



<p>cui bono – wem zum Vorteil?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Unternehmen, die durch Audits Instrumente erhalten wollen, die – über Vergleichszeiträume hinweg – die Wirkung von Führung dokumentieren, sowie Tendenzen und Entwicklungen von Führungsarbeit erkennen und steuern lassen• Führungskräfte, die eine regelmäßige Rückmeldung über die Wirkung ihrer Führung erhalten wollen• Geschäftsführung, die einen Überblick über alle Potenziale im Unternehmen haben will und über den Einsatz dieser Potenziale auf Basis von transparenten Prozessen entscheiden will
<p>Produktbeschreibung und Vorgangsweise</p>	<ul style="list-style-type: none">• Im Leadership-Assessment steht die Funktionalität der Führungsarbeit auf dem Prüfstand. Diese wird hinsichtlich der Wirkung auf das Business untersucht, wie etwa<ul style="list-style-type: none">• Welche Art von Führungsarbeit (gemessen am Ergebnis) benötigt das Geschäftsmodell?• Wie steht es um die Kohärenz von Geschäftsmodell – Organisation – Führung – handelnde Personen?• Führung ≠ Management!• Stimmigkeit zu bzw. Kontraproduktivität von personalen Prozessen (Ausbildung, MbO, Beurteilungssysteme, Vergütungssysteme, etc.)?• Führungsverständnis: Welche Führung braucht das Unternehmen hinsichtlich seiner Werte, Ausrichtung, Vision, Marke, etc.?• Wie viel Führung verlangt bzw. verträgt die Kultur (lokal vs. global, Regionalität, Internationalität, (de)zentrale Strukturen, etc.)?• Wie viele und welche Führungspositionen braucht ihr Geschäft mittel- und langfristig?• Kompetenzen und ihre dunkle Seite• Passen die Leadership-Kriterien zum (künftigen) Betriebssystem des Unternehmens oder basieren sie noch auf überholten Paradigmen?• Audits<ul style="list-style-type: none">• Diese orientieren sich an neusten Erkenntnissen der Organisations- und Unternehmensentwicklung – keine Diskussionen über Führungsstile, idealisierte Führungseigenschaften oder andere Trivialitäten• Die Audits berücksichtigen die geschäftlichen Rahmenbedingungen und sind zielorientiert – in Abhängigkeit von Geschäftsmodell und dessen Implikationen (z.B. Organisation, Prozesse, Teams, etc.)• Darüber hinaus – je nach Notwendigkeit und Reifegrad des Unternehmens:<ul style="list-style-type: none">• Durchführung von <i>Leadership Clinics</i> – Führungssituationen in der Praxis• Entwicklung und Etablierung der notwendigen <i>Leadership Brand</i>• Entwicklung eines unternehmensspezifischen Ausbildungsprogrammes für <i>High Potentials</i>• Entwicklung eines kraftvollen Stufenprogramms auf Basis von relevantem Erfahrungslernen• Konkrete Handlungsempfehlungen runden das Angebot ab



<p>Ein Bild der Zukunft – was damit erreichbar ist</p>	<ul style="list-style-type: none">• „A leader is someone who has energized and inspired followers.“ – “There is more nobility in being a good follower than a poor leader.”• Die richtigen Leute am richtigen Platz – Sie haben jene Personen, die Sie zur Bewältigung der künftigen Herausforderungen benötigen – in richtiger Anzahl, Qualifikation, Authentizität und Stimmigkeit mit den Unternehmenszielen• Die einzige Chance Zukunft aktiv zu (er)schaffen liegt in der Fähigkeit von Führung – gute Führung bewirkt Veränderung; und dazu braucht es ein klares Bekenntnis zu Führung, ein klares Bild darüber, was Führung im Unternehmen im jeweiligen Kontext bedeutet, sowie den Mut voran zu gehen.
<p>Warum mit NUTs? Was unterscheidet NUTs von anderen Beratern?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Uns sind gut geführte und funktionierende Unternehmen ein Anliegen, allein schon aus volkswirtschaftlicher Rason• Unsere Beraterinnen und Berater haben höchste persönliche und fachliche Kompetenzen: In diesem Bereich ist es essentiell, ein hohes Business- und Organisations-Verständnis zu haben, über HR relevantes Fach-Knowhow zu verfügen, auf neuestem methodischen Stand zu sein – und die nötige Erfahrung zu haben.• Unsere Beraterinnen und Berater haben den aktuellsten Überblick über Methoden und Verfahren am Markt
<p>Was muss das Unternehmen beitragen?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Klares Bekenntnis und absolutes Commitment seitens der Geschäftsführung / des Vorstandes zu Führung• Mut zum Urteil und Entschlossenheit in der Bewertung• Offenheit in der Analyse• Unvoreingenommenheit• Schonungslose Transparenz, vor allem sich selbst gegenüber: „See reality as it is and not as you wish it were! “• Konsequentes Handeln im Bedarfsfall
<p>Referenzen</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ein Leadership Assessment ist im Rahmen der Querschnittsthemen Bestandteil aller Unternehmens-Transformationen• Miba HC• Mondi SK

Weitere Informationen auf www.n-u-t-s.com