



Führen ist wie Musik,
nur wer den Takt
einhält,
führt auch gut!

„Einfachheit ist das Resultat von Reife!“

Friedrich Schiller

Führung heißt führen! Vereinbaren heißt einhalten!

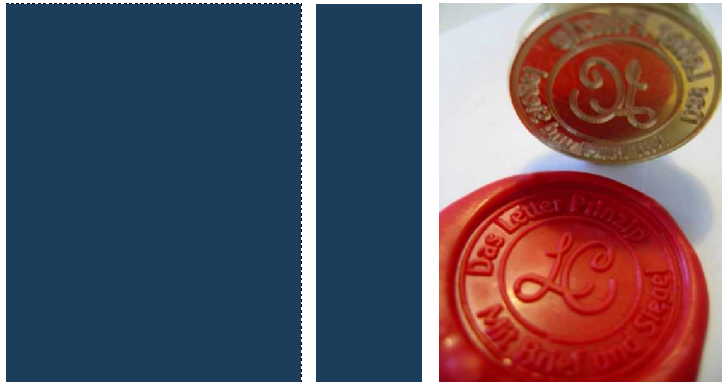


Erfahrung



Mitarbeiterführung auf den Punkt gebracht

Führen mit der Commitment Technik



Klare Ziele

Klare Vereinbarungen

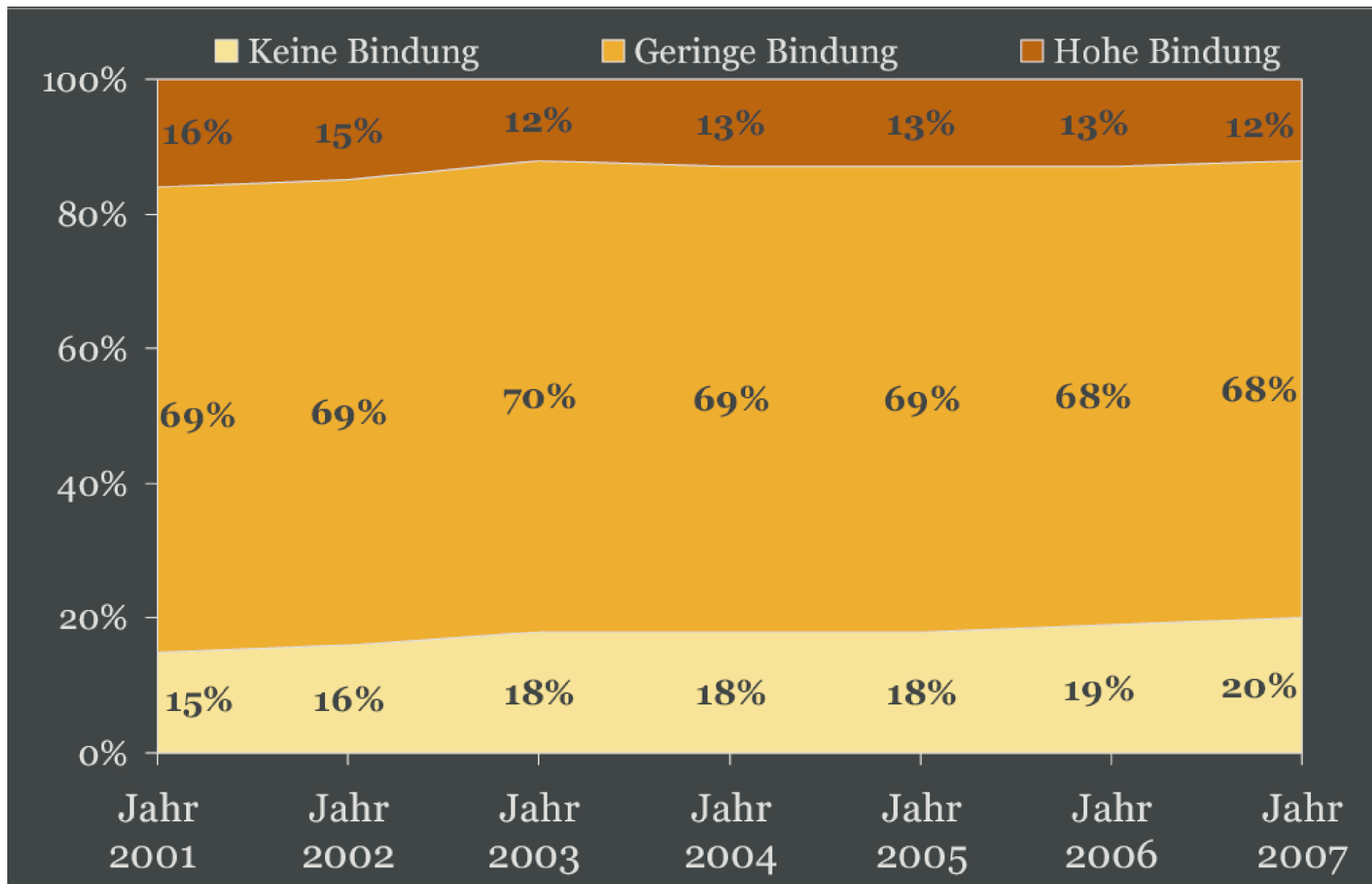
Klare Ergebnisse



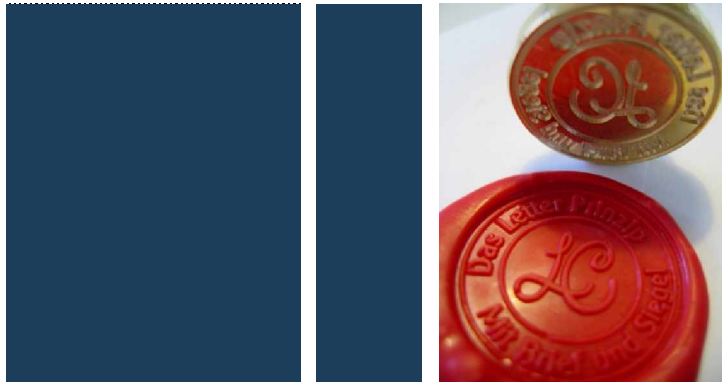
Engagement Index 2007, Deutschland, Gallup Institut, 14467 Potsdam

