

Positive Leadership – Gewinnende Führung schafft Unternehmenserfolg

Internorm

Ernst Zirngast,
Sinheim, 14. Oktober 2022



Nr.1 im Verkaufstraining

Keine Zeit für Führung?









1. Die Besten holen

2. Jeden Einzelnen entwickeln

3. Die Einzelnen zum Team machen

4. Spieler & Team binden





- 1. Sei perfekt!**
- 2. Beeil dich!**
- 3. Streng dich an!**
- 4. Mach' es allen recht!**
- 5. Sei stark!**





- Fokus auf Zahlen
- Hoher Leistungsdruck, kurze Erfolgsdauer
- Hierarchische Strukturen
- Trennung von Beruflichem & Privatem
- Präsenzkultur
- Veraltete Glaubenssätze
- Elfenbeinturm-Denken
- Keine Vision – kein Sinn
- Defizit-Orientierung
- ...





Martin E. P. Seligman
Psychologe, USA

„Positive leadership“





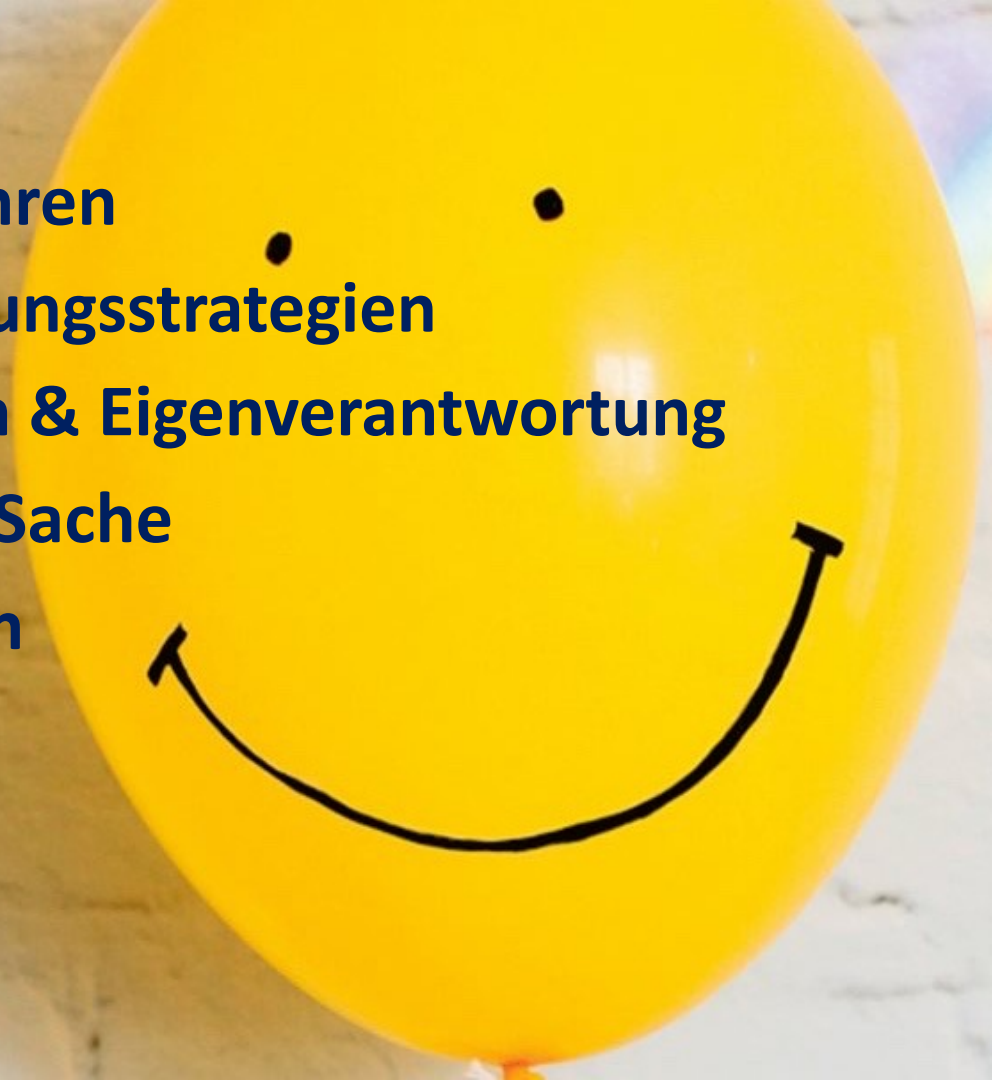
Positive leadership

www.trend.at/leaders/leadership-juergen-klopp

- **Optimus & Zuversicht**
- **Positive Emotion & Freude**
- **Präsenz**
- **Leidenschaft für ein WARUM**
- **Feldherr sein**
- **Kollektiv in den Vordergrund stellen**
- **Emotionale Heimat geben**
- **Moderne Modelle.**



