

Aufbau-Workshop

intensiv - kompakt

SEMINAR - INHOUSE/III

Workshop für Geschäftsleitung, HR-Manager, Führungskräfte



Zielgruppe

- Geschäftsleitung
- HR-Manager
- Führungskräfte

Termine

nach Abstimmung

Ort

nach Abstimmung

Modul

Aufbau II / Inhouse

Referent

Dr. Wolfgang Fuhr
und/oder Partner

Veranstalter

TOP-HRM-TRANSFER KG



Aufbau-Modul / UE – SEE-Gespräch©

III. Generation - Das neue Mitarbeiter-Gespräch

Im Rahmen der Unternehmens-Entwicklung strategisch nutzen



SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

1. ZIELSETZUNG DES WORKSHOPS

Erarbeitung aller notwendigen Grundlagen, um erfolgreich SEE-Gespräche© für die strategische Führung des Unternehmens führen und nutzen zu können - operativ wie strategisch, orientiert an den strategischen Unternehmens-Zielen

2. IHR NUTZEN AUS DEM SEMINAR

Dieses Workshop erarbeitet einen systemisch-strategischen Ansatz über das Führungsverständnis und das HR-System, in dem es die Systeme verbindet und an den strategischen Unternehmenszielen orientiert und ausrichtet. Damit wird es Bestandteil des unternehmerischen Management-Systems. Dieser Prozess ist von der Unternehmensgröße völlig unabhängig.

3. SEMINAR-PROGRAMM ZUM AUFBAU-MODUL - Unternehmens-Entwicklung

Dieser Teil ist nur für INHOUSE-Massnahmen sinnvoll, da folgende Teilnehmer/Innen die nachfolgenden Themen gemeinsam mit der Beratung bearbeiten sollten: 1. Geschäftsleitung, 2. HR-Manager, 3. Führungskräfte

I. Strategische Integration und Nutzung der SEE-Gespräche© für die Unternehmens-Entwicklung

Voraussetzung: Teilnahme am Basis-Seminar/Teil I und II./2.

- Individuelle, gruppenbezogene Bestandsaufnahme – Sichtweisen, Erfahrungen, Kompetenzen und Erkenntnisse
- Das SEE-System© als handlungsleitendes ERFOLGS-System im HRM des Unternehmens integrieren und verankern, inklusive der möglichen bzw. notwendigen Verankerungen in das IT-System der Organisation
- Die wesentlichen SEE-Gespräche© als Standards des HR- und Führungs-Systems vereinbaren
- Die dazugehörigen HR-Tools mit dem SEE-System© verbinden und daran ausrichten
- Die ERFOLGS-Dimensionen im Unternehmen als Teil der Unternehmens- und HR-Philosophie verankern und bekannt machen
- Das SEE-System in das unternehmerische Ziel- und Bonus-System der Führungskräfte als HR-Tool verankern und institutionalisieren
- Die Führungs- und Leitungsprozesse über das SEE-System harmonisieren und ausrichten
- Das Fördersystem mit dem Kompetenz-Management-System zur Grundlage der Förder- und Entwicklungsprozesse machen
- Die Mitarbeiter für das System gewinnen und die damit möglichen Perspektiven deutlich machen, wie Mitarbeiter das SEE-System© für sich und ihre Arbeit nutzen können bzw. möchten
- Das „Augenprinzip“ ebenso wie das „iterative“, agile Arbeiten für eine neue, agile Arbeitskultur nutzen und immer weiter ausbauen, im und außerhalb des „workflows“
- Erfahrungsrunden mit Führungskräften vereinbaren und die Anwendung des SEE-Prinzips© weiter entwickeln
- Die Kommunikations- und Führungskultur immer weiter über das SEE-System© entwickeln
- Die besonders wichtigen, erfolgskritischen SEE-Gespräche über Coaching-Prozesse optimieren und als Best-Practice Beispiele nutzen

