

FÜHRUNGSKRÄFTE

LEITLINIEN



Auf Augenhöhe kommunizieren.

IN DIR MUSS BRENNEN,

WAS DU IN ANDEREN ENTZÜNDEN WILLST

Doch wie sollten sich Führungskräfte verhalten, damit die Mitarbeiter ihre Arbeit so ausführen, dass optimale Ergebnisse erzielt werden und eine nachhaltige Arbeitsqualität für die Belegschaft unterstützt wird?

Schaffen Sie einen verlässlichen Rahmen für die Zusammenarbeit von Führungskräften und Mitarbeitern. Entwickeln Sie dazu gemeinsam mit Ihren Führungskräften ganz konkrete Leitlinien, in denen die Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern geregelt wird. So werden Sie ihrer Führungsverantwortung gerecht und erreichen gemeinsam die Unternehmensziele. Durch die Erarbeitung dieser Leitlinien mit Ihren Mitarbeitern sorgen Sie in Ihrem Unternehmen für mehr Transparenz und Glaubwürdigkeit.

Je stärker Sie die Führungsleitlinien nach außen kommunizieren, desto mehr werden sie zu verlässlichen Richtlinien in Ihrem Unternehmen, die Ihren Führungskräften und Mitarbeitern Sicherheit geben. So steigern Sie mit Hilfe guter Führung nicht nur die Ergebnisse, sondern auch nach und nach die Arbeitsqualität. Wir unterstützen Sie mit unseren individuellen Dialogbild-Medien in der nachhaltigen Kommunikation Ihrer Führungsthemen.

Wichtige Säulen guter Führung:

- Wertschätzung
- Vertrauen und Teamwork
- Verantwortung übergeben
- Ideen fördern
- Leistung differenzieren
- Feedback einholen
- Belastung fair verteilen
- Orientierung geben
- Ziele gemeinsam vereinbaren

Auf den folgenden Seiten finden Sie dazu verschiedene Beispiele aus dem Praxisalltag.

Für Continental haben wir zB. mit 300 internationalen Führungskräften die „Leadership Principles“ in Form eines großen Dialogbildes visualisiert, das nun weltweit zur Kommunikation eingesetzt wird. Und damit bei Lufthansa Technik die Führungsleitlinien nicht gleich in der Schublade verschwinden, haben wir den Tischkalender „Führungsguide“ entwickelt. Jede Woche werden die Führungskräfte so mit einem Führungsthema konfrontiert.



FÜHRUNGSLAITLINIEN

Was bedeutet verantwortungsvolles Führen im Unternehmen?

Zur Beantwortung dieser Frage entwickelte die AOK Nordost – die Gesundheitskasse – 7 Leitlinien für die eigenen Führungskräfte. Mithilfe eines Dialog-

bildes wurden die Leitlinien im Rahmen einer Führungskräfte tagung eingeführt und diskutiert. Das Dialogbild dient ab sofort als Basis, um sich in allen drei Regionen der AOK Nordost (Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern) mit dem Thema Führung zu beschäftigen.



Geben Sie Orientierung!

Jeder Mitarbeiter ist jeden Tag mit verschiedensten Entscheidungen konfrontiert. Dabei ist die Strategie eines Unternehmens oft unklar. Welcher Weg ist der richtige? Die Führungskraft erläutert die Strategie im Dialog mit den Mitarbeitern und gibt so Orientierung.



Zeigen Sie Mut und Initiative!

Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran und fordern Mitarbeiter aktiv auf, ihre Ideen einzubringen und Veränderungen mitzugestalten. Dazu ist es wesentlich, dass Führungskräfte zeitnah Entscheidungen treffen und sich dabei trauen, neue Wege zu beschreiten.

„Gesundheit aus Leidenschaft“ – mit diesem Leitsatz stellt die AOK Nordost, die seit dem 01.01.2011 existiert, das Thema Gesundheit in den Mittelpunkt. Daher steht auch im Zentrum des Dialogbildes der Gesundheitsbaum aus dem AOK-Logo. Die Wurzeln des Baumes sind mit jeder der 7 Leitlinien verbunden, sie lassen ihn weiter wachsen und gedeihen. Das Dialogbild

zeigt eine Art Trimm-Dich-Pfad im Wald. Der Pfad gleicht einem Karten-Umriss der drei Bundesländer, die durch Anspielungen wie den Berliner Bären repräsentiert werden.

