führplan-Modell)



Umwandeln
 Fremd

→ obliquen Routen

"Subjektive Entwicklung"



→ subjektive
 individuelle

+ Objektiv = "fair" = Gleichbehandlung

+ personen angepasst → Effizienz / Effektiv

z0 nicht jeder passt linear

z0 Eigenheiten der Führungskraft

15

Nachfordernde Fragestellungen

- ① Ist der MA der/die ^{Kontexten} Right? → ^{→ Polymer}
- ② Wie wird ideal gefördert A + Reihenfolge
- ③ Hat MA das Ziel erreicht → Prüfung
 - Ⓐ Weiterbildung bezieht
 - Ⓑ kann MA das von ihm/ie erwartete
- ④ Reimnee → Ist es so weit für Nachfolge
(Koforposition mit dem "Drachen")
- ⑤ Prognosephase

Wichtig

MA ist soweit, wenn e/sie soweit ist

② mit festen Terminen

⇒ Bericht wahren

→ MA

→ FM

→ Unternehmen

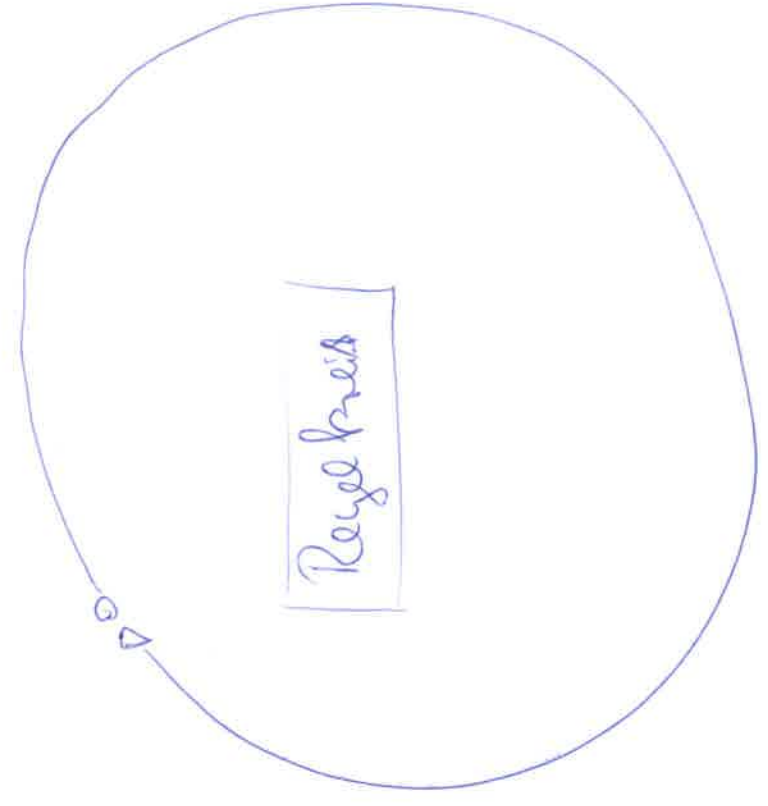
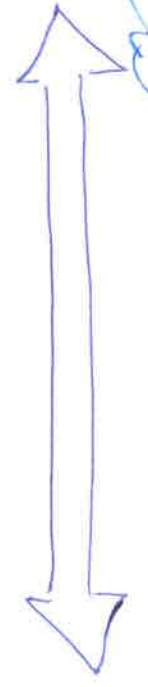
16

