



Manager Performance Map (MPM) Das innovative Führungswerkzeug steigert Zielerreichung, Produktivität und Motivation

Den Führungsprozess gestalten – der blinde Fleck in Führungstrainings

Im Mittelpunkt herkömmlicher Führungstrainings steht das Führungsverhalten mit den theoretischen Grundlagen (Vorbildfunktion, Werte, Motivation, ...) und die Umsetzung über Kommunikation (Gesprächsführung, Konfliktlösung, Teamarbeit,...). Führungskräfte trainieren, wie sie sich in konkreten Führungssituationen verhalten sollten. Sie trainieren aber nicht, wie sie die **Führungsgrundlagen** in ihrem Verantwortungsbereich strategisch und operativ gestalten können. Sie bekommen keine praxisorientierten Hilfestellungen, um ihre Führungsergebnisse auf vier Feldern zu verbessern:

Zielerreichung

- ✓ Verantwortungsbereich strategisch ausrichten
- ✓ Ziele besser erreichen
- ✓ Engpässe überwinden, Kundenorientierung verbessern

Produktivität

- ✓ Aufgaben effektiver mit KPIs bearbeiten
- ✓ Notwendige Fähigkeiten ableiten, Trainingsmaßnahmen optimieren
- ✓ Kapazitäten planen, Arbeitsverteilung effektiv und motivierend gestalten
- ✓ Veränderungsprozesse ergebnisorientiert realisieren

Mitarbeitermotivation

- ✓ Mitarbeiter in Führungsprozesse einbeziehen, kooperativer führen
- ✓ Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter im eigenen Bereich schaffen
- ✓ Teamentwicklung, Teambuilding, Mitarbeiterbindung nachhaltig verbessern
- ✓ Führungsprozesse einfacher gestalten

Selbstmanagement

- ✓ Führungsentscheidungen sicher treffen
- ✓ Ergebnisorientiert und entlastend delegieren
- ✓ Life-Work-Balance überdenken und handeln

Der dazu notwendige **Führungsprozess** ist in herkömmlichen Führungstrainings höchstens in Teilbereichen und dann auch nur theoretisch Trainingsinhalt:

- (1) Aus der Mission, dem Zweck des eigenen Verantwortungsbereichs im Unternehmen und

- den Jahreszielen operative Zielfelder ableiten,
- (2) daraus die richtigen Aufgaben mit KPIs (Key Performance Indicators) ableiten,
- (3) daraus die notwendigen Kompetenzen, Fähigkeiten (Wissensmanagement) ableiten,
- (4) dann die Aufgaben effektiv und motivierend über eine Kapazitätsplanung auf Mitarbeiter und sich selbst verteilen und Arbeitsprozesse definieren,
- (5) dabei Entwicklungsinteressen und –potenziale der Mitarbeiter berücksichtigen und die eigene Work-Life-Balance (=> Delegation)
- (6) dann Bildungs- und Entwicklungsbedarfe für Bereich und Personen ableiten, die am besten geeigneten Maßnahmen auswählen,
- (7) die Umsetzung über SMART-Ziele, Projekt-Management und tägliche Führungsarbeit lenken
- (8) und pragmatisch aber strategieorientiert bei Veränderungsdruck handeln, denn Veränderungen bestimmen den Alltag

Diesen Prozess kann keine Führungskraft aus dem Bauch erfolgreich im Griff behalten. Über 30 Informationsarten müssen erfasst, mit Führungs Know How verknüpft und beurteilt werden, um tragfähige Entscheidungen zu treffen, die dann auch umgesetzt werden. Deshalb berichten Führungskräfte in MPM-Seminaren, dass sie bis zu 40% der Personalkapazitäten falsch einsetzen und dass sie sich im Alltag durch Troubleshooting aufreiben. Das verwundert nicht, wenn man „nur“ situatives Führen gelernt hat. Wenn das Fundament nicht stimmt, helfen Kommunikationstechniken nur oberflächlich weiter. Auf die **Inhalte** der Kommunikation kommt es an. Die Komplexität bekommen Führungskräfte nur mit moderner Informationstechnik in den Griff.

