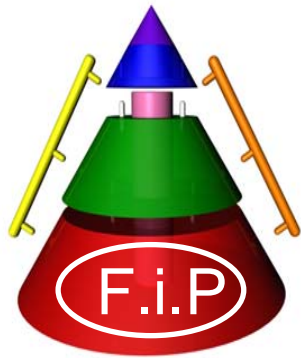


Führung von MitarbeiterInnen in P roduktionsbetrieben

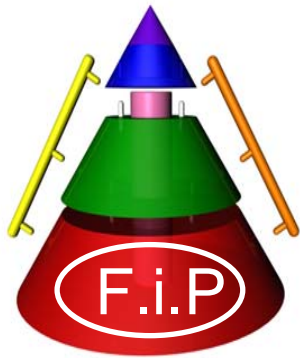


Zielgruppe

Zielgruppe sind die

- Führungskräfte der Produktionsebene
- mehr als 80% des eingesetzten Kapitals gehen durch diesen Bereich

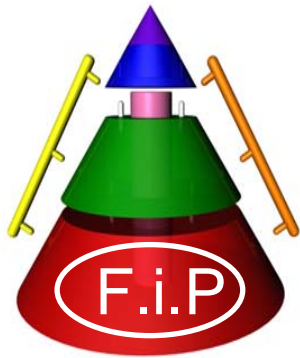
- ▲ Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- ▲ Verbesserung der Gewinnsituation des Unternehmens



Karriereleiter




Die besten Fachkräfte, sind aber auf die Führungsaufgabe nicht ausreichend vorbereitet

- 🚩 Sie wurden Führungskraft weil sie eine gute Fachkraft sind
- 🚩 Führen wird überwiegend als Fachliche Führung verstanden
- 🚩 Meist aus der Gruppe die zu führen sind
 - 🚩 *Schulfreundschaften, Vereine, Verwandtschaft....*
- 🚩 Vorbereitung auf die komplexe Führung meist nicht vorhanden
 - 🚩 *fachlich, kommunikativ, administrativ*
- 🚩 Geführte oft älter als Führungskräfte (sozial unverträglich)



Merkmale

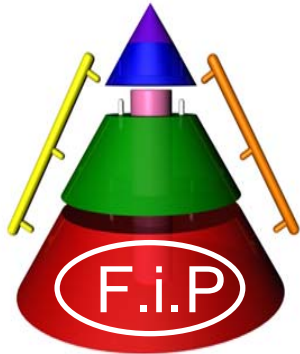
Merkmale durchschnittlicher Führungskräfte:

-  Sie haben ihre Aufgaben im Griff
-  Sie erledigen alles selbständig
-  Sie brauchen wenig Unterstützung

und: Sie haben großes Entwicklungspotenzial!!

und: meist sind sie in der Produktion tätig

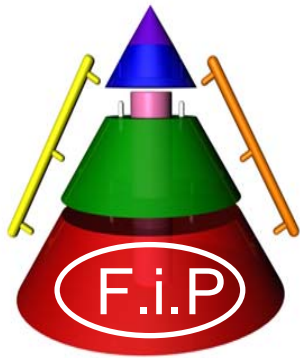
Erfolgsfaktoren



Erfolgsfaktoren

....die von Führungskräften in produktiven Ebene unmittelbar beeinflusst werden:

- ▲ Produktivität der MitarbeiterInnen
- ▲ Qualität der Produkte
- ▲ Sparsamkeit mit Betriebsmitteln
- ▲ KVP Ideen
- ▲ Motivation/Konfliktfähigkeit
- ▲ Fehlstunden
- ▲
- ▲ Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- ▲ Verbesserung der Gewinnsituation des Unternehmens
- ▲

