

Ressourcen

# Entwicklung einer wertschätzenden Führungskultur

Gruppenmitglieder: 1

2019

20XX

20XX

Hier stehen wir heute

Prozesseigner für die Führungskultur

Funktion / Personen bezogen untersch. Führungsstile

Das Thema emotional aufladen

Resonanzgruppen zur Weiterentwicklung von Führungsinhalten

Da wollen wir hin

Vorbild sein

wertschätzender Umgang miteinander

Die Führungskultur wird GIELEBT

Mitarbeiterbeiragung

Methoden lernen -> unterstützte Anwenden

Kommunikationsplan: Videos, Veranstaltungen, ...

Führungskultur ist vor Ort spürbar

Führungswerte statt erfahren

Stakeholderprozesse kennen - bearbeiten

Mitarbeiterwerkstatt

## STÄRKEN

## POTENZIALE

- Werteleitbild / Führungslehre

Handlungsbedarf ist erkannt

Nachhaltigkeit

Verhaltensänderung

Es gibt schon Leuchttürme

Wir können Prozesse

Lean

Nutzen wird erkannt!

Geschichte Tradition Identifikation

Beiratsrat ins Boot holen

Kommunikations-  
Plan:  
Videos, Veranstalt  
...

Führungswerk-  
statt einführen

Mitarbeiter-  
werkstatt

Stake  
Crowd  
kennen - b

# Konzept Führungsworkstatt

- ZIEL:
- gemeinsames Führungsverständnis entwickeln
  - Mensch in den Mittelpunkt
  - mit Zielvereinbarung abschließen = konkreter Ausgang

- Kleiderordnung
- ohne Handy
- extern -> naher Weg
- Spaß haben

Gruppenmitglieder: **2**

„neutrale“ Moderation



Information über die Arbeit am Führungssystem

Motivation

Motivation, Identifikation, Zusammenhalt über alle Ebenen schaffen

Mensch-Ziele / Mitarbeiter-Ziele

Unternehmens-Ziele

Unterschiedliche Führungsstile aufzeigen (agil, ...)

Die „5 Männchen“ noch konkreter mit Leben füllen (einer nach dem andern...)



**TAG 1**

- Grunderwartungen - Haltung festlegen / abstimmen
- Offenheit
  - Verlässlichkeit
  - Verbindlichkeit

Raum für informellen Austausch geben

Zielgruppe: Teilnehmer aller Hierarchieebenen, ~~über~~ Betriebsübergreifend

Inhalte / Ablauf



Tag 2  
Wir erarbeiten für jede Figur / Leistung ein eigenes Ziel

„Was wollen wir?“  
„Was wollen wir nicht?“

Nachhaltigkeit definieren, „follow up“

Konzept Resonanzgruppen

**TAG 2**

- Fazit
- Welche Vorgangsweise festlegen
  - Teilweise / Freigabe

Frege:  
Wollen wir das tun?  
Interesse vorh.?

Feed back

Adaption Weitequadrat Bosch

Prostreflektion  
L> andere PK  
L> HR

Wertschätzung

en

die Arbeit am  
Führungssystem

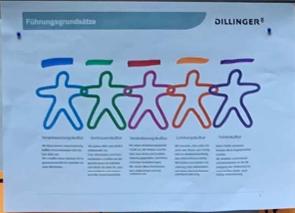
Organisation:

schiedliche  
rungsstile  
aufzeigen  
(...)

Die „5 Männchen“ noch  
konkreter mit Leben  
füllen  
(einer nach dem andern...)



Grunderwartungen  
- Haltung  
bestimmen / bestimmen



Führungskultur  
am  
Shopfloor

Gruppenmitglieder  
**3**

Moderation

Spielregeln

Akzeptanz  
für's Board

Zielgruppe: MA von O&T  
Ziel: pos. Kultur a. Shopfloor  
Besondere  
Herausforderungen  
Ideen  
Vorgehen

