

# Kompetenz- und Aufgabenprofil

Name: Herbert Schneider

	<u>Beratung</u>	<u>Coaching</u>	<u>Training</u>	<u>Organisationsentwicklung</u>	<u>Personalauswahl</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlzeitenminimierung</li> <li>• Workshopdesign</li> <li>• Seminar-design</li> <li>• Trainingsdesign</li> </ul>	Einzel- und Gruppencoachings <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsthemen</li> <li>• Abteilungs-konflikte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskräfte-entwicklung</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Gesprächsführung</li> <li>• Workshops KVP</li> </ul>	Einführung von <ul style="list-style-type: none"> <li>• lean production</li> <li>• lean administration</li> </ul>	
Obere Führungsebene					
Mittlere Führungsebene					
Untere Führungsebene					
Spezialisten					
Werker					

Branchenfokus:	Produktionsunternehmen (Automobilzulieferer, Verpackungsindustrie, Konsumgüterindustrie)
Ausgewählte Projekte: (Kurzbeschreibung)	<p><b>Einführung von Lean Production in einem mittelständischen Unternehmen der Verpackungsindustrie</b></p> <p><b>Ziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Linienorientierte Organisation</li> <li>➤ weitgehend autonome Arbeitsgruppen</li> <li>➤ Veränderung des Schichtsystems</li> <li>➤ Erhöhung der Produktivität</li> <li>➤ Erhöhung der Qualifikation der Mitarbeiter</li> <li>➤ Übernahme von mehr Verantwortung durch Mitarbeiter</li> </ul> <p><b>Maßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bildung einer Projektgruppe</li> <li>➤ Klärung der Ziele</li> </ul>

- Klärung der zukünftigen Struktur und der zugehörigen Kompetenzen
- Bestandsaufnahme durch standardisierte Interviews
- Einteilung der Mitarbeiter in Gruppen
- Bildung eines Dienstleistungsteams zur Versorgung der Produktion
- Entlastung der Produktionsmitarbeiter von Transportaufgaben
- Qualifizierung der Mitarbeiter
- Erstellung Qualifizierungsplan für jeden Mitarbeiter
- Zeitplan für die Umsetzung

### **Einführung eines Fehlzeitenmanagementsystems in einem Unternehmen der Metallindustrie**

#### **Ziele**

- Strukturiertes Vorgehen bei Fehlzeiten – Dokumentation der Rückkehrgespräche
- klare Vorgaben wer mit wem, wann zu sprechen hat
- Erhöhung der Motivation der Mitarbeiter durch besseres Vertrauensverhältnis
- Mittelfristig: Senkung der Ausfallzeiten

#### **Maßnahmen**

- Bildung einer Projektgruppe unter Miteinbeziehung des Betriebsrats
- Erarbeitung eines Stufenplans
- Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung
- Erarbeitung Informationsblatt für Mitarbeiter
- Erarbeitung Formblätter für die Dokumentation
- Information der Mitarbeiter
- Qualifizierung der Führungskräfte zum Thema
- Überprüfung der Wirksamkeit nach einem Jahr

### **Konzeption eines Führungskräfteentwicklungsprogramms der mittleren Führungsebene in einem Unternehmen der Schreibwarenindustrie**

#### **Ziele**

- Ausbau der Führungskompetenzen von Führungskräften der mittleren Führungsebene in den Themenfeldern
  - Kommunikation
  - Führung
  - Teamfähigkeit
  - Projektmanagement
  - Veränderungsmanagement

#### **Maßnahmen**

- Bildung einer Projektgruppe
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs mithilfe der Befragung von Führungskräften

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Definition der „Lernziele“ in den einzelnen Themenbereichen</b></li><li>➤ <b>Ausarbeitung von Modulen zu den einzelnen Themenbereichen</b></li><li>➤ <b>Planung der Überprüfbarkeit der Maßnahmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit</b></li><li>➤ <b>Bildung der Teilnehmergruppen</b></li><li>➤ <b>Durchführung der ersten Module</b></li><li>➤ <b>Überprüfung der Wirksamkeit</b></li><li>➤ <b>Anpassung der Module</b></li></ul> |
|--|--|