

Mitarbeiter führen, beteiligen, begeistern

Das Erfolgs-Konzept von Bernd Raffler

Zielsetzung der Führungskräfte

Sie haben die Aufgabe, in den Unternehmen mit gewöhnlichen Menschen außergewöhnliche Leistungen zu erbringen.

Aktuelle Zahlen sagen aber folgendes:

Das Wichtigste ist den Menschen in Deutschland die Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz. Sie möchten täglich das tun, was sie gern tun.

Auf die Frage, können sie täglich das tun, was sie gut können, antworten 80 % der Mitarbeiter mit "Nein".

Heute schätzen Fachleute, dass 19 % der Mitarbeiter ihren Unternehmen die "innere Kündigung" bereits ausgesprochen haben.

Aufgrund dieser Aussagen sollten Unternehmen umdenken und in ihre Mitarbeiter und damit in die Zukunft investieren.

Das Erfolgs-Konzept im Detail

1. Vortrag für die Entscheider:

Mitarbeiter führen, beteiligen und begeistern

Inhalte:

Aufgaben
Kompetenz
Verantwortung
Kontrolle
Kritik und Anerkennung
Ziele setzen
Mitarbeiter-Jahresgespräch
Kommunikation
Besprechungen
Motivation und Begeisterung

2. Tages-Workshop für die Mitarbeiter: Was stört mich bei meiner guten Arbeit?

Inhalte:

Im Workshop werden die Störfaktoren ermittelt, bewertet und besprochen. Dazu werden Maßnahmen diskutiert und Wünsche zur Verbesserung formuliert.

3. Gespräch mit den Entscheidern: Das Workshop-Ergebnis als Basis

Inhalte:

Die Resultate des Tages-Workshops werden vorgestellt und besprochen. Durch den Workshop lernt Bernd Raffler die Probleme des Unternehmens kennen und kann die Defizite in den Seminaren bearbeiten.

4. Zwei Tagesseminare für die Mitarbeiter, die Menschen führen.

A. Mitarbeiterführung in der Praxis

Inhalte:

1. Führung der Mitarbeiter
2. Einsatz der Mitarbeiter
3. Stellenbeschreibungen
4. Teamarbeit im Unternehmen
5. Motivation der Mitarbeiter

B. Mitarbeitergespräche zielorientiert führen

Inhalte:

1. Führung mit dem Wort
2. Gespräch mit dem Mitarbeiter
3. Das Mitarbeiter-Jahresgespräch
4. Kritik und Anerkennung
5. Kontrolle und Information

5. Umsetzung im Unternehmen Die Geschäfts-Leitung entscheidet über den Einsatz von Führungs-Instrumenten:

- Erstellung von Stellenbeschreibungen
- Einsatz des Organigramms
- Mitarbeiter-Jahresgespräche
- Zielvereinbarungen
- Kontrollpläne
- Gesprächskreise