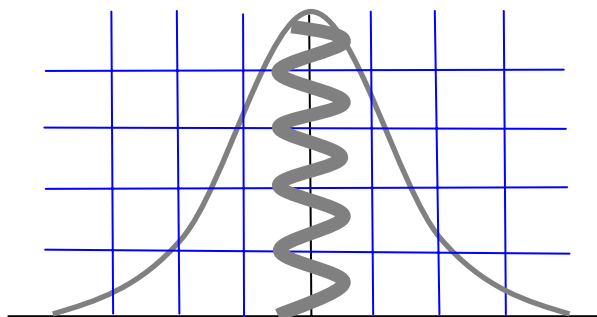


Ansatzpunkt

Ansatzpunkt

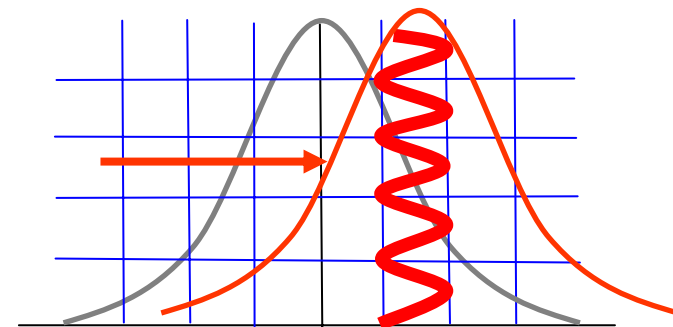
- Steigerung der durchschnittlichen Führungsleistung - sie bringt nachhaltig den größten Erfolg

Normalverteilung der Führungsleistung



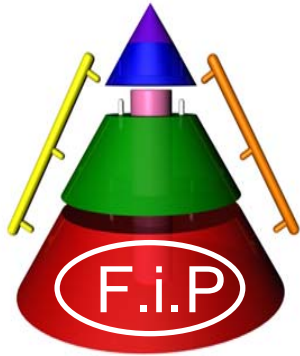
Durchschnitt

Normalverteilung der Führungsleistung



Durchschnitt

Lehrgangsziel



Die durchschnittliche Führungsleistung wird durch Wissen und vor allem durch **Training** gesteigert

Die Führungskraft ist in der Lage



Ziele zu formulieren



klare Arbeitsanweisungen zu geben



konstruktives Mitarbeitergespräch zu führen



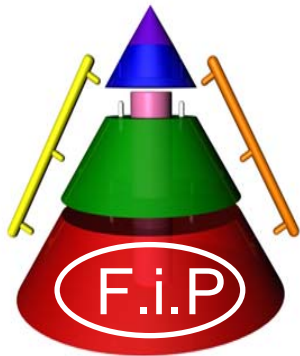
Lob und Anerkennung einzusetzen



MitarbeiterInnen zu fordern und zu fördern



Erfolgskontrollen durchzuführen



Lehrgangsinhalte

Lehrgangsdauer

*1/3 Entwicklung
persönlicher
Kompetenz (30
Std.)*

- ▲ Selbstorganisation
- ▲ kommunikative Fähigkeiten
- ▲ Entscheidungen aufbereiten
- ▲ Feedbackfähigkeit
- ▲ Selbstreflexion

*1/3 Entwicklung
sozialer
Kompetenz (ca. 40 Std)*

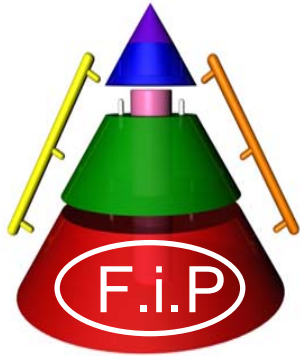
- ▲ Teamarbeit fördern
- ▲ Teams führen
- ▲ MA-Gespräche zielorientiert führen
- ▲ Konflikte produktiv gestalten
- ▲ Veränderungen gestalten

*1/3 Entwicklung
fachlicher
Kompetenz (ca. 30 Std.)*

- ▲ Unternehmensprozesse erkennen
- ▲ Qualitätsstandards forcieren
- ▲ Sicherheit, Sauberkeit, Ordnung
- ▲ Umweltschutz
- ▲ Innovation

**Projektarbeit und
konkrete Aufgaben
sichern Umsetzung
im Unternehmen**

Projektarbeit

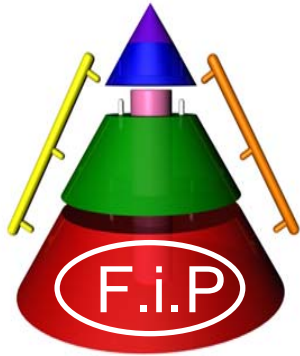


Die Projektarbeit ist das „Herzstück“ und...