Training des  
Moderators

offene  
Kommunikation

- eskalationen  
am Board  
vermeiden  
→ Problem aufheben

Erkennbar:  
Transparenz  
Verbindlichkeit  
Nachhaltigkeit

- Vertikales  
und horizontales

offen für  
Ideen und  
Vorschläge sein

TRANSPARENT  
USUAC/SIGMA

Ideen sammeln  
am Board

Moderator  
steht mit der  
Blick zur Gruppe

Alle sind  
pünktlich und  
vorbereitet

Gesprächs Kos  
ASUS  
Meister/Koo.  
TL + TTA + P

Problem steht  
im Board  
vom MA aus  
lösen

Selbstgesteuert  
des Boards durch  
MA mit implizite.  
des Hauptskills

Die Shopfloor-  
runde ist ein  
Interaktion zwischen  
Moderator u. Teilnehmern

Jeder bringt  
sich ein

Regelmäßiges  
Feedback  
vom Moderator

- Planung-  
instrumente  
- Visualisierte  
Infos

- TAGESPLANUNG  
- Schichtüber-  
gabe

Zuständigkeit  
Verantwortlichkeit  
benennen/  
übernehmen

Vorgehen  
Meilensteine  
von Gf

Lösungsorientierung  
versus  
Hilfenzuweisung

ZWECK DES  
BOARDS  
ist KLAR

Verstärkung  
schaffen

Wir gehen offen  
und konstruktiv  
mit Fehlern um

Teilnehmer  
verstehen Sinn  
und/oder Inhalte  
vom Board

Moderator u. Teilnehmern

Zuständigkeit  
Verantwortlichkeit  
benennen/  
übernehmen



Von  
Meile  
von

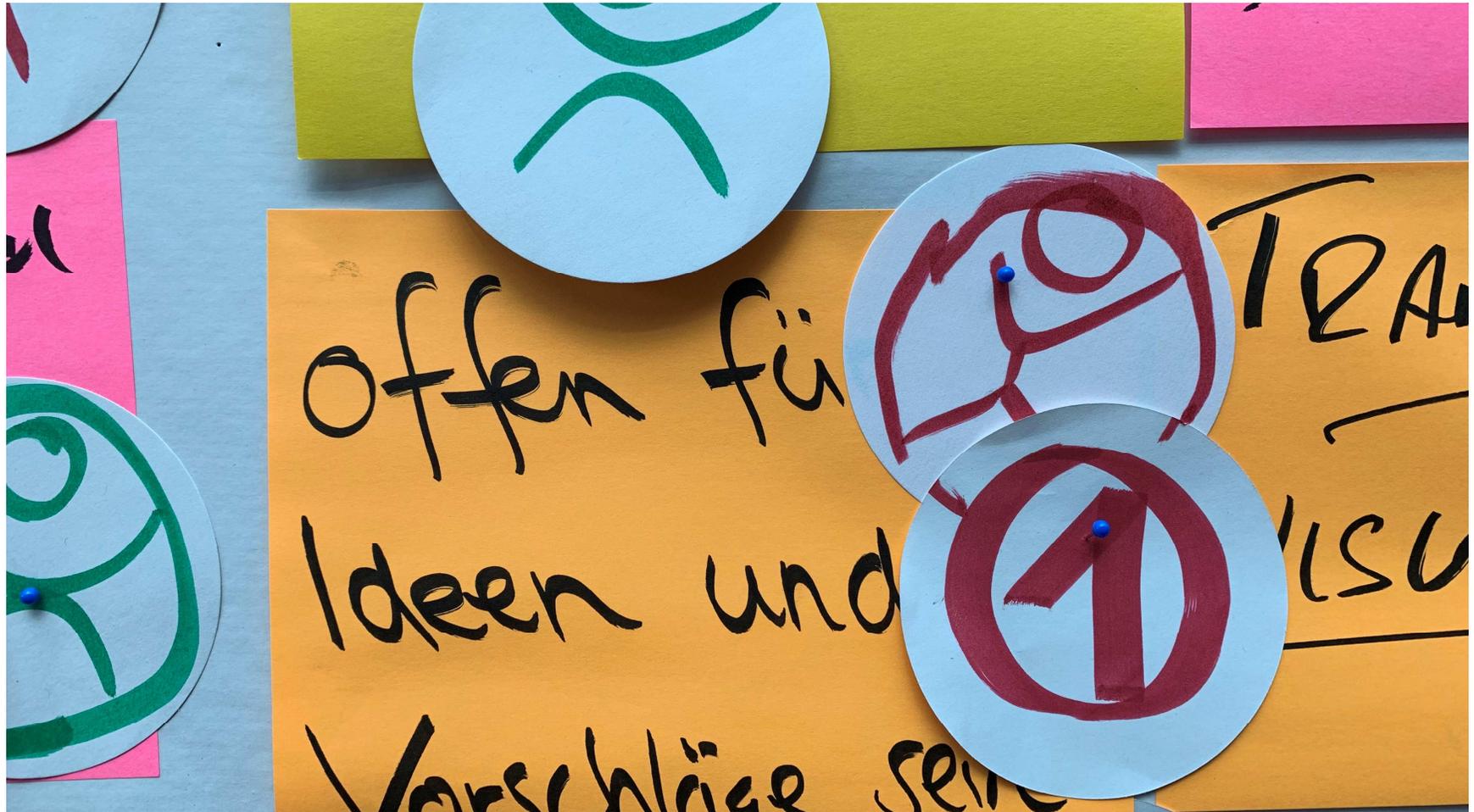
W  
S  
mit

Modulators



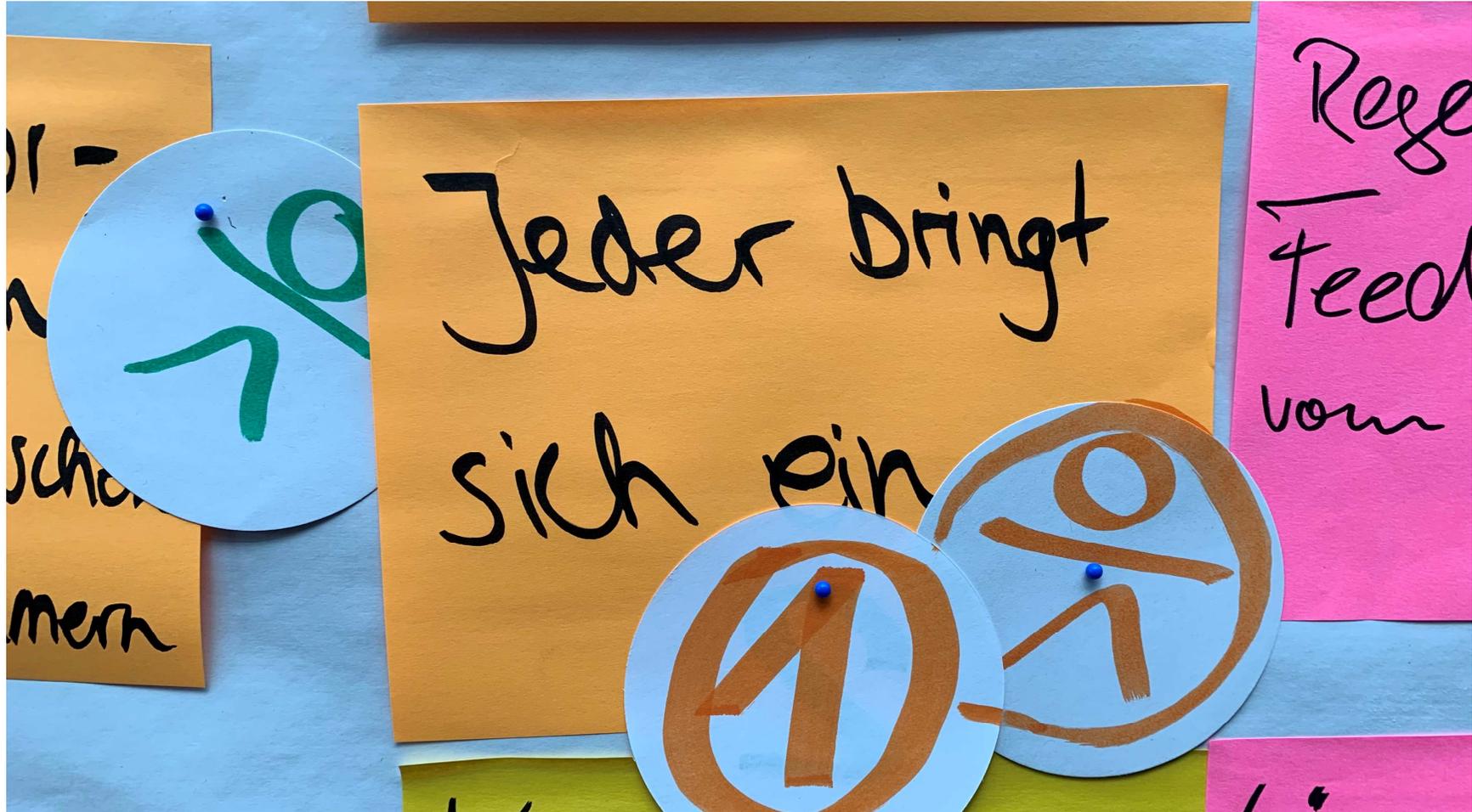