- ArbeitnehmerInnen mit hoher emotionaler Bindung zum Arbeitsplatz
- ArbeitnehmerInnen mit geringer emotionaler Bindung zum Arbeitsplatz
- ArbeitnehmerInnen ohne emotionale Bindung zum Arbeitsplatz

Gesamtwirtschaftlicher Schaden im Jahr 2008 ca.
24,8 Milliarden Euro

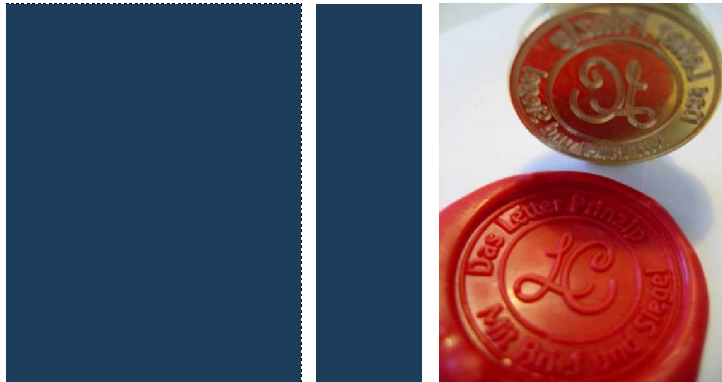


Erwartungen Mitarbeiter



- LC** Lob, Anerkennung
- LC** Wahrnehmung
- LC** Motivation
- LC** Eine Führungskraft, die führt
- LC** Klare und verlässliche Aussagen
- LC** Kollegialität
- LC** Gerechte Entlohnung
- LC** Sozialsystem
- LC** Gutes Arbeitsumfeld
- LC** Und.....

