



## Auf die Chefs kommt es an

Die 7 zentralen Aufgaben einer Führungskraft

Heidenheim, 03.03.2015



### ■ Führung – Kapitän



## ■ Umfrage www.die-chef-falle.de

### Umfrage: Stimmen Sie ab!

Wer verantwortet den Niedergang eines Unternehmens?
<b>Hauptsächlich die Mitarbeiter</b>
 26.86% (170 Stimmen)
<b>Hauptsächlich die Chefs</b>
 73.14% (463 Stimmen) 633 Stimme(n) gesamt.
mit Umfrage 3.0 © 2012 by <a href="http://michatronic.de">michatronic.de</a> PHP Kontaktformular Script für die Homepage



## ■ Umfrage Stepstone

### Wie viele Mitarbeiter halten ihren Chef für schwierig?

- 0 - 20 %
- 21 - 40 %
- 41 - 60 %
- 61 - 80 %
- 81 - 100 %

### Wie viele Mitarbeiter schämen sich für ihren Arbeitgeber?

- 10 %
- 20 %
- 30 %
- 50 %
- 80 %

### Wie viele Mitarbeiter hassen ihren Chef ?

- Jeder 50. Mitarbeiter
- Jeder 20. Mitarbeiter
- Jeder 10. Mitarbeiter
- Jeder 5. Mitarbeiter

### Wie viel Zeit pro Woche lästern Mitarbeiter durchschnittlich über ihren Chef ?

- Gar nicht
- Zehn Minuten
- Eine halbe Stunde
- Eine Stunde
- Vier Stunden
- Zehn Stunden



## ■ Nachbarschaftskonferenz

1. Was loben meine Mitarbeiter an mir?
2. Was kritisieren meine Mitarbeiter an mir?
3. Wie viel % Ihrer Mitarbeiter sind A? B? C?



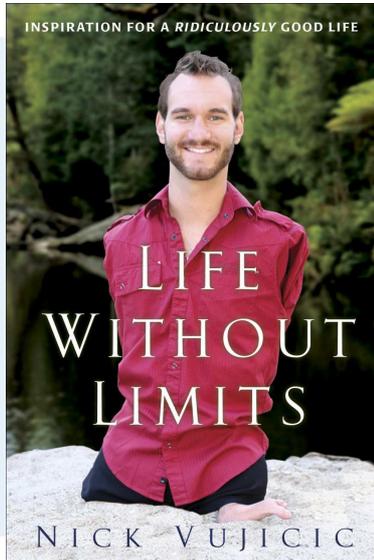
## ■ Die 7 zentralen Aufgaben einer Führungskraft

1. Find your Sweetspot
2. Strategie
3. Hochleistungsteam
4. Zielvereinbarungen
5. Selbstreflexion
6. Greiner-Wachstumsmodell
7. Unternehmenskultur





## ■ 2. Spiritualität gibt Kraft



## ■ 3. Wie Millionäre denken (wähle deine Einstellung)



## ■ 5. Diktieren ist das zeitsparendste Tool

Deshalb immer ein Diktiergerät dabei haben.



## ■ 6. Schreiben, schreiben, schreiben

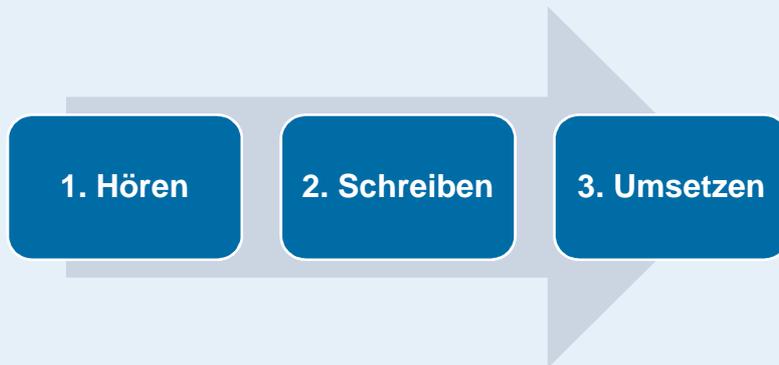
„Wer schreibt, der bleibt.“

Schriftlichkeit zwingt zu gedanklicher Klarheit.