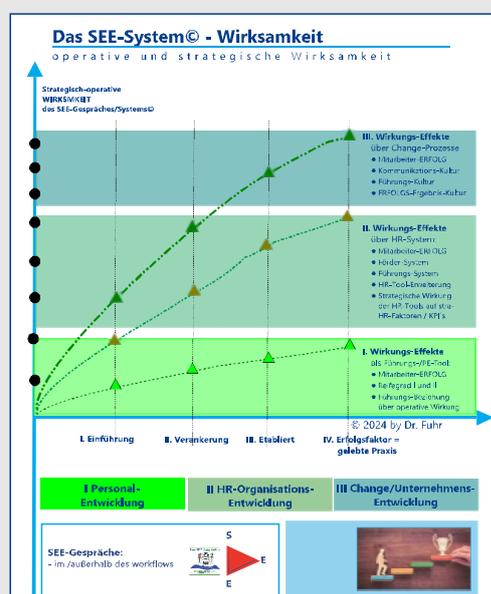
II. Strategische Wirksamkeit des SEE-Systems©

Abb. B

III. Als HR-Tool/System der Unternehmens-Entwicklung

II. Als HR-System-Erfolgs-Faktor

I. Als HR-Tool der Personal-Entwicklung



SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

III. Zusammenhang von Unternehmens-Entwicklung, HR-System und SEE-Gespräche©

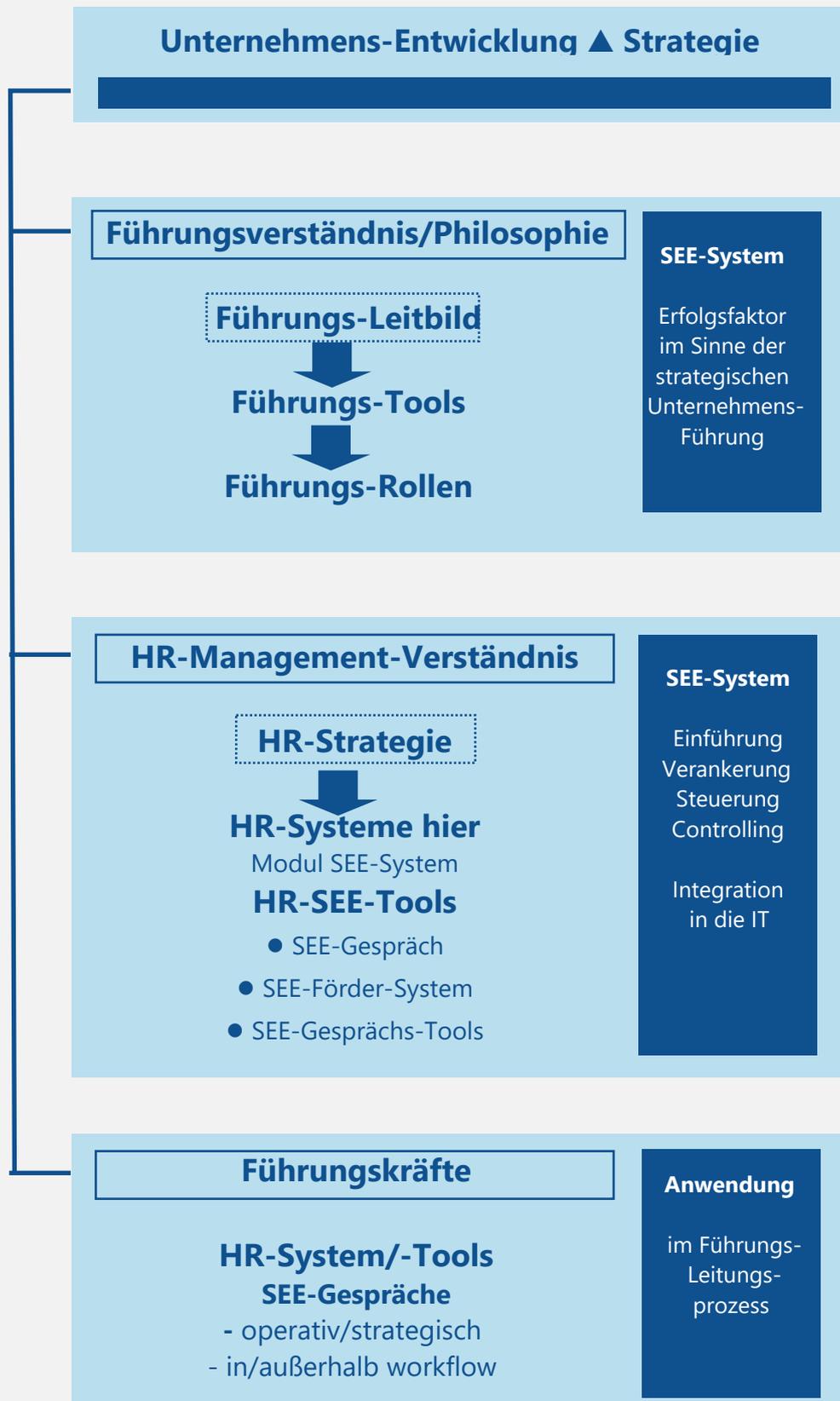


Abb.