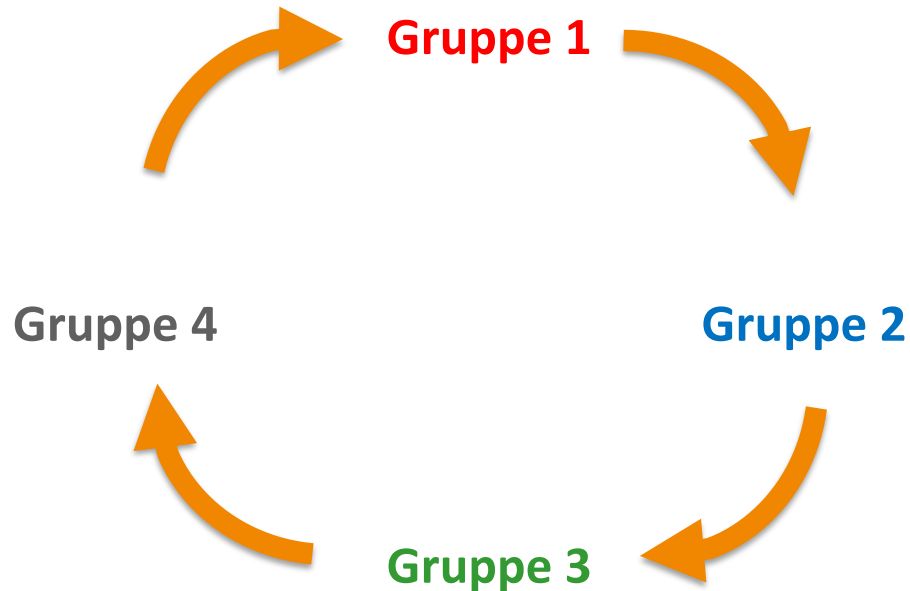
- **Stärken-orientiert führen**
- **Individuelle Entwicklungsstrategien**
- **Gestaltungsspielraum & Eigenverantwortung**
- **Feedback hart in der Sache**
- **Verbindungen fördern**
- **Erfolge feiern**
- **Rituale.**



- **43% höhere Kundenzufriedenheit**
- **31% höhere Produktivität**
- **1/3 geringere Wechselbereitschaft**
- **Höhere Mitarbeiter-Zufriedenheit**
- **Weniger Fehl-/ Krankheitstage**
- **Reduzierter Materialschwund**
- **Geringere unsorgsame
Abnützung der Arbeitsmittel**



World Café in 4 Gruppen



- Jeder startet in seiner Gruppe
- Gruppe arbeitet an vorgegebenem Thema
- Dokumentation auf Flip
- Nach 20' wechselt Gruppe zu neuem Thema
- 1 gewählter Table-Owner bleibt und führt in bisherige Ergebnisse ein
- Ein weiterer Durchgang nach 20'
- Jeder Table-owner präsentiert danach 5 Highlights zu seinem Thema

Gruppe 1 – Die Besten ins Team holen

Welche hilfreichen Ideen & positive Erfahrungen aus Ihrem Unternehmen haben Sie in Zeiten des Fachkräftemangels dafür?

Anregende Fragestellungen:

Welche Kanäle & Medien nutzen Sie um als Arbeitgeber gesehen zu werden?

Was tun Sie, um für die Zielgruppe attraktiv zu sein?

Welche Botschaften senden Sie? In welcher Tonalität?

Wie wirken diese Botschaften auf mögliche Kandidaten?

Nach welchen Kriterien wählen Sie neue Mitarbeiter aus?

Wo gehen Sie Kompromisse ein? Wo nicht?

.

.

In wieweit kann „Positive Führung“ unterstützen?

Die Besten ins Team holen

- optimale Ausstrahlung nach außen
(positiv Reputation als Arbeitgeber)
- Soz. Medien z.B. FB, Insta., Jobsuche via KI (künstl. Intell.)
- DANKE sagen
- Mitarbeitersuche auf Empfehlungsmanagement d. eigene MA
- Klassische MA-Suche z.B. Anzeigen, Portale etc.
- Familie mit einbinden
- Eigene Ausbildung im Unternehmen
- Sicheren Weg für die Zukunft bieten
- Image-Video, MA-Suche per Video
- monetärer Aspekt
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Perspektiven im Unternehmen
- arbeiten mit Premium-Marken / Produkt
(Stolz auf die Marke)
- Persönlichkeitsanalysen
- zusätzliche Leistungen
- Weiterbildung, Teamevent (Außendarstellung)



