



# Commitment von Führungskräften

oder

Möglichkeiten der Führungskräfte-Bindung.


Mitarbeiter\*<sup>1</sup>

\*<sup>1</sup>Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die differenzierte Darstellung weiblich u. männlich verzichtet.



# Wie ist die Ausgangslage zu bewerten?

- Kaum Führungskräfte verfügbar
- Demografischer Wandel
- Fachkräftemangel
- Kosten der Stellennachbesetzung
- Kosten der Administration
- Kosten der betriebl. Gesundheitsförderung
- Kosten der Arbeitsplatzgestaltung
- . . . .



# Welche Hinweise geben uns Zahlen, Daten und Fakten?

- Erster Einstieg ist die Erhebung von Daten, um eine nach Berufsgruppen, Abteilungen / Bereichen / Stationen strukturierte Aussage zu erhalten:
  - Führungskräftebefragung
  - Mitarbeiterbefragung
- Ziel: Hinweise auf Zufriedenheit und Wichtigkeit **oder**



# Wie wirken die bisherigen Commitment-Maßnahmen auf die Führungskräfte?

## ■ Zufriedenheit mit:

- Arbeitsplatz und –ausstattung
- Zusammenarbeit mit Kollegen und dem nächsten Vorgesetzten
- Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen
- Empfehlungswert des eigenen Unternehmens


## ■ Weitere Schritte:

- Mitarbeitergespräche zur individuellen Erhebung der Ist-Situation bei der Führungskraft



# Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?

- Geld
- Arbeitsplatzausstattung
- Betriebsklima
- Arbeitszeitgestaltung
- Zusammenarbeit im Arbeitsbereich
- ...
- Innerhäusiges Marketing
- Führungsverhalten / -qualität



# Was tun Sie bisher für die Führungskraft über die Vergütungszahlung hinaus?

- **Betriebl. Gesundheitsförderung – Prävention:**
  - Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen
  - Kinästhetik, Rückenschule
  - Arbeitsplatzgestaltung
- **Unterstützung in besonderen Lebenssituationen:**
  - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Arbeitszeitgestaltung
  - Das Unternehmen als „Krisenmanager / -helfer“
- **Betriebsfest, -sport ... Gemeinschaftsaktionen**



# Die Führungskraft auch als Mitarbeiter!

## ■ Entwicklung der Führungskompetenz:

- Teambildung, Einzel-Coaching
- Eingliederung in eine Führungskultur
- Informationsmanagement

## ■ Fachliche Weiterentwicklung:

- Fortbildungen, Seminare
- Erfahrungsaustausche

## ■ Karriere- und Nachfolgeplanung



# Wer wird Führungskraft?

## Wie werden Mitarbeiter häufig geführt?

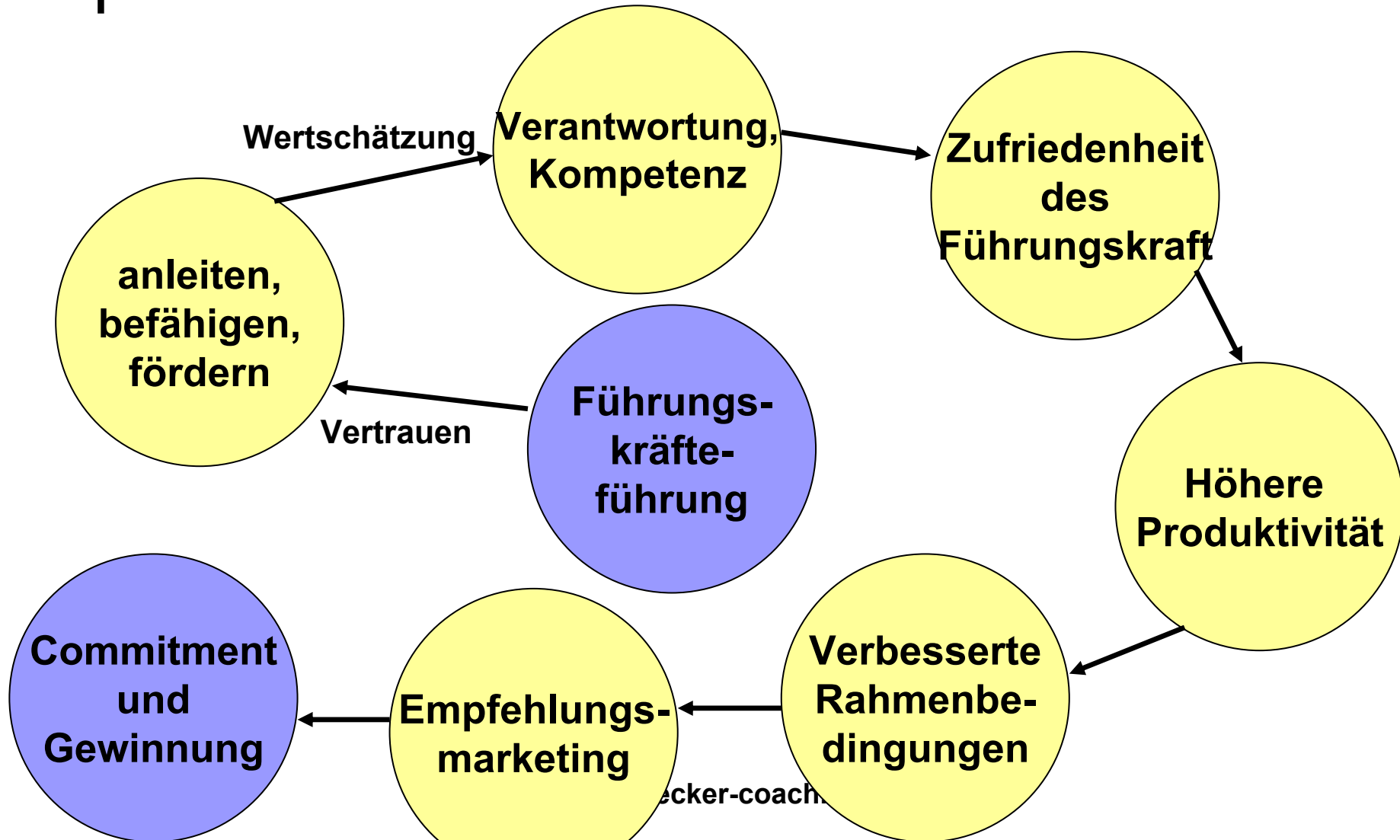
- Führungskraft – kraft fachlicher Kompetenz?!
- autoritär, kooperativ, caritativ?
  - „...bei uns entscheiden alle Mitarbeiter mit.“ oder
  - „... einer muss das Flugzeug fliegen!“
- Erwischer-Prinzip
  - Chef erwischt Mitarbeiter bei einem Fehler –
  - Folge die Rüge.