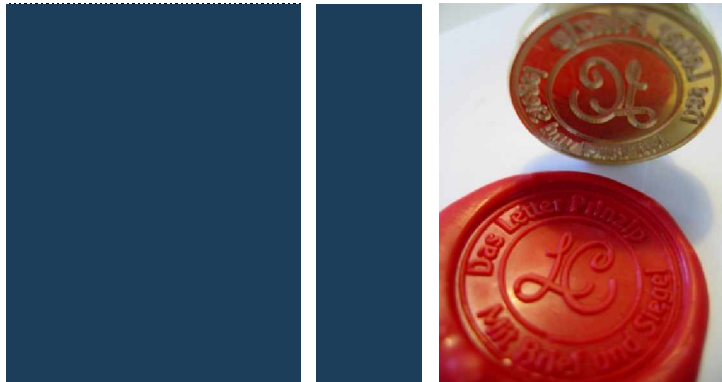
Was ist ein Commitment?



- Zusage
- Bindung
- Hingabe
- Begehung
- Engagement
- Übertragung
- Kreditzusage
- Verpflichtung
- Verantwortung
- Verbindlichkeit
- **bindende Verpflichtung**
- Einsatz
- Mitarbeit



Was ist ein Commitment?

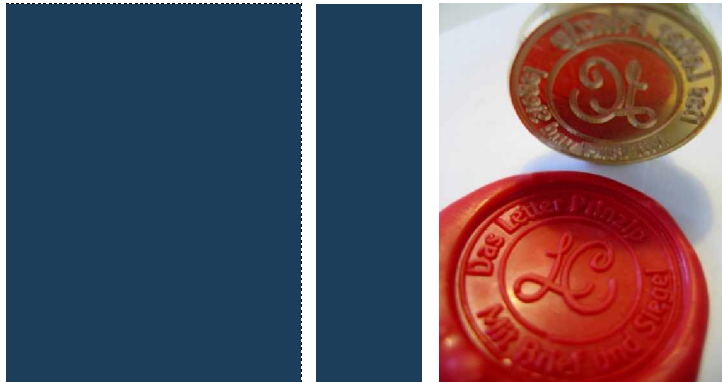


Allgemein bezeichnet Commitment

das Ausmaß, in dem sich eine Person mit einer bestimmten Organisation identifiziert. Zusätzlich werden drei weitere Kennzeichen von Commitment genannt:



Was ist ein Commitment?