## ■ Schreiben, schreiben, schreiben

Alle großen Dinge im Leben geschehen 3 Mal:



## 2. Mit der richtigen Strategie zum dauerhaften Erfolg



■ Positionierung deutlich machen

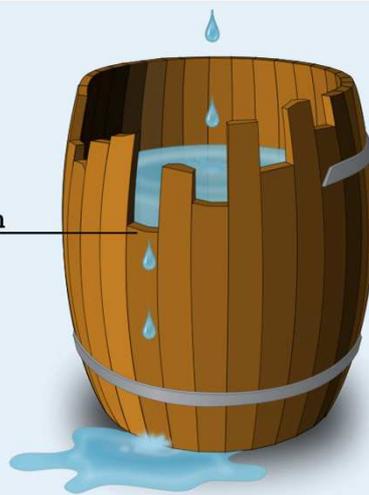
# Volle Leistung

+ 1



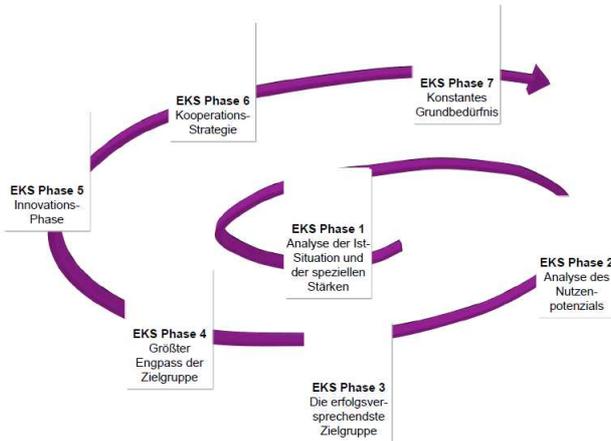
■ Minimumtonne

Minimum



## ■ Engpasskonzentrierte Strategie (EKS)

### EKS 7-Phasen-Programm



## ■ Beispiel Kärcher



## ■ Beispiel Rational



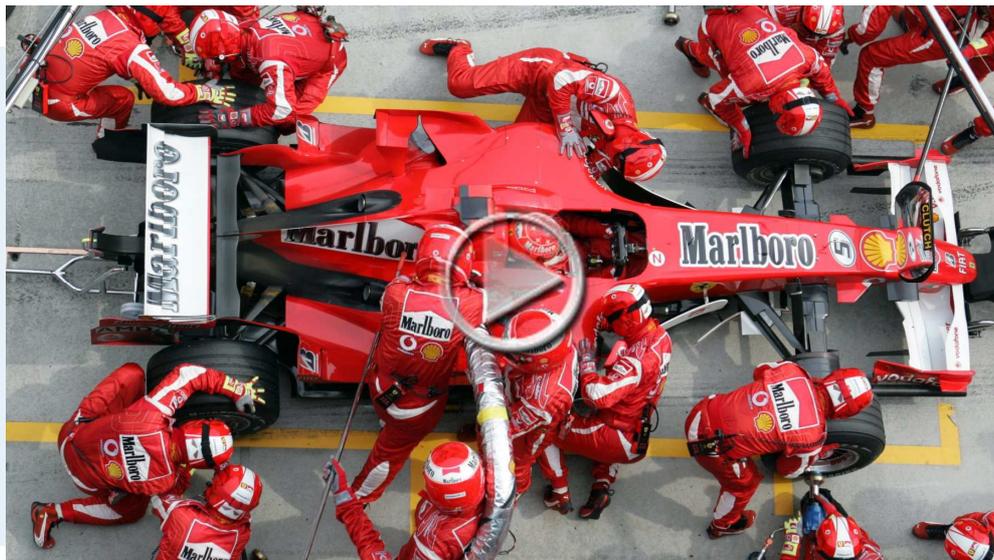
## ■ tempus-Beirat



### 3. Auf dem Weg zum Hochleistungsteam



#### ■ Benchmarking



## Awards

2014	brand eins „Beste Berater“			
2012-2014	DeutscherIdeenPreis			
2011/12	Internationaler Deutscher Trainings-Preis Bronze			
2011	Certified Speaking Professional (CSP)			
2010	International Best Service Award			
2008	Best Practice Award Dienstleistung			
2006	Internationaler Deutscher Trainings-Preis Finalist			
2005	BestPersAward			
2005	Manufacturing Excellence Award			
2004	International Best Factory Award			
2002	EFQM – Recognised for Excellence in Europe			
2002	Gewinner des Ludwig-Erhard-Preis-Wettbewerbs			
2000	Unternehmerpreis Mittelstand			
1998	Ministerpräsident zu Gast			
1997	Best Factory Award			

