

«HUMAN» - Award, der Oscar für Leadership-Projekte

Der «HUMAN» - Award zeichnet das beste Leadership-Projekt im deutschsprachigen Raum aus. Der Award soll Unternehmen und Führungskräfte anspornen, im Bereich Leadership neue und aussergewöhnliche Wege zu gehen. Mit jedem verliehenen «HUMAN» wird so der Benchmark für Leadership-Projekte neu gesetzt.

Der stetige Wandel der Wirtschaftswelt treibt die Unternehmen laufend zum Anpassen und Adaptieren an. Die Veränderung in der Arbeitswelt, die Globalisierung und der «Wettbewerb» um Talente verlangen nach innovativen Ideen und kreativen Lösungen, die zum Erfolg führen. Das Swiss Leadership Forum prämiert alljährlich ganz besondere Leistungen für Best Practice im Bereich Leadership mit dem «HUMAN»-Award.

Eine kompetente Jury selektiert die eingereichten Projekte nach drei Kriterien: Wie innovativ, wie pragmatisch und wie nachhaltig sind die Projekte? Das Swiss Leadership Forum bietet die einmalige und ideale Plattform, um erfolgsversprechende Leadership-Projekte einem kompetenten Publikum vorzustellen.

Leadership und Human Values

Leadership im Bereich Human Values zu betreiben, also individuelle Ideen der Mitarbeitenden in der Unternehmung zu fördern, ist eine der grössten Herausforderungen. Es geht darum, Wettbewerbsvorteile zu erhalten und diese auszubauen. Insofern geht es beim Leadership im Bereich Human Values um nichts weniger, als um die Sicherung der Zukunft der Unternehmen.

Siegerprojekte 2005

1. Rang:
Swisscom, «Das Modell Berufsbildung»

Die Berufsbildung der Swisscom basiert auf einem neuen Ausbildungsmodell, das sich von konventionellen, auf strikter Führung und fest gefügten Hierarchien basierenden Ansätzen abgrenzt. Die Lernenden sollen nicht einfach Bildungskonsumenten sein, sondern sich aktiv um Bildung bemühen.

2. Rang:
Feintool (Feintool Development Program)

Feintool Management Development Program (FMDP) ist eine Führungsausbildung für das Kader. Das Programm zielt auf die nachhaltige Förderung, Schulung und Weiterentwicklung der Fach- und Führungskräfte. Neben «harten» Ausbildungsfaktoren werden konsequent auch «weiche» Faktoren miteinbezogen. Das Ziel liegt darin, diese ideal in Verbindung zu bringen.

3. Rang:
Die Post (Plattform des Wandels)

Die Plattform des Wandels ist ein Netzwerk aus Führungskräften der mittleren und unteren Stufen, die in einen permanenten Kulturwandel bei PostMail aus eigenem Antrieb heraus vorantreiben.

Die Jury

Die eingereichten Projekte sind komplex und schwer zu vergleichen. Um dennoch eine ausgewogene Meinung zu erhalten, entscheiden bei uns erfahrene Experten. Die Jury setzt sich aus den folgenden Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Medien zusammen:

- Gisèle Girgis, Mitglied der Generaldirektion MGB, Stiftungspräsidentin GDI
- Dr. James Pflüger, Managing Director Level Consulting, Jury-Präsident «HUMAN»
- Dr. Esther Girsberger, Redaktorin Sonntags-Zeitung, Autorin
- Dr. Peter Spichiger-Carlsson, CEO gfs-zürich, Markt- und Sozialforschung
- Gaston Guex, Wirtschaftsberater, Gemeinde- und Kantonsrat
- Dr. Ulrike Stednitz, Geschäftsführerin, Stednitz design your life
- Prof. Dr. Fred W. Mast, Institut für Neurowissenschaft, Universität Zürich
- Prof. Dr. François Stoll, ehemals Institut für angewandte Psychologie, Universität Zürich
- Matthias Möllene, ehemals Konzernpersonalchef Unaxis
- Beatrice Tschanz, Kommunikations- und PR-Beraterin
- Hans-Peter Fässler, CEO De Sede
- Prof. Dr. Arie Hans Verkuil, Leiter Institut für Sustainable Management, FH Aarau

Die Nominierten 2006

Bis zum 1. September 2006 mussten die Projekte für das Rennen um den «HUMAN»-Award eingereicht werden. Nach einer Vorauswahl werden nun von den Experten der Jury fünf Projekte eingehend geprüft und im Oktober nach Konkurrenzpräsentationen der drei Finalisten das Gewinnerprojekt bestimmt. Folgende Projekte haben den Sprung in die Top 5 geschafft.