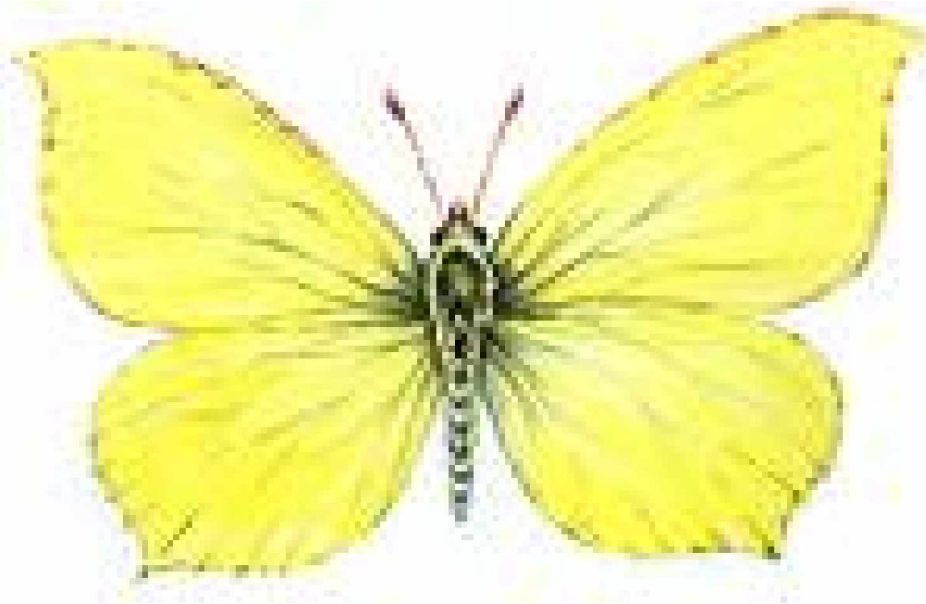


- LC** Akzeptanz der Ziele und Werte der Organisation
- LC** Bereitschaft, sich für die Organisation in erheblichem Ausmaß zu engagieren
- LC** Starker Wunsch, Mitglied der Organisation zu bleiben

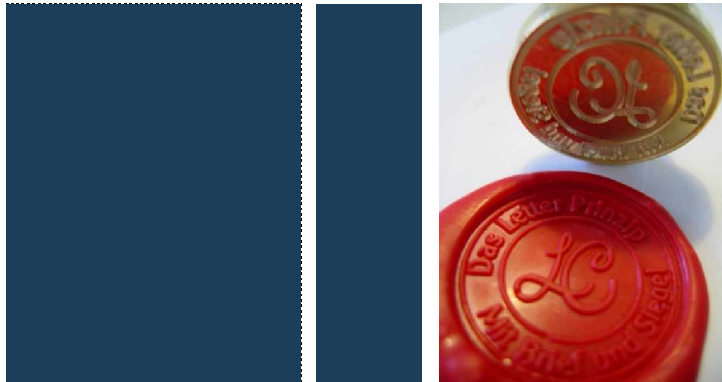


Wer glaubt das Führungskräfte führen, der glaubt auch das Zitronenfalter, Zitronen falten"

(frei nach Bernd Raffler)

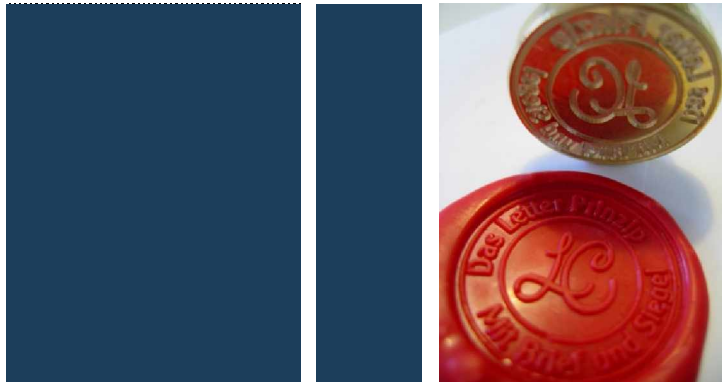


Fazit:



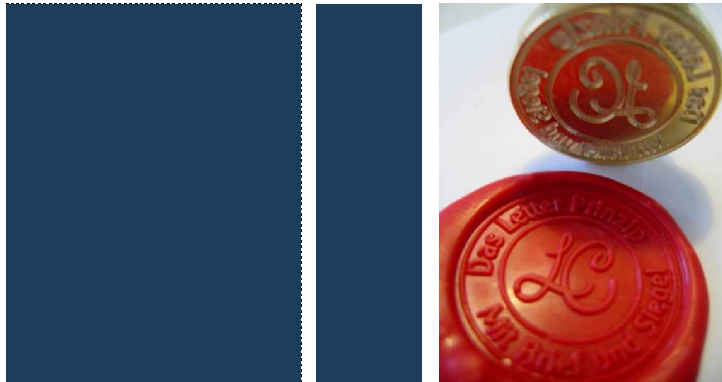
- LC** Zielerreichung bzw. Aufgabenstellung für das Unternehmen sichern
- LC** Jeder Mitarbeiter ist so zu führen, dass er seine Ziele erreicht bzw. seine Aufgabe erfüllt

Was bedeutet Zielvereinbarungskultur?