Auf dem Pfad müssen die Führungskräfte 7 Stationen zum Thema „Führen ist verantwortliches Handeln“ meistern. Jede Station steht für eine Leitlinie und zeigt eine Situation mit Führungs-

kräften und Mitarbeitern. Der Pfad hat keinen Anfang und kein Ende – alle Leitlinien sind gleich wichtig. Die einzelnen Szenen des Dialogbildes entwickelte eine kleine Gruppe von Führungskräften selbst. Im Rahmen eines 1-tägigen Workshops wurden die Ideen zusammen mit einem Moderator und zwei Illustratoren von DIALOG-BILD live gezeichnet und später feinillustriert.

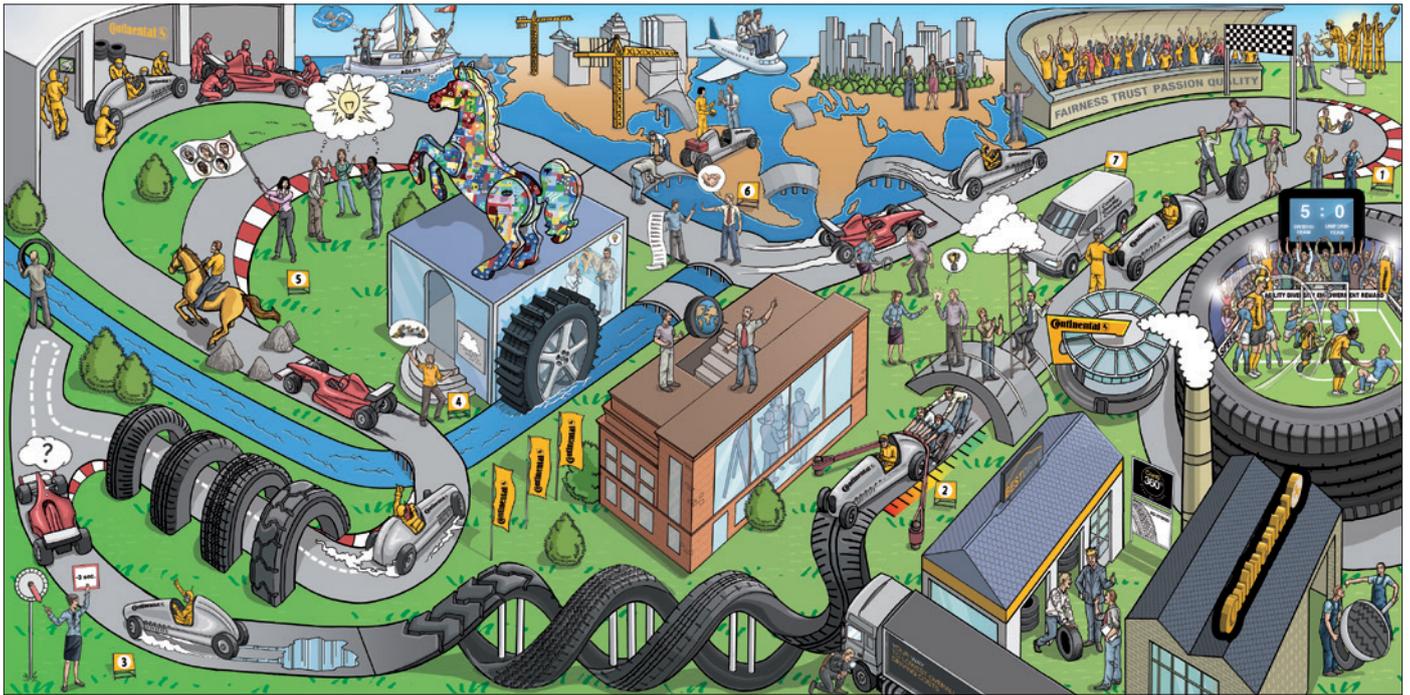


Jürgen Heese

Leiter der Stabsstelle Unternehmenspolitik AOK Nordost

„Die Leitlinien für unsere Führungskräfte wurden bei einer Konferenz im Herbst 2011 präsentiert. Vorausgegangen war ein intensiver Prozess der Auseinandersetzung mit dem Thema Führung. Als Ergebnis dieses Prozesses ist unter anderem das Dialogbild entstanden. Es führt

den Betrachter spielerisch an das Thema heran und bietet den Einstieg in eine ausführliche Diskussion. Das Dialogbild macht Spaß und sorgt für Nachhaltigkeit. Dies ist für uns als großes Dienstleistungsunternehmen besonders wichtig und erfolgsentscheidend.“



Continental beauftragte uns, Leitlinien für Führungskräfte in einem Dialogbild zu visualisieren.