↓
↑
Nachfolg-
Management

Kreatives
Erstellen/
Optimieren
von
Routine-
prozessen

↳
Verstehen
↳
Beobachten

Die neuen
Prozesse
(ohne wird)
laufen
lassen



Assessment center

alternativ →



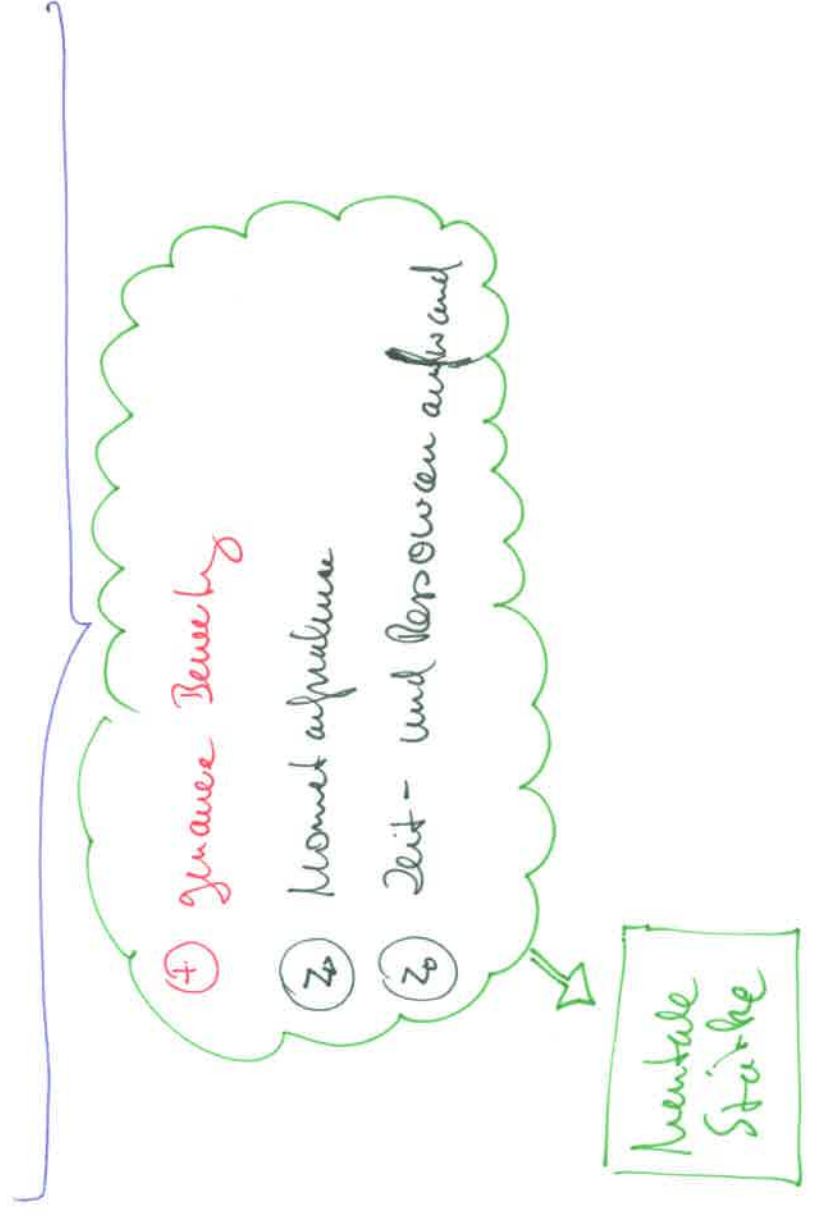
↓

1 Ⓞ / Jahr
1 Ⓞ / 2 Jahre

Assessment-Center

↳ alle

↳ Angewählte

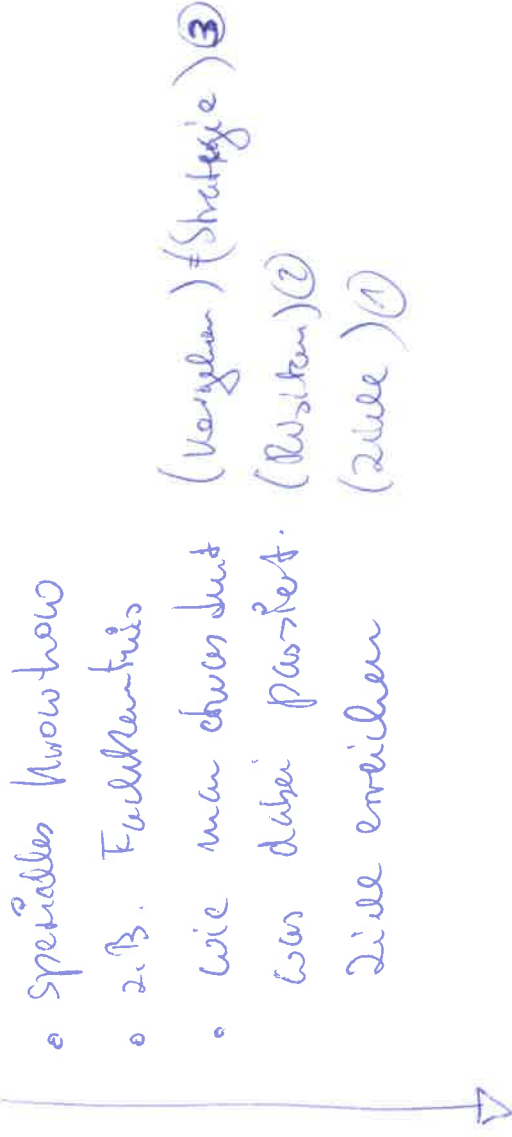


Unterstützende Werkzeug

18



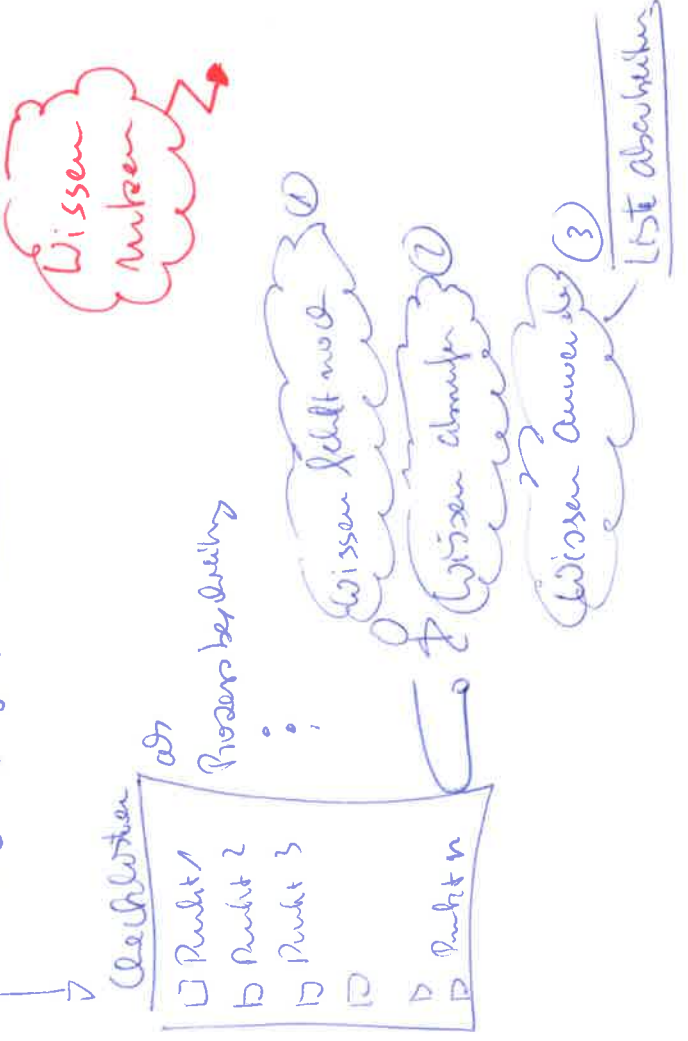
- Wissen transportieren
- => Wissensmanagement-System