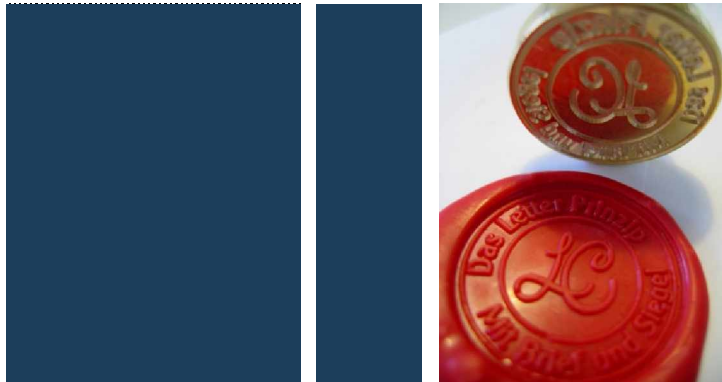
- LC** Das gesamte Unternehmen atmet den Geist verbindlicher Zielvereinbarungen.
- LC** Flexible Führung
- LC** Auf Aktivitäten basierende Führung
- LC** Aktivitäten und Konsequenzen vereinbaren
- LC** Flexible Führungsgespräche, ob Jahres-, Quartals- oder sonstiges Gespräch
- LC** Zahlen, Daten, Fakten
- LC** Handlungsaktivitäten d. h.
 - LC** festlegen was, wann, wer, mit wem tatsächlich unternimmt!

Was bedeutet Zielvereinbarungskultur?



- LC** D. h. es werden „to do`s“ (Aktivitäten) festgelegt
- LC** Was für Hindernisse können auftreten und wie werden diese gelöst?
- LC** Was passiert wenn die Ziele erreicht werden, was wenn nicht?
- LC** Was sind die Konsequenzen?

Die Vorteile



Sie erhalten ein Handwerkszeug um Führungsgespräche effektiv und effizient zu gestalten.

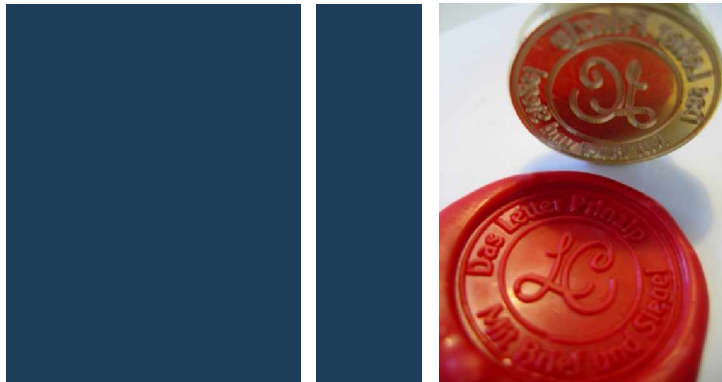
Sie werden in Ihrer Rolle als Führungskraft gestärkt.

Laut Wikipedia:

„Konsequenz (von lat. consequi folgen, erreichen) ist eine – oft zwingende, mindestens jedoch mögliche – Folge eines Anfangssachverhaltes: Wenn A stattfindet, resultiert daraus – zwingend oder möglicherweise – B.“

„Erzieherische Konsequenz bezeichnet pädagogisch **angemessene, spürbare Folgen (Konsequenzen)** zum Verhalten eines Kindes, **insbesondere lernwirksame Belohnungen** für gutes Bemühen, lehrsame Erfahrungen und eine Vermittlung von Erfahrung durch verständliche Worte und Hinweise. **Nicht dazu gehören unangemessene Folgen (schädigende Konsequenzen,** als hart angesehene Strafen oder auch Konsequenzen, die mit dem Verhalten des Kindes in keinem für das Kind ersichtlichen Zusammenhang stehen).“

Beispielfragen für Konsequenzen



- LC** Was wird Ihre Belohnung sein, wenn sie das Ziel erreicht haben?
- LC** Wie soll ich sie bei Erreichen des Ziels belohnen?
- LC** Welche Gefahren lauern, wenn Sie dieses oder jenes nicht machen?
- LC** Was passiert wenn Sie die Produktion/den Verkauf oder ... nicht erreichen?
- LC** Wie viele Abschlüsse/Kunden sind Ihnen entgangen?