## Awards von tempus-Kunden

### Great Place to Work

Maschinenringe 2014  
Mindsquare 2014



### BestPersAward

G. Fleischhauer Ing.-Büro Bremen GmbH 2006



### TOP JOB Award

Easysoft GmbH 2014  
MBH Maschinenbau & Blautechnik GmbH 2007



### Deutscher Traumhauspreis

Kernhaus AG 2014

### Finalist Großer Preis des Mittelstandes

Kopp Schleiftechnik GmbH 2010

### GEWINN-Jungunternehmer-Wettbewerb

Circle of Dreams 2010

### Deutschlands Kundenchampions

Kopp Schleiftechnik GmbH 2009

## ■ Engagement Index (Gallup)



## ■ Das 80-20-0-Unternehmen – Die Rechnung



Was kostet es Sie, wenn Sie nicht die besten Mitarbeiter haben?



## 4. Zielvereinbarungen – Ziele sind der oberste Chef

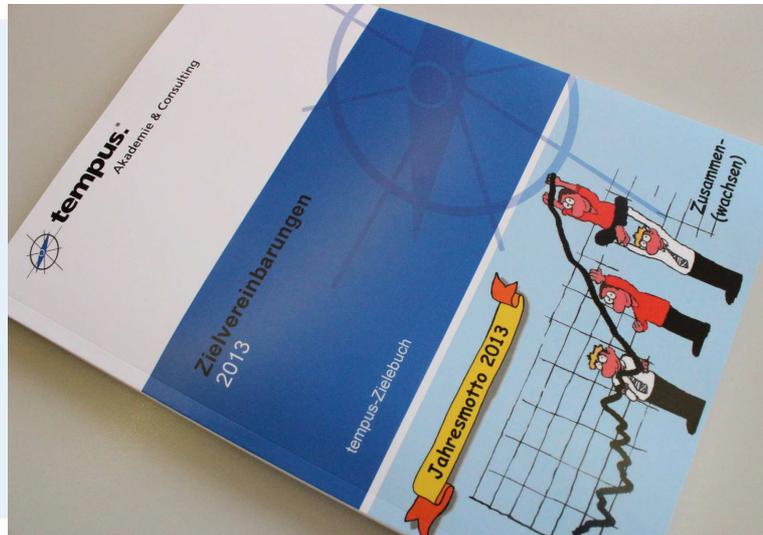


### ■ Was sind Wünsche, was sind Ziele?

1. Umsatz und Gewinn steigern.  
 Ziel     Wunsch
2. Kundenzufriedenheit steigern.  
 Ziel     Wunsch
3. Die besten Lieferanten finden.  
 Ziel     Wunsch



## ■ Zielebuch



## ■ Was sind Ziele?

**Ziele haben immer 2 Kriterien:**

- 1. Sie sind messbar**
- 2. Sie sind machbar**





## ■ Beurteilung von unten nach oben

### Leistungsbeurteilungsbogen Mitarbeiter bewerten ihre Führungskräfte (Für alle Unternehmensgrößen geeignet)



Freiwillig – Zutreffendes bitte ankreuzen!

Bogen soll für den Vorgesetzten kopiert werden

Gespräch erwünscht

Gespräch möglich, wenn der Vorgesetzte Fragen hat

Durchschnittsnote:  
1,00 – 1,99: A-Vorgesetzter  
2,00 – 2,99: B-Vorgesetzter  
3,00 – 5,00: C-Vorgesetzter

