

4 Führung

Ziel:

Wir (ich und meine Verantwortlichen) haben eine gute Führung, die eindeutige Aufträge formuliert, aber auch Handlungsspielräume lässt und gezielt die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten fördert. Gute Führung verstehen wir als einen Motivations- und Lernprozess. Gute Führung schafft bei uns die Bedingungen für Produktivität und Freude an der Arbeit. Wir vertrauen den Beschäftigten und übertragen ihnen Verantwortung.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.

In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

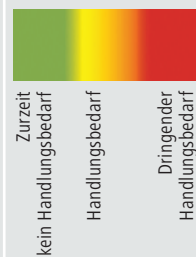
Handlungsbedarf

► 4.1 Arbeitsaufträge und Erwartungen

Wir formulieren die Arbeitsaufgaben und die Erwartungen an die Beschäftigten klar und eindeutig.

Zum Beispiel:

- Festlegung, wie Führungskräfte die Arbeitsaufträge an die Beschäftigten weitergeben (wie Teambesprechungen, Projektaufstartgespräche)
- Sicherstellen, dass die Beschäftigten die Arbeitsaufträge verstanden haben
- Kriterien für die Leistungen sind festgelegt und bekannt beziehungsweise vereinbart
- Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, Anregungen bezüglich der Arbeitsaufträge direkt einzubringen

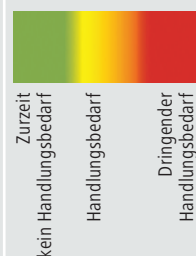


► 4.2 Vorbildverhalten und Wertschätzung

Wir verhalten uns als Vorbilder, um glaubhaft die Zielsetzungen umsetzen zu können. Wir erkennen die Leistungen der Beschäftigten an und loben sie.

Zum Beispiel:

- Wertschätzender Umgang im Alltag
- Anerkennender Erfahrungsaustausch
- Formulierungen im Leitbild
- Vereinbarung mit Führungskräften
- Mut zu Entschuldigungen
- Führungskräfte weisen sich gegenseitig auf problematische Verhaltensweisen hin



Führung

Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.

In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

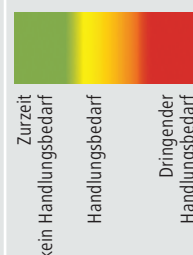
Handlungsbedarf

► 4.3 Beschäftigte einbeziehen

Wir beziehen die Beschäftigten in die Arbeitsplanung und -gestaltung mit ein.

Zum Beispiel bei täglichen Besprechungen:

- ▶ Über die Arbeitsabläufe
- ▶ Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln
- ▶ Bei der Veränderung von Arbeitsplätzen
- ▶ Beim Auftreten von Problemen im Arbeitsablauf



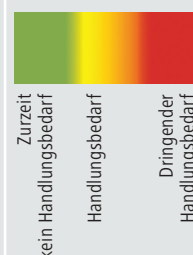
► 4.4 Handlungsspielräume

Wir schaffen Bedingungen, dass die Beschäftigten eigenständig handeln sowie ihre Kompetenzen und Erfahrungen einbringen können.

Zum Beispiel:

- ▶ Entscheidungsspielraum ermöglichen bei klarer Festlegung der Grenzen
- ▶ Möglichkeit für Beschäftigte, ihre Meinung über das Führungsverhalten zu äußern (offene Kommunikationskultur, Meckerkasten, Teambesprechungen, kurze Mitarbeiterbefragungen)

→ Check Unternehmenskultur

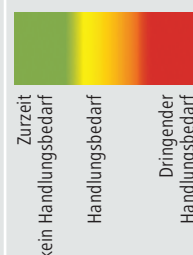


► 4.5 Kontrolle und Ergebnisbewertung

Wir kontrollieren und bewerten unsere Ziele, Vereinbarungen und Arbeitsergebnisse.

Zum Beispiel:

- ▶ Prüfen der Zielerreichung
- ▶ Qualitätskontrollen
- ▶ Termineinhaltung
- ▶ Prüfung der Umsetzung der Vereinbarungen
- ▶ Leistungsbewertung

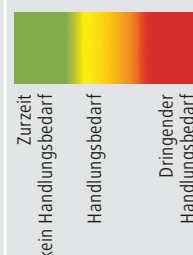


► 4.6 Meine eigene Gesundheit

Ich denke bewusst an meine eigene Gesundheit, setze konkrete Maßnahmen um und bin damit auch Vorbild für die Belegschaft.

Zum Beispiel:

- ▶ Hilfen zum Zeit- und Selbstmanagement nutzen
- ▶ Sport/Bewegung/Ernährung verbindlich einplanen und nutzen
- ▶ Angebote der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften nutzen



8 Personalentwicklung

Ziel:

Wir betrachten unsere Beschäftigten als die eigentlichen Wertschöpfer in unserem Unternehmen. Deshalb schaffen wir für sie Bedingungen, unter denen sie gerne und produktiv arbeiten.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.