Beispielfragen für Konsequenzen

- LC** Was wird die Unternehmensleitung sagen, wenn Sie es nicht tun? ... wenn Sie es nicht erreichen?
- LC** Was wird Sie das kosten?
- LC** Welche Kosten kommen da auf unser Unternehmen zu?
- LC** Ist es für Sie denkbar, dass Sie in eine Situation kommen, in der Sie/Ihr Unternehmen einen anderen Mitarbeiter benötigen/benötigt?
Was kann das für eine Situation sein?

Wer hält die
Spielregeln ein?



Der Champion



Der Misserfolgs-
vermeider



Der Erfolgssucher

Der Champion



Der Champion

Findet alles super
100 % engagiert
Motiviert andere

Höchste Qualität



Der Misserfolgsvermeider



Der Misserfolgsvermeider

Findet alles schrecklich

Fühlt sich als Opfer

Pessimistische Grundhaltung

Durchschnittliche Leistungen

Tut gerade noch, was erwartet wird

Schlechte Qualität



Der Erfolgssucher



Der Erfolgssucher

Drängt sich in die
Entscheidungsprozesse
Hinterfragt und macht Vorschläge
Gibt sein Bestes
Starker Wille zum Erfolg

Sehr gute Qualität



Wer hält die
Spielregeln nicht ein?



Der Oberflächliche



Der Falschspieler



Der Oberflächliche



Der Oberflächliche

Nimmt das Ganze nicht
so ernst
Setzt sich mit Spielregeln
intellektuell nicht auseinander

Sehr schlechte Qualität



Der Falschspieler



Der Falschspieler

Spielt bewusst falsch oder
Praktiziert „böswilligen
Gehorsam“

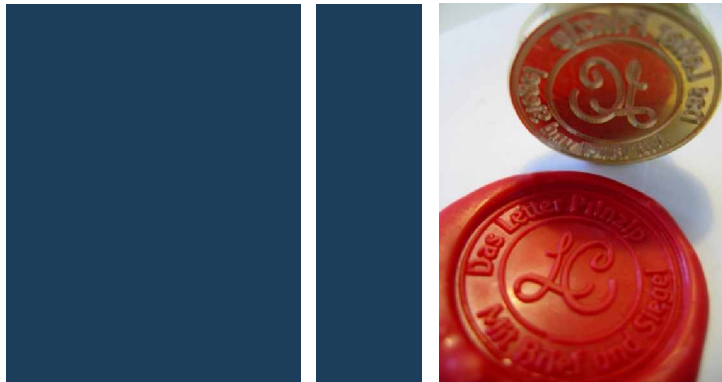
Hält alle anderen für blöd
Kokettiert mit seiner Schlaueit

Keine Qualität



Trainer Ausbildung und Lizenzierung

Vom 29.10-31.10.09 Düsseldorf, mit 3
Erfar-Tagen am 20.11.09/15.01.10 und
19.02.10



Anmeldung und weitere
Informationen

Letter Consulting, Michael Letter

Matthiasstr. 33a, 41468 Neuss

T 02131 133 11 66

info@letter-consulting.de

www.letter-consulting.de

MITARBEITERFÜHRUNG AUF DEN PUNKT GEBRACHT!



**Führen mit der
Commitment-
Technik**

Klare Ziele -
klare Vereinbarungen -
klare Ergebnisse!



ausgezeichnet mit dem
Internationalen Deutschen
Trainingspreis 2008 in Gold des BDVT