Subskritium: Ziel



Risikofolge:



AGENDA

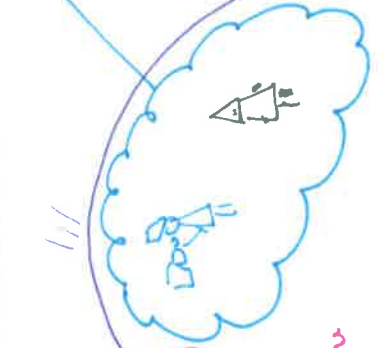
- ① Evolution psychologie
- ② Persönlichkeitsmodell
- ③ Jobs + Persönlichkeit
- ④ Fiktionale Kommunikation
- ⑤ Dies + das
- ⑥ Resilienz Wandel des Unternehmens

Präfrontaler Cortex

- Meta-Bewusstsein
- ③ Andere führen
 - ② Selbstführung
 - ① Beobachten

→ Mittencortex

Gesunde
Ideen



Neo Cortex

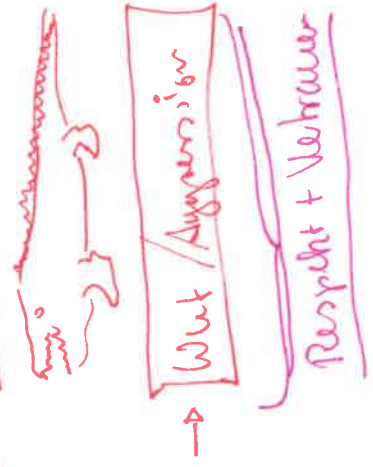
- Präzision
- Ration/Planen/Strategie
- höhere Emotion