In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

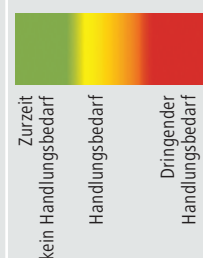
Handlungsbedarf

► 8.1 Entwicklungsmöglichkeiten

Wir führen mit jedem Beschäftigten regelmäßig Gespräche über seine Leistungen und seine Entwicklungsmöglichkeiten.

Zum Beispiel:

- Übertragung von Verantwortung
- Zielvereinbarungen
- Weiterbildung
- Gesundheitsförderung

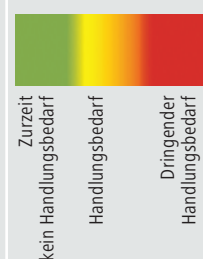


► 8.2 Einsatzbedingungen und Ressourcen

Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die fachlichen, organisatorischen und technischen Voraussetzungen vorhanden sind, damit die Beschäftigten motiviert und produktiv arbeiten können. Dafür stehen den Führungskräften die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung.

Zum Beispiel:

- Einsatz entsprechend der Qualifikation
- Einsatz entsprechend der körperlichen Fähigkeiten
- Information und Unterweisung
- Geeignete und funktionsfähige Arbeitsmittel
- Sichere und gesunde Arbeitsplatzumgebung
- Einsatz von Paten



Personalentwicklung

<p>Erfolgreiche Praxis</p> <p>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</p> <p>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</p>	<p>Handlungsbedarf</p>
--	-------------------------------

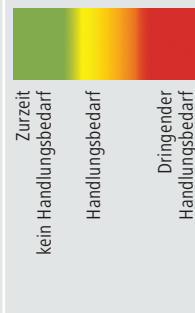
► 8.3 Bindung

Wir haben konkrete Maßnahmen, wie wir unsere Führungskräfte und Beschäftigten an das Unternehmen binden.

Zum Beispiel:

- ▶ Konkrete persönliche Perspektiven bieten
- ▶ Schaffung einer lernfreundlichen Atmosphäre
- ▶ Förderung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
- ▶ Leistungsgerechte Entlohnung
- ▶ Konzepte für familienfreundliche Arbeitsorganisation

→ Check Unternehmenskultur

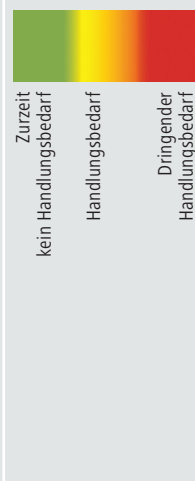


► 8.4 Personalgewinnung

Wir haben Ideen und konkrete Maßnahmen, wie wir neue geeignete Führungskräfte und Beschäftigte finden, da zukünftig das Arbeitskräfteangebot immer knapper werden wird. Wir festigen unsere gute Reputation als Arbeitgeber durch aktives Personalmarketing.

Zum Beispiel:

- ▶ Positive Darstellung des Unternehmens in der Region
- ▶ Präsenz in Schulen/Hochschulen
- ▶ Praktika und Ausbildungsplätze/Girls-Day
- ▶ Soziales Engagement/Sponsoring in der Region
- ▶ Bedarfs-/Qualifikationsanalysen
- ▶ Kommunikation der guten Arbeitsbedingungen durch eigene Internetseite
- ▶ Presseartikel
- ▶ Tage der offenen Tür
- ▶ Kooperation oder gemeinsame Veranstaltungen mit Berufsschulen, Hochschulen, Kammern oder Innungen
- ▶ Beteiligung an regionalen/lokalen Messen

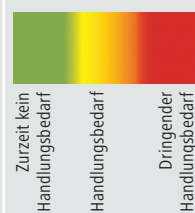


► 8.5 Abwechslung im Einsatz

Wir achten darauf, dass unsere Beschäftigten nicht immer das Gleiche machen, sondern mit unterschiedlichen Arbeitsaufgaben betraut werden (auch für Vertretungsregelungen hilfreich).

Zum Beispiel:

- ▶ Einsatz in unterschiedlichen Bereichen
- ▶ Qualifizierung für unterschiedliche Aufgaben



► 8.6 Beruf und Familie

Wir legen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und entwickeln dafür spezielle Maßnahmen.

Zum Beispiel:

- ▶ Individuelle und flexible Arbeitszeiten
- ▶ Heimarbeitsplätze
- ▶ Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungseinrichtungen
- ▶ Unterstützung der Beschäftigten bei häuslicher Pflege von Angehörigen