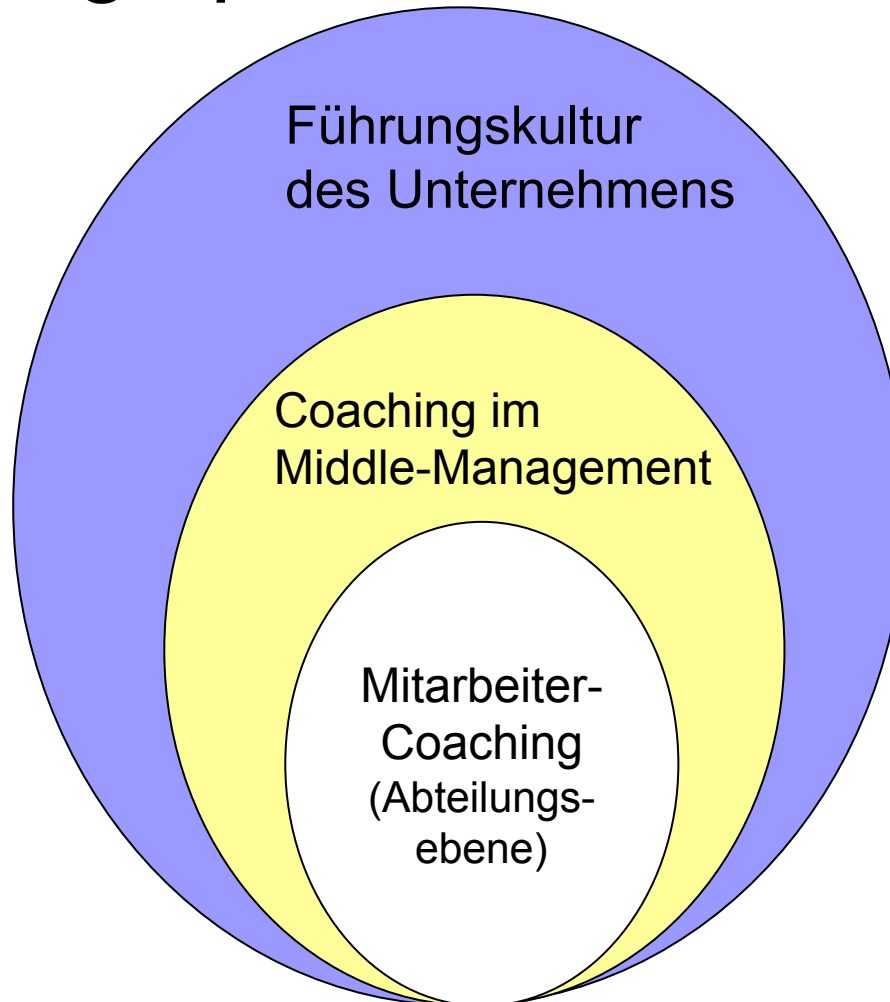
# Was ist Führung?

- Coaching der Führungskraft und der Mitarbeiter:
  - Wertschätzung
  - Vertrauen
  - Systematische Weiterentwicklung:
    - Ermutigen, fördern und fordern
    - Unterstützen
- Situatives Führen:
  - Führen in Abhängigkeit von den individuellen Möglichkeiten des Mitarbeiters (Reifegrad des Mitarbeiters)

# Welche Auswirkung hat Führungsqualität auf das Commitment?



# Welche Auswirkungen kann Führungsqualität haben?





# Zusammenfassung:

- Was ist der Führungskraft und dem Mitarbeiter wichtig?  
– Z D F
- Was leistet das Unternehmen bisher?
- Wie bekannt sind die Maßnahmen des Unternehmens?
- Wie funktionstüchtig ist das Informationsmanagement?
- Wie gut(!) sind die Führungskräfte des Unternehmens?
- Welche Führungskultur herrscht im Unternehmen?
- Wie gut kann die Führungskraft sozial und inhaltlich im Unternehmen integriert werden?



Welche Maßnahmen muss ich jetzt (!) einleiten, um Commitment für Führungskräfte- und Mitarbeiterorientierung zu leben?

**Zeit für Ihre Fragen und Anregungen.**