



Future Mind[®]

Leadership Maturity Survey

Unternehmenssimulator für Führungskräfte



TRANSFORMATION
StGallen München CONSULTING
GROUP

DIE FÜHRUNGSQUALITÄT ENTSCHIEDET

Der Unternehmenserfolg wird bestimmt von der Qualität der Führungsarbeit!

Der sich verschärfende Wettbewerb um Führungstalente erfordert heute den Einsatz innovativer Methoden zur schnellen und punktgenauen Identifikation sowie der effektiven Entwicklung von Leadership - Excellence.

Die Transformation Consulting Group St. Gallen München, hat dazu mit **Future Mind**® ein einzigartiges Management Development Modul konzipiert.

Future Mind® ermittelt durch sein spezielles Verfahren qualitativ und quantitativ das Leadership-Portfolio im Unternehmen.

DAS BESONDERE

- ▶ Der verhaltensorientierte Unternehmenssimulator **Future Mind**® bestimmt den Reifegrad der vorhandenen Führungsarbeit (Leadership Maturity) bei aktiven und potenziellen Führungskräften.
- ▶ Innerhalb von 2 ½ Tagen durchlaufen bis zu 30 Teilnehmer/innen den Simulator. In kurzer Zeit wird deutlich, welche Führungsqualität in welcher Ausprägung im Unternehmen vorhanden ist.
- ▶ Jede/r Teilnehmer/in erhält einen Bericht und ein persönliches Feedback zum Reifegrad der jeweiligen Führungsarbeit.
- ▶ Auf Basis der Ergebnisse ist eine gezielte zukunftsorientierte Führungskräfte-Einsatzplanung mit individueller Kompetenzentwicklung möglich (Leadership Maturity Programm).
- ▶ Das spezielle Verfahren bildet reale Führungssituationen des Unternehmens ab und macht die Dynamik des Unternehmensgeschehens direkt erlebbar. Mindset, Verhalten, Entscheidungen, Reaktionen und deren Folgewirkungen der jeweiligen Führungskräfte werden offensichtlich.
- ▶ Es erfolgt die Erarbeitung konkreter Themen zur Optimierung und Weiterentwicklung des eigenen Unternehmens. Diese Vorschläge können direkt in die Realisierung gebracht werden.
- ▶ Eine hohe Ergebnisqualität durch einen Mix von unternehmensinternen (Vorgesetzte, HR) und externen Beobachtern ist garantiert.



DER FOKUS

Der Leadership Maturity Survey **Future Mind**® unterstützt Unternehmen und Funktionsbereiche bei unterschiedlichen Herausforderungen:

- ▶ Sind meine Top-Führungskräfte wirklich Top und fit für die Zukunft?
- ▶ Wie finde ich heraus, was eine Führungskraft wirklich kann, bevor sie Schaden anrichtet?
- ▶ Wer sind meine Topführungskräfte, Nachwuchsführungskräfte? Wie kann ich schnell und pragmatisch die richtigen finden?
- ▶ Passt die vorhandene Führungskultur zur neuen Ausrichtung des Unternehmens? Müssen wir unsere Führungskultur ändern?
- ▶ Für welche potenziellen Nachwuchsführungskräfte müssen welche Management Development Programme angeboten werden?
- ▶ Sind wir bezüglich Führungskompetenz richtig und gut aufgestellt (Leadership-Portfolio)?
- ▶ Welche Mitarbeiter/innen können und müssen mich bei der Implementierung der Strategie/neuen Organisationsstruktur gezielt unterstützen?