	Note 5	Note 4	Note 3	Note 2	Note 1	Note
1 <b>Festlegung der Anforderungen/Erwartungen</b>	Informiert nicht über Ziele und Aufgabenschwerpunkte.	Gibt sporadisch Ziele und Aufgabenschwerpunkte vor.	Legt in der Regel Ziele und Aufgabenschwerpunkte fest.	Vereinbart mit den Mitarbeitern Ziele und Aufgabenschwerpunkte.	Gibt den Mitarbeitern durch steigende Anforderungen die Chance, zu wachsen.	
2 <b>Information über Firmenziele</b>	Informiert nicht über die Firmenziele.	Informiert nur auf Nachfrage der Mitarbeiter über die wichtigsten Firmenziele.	Informiert automatisch über die wichtigsten Firmenziele.	Informiert über alle Firmenziele mit den entsprechenden Erläuterungen.	Lässt die Mitarbeiter an Diskussionen teilnehmen und gibt ihnen Mitgestaltungsmöglichkeiten.	
3 <b>Übermittlung von Informationen</b>	Übermittelt keine Informationen an die Mitarbeiter.	Gibt Informationen nur unvollständig weiter, hält teilweise Informationen zurück.	Gibt Informationen vollständig, aber meist verspätet und manchmal unklar weiter.	Gibt Informationen vollständig und rechtzeitig weiter.	Informiert die Mitarbeiter über alle Geschäftsvorgänge, lässt sie Fragen stellen und mitdenken.	
4 <b>Kritik/Feedback an den Mitarbeiter</b>	Außert in keiner Weise Kritik, zeigt kein Interesse.	Außert häufig nur abwertende Kritik, will nur die Schuldfrage klären.	Außert Kritik jeder Art, will die Schuldfrage klären und sucht manchmal auch eine Lösung.	Außert stets aufbauende Kritik, ist an Ursache und Lösung interessiert.	Kritisiert stets taktvoll, immer unter 4 Augen und stellt sich bei Kritik von außen vor die Mitarbeiter.	
5 <b>Umgang mit eigener Kritik/Eingestaltung von Fehlern</b>	Kann keine Fehler eingestehen und reagiert mit starker Gereiztheit auf Kritik.	Ist selten bereit, über Kritik zu reden, gesteht nur selten Fehler ein.	Ist gereizt bei Kritik, aber bereit, darüber zu reden. Gesteht Fehler erst nach überzeugenden Argumenten ein.	Ist bereit, über Kritik zu reden und gesteht eigene Fehler ein.	Nimmt die Kritik an und konzentriert sich darauf, Schwächen schnell zu minimieren.	



## ■ Beurteilung von unten nach oben

	Verbesserung"	rungen.	der Regel ab.	ist wirklich überzeugt.	können	ich verbessern, wenn es die Möglichkeit gibt.
18 <b>Leben/Fördern der Unternehmensphilosophie (z. B. 33 Rosen, Werte, Büro-Kaizen®)</b>	Es ist keine Unternehmensphilosophie vorhanden.	Lebt oder fördert die bestehende Unternehmensphilosophie nicht.	Lebt die Unternehmensphilosophie, kann aber die Mitarbeiter nicht davon überzeugen.	Lebt und fördert die bestehende Unternehmensphilosophie.	Lebt die Unternehmensphilosophie zu 100 % mit den Mitarbeitern in seiner Abteilung.	
19 <b>Einhaltung von Terminen und Aufgaben</b>	Hält Termine und Vereinbarungen nicht ein.	Hält wichtige Termine und Vereinbarungen ein. Für ihn unwichtigere fallen auch mal weg.	Hält die Termine und Vereinbarungen ein, ist aber öfters unpünktlich.	Hält die Termine und Vereinbarungen pünktlich ein.	Ist ein zuverlässiger Partner, pünktlich und stets bestens vorbereitet.	

Gesamtsumme: \_\_\_\_\_

Durchschnittsnote: \_\_\_\_\_

Hinweis: Noten zusammenzählen und durch 19 teilen = Durchschnittsnote

Was schätzen Sie, wie viel Prozent der Arbeitszeit bringt Ihr Vorgesetzter damit zu, sich um die Belange der Mitarbeiter zu kümmern?  
Wie viel Prozent der Arbeitszeit sollte Ihr Vorgesetzter mit dieser Aufgabe zubringen?  
Ist ..... % Soll ..... %

Was schätzen Sie an Ihrem Vorgesetzten am meisten?  
.....

Was könnte/sollte/müsste Ihr Vorgesetzter noch besser machen?  
.....

Was ich noch gerne sagen möchte:  
.....