= Wertschätzung  
moderieren





Offen für  
Ideen und  
Vorschläge

TEAM  
USU



or -  
n  
schen  
mern

Jeder bringt  
sich ein

Regel  
Teed  
von



Wir gehen offen  
und konstruktiv  
mit Fehlern um





### Verantwortungskultur

Wir übernehmen Verantwortung, treffen Entscheidungen und stehen dafür ein.  
Wir schaffen einen Rahmen für eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiter.

### Vertrauenskultur

Wir gehen offen und ehrlich miteinander um.  
Über Information und Kommunikation schaffen wir ein gemeinsames Verständnis und damit die Basis für partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

### Veränderungskultur

Wir leben Veränderungsbereitschaft vor. Wir fördern und fordern eine aktive und positive Haltung gegenüber zukunftsichernden Veränderungen.  
Wir setzen diese Veränderungen zielgerichtet und entschlossen um.

### Leistungskultur

Wir erwarten, dass jeder Einzelne sein Bestes zum Erfolg und zur Weiterentwicklung des Unternehmens leistet.  
Wir fordern und fördern die Leistung jedes Mitarbeiters mit klaren Rückmeldungen und Wertschätzung.

### Fehlerkultur

Wenn Fehler passieren, müssen diese angesprochen werden.  
Wir arbeiten systematisch und konsequent an der Beseitigung der Fehlerursache und schaffen damit nachhaltige Verbesserung.