DIE ENTWICKLUNGSZIELE

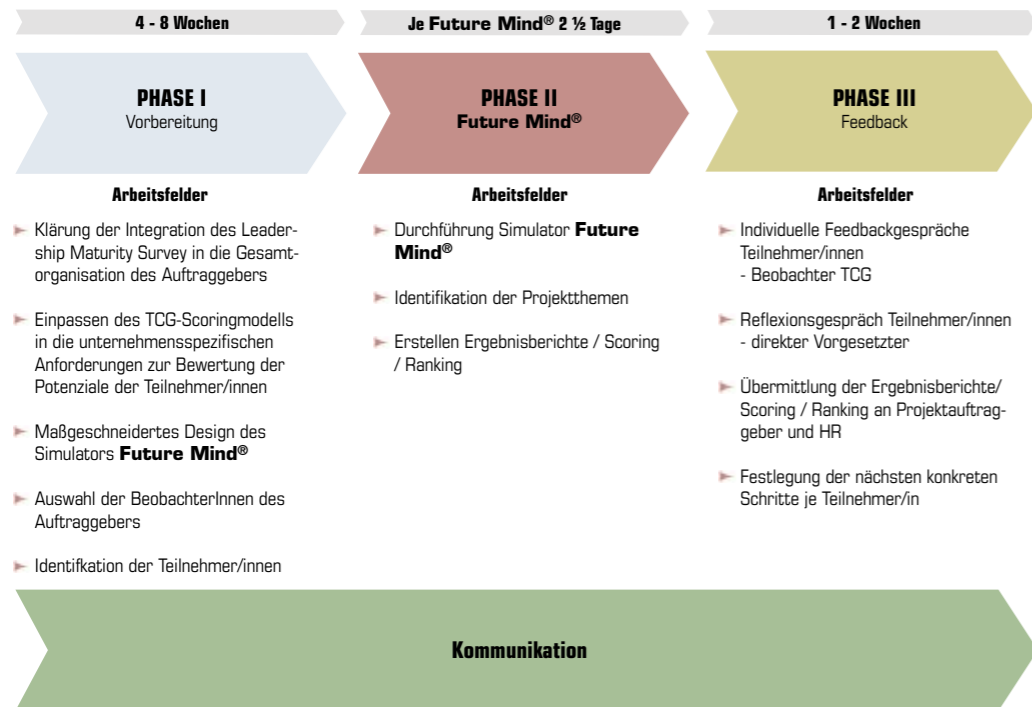
Man kann im Simulator nicht nicht lernen. Die Lernerfahrungen aus **Future Mind**® sind:

- ▶ die Entwicklung eines besseren Verständnisses über die Zusammenhänge im Unternehmen und über Wechselwirkungen der verschiedenen Funktionen und Prozesse.
- ▶ das Problembewusstsein schärfen, wie Produkt/Serviceideen markt- und kundengerecht in Teamarbeit zu entwickeln sind.
- ▶ Auswirkungen von Managemententscheidungen unmittelbar zu erleben und eine höhere Sensibilität für unterschiedliches Führungsverhalten in verschiedenen Situationen zu entwickeln.
- ▶ die Fähigkeit zu verbessern, das eigene Führungs-, Team- und Sozialverhalten kritisch zu reflektieren.
- ▶ ein klareres Verständnis zu erlangen, mit Entscheidungen unter hohem Druck umzugehen und Prioritäten zu setzen.
- ▶ zu erfahren, wie Führung wirkt und was zu tun ist, um die persönliche Leadership Excellence zu erhöhen.



UND SO FUNKTIONIERT ES

Ein hoher Nutzen des *Leadership Maturity Survey* ist nur bei einer Einbettung des Moduls in die Gesamtunternehmensprozesse beim Auftraggeber garantiert.



DER SIMULATIONSEFFEKT

Future Mind® ist eine durchgängige Abbildung eines Unternehmens für die Dauer von 2 ½ Tagen mit einem definierten Mission Statement, Struktur, Funktionen und Rollen, Budget, Markt- und Kundenfokus.

