

# MITARBEITERBINDUNG

## WAS FÜHRUNGSKRÄFTE GANZ PRAKTISCH TUN

## KÖNNEN

**18. Januar 2016 – Wissenschaft & Praxis**

**Dr. Alexander Häfner**

**Leiter Personalentwicklung**

**[alexander.haefner@wuerth-industrie.com](mailto:alexander.haefner@wuerth-industrie.com)**



# INDIVIDUALISIERUNG VON FÜHRUNG

- Wie gelingt es uns, dass die Aussage „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ in Organisationen mehr als eine Floskel ist?
- Wie gelingt es uns, dass wir als Führungskräfte wirklich auf den einzelnen Menschen schauen?
- Welche konkreten Anliegen und Interessen hat mein Mitarbeiter?
- Welche besonderen Talente zeichnen ihn aus?
- Wie kann ich in meinem Führungsverhalten „den Mensch in den Mittelpunkt stellen“?

# INDIVIDUALISIERUNG VON FÜHRUNG

## Haltungen

„ich bin bereit zu zuhören“

„ich bin mir bewusst, dass nicht jeder so gestrickt ist wie ich“

„ich empfinde meinen Mitarbeitern gegenüber Respekt und Wertschätzung“

## Verhalten

Personalgespräche

Gespräche zur Erwartungsklärung

Monatliche Teambesprechungen

Homeoffice, Teilzeitmodelle, flexibler Renteneintritt...

# DIE ERWARTUNGSWAAGE



Personalentwicklung – Fokus Führung  
Führungsbaustein „Mitarbeiterbindung“



## Erwartungsbereiche

### Ziele:

- Was wollen wir als Unternehmen und als Team erreichen?
- Wie wollen wir uns als Team und Unternehmen in den kommenden Jahren entwickeln?
- Welche Ziele verfolgt der Bewerber?
- Was möchte der Bewerber zur Zielerreichung beitragen?
- Wie passen die Ziele zusammen?

### Arbeitsklima:

- Was kennzeichnet unser Arbeitsklima ganz besonders?
- Was verstehen wir unter "gutem" Arbeitsklima (beide Gesprächspartner)?
- Was tun wir für ein gutes Arbeitsklima?
- Was möchte der Bewerber zum Arbeitsklima beitragen?

### Aufgabenspektrum:

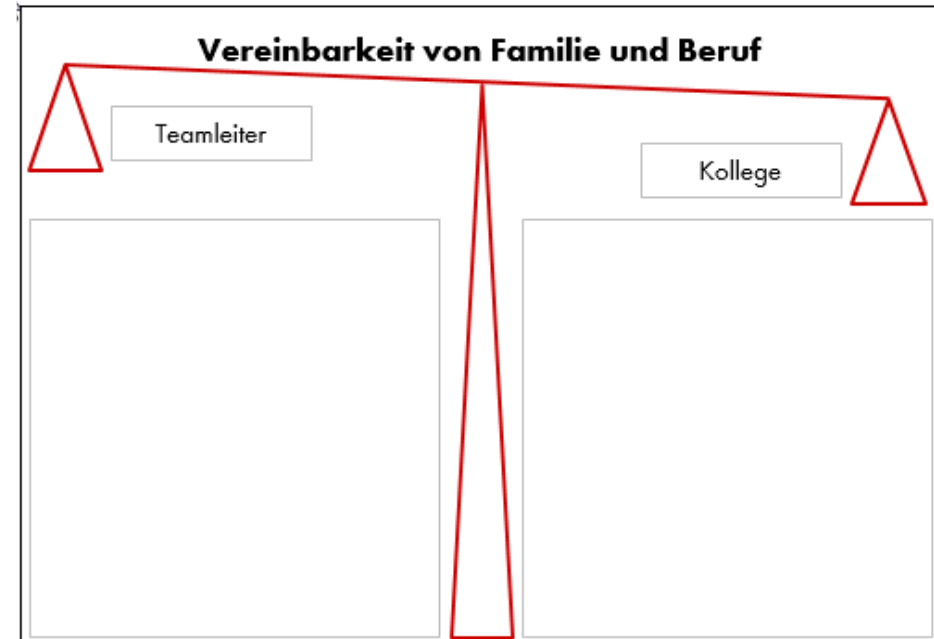
- Welche Aufgaben beinhaltet die Position?
- Wie können sich Aufgaben im Laufe der Zeit verändern?
- Welche Erfolgskriterien gibt es?
- Wie kommt ein Mitarbeiter zu seinen Aufgaben?
- Welche Erwartungen hat der Bewerber an die Aufgaben?

### Ablauf der Einarbeitung:

- Wie wird die Einarbeitung gestaltet?
- Was ist allen Beteiligten in der Einarbeitungszeit wichtig?
- Was verstehen wir unter "guter" Einarbeitung?
- Wie erkennen wir Fortschritte?
- Wie stellen wir sicher, dass "best practice" umgesetzt wird?

### Arbeitszeit und Arbeitsort:

- Wie flexibel sind Arbeitszeit und Arbeitsort?
- Was macht den Standort mehr oder weniger attraktiv?
- Was macht die Arbeitszeitregelung mehr oder weniger attraktiv?
- Wie ist der Arbeitsplatz gestaltet?
- Welche Erwartungen gibt es in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort?



## **INDIVIDUALISIERUNG VON FÜHRUNG**

Die Individualisierung von Führung ist nicht ein notwendiges Zugeständnis an fordernde Mitarbeiter, sondern die Voraussetzung von Motivation, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Leistung (!) - auch wenn es Führung viel komplexer und anspruchsvoller macht.