Auf einer internationalen Führungskräfteveranstaltung füllten wir dazu eine vorab illustrierte Landschaft mit Leben. Die Führungskräfte schilderten uns in mehreren Workshops ihre Ideen, die wir mit

Hilfe zweier Illustratoren vor Ort live illustrierten. So entstand im Laufe eines Tages ein 4 x 2 m großes Dialogbild.

Die vorab entwickelte Landschaft stellt eine moderne Teststrecke dar. Die Strecke nutzten wir als Gestaltungsbasis, da dort der zweite Teil der Führungskräfteveranstaltung stattfand. Jeder Füh-

rungsleitlinie wurde im Bild jeweils ein Streckenabschnitt zugeordnet, in dem die entsprechenden Szenen dargestellt werden.

Nach der Veranstaltung überarbeiteten und kolorierten wir die einzelnen Szenen. Daraus entstand schließlich das finale Dialogbild, das nun weltweit zu Schulungszwecken eingesetzt wird.



Vertrauen und Teamwork

Nicht nur in schwierigen Situationen ist man auf seine Kollegen und Mitarbeiter angewiesen. Für Führungskräfte gilt ebenso wie für Angestellte: Einige Aufgaben lassen sich nur in vertrauensvoller Zusammenarbeit lösen.



Verantwortung

Eine völlig neue Aufgabe erscheint manchem Mitarbeiter nicht als Ansporn, sondern oft eher als Überforderung: Der Schlüssel zum Erfolg ist zu groß. Stattdessen ist es sinnvoller, ihn mit vielen kleinen „Schlüsseln“ behutsam an die Aufgabe heranzuführen.



Vertrauen und Kompetenzen

Entscheidungen, die erst durch zahlreiche Unterschriften abgesegnet werden müssen, sind nicht immer zielführend. Hier wird der Mitarbeiter mit Kompetenzen ausgestattet - auch ein Zeichen von Vertrauen.



Lars-Oliver Stöber
Head of Human Resource Development
Tire Divisions
Continental AG

„Die intensive bildliche Auseinandersetzung in den verschiedenen Workshops war für viele Führungskräfte völlig neu. Das Denken in Bildern hat aber zu einer anderen, kreativeren Form des gedanklichen Austauschs geführt. Viele Führungskräfte, die dem Dialogbild

zunächst kritisch gegenüberstanden, hatten schließlich Spaß daran, eigene Ideen zu entwickeln und in das Bild einfließen zu lassen. Heute setzen wir das Bild ein, um Führungskräften und Mitarbeitern weltweit unsere Leadership Principles verständlich zu machen.“



Das Ziel von Lufthansa Technik ist klar: durch mitarbeiterorientierte Führung ein besseres Miteinander erreichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelte Lufthansa Technik unter anderem den Führungskompass, der den Führungskräften Orientierung und Transparenz bietet. Im Führungskompass steht das geforderte Führungsverhalten, bei dem

es nicht nur um fachliche und methodische Qualifikationen, sondern auch vor allem um soziale Kompetenzen geht. Um den Führungskräften einen ständigen Leitfaden mit auf den Weg zu geben, entwickelten wir auf Basis des Führungskompasses einen Führungsguide in Form eines Wochenkalenders. Jede Woche erhält die Führungskraft einen neuen Denkanstoß zu ihrem Führungsstil.



Belastung fair verteilen!

Oft beauftragen Führungskräfte nur ihre besten Mitarbeitenden mit zusätzlichen Aufgaben. Das kann zu einer „schiefen“ Verteilung von Belastung im Team und damit zu Überforderung bzw. Unterforderung Einzelner oder sogar zu Konflikten führen.



Fehlerursachen gemeinsam finden

Fehler sind wichtig für Verbesserungen. Um sie aber nicht zu wiederholen, ist es sehr wichtig, die Ursachen zu finden. Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden nach möglichen Ursachen und binden Sie sie bei der Behebung ein.



Kritik gut parieren!

Kritik hört niemand gern. Unsachliche Reaktionen auf Kritik lassen Sie unsouverän wirken und schwächen Ihre Position als Führungskraft. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und üben Sie, wenn nötig, konstruktiv Kritik.