- ▶ Es entsteht ein neues Unternehmen „auf der grünen Wiese“, das von den Teilnehmer/innen aufzubauen und zu führen ist.
- ▶ Das Unternehmen hat sich am Markt mit echten Kunden und echten Produkten/Serviceleistungen zu bewähren und steht im Wettbewerb.
- ▶ Wesentliche Unternehmensfunktionen und deren Zusammenspiel in Erfüllung ihrer Kernaufgaben werden in Echtzeit erlebt.
- ▶ Das verantwortliche Trainerteam agiert nicht nur in der Rolle als Management-Board sondern auch als Trainer, Moderator, Coach, Prozessgestalter und Organisationsdesigner.
- ▶ Die Organisationsdynamik wird aufgebaut und unterschiedlich dosiert durch das Setzen unternehmensrealer Interventionen (z.B.: Managementaufgaben verteilen, Ziele setzen und Ergebnisse einfordern, Veränderungen initiieren, Krisen erzeugen, Perspektiven entwickeln, auf Themen fokussieren, kollektive Reflexionsprozesse anleiten, Teamprozesse auslösen).
- ▶ Die Komplexität der Führungsrolle wird spürbar durch das Treffen von Entscheidungen und das Wahrnehmen von Verantwortung.
- ▶ Die Simulation nutzt das Prinzip des Action-Learning und der Survey-Feedback-Methode.

DAS BEWERTUNGS-MODELL

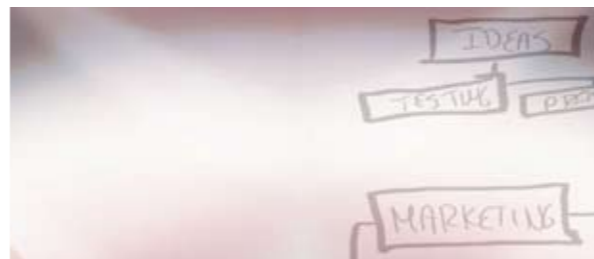
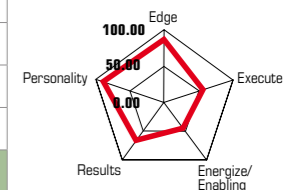
Beispiel