Limbisches System



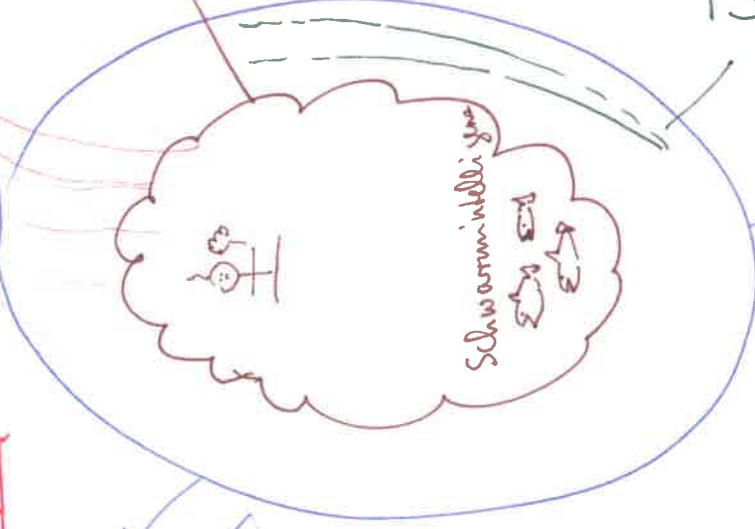
Soziale
Intelligenz
Rudel-
Intelligenz
Rudel-Führer