Fr. Sauter AG, Basel

Die strukturelle Veränderung des Familienunternehmens und der damit verbundene Changeprozess haben gezeigt, dass systematische und einheitliche Führungsausbildung erforderlich ist. Das SauterLeadership-Programm (SLP) will diesen kulturellen Wandel bewusst und systematisch gestalten. Indem es top-down mit Rückkopplung und Mentoring angelegt ist, sorgt SauterLeadership dafür, ein über alle Bereiche und Hierarchiestufen hinweg einheitliches Verständnis von Führung und Zusammenarbeit zu etablieren. Change bedeutet vor allem neue Verantwortlichkeiten und Formen der Kommunikation und Auseinandersetzung zu üben und zu praktizieren. Hier sind Leadership-talent und Entwicklung von Führungspersönlichkeit ebenso gefragt wie transparente Strukturen, gelingende Kommunikation – auch in Konflikten – und Werkzeuge zum Umgang mit komplexen Situationen. So handeln die Führungskräfte während und nach dem Training auf verschiedenen Ebenen und bilden ein «Lernendes Unternehmen».

Franz Rommel Consulting, Tafers

Franz Rommel Consulting bietet ein Einzelcoaching für besonders engagierte Führungskräfte und Betriebsinhaber, die beabsichtigen, ein besseres Gleichgewicht in ihr privates

und/oder geschäftliches Leben zu bringen und damit dem «Ausbrennen» vorzubeugen. Schwerpunkt bildet hierbei das Umfeld des Teilnehmers. Im Coaching wird mit einfachen und transparenten Mitteln gearbeitet. Der Teilnehmer ist deshalb auch in der Lage, die selber gemachten Erfahrungen seinen Arbeitskollegen stufengerecht weiterzugeben. Ziel ist es, den Teilnehmer an das Unternehmen zu binden und somit Rekrutierungskosten einzusparen. Ausserdem können Blindleistungen und aufwendige Abläufe aufgedeckt und eingespart werden.

Schurter AG, Luzern

Mit FUTURA hat die Schurter AG seit 2000 eine hochkarätige Management-Plattform etabliert, die sicherstellt, dass Leadership-Handlungsbedarf sehr schnell und kollektiv erfasst wird, und das Unternehmen die permanente Agilität in sämtlichen Prozessen erhalten kann. Dafür zieht sich das Management-Team, unter Einbezug der HR-Leitern, alle zwei bis drei Monate für einen ganzen Tag zurück. Anlässlich dieser – ausserhalb des Unternehmens durchgeführten – FUTURA-Workshops reflektiert das Management-Team gegenseitig im Rahmen eines kollegialen Coachings, mit dem primären Ziel, das Führungsverhalten kontinuierlich zu verbessern.

Symbolon AG, Zürich

Unternehmen suchen nach dem idealen Management, den idealen Mitarbeitern und dem idealen Team. Dabei steckt das grösste Potential oft in den Firmen selbst, wird jedoch zu wenig genutzt oder nicht ausreichend erkannt. Um dieses Potential zu erkennen, hat das Symbolon-Team in zweijähriger Entwicklungsarbeit eine weltweit einzigartige Persönlichkeitsanalyse entwickelt. Die Symbolon-Analyse basiert auf der

Symbolsprache von weltberühmten Kunstwerken und lässt präzise Rückschlüsse auf die Persönlichkeit zu. Erbracht wurde diese Pionierleistung von einem liechtensteinisch-schweizerischen Team.

Syngenta, Basel

Nach einer internationalen Fusion hatten das Senior Management und die Mitarbeitenden grundlegend verschiedene Auffassungen der Unternehmenskultur. Aus diesem Grund startete die Geschäftsleitung 2004 ein globales Programm namens «frameworks». In interaktiven Workshops wurde der Grundstein für eine neue Unternehmenskultur gelegt, die seither von Syngenta-Führungskräften weitervermittelt wird. Zusätzlich wurden 300 Manager in ihrem Rollenverständnis und in der Erarbeitung von konkreten Aktionsplänen geschult. Die Innovation des Programms bestand darin, dass eine Vielzahl von Mitarbeitenden in die Erarbeitung eingebunden und die Umsetzung der interaktiven/kreativen Methoden rasch erfolgt war.



Franz Rommel Consulting
Unternehmensberatung • Finanzchef-Service

SCHURTER
ELECTRONIC COMPONENTS

SYMBOLON

syngenta

SWISS LEADER

Das Magazin zum Swiss Leadership Forum

Referenten

John Naisbitt, Gertrud Höhler,
George Walliser und Michael Spitzbart

«Human»-Award

Die nominierten Leadership-Projekte

Swiss Leadership Forum

2. November 2006 im Lake Side Casino Zürich

Leadership –
Charisma oder Methode?