disciplines / capabilities	Gew.	Maturity - Level					Bewertung		
		L I	L II	L III	L IV	L V	Faktor	max.	Bew.
		operativ / fachspezialisiert	improvisiert / intuitiv	routiniert / stabilisierend	optimierend / veränderungs-orientiert	reflektierend / entwicklungs-orientiert			
Klas.		1 - 2 Punkte	3 - 4 Punkte	5 - 6 Punkte	7 - 8 Punkte	9 - 10 Punkte	Pkt.	Pkt.	Pkt.
Edge / Akzente setzen	100								
strategische Orientierung	25%	reagiert auf Vorgaben	agiert taktisch / längerfristig-strategische Ausrichtung der Handlungen nicht erkennbar	folgt in seinen Handlungen strategischen Richtlinien, Vorgaben und Meilensteinen	kann strategische Richtlinien und Vorgaben setzen und weiterentwickeln	kann strategische Richtlinien und Vorgaben konstruktiv, kritisch hinterfragen und hinsichtlich geänderter Anforderungen erneuern	2,5	25	10
Innovationsfähigkeit	25%	entwickelt Neuerungen auf Basis von Fachwissen und unter Vorgaben	bringt einzelne kreative Ideen und Lösungsvorschläge ein	bringt neue Lösungskreative Ideen ein und setzt diese in vorgegebener Struktur um	optimiert und verändert Rahmenbedingungen für Lernprozesse und Wissensnutzung	erkennt fördernde und hindernde Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung und setzt gezielt Maßnahmen zur Wissensweiterentwicklung	2,5	25	10
Unternehmerium	25%	konzentriert sich auf sein erworbenes Expertenwissen	reagiert spontan und setzt keine Prioritäten	hat das Verhältnis von Kosten und Nutzen im Blick, setzt Prioritäten und sorgt für Sicherheit	orientiert sein eigenes Handeln an den Marktgegebenheiten, optimiert die vorhandenen Ressourcen und sorgt für deren Ausbau	ist visionärer Denker, kann Chancenrisiken auf Umsetzbarkeit abschätzen und trifft vorausschauende Entscheidungen	2,5	25	10
Kundenorientierung	25%	konzentriert sich auf Einzellösungen und ignoriert Kundenfeedback	reagiert schnell und unreflektiert auf unmittelbare Kundenbedürfnisse	versteht die unmittelbaren Kundenbedürfnisse und entwickelt entsprechende Lösungen	erkennt Veränderungsbedarf, initiiert Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Kundenorientierung und Kundenbindung	versetzt sich in die Lage der Kunden, generiert Mehrwert und baut neue und dauerhafte Partnerschaften mit Kunden auf	2,5	25	10
Execute / Umsetzungsfähigkeit	100								
Entscheidungsfähigkeit	25%	wendet sein Fachwissen zur Entscheidungsfindung an	entscheidet spontan, auf Basis offensichtlicher Informationen	entscheidet innerhalb seines Funktionsbereiches, greift bei der Entscheidungsfindung immer wieder auf Favoritenlösungen zurück	ist sich seines Handlungsspielraumes bewusst und nutzt weiterführende Informationen zur Umsetzung von Entscheidungen	zieht andere zur Entscheidungsfindung hinzu, trifft und vertritt seine Entscheidung fundiert, erprobt neue Entscheidungsmuster. Mit Fehlentscheidungen zuzugestehen	2,5	25	10
Beziehungsfähigkeit	25%	Einzelkämpfer / Solist	stellt die Zusammenarbeit mit anderen im Rahmen des normalen Arbeitsprozesses sicher	geht aktiv auf andere zu und ist in der Lage tragfähige Arbeitsbeziehungen aufzubauen und zu erhalten	handelt kooperativ und motiviert andere zur konstruktiven Zusammenarbeit sowie zum bereichsübergreifenden Denken und Handeln	institutionalisiert und fördert Aufbau von Netzwerken und langfristigen Kooperationsbeziehungen	2,5	25	10
Konsequenz	25%	besteht auf seinem fachspezifischen Know-How	orientiert sich an naheliegenden Lösungen, ist sprunghaft und passt sich Mehrheitsentscheidungen an	agiert umsetzungsorientiert, handelt strukturiert	verbessert die Ernsthaftigkeit in der Umsetzung	reflektiert kritisch Ergebnisse und verändert Rahmenbedingungen zur Optimierung der Umsetzung	2,5	25	10
Wirksamkeit	25%	erzeugt fachlich akzeptierte Lösungen	generiert schnelle Lösungen	nutzt vorhandene Erfahrung zur Schaffung von Akzeptanz	integriert andere und deren Wissen zur Verbesserung der Ergebnisqualität	stellt die richtigen Fragen zum Problem, erkennt die richtigen Hebelpunkte und setzt vorhandene Potenziale effektiv ein	2,5	25	10
Energize / Enabling / Führung	100								
Zusammenarbeit	25%	konzentriert sich auf fachspezifische Einzelaufgaben und versucht, sich über Expertenrum zu profilieren	ist spontan zur Zusammenarbeit in unterschiedlichen Konstellationen bereit, orientiert sich nicht an Spielregeln	braucht, fordert und setzt klare Regeln zur Zusammenarbeit	verbessert und wandelt die Form der Zusammenarbeit ab	diagnostiziert die Art der Zusammenarbeit und entwickelt fördernde Maßnahmen zur Verbesserung der Ergebnisorientierung	2,5	25	10
Mobilisierungsfähigkeit	25%	engagiert sich mit seinen Fachexperten und begeistert sich für sein Thema	ist schnell zu begeistern für unterschiedliche Themen, zeigt hohes Engagement, verliert aber ebenso schnell die Motivation bei Enttäuschungen	bedient sich der vorgegebenen üblichen Methoden, um zu mobilisieren (z.B. Feedback, Lob)	mobilisiert mit fördernden und fördernden Anreizinstrumenten und erhöht damit die Einsatzbereitschaft anderer	besitzt hohe Eigenmotivation, macht Betroffene zu Beteiligten und schafft Handlungsspielräume	2,5	25	10
Konfliktfähigkeit	25%	ist Konflikte rational ausschließlich auf der Sachebene, wirkt eher konfliktlos	geht Konflikte aktiv an, agiert eher emotional und orientiert sich an Meinungen von Einzelpersonen	lässt Konflikte nicht eskalieren und wirkt bei agiert ausgleichend und stabilisierend	erkennt Ursachengrundlagen von Konflikten und agiert lösungsorientiert	versucht, den Konflikt aus der Perspektive anderer zu betrachten, ist dialogfähig und setzt Maßnahmen zum Entwickeln gemeinsam tragfähiger Lösungen	2,5	25	10
Delegationsfähigkeit	25%	delegiert gar nicht und vereinnahmt Aufgaben für sich	verteilt Aufgaben nach Dringlichkeit, ohne Übertragung von Verantwortung und Kompetenz	unterscheidet beim Delegieren nach Dringlichkeit und Wichtigkeit	erkennt übergeordnete Zusammenhänge bei Aufgaben und delegiert diese auf Basis von Fähigkeiten	nutzt zu delegierenden Aufgaben	2,5	25	10
Ergebnisorientierung	100								
Zielausrichtung	25%	setzt sich primär operative Detailziele	setzt sich kurzfristig Ziele und ändert diese häufig, sorgt nicht für übergeordnete Zielklarheit	nicht eigenes Handeln und					
...	25%	verfolgt gesetzte operative Detailziele	orientiert sich gleichzeitig an mehreren kurzfristigen Zielen und verfolgt wechselnde						
...	25%	erarbeitet Lösungen in seinem							