**Beispiel Engel Industrieservice**

**Engel Industrieservice GmbH**  
 Deutschland  
 Industrie

**Auszeichnungen**  
 Kununu Götasegel

**ÜBERSICHT** | ERFAHRUNGSBERICHTE **66** | JOBS **286** | STATISTIK

**Mitarbeiter sagen**  
 SEHR GUT (43)  
 GUT (2)  
 BEFRIEDIGEND (3)  
 GENÜGEND (7)  
**4,38**

**Bewerber sagen**  
 SEHR GUT (11)  
 GUT (2)  
 BEFRIEDIGEND (3)  
 GENÜGEND (7)  
**4,80**

**Azubis sagen**  
 SEHR GUT (1)  
 GUT (2)  
 BEFRIEDIGEND (3)  
 GENÜGEND (7)  
**4,22**

Vorgesetztenverhalten	★★★★★ 4,57	Kollegenzusammenhalt	★★★★★ 4,48
Interessante Aufgaben	★★★★☆ 4,11	Arbeitsatmosphäre	★★★★★ 4,45
Kommunikation	★★★★☆ 4,44	Arbeitsbedingungen (Räume, ...)	★★★★★ 4,25
Work-Life-Balance	★★★★★ 4,34	Gleichberechtigung	★★★★★ 4,40
Umgang mit Kollegen 45+	★★★★★ 4,54	Karriere / Weiterbildung	★★★★☆ 4,09
Gehalt und Benefits	★★★★★ 4,34	Umwelt- / Sozialbewusstsein	★★★★★ 4,38
Image	★★★★★ 4,47		

**Folgende Benefits werden geboten:**

- 🏠
- 🔪
- 👤
- 👥
- ♿
- 👶
- 🌿
- 🗣️
- 📅
- 🚗
- 🏠
- 📈
- 🔗
- 📧
- 🐕



## ■ Beispiel Engel Industrieservice

**Ein Unternehmen der Extra-Klasse!** NEU

**Vorgesetztenverhalten**  
Sehr zufrieden. Es wurde immer auf meine Belange Rücksicht genommen. Immer freundlich. Egal was ich hatte, es wurde immer stets erfüllt. Einfach Spitze.

**Kollegenzusammenhalt**  
Gutes Team. Gute Zusammenarbeit. Man kommt mit Allen sehr gut aus.

**Interessante Aufgaben**  
Macht Spass aber man wird eingeteilt und hat feste Arbeitsabläufe.

**Arbeitsatmosphäre**  
Ich fühle mich sehr wohl hier. Ich komme gerne hierher

**Kommunikation**  
Immer gut informiert

**Arbeitsbedingungen (Räume, ...)**  
Ist soweit in Ordnung.

**Work-Life-Balance**  
Trotz vieler Überstunden habe ich immer Urlaub bekommen wann ich will, und wenn ich Probleme hatte wurde immer Rücksicht genommen.

**Gleichbere...**

WEITERLESEN

26.01.2015

*Engel Industrieservice GmbH*  
Jobstatus: Ex-Job seit 2015  
Hierarchie: Angestellte/r - Arbeiter/in  
Abteilung: Logistik / Materialwirtschaft

**4,46**  
von 5

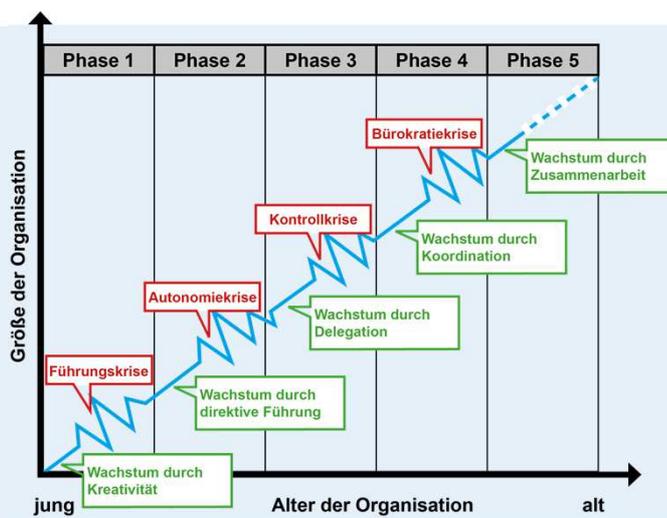
## ■ Arbeitgeber-Bewertungsplattformen

	<b>190.000 Arbeitgeber</b>
	<b>100.000 Arbeitgeber</b>
	<b>6.500 Arbeitgeber (in Deutschland)</b>
	<b>10.000 Arbeitgeber</b>
	<b>2.500 Arbeitgeber</b>
	<b>800 Arbeitgeber</b>

# 6. Das Greiner Wachstumsmodell



## ■ Greiner Wachstumsmodell



Quelle: Technology Review 2010



# 7. Unternehmenskultur – Mitarbeiter werden zu Mit- Unternehmer



## ■ Tagesgenaue Informationen



## ■ 1-Minuten Lob Ermutigung statt Fehlersuche

- Mitarbeiter loben, nicht tadeln



## ■ Neue geistgeprägte Unternehmenskultur

Erfüllung und Wertschätzung für die Mitarbeiter  
durch Freude an der Arbeit