SEMINAR-DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

4. SEE-SYSTEM© MODUL III - INTEGRIERT IN EINEN GESAMTANSATZ

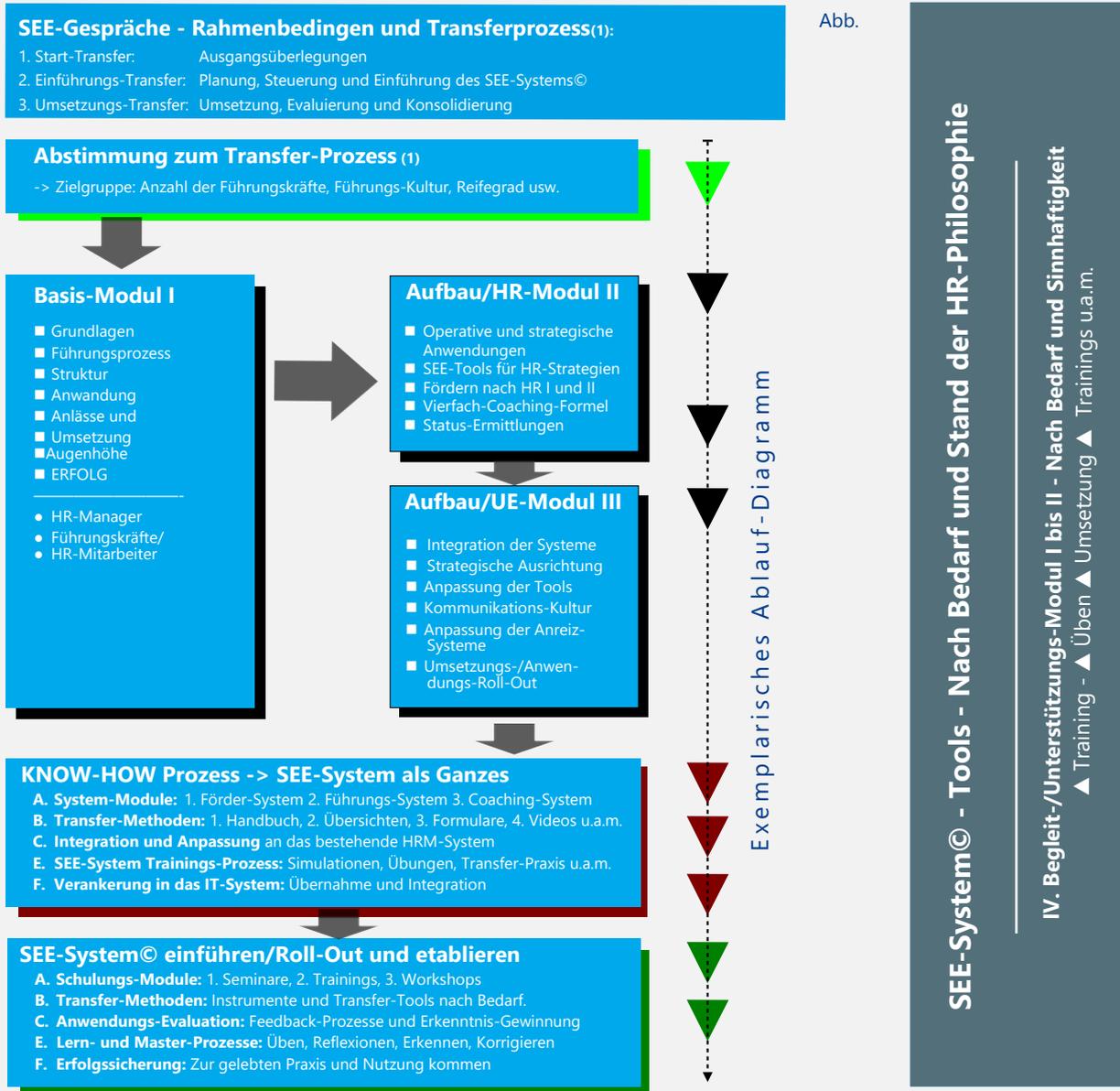


Abb.

(1) Entfällt bei offenen Seminaren/Workshops

© 2024 Alle Rechte bei Dr. W. Fuhr



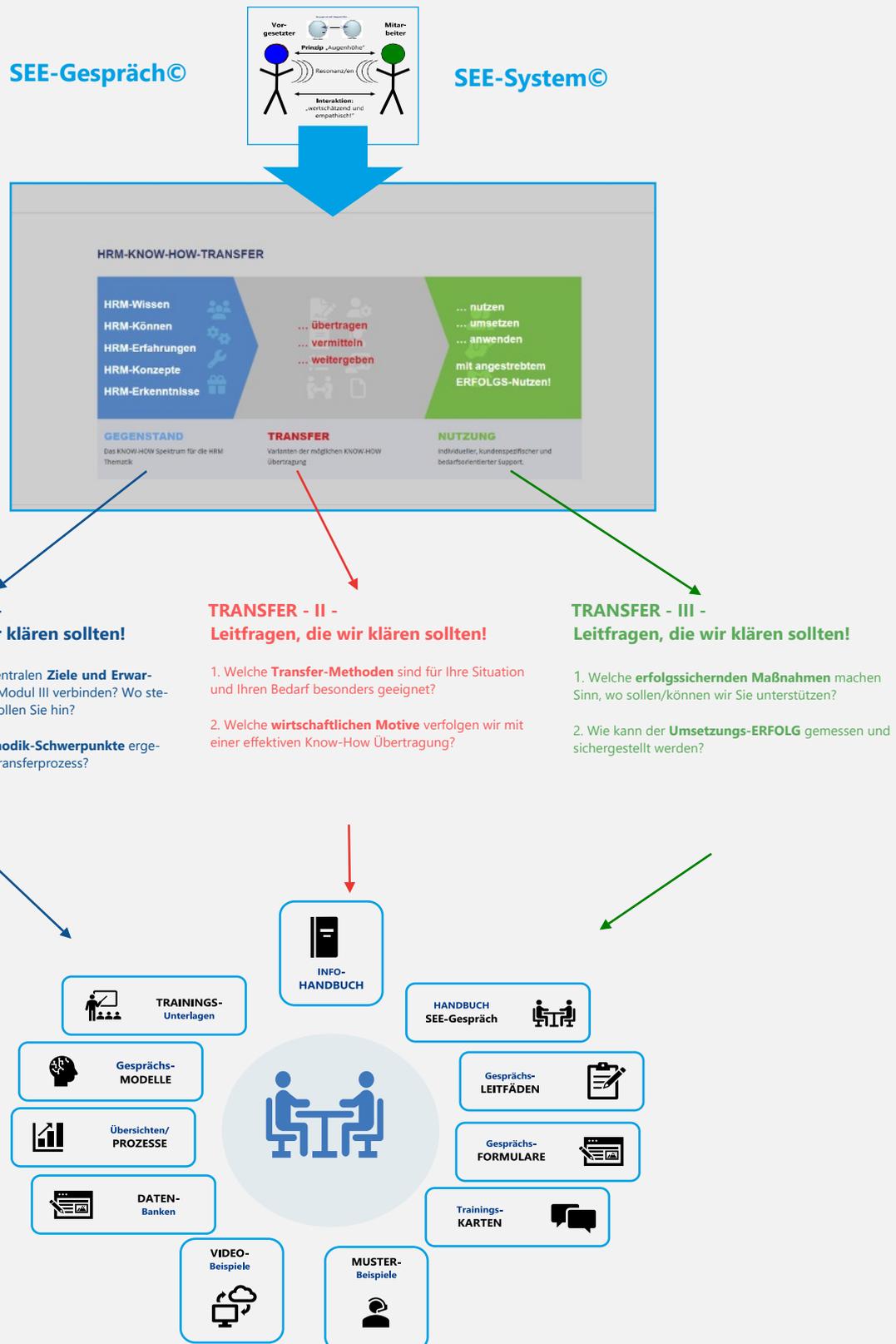
- unabhängig von Branche und Unternehmensgröße
- optimale Gruppengröße beim Workshop liegt bei max. 8 Teilnehmern
- Abstimmung nach Wunsch, speziell bei INHOUSE Seminaren
- Inhalte hier als Vorschlag, kann auch noch angepasst werden nach Kunden-Bedarf/-wunsch, d. h. Modifiziert/angepasst werden
- Honorar nach Vereinbarung, Transfersätze angepasst an Unternehmen

SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

5. TRANSFER IN DAS UNTERNEHMEN - Eine Frage der optimalen Einführung

Abb.

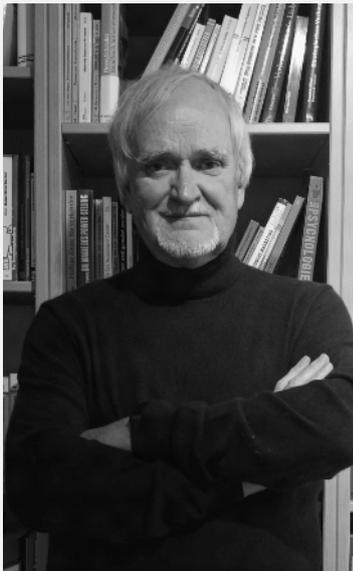


SEMINAR - DESIGN

Das SEE-Gespräch© - Mitarbeiter-Gespräche neu gedacht mit operativer und strategischer Wirkung im und außerhalb des workflows

6. GRUNDSÄTZLICHE FRAGEN FÜR EIN SZENARIO-GESPRÄCH IM VORFELD MÖGLICHER MASSNAHMEN

1. Was sind Ihre Überlegungen, das SEE-System© weitergehend zu nutzen und als HR-System mit den zugehörigen HR-Tools im Hause zu verankern und strategisch zu nutzen?
2. Welche unternehmerischen Überlegungen gehen mit der Einführung und dem Ausbau des SEE-Ansatzes einher und welche strategischen Ziele verbinden Sie damit?
3. In welchem zeitlichen Rahmen würden Sie das System einführen und verankern wollen?
4. In welchem Rahmen wünschen Sie sich Unterstützung und Begleitung bei der Einführung?
5. Welche Überlegungen bei dem Transfer sind für Sie dabei wichtig?



... eines dürfen wir Ihnen schon versprechen, mit den SEE-Gesprächen© ist ein ERFOLGSdenken und Handeln verbunden, das in dieser Form völlig neuartig ist ...!

Wir teilen HR-KNOW-HOW



| PLATTFORM | HRM-ANBIETER | HRM-NACHFRAGER |

TOP-HRM-TRANSFER KG

Gesellschaft für Human Resource-Management
und Know How Transfer

Dipl.-Vw. Dr. Wolfgang Fuhr

Lindenstrasse 41 | 34308 Bad Emstal
Tel. 05625 4021 | Handy 0171 213 41 72
info@top-hrm-transfer.de
www.top-hrm-transfer.de

30 Jahre
HRM-Beratung
für den Mittel-
stand