DER AUSSAGEWERT

- 2 ausgewählte BeobachterInnen des Auftraggebers (persönliche Interviews durch TCG) zur Sicherstellung der kulturspezifischen Innensicht des Unternehmens.
- 2 Experten der Transformation Consulting Group GmbH zum Einbringen der Aussensicht und Fachexpertise.
- Die wichtigsten Führungsdisziplinen entlang der jeweiligen Reifegrade und Ausprägungen (im TCG-Scoring-Modell maximal 20 Kompetenzen).
- Jeder Teilnehmer wird von jedem Beobachter zu jeder Führungsdisziplin während der Simulation kontinuierlich gezielt beobachtet und beurteilt (mindestens alle 4 Minuten).

Zusammenfassung		Teilnehmer/in: XY		
		weighted evaluation		
		currently	maximal	%
A	edge / empowerment	93,21	100,00	93,21
B	execute	52,38	100,00	52,38
C	energize / enabling	46,67	100,00	46,67
D	results	58,00	100,00	58,00
E	personality	93,71	100,00	93,71
	sum	343,97	500	68,79



EIN KONKRETER FALL

Hintergrund:

Im Zuge der Karriereplanung eines international tätigen Konzerns wurde ein „High Potential Program“ institutionalisiert, mit dem Ziel, die für die Zukunft der Organisation wichtigen Schlüsselmitarbeiter zu vernetzen, zu binden und zielgerichtet weiter zu entwickeln.

Das bisherige Auswahlverfahren bestand im wesentlichen aus 2 Phasen: in einem ersten Schritt erfolgte die Empfehlungen ins Programm durch die direkten Vorgesetzten. In einem zweiten Schritt wurden die Nominierten mittels eines klassischen Assessment Center ausgewählt.

Sowohl die hohen Kosten als auch der große Zeitaufwand veranlasste die Verantwortlichen nach einer Alternative zu diesem klassischen Auswahlverfahren zu suchen.