Den Führungsprozess lenken mit der Manager Performance Map (MPM)

Die MPM bildet den kompletten Führungsprozess ab und enthält für jeden Schritt das geeignete Instrument. Das notwendige Anwendungs-Know-How ist in die Instrumente integriert und wird über Kurzbeschreibungen und Coaching schrittgenau bereitgestellt. Im Hintergrund sind alle Instrumente über MS Excel verknüpft. Excelkenntnisse sind nicht notwendig, denn das Werkzeug ist menügesteuert. Die Informationstechnik löst die Probleme, an denen Training und Anwendung der Führungsinstrumente bisher gescheitert sind: Daten werden nur einmal



eingetragen und übertragen sich automatisch auf alle relevanten Blätter. Die komplexen Zusammenhänge werden transparent, weil Führungsinhalte Schritt für Schritt erfasst und automatisch verknüpft werden. So können Alternativen für Kapazitätsplanungen und Aufgabenverteilung im Werkzeug simuliert werden und die Konsequenzen werden sofort in anderen Prozessschritten sichtbar, z.B. bei der Ermittlung des Entwicklungsbedarfs für einzelne Mitarbeiter, wenn sich Arbeitsinhalte verändern. Entscheidungen werden fundierter getroffen, denn Analyseergebnisse werden als Feedback gezielt eingespielt. Inhalte können durch Überschreiben schnell verändert werden, und es entstehen keine Datenfriedhöfe. Die MPM ist so konstruiert, dass sie jahrelang genutzt werden kann. So reduziert Informationstechnik die Informationskomplexität und den Arbeitsaufwand.

Lernen und sofort anwenden – das Transferproblem lösen

Die MPM ist die ideale Grundlage für ein Führungstraining. In der Vorbereitung zum Seminar erfassen die Teilnehmer wichtige Informationen zum eigenen Verantwortungsbereich, um im Seminar eine gute Informationsbasis zu haben.

Im 2-Tages-Seminar bearbeiten sie am eigenen Laptop mit der eigenen MPM und den konkreten Daten des eigenen Bereiches alle Führungsinhalte, ohne sie zu präsentieren. Führungs-Know How wird im Plenum erklärt und in Einzelcoaching vertieft. Die Teilnehmer lernen Führungswissen und -techniken, indem sie Beides Schritt für Schritt sofort in der MPM anwenden.

Die MPM leitet sie zuerst durch die **Ist-Analyse-Phase**. Sie erfassen Arbeitsinhalte und -verteilung im Bereich, sowie Stärken und Entwicklungsfelder und sie ermitteln, über welche Führungsfelder sie ihre Führungsergebnisse verbessern können.

In der **Design-Phase** werden die Wege erarbeitet, um Führungsergebnisse zu verbessern und die MPM strukturiert die Informations- und Entscheidungsprozesse.

In der **Umsetzungsphase** planen sie konkrete Veränderungsprozesse auf der Grundlage der Ist-Analyse und Design-Phase. Die MPM fasst die Entscheidungen handlungsorientiert zusammen. Dann werden messbare Veränderungsziele erarbeitet und daraus werden realistische Pläne abgeleitet. Diese Pläne nimmt der Teilnehmer in der MPM mit zurück ins Unternehmen. So wird das Schlüsselproblem aller Seminare, das Transferproblem gelöst:

Wie wird „off the job“ erlerntes Wissen „on the job“ angewendet?

Deshalb gibt es dieses Führungstraining auch als Selbstlernprogramm – die MPM auf dem Rechner, das Know How im Handbuch auf dem Schreibtisch.

Dauerhaft erfolgreich umsetzen – mit erheblichem Mehrwert

Mit wenigen, automatisch erstellten Ergebnisblättern wird aus Planungen Realität. Der Nutzen ist aber wesentlich umfangreicher und vielschichtiger:

Es ist faszinierend zu erleben, wie Führungskräfte die komplexen und zum Teil unbekanntem Inhalte von Personalmanagement und Führung mit den eigenen Daten direkt anwenden. Die Map steuert **Lernprozesse über Denkprozesse, Methoden und Instrumente**, ohne Entscheidungsinhalte vorzugeben. Das Verständnis für diesen „produktiven Umweg“ wächst spürbar.