- 🚧 wird inhaltlich mit dem Vorgesetzten des Teilnehmers / der Teilnehmerin abgesprochen und genehmigt
- 🚧 hat eine konkrete Zielformulierung und definierte Nutzenpotenziale
- 🚧 hat Messparameter die die Zielerreichung direkt oder indirekt nachweisen
- 🚧 wird im Rahmen der bestehenden Strukturen abgewickelt.
- 🚧 wird im Rahmen der Abschlussprüfung präsentiert

Damit zeigt der TN seine Kompetenz im Rahmen seines unmittelbaren Wirkungskreises. Er zeigt Verbesserungspotenziale auf, dokumentiert sie und arbeitet umsetzbare Lösungen aus. Die anschließende Präsentation sichert die Umsetzbarkeit mit anderen. Die Projektarbeit fordert auch die übergeordnete Führungskraft!

Abschluss



Die TeilnehmerInnen schließen die Ausbildung mit einer Prüfung ab. Geprüft werden die erworbenen Kompetenzen von einem unabhängigen Prüfer. Das Zertifikat nach ISO 17024 das die Absolventen dafür erhalten ist international gültig!



BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2005 Ausgegeben am 28. Juni 2005 Teil II

195. Verordnung: Akkreditierung der SystemCERT Zertifizierungsgesellschaft m.b.H. zur Zertifizierung von Personen

195. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Akkreditierung der SystemCERT Zertifizierungsgesellschaft m.b.H. zur Zertifizierung von Personen

Auf Grund des § 17 Abs. 1 des Akkreditierungsgesetzes – AkkG, BGBl. Nr. 468/1992, zuletzt geändert durch Bundesgesetz BGBl. I Nr. 85/2002, wird verordnet:

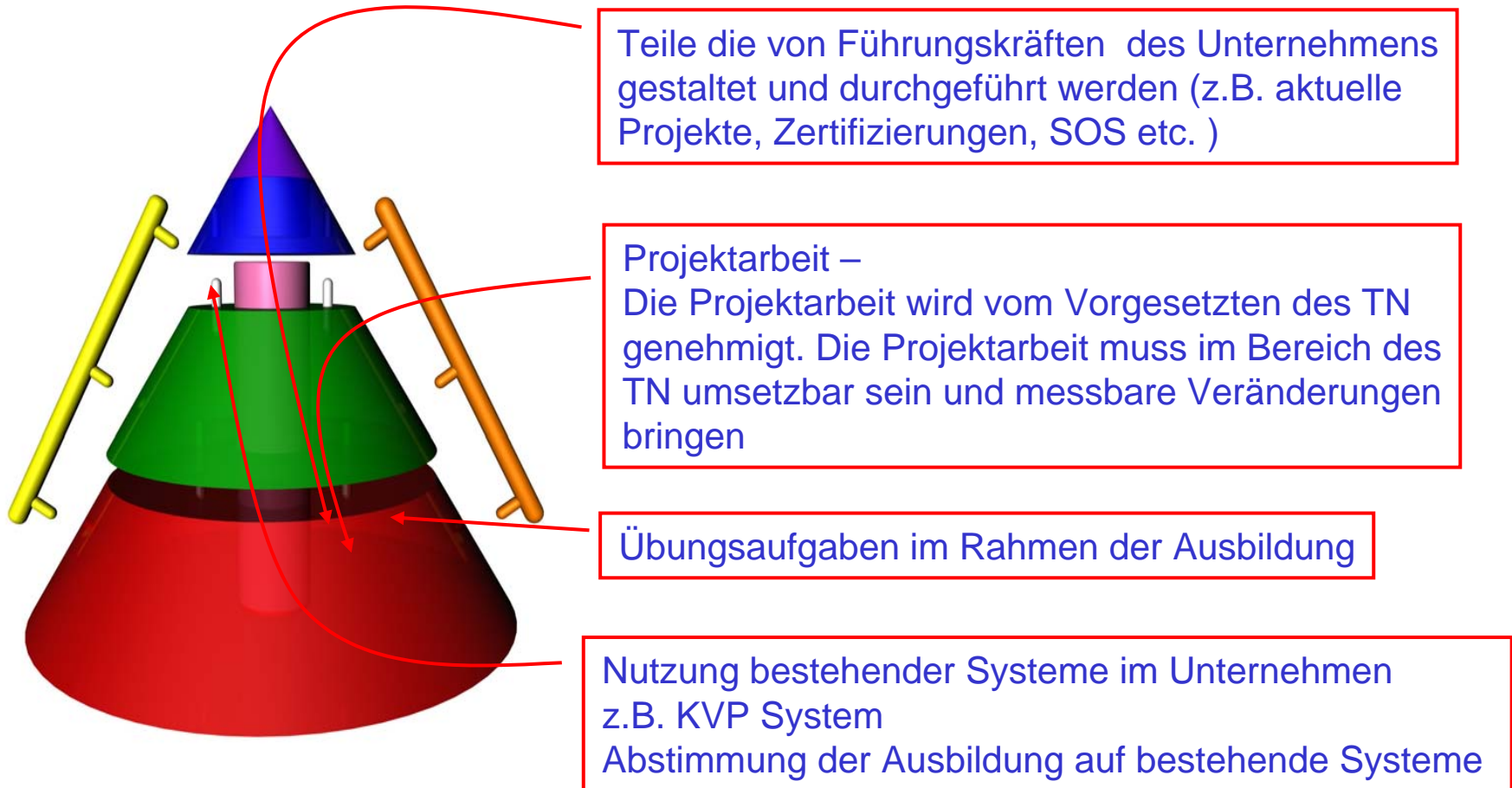
§ 1. Die SystemCERT Zertifizierungsgesellschaft m.b.H. mit Sitz in 8700 Leoben, Parkstraße 11, wird als Stelle, die Personen zertifiziert (gemäß OENORM EN ISO/IEC 17024), akkreditiert.

- § 2. Die Zertifizierungsbefugnis umfasst die Zertifizierung von Personen im Bereich
1. des Qualitätsmanagements (QM-Auditor, QM-Beauftragter, QM-Coach, TQM-Manager, Six Sigma Green Belt),
 2. des Produktions- und Dienstleistungsmanagements (KVP-Coach, TPM-Coach, operative Führungskräfte),
 3. der Erwachsenenbildung oder Bildungsmanagement (Fachtrainer),
 4. Arbeitssicherheit (SGU-Personal gemäß Regelwerk „Sicherheits Zertifikat Kontraktoren – SCC“).

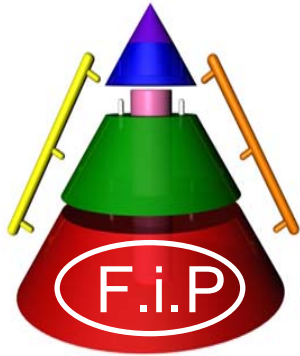
§ 3. Die Zertifizierungsbefugnis gilt für jene Bereiche, in denen der Bund für die Gesetzgebung und Vollziehung zuständig ist, sofern die diese Bereiche regelnden Bundesgesetze keine den Bestimmungen des Akkreditierungsgesetzes entsprechenden Regelungen über die Akkreditierung solcher Stellen enthalten.

Bartenstein

Unternehmensanforderungen



Referenzen



nationale Kunden



Kässbohrer Austria GmbH; Eugendorf



Fischer GmbH., Ried
Bereich Schierzeugung



KTM Motocycles

Internationale Kunden



Deutsche Gesellschaft für
technische Zusammenarbeit GmbH



International Garment Training Center, Bogor
<http://www.ggtc.or.id/>