Teilnehmer:

Ca. 60 Nachwuchsführungskräfte eines Konzernbereiches identifiziert durch Auswertung der Zielerreichungsgrade der letzten zwei Jahre sowie deren Managementkompetenz, beurteilt durch den Vorgesetzten im jährlichen Mitarbeitergespräch.

Zeitraum:

1 Kalenderwoche, 2 Leadership Maturity Surveys à 2 ½ Tage

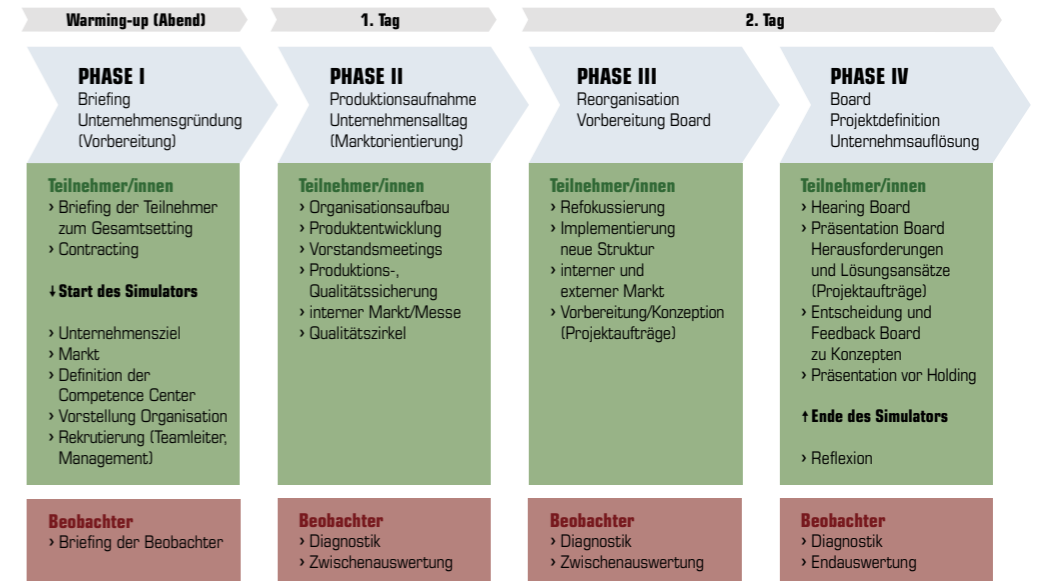
Team:

Board of Director **Future Mind AG**®: 2 Experten der TCG
 Beobachter: 2 Experten der TCG, 2 Führungskräfte des Konzerns (1 Human Resource Management, 1 Fachseite)

DAS LERNDESIGN

Beispiel

Ein auf die spezielle Situation des Auftraggebers zugeschnittenes Simulationsdesign garantiert den hohen Grad an Transfererfahrung in den Unternehmensalltag.



Das Designbeispiel ist dem Projekt („ein konkreter Fall“, siehe linke Seite) entnommen.



QUALITÄT DER ZUSAMMENARBEIT

Die Transformation Consulting Group GmbH (TCG) mit Büros in St. Gallen und München, ist ein anerkanntes Beratungsunternehmen mit langjähriger Erfahrung in der internationalen Management Beratung.

In intensiver Zusammenarbeit mit unseren Kunden entwickeln, implementieren und begleiten wir umsetzbare Gesamt-Lösungen für deren Erfolg!

Unser fachlicher Hintergrund basiert auf Kompetenzen in Consulting, Management Coaching, Management Qualifizierung und Unternehmensführung.

In unserem hochqualifizierten Team agieren Top-Manager und Spitzenwissenschaftler für eine kompetente und effiziente Begleitung unserer Kunden.



TRANSFORMATION
StGallen München CONSULTING
GROUP

Transformation Consulting Group GmbH
Hüttenwiesstraße 39
CH-9016 St. Gallen

www.transformation-consulting.com