Astrid Neben
Leiterin Weiterentwicklung
Führungskultur
Lufthansa Technik AG

„Der LHT-Führungskompass beschreibt unsere Erwartungen bzgl. mitarbeiterorientierter Führung sehr konkret und praxisnah. Nichtsdestotrotz ist der Transfer in den betrieblichen Alltag für Führungskräfte nicht leicht. Voraussetzung dafür ist, die unterschiedlichen Anforderungen zunächst im Hinterkopf zu behalten, um sie dann in das eigene Führungsverhalten zu integrieren. Der Führungsguide unterstützt dabei

auf eine sehr sympathische und praktische Art und Weise: in Form eines Wochentischkalenders greifen wir die Anforderungen des LHT-Führungskompasses auf, jeweils verknüpft mit einer Grafik und einer Reflexionsfrage. So können sich unsere Führungskräfte nicht nur leicht erinnern, sondern bekommen gleichzeitig regelmäßig einen Impuls, ihr Führungsverhalten zu verbessern.“



**nur
29,- €**

zzgl. MwSt.
und Versand

DER FÜHRUNGSGUIDE

Eine Gemeinschafts-Produktion von  **Lufthansa Technik**  **DIALOGBILD®**

DER FÜHRUNGSGUIDE

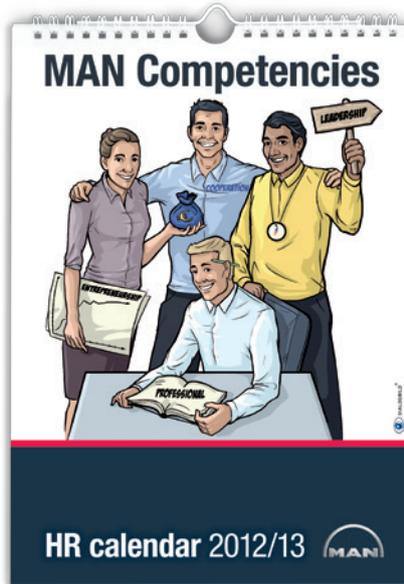
Gute Führung sorgt für ein Miteinander und fördert so die Arbeitsqualität im Unternehmen. Was gute Führung ausmacht, wird immer wieder aufs Neue diskutiert. Gute Kommunikation und ein souveräner Umgang der Führungskraft mit der Individualität, den Stärken und den Bedürfnissen der Mitarbeiter sind wichtige Bestandteile guter Führung. Nur so werden Persönlichkeit und Wissen optimal für das Unternehmen eingesetzt. Der Führungsguide umfasst 108 Seiten, ist im Format A5 gedruckt und als Hardcover gebunden.

Jetzt neu unter: www.dialogbild.de/shop

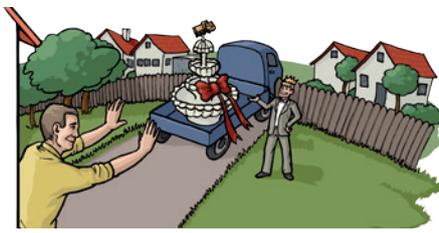


MAN COMPETENCIES

Für MAN entwickelten wir einen Kalender zu den einzelnen Kompetenzen im Bereich Professional, Cooperation, Entrepreneurship und Leadership. Auf jedem Kalenderblatt visualisierten wir ein Thema. Verteilt wurde der Kalender an 200 internationale HR Manager.



Leadership: Visible leadership



Leadership: Compliance



Leadership: Personnel development

DER DIALOGFILM

KEINE ZEIT IST IMMER

„DIALOGFILM AB!“

Auf dialogfilm.de sehen Sie den Film in voller Länge.

Der Dialogfilm macht komplexe Themen lebendig. Geschichten und Symbole werden vor den Augen des Betrachters gezeichnet und von einem Sprecher erläutert. So entstehen nicht nur Bilder vor Augen, sondern auch im Kopf. In Abgrenzung zum Dialogbild ist dieses Medium besonders geeignet, wenn die Zielgruppe nicht im persönlichen Dialog erreicht werden kann. Also beispielsweise auf größeren Veranstaltungen, im Intranet, im Internet, auf Messen, Ausstellungen und im Rahmen von Aussendungen.

Aber sehen Sie selbst. In unserem Beispiel-Dialogfilm „Keine Zeit ist immer“ zeigen wir in 5 Minuten, wie Führungskräfte ihre Mitarbeiter motivieren können.