Mit der eigenen Führungskraft können effektivitätssteigernde Vorschläge besprochen werden, die während der Prozessbearbeitung systematisch gesammelt wurden. Erstmals kann jede Führungskraft die eigene Führungsarbeit mit Fakten belegen.

Kooperative Mitarbeiterführung bekommt eine stabile Basis, denn wie soll kooperiert werden, wenn Führungsstrategie und operative Umsetzungspläne weder existieren, noch „visualisiert“ und damit besprochen werden können? Wer bei der Ziel- und Aufgabenplanung die Interessen und das Know How der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berücksichtigt, macht aus Betroffenen engagierte Beteiligte.

Unternehmensweite Führungs- und Personalmanagementsysteme gewinnen an Effektivität, Beratungs- und Unterstützungsleistungen aus dem Personalwesen können professioneller gegeben werden:

Mitarbeitergespräche werden nicht mehr aus dem Bauch geführt. Sie haben eine belastbare Informationsbasis.

Ziele, die mit **Zielvereinbarungssystemen** auf den Bereich „heruntergebrochen“ werden, verschwinden nicht mehr in der Formularablage, sondern befinden sich im Arbeitsinstrument. Wenn die Führungskraft **eine Stunde pro Monat** investiert, um die Map „up to date“ zu halten, wird sie jedes Mal an die vereinbarten Ziele erinnert.

Bildungsbedarfsanalysen bekommen eine wesentlich fundiertere Grundlage.



Die MPM optimiert **Stellenneubesetzungen**. In jeder Stellenbesetzung ist die Chance zur Überprüfung und Neujustierung der Organisation verborgen, um die Produktivität zu erhöhen oder Mitarbeiterinteressen umzusetzen. Die Matrix, mit der Aufgaben und Personen kombiniert werden, ist der Ausgangspunkt, ein fundiertes **Anforderungsprofil** das Ergebnis.

Die MPM löst auch das Problem der veralteten **Stellen- oder Aufgabenbeschreibungen**. Die Matrix, mit der Aufgaben und Personen kombiniert werden macht erstmals aus diesem „Verwaltungs-“ Instrument ein „Gestaltungs-“Instrument. Dieses Instrument, das in jedem Qualitätsaudit gefordert wird, ergibt sich ebenfalls automatisch und ist immer aktuell, wenn die MPM gepflegt wird.

Eine Leistung der Manager Performance Map ist auf den ersten Blick nicht spektakulär. Die Map erfasst wesentliche **Informationen**, die Führungskräfte brauchen, um effektiv und motivierend zu führen. Erstmals haben Führungskräfte diese Informationen an einer Stelle dokumentiert. Sie fangen nicht wie bisher immer wieder bei Null an. Auf dieser Basis können sie aufbauen, Inhalte verändern, dazu lernen und ihre Führungsfunktion immer besser ausfüllen. Es werden immer noch Führungsprobleme auftreten, aber nicht mehr so viele wie früher. Für manches Problem haben sie nun einen „Plan B“ oder sie können kurzfristig Erfolg versprechende Alternativen entwickeln. Sie gestalten Ergebniswelten für das Unternehmen für Mitarbeiter und für sich selbst.

Die Manager Performance Map können Sie über interne oder offene Seminare erwerben: Termine der offenen Seminare über den Link www.dr-schroeder-personalsysteme.de

als Selbstlernprogramm in deutscher und englischer Sprache erwerben:

Zum Shop über den Link

www.manager-performance-map.com

Beim Innovationspreis-IT 2011 der Initiative Mittelstand mit insgesamt 2000 Bewerbungen hat die Map bei der Wahl des innovativsten Produktes aus Nordrhein-Westfalen den 2. Platz belegt.

Die MPM wird bereits erfolgreich bei mittelständischen und großen Unternehmen in Deutschland und Österreich eingesetzt.