Stammhirn



- Angriff
- Unterwerfen
- sich unterwerfen

α-Tier-
Intelligenz



→ Flucht

Bauchhirn



- Ernährung (Essen, Trinken)
- Ekel
- Angst
- Sicherheit

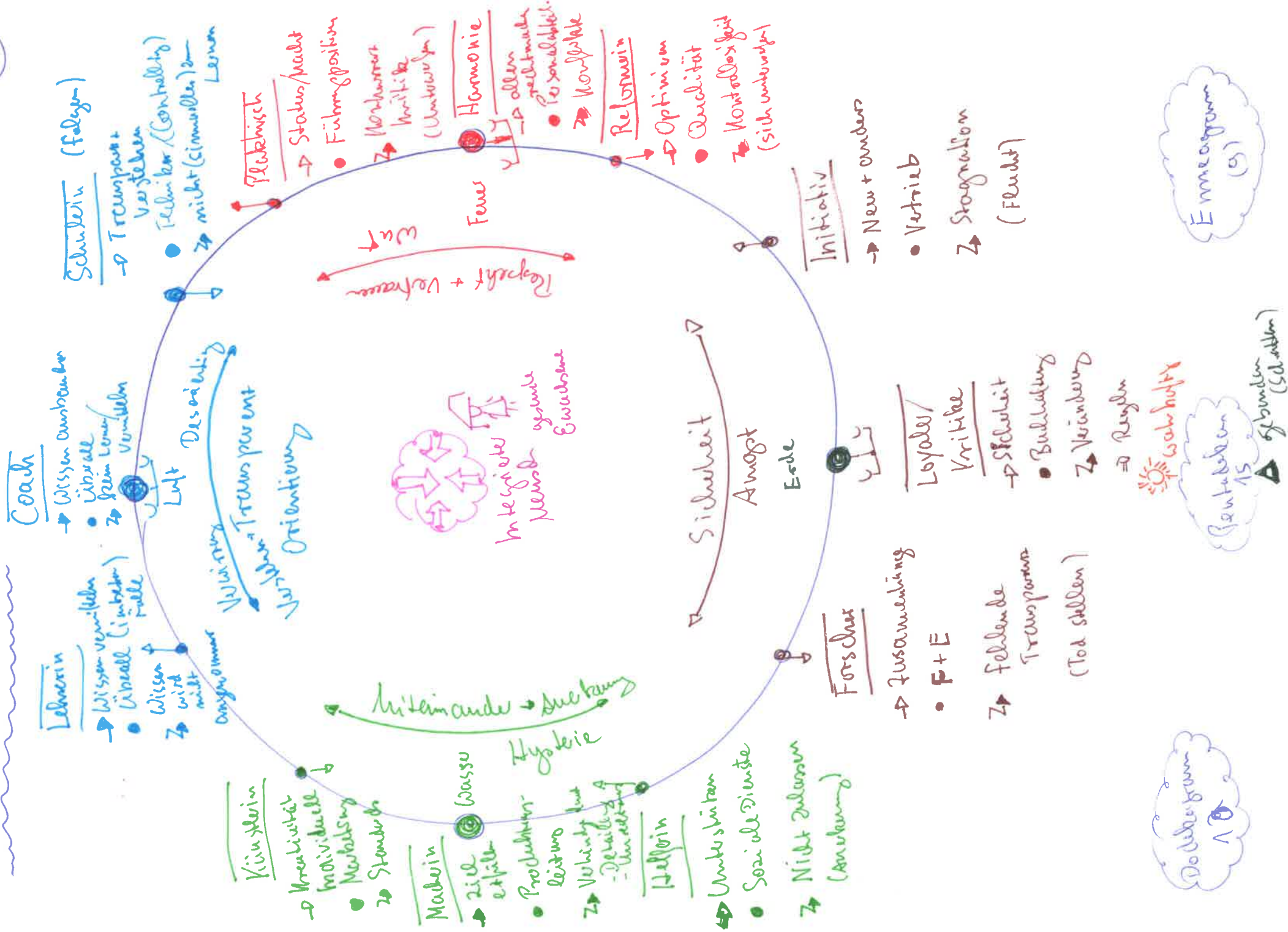
Wirbelsäule

- Stress
- Tod stellen

Überraschung

Sprache ohne Worte
Petu Levine

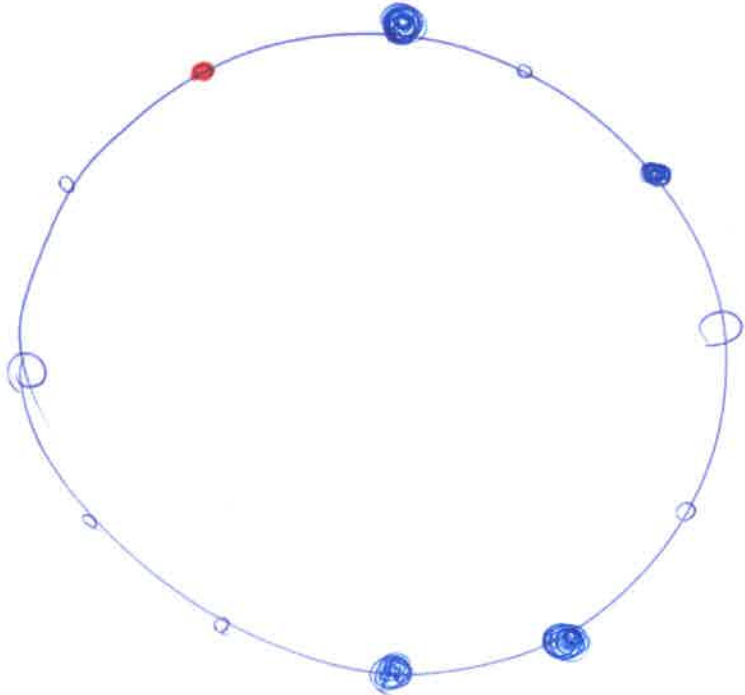
Der-Hornwindel



Andere Systeme auch ✓
 Komplexität
 Propagiert

Harmonie

Systeme's best
 Kunden sein
 steht mit



Machin

Netzein

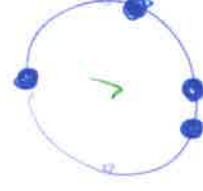
Engineering



GF



Qualität



Logistik



Einigung



Combidity



Personnelversion



Produktion



Notwendigkeiten

① ⇒
Neue System ist meinem Bedürfnisse entsprechend horizontalisiert

② ⇒
id fremd/dock
mit meinem Fähigkeiten mitmachen

③ ⇒
Zielsystem gibt meinem Fähigkeiten Bedürfnisse noch mehr Räumen