Die Besten ins Team holen

**Arbeitgeber-
marketing**

In der Zielgruppe auffallen

Medien-Mix

Für diese interessant sein

**Differenzierung in der
Kommunikation**

Attraktives Package

Recruiting

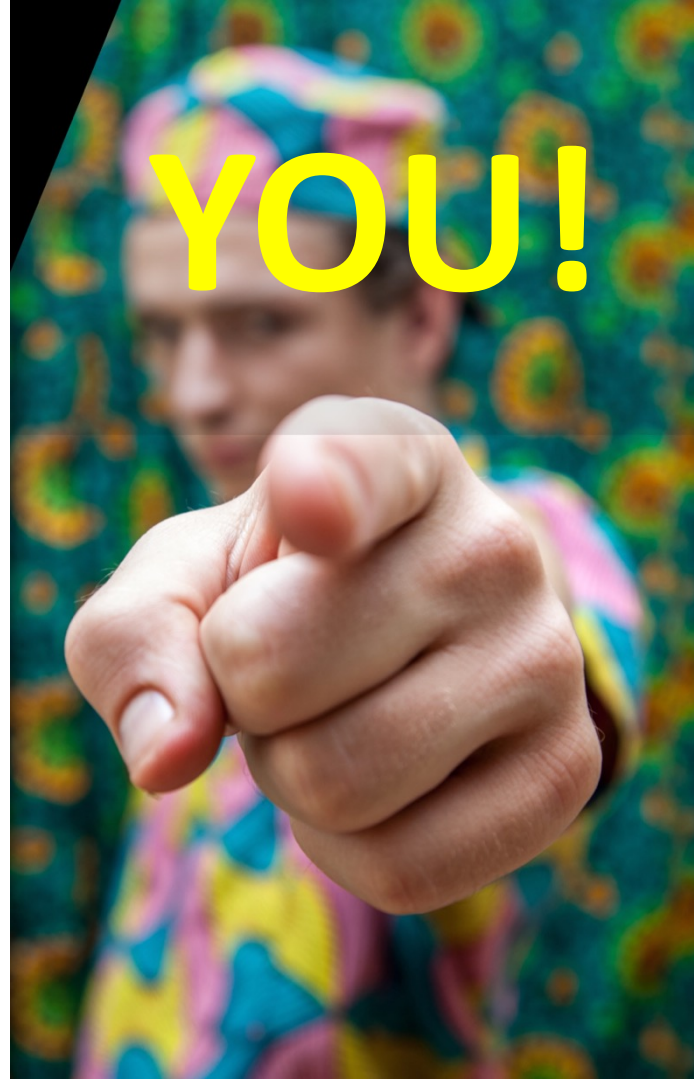
Einstellungen erkennen

**Entwicklung von
Fähigkeiten zulassen**

- **Mache Arbeitgeber-Marketing zur Chef-Sache**
- **Schaffe eine positive Kultur, die anzieht**
- **Verkaufe ein sinnstiftendes Warum**
- **Sei in der Kommunikation positiv & vermittele Freude**
- **Lasse deine Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner positiv über dich sprechen.**



- Suche auch persönlich
- Habe Mut zu neuen Wegen
- Sei kreativ & differenziert in den Zugängen
- Keine Kompromisse bei den Einstellungen
- Alle Kompromisse bei den Fähigkeiten
- Habe Geduld



Arendt
Elektroanlagen GmbH & Co. KG

BEWIRB' DICH ODER DEINEN BEKANNTEN!

2000€

VERMITTLUNGS-
PRÄMIE

info@arendt-elektroanlagen.de

040 839 0970

MAC
**DU BIST
ELEKTRIKER ODER
PROJEKTLLEITER?
DU KENNST WEN,
WER WEN KENNT?**



Gruppe 2 – Jeden Einzelnen entwickeln

Welche hilfreichen Ideen & positive Erfahrungen aus Ihrem Unternehmen haben Sie für die Entwicklung von Fähigkeiten & Einstellungen bei Ihren Mitarbeitern?

Anregende Fragestellungen:

Wer hat individuelle Entwicklungsstrategien für einzelne Mitarbeiter?

Wie & wo sind diese Strategien festgehalten?

Wie schaffen Sie beim Mitarbeiter Motivation für Entwicklung?

Welche Rolle spielen Mitarbeitergespräche?

Wie oft? Wie lange? Welche Inhalte?

Wie gehen Sie mit Defiziten in der Einstellung von Mitarbeitern um?

.

.

In wieweit kann „Positive Führung“ unterstützen?

Jeden Einzelnen entwickeln

Zuhören - Was ^{dr. Will er} ~~will~~ er ^{das sein} ~~will~~ er ^{Beide Seiten} ~~will~~ er ^{Konkrete}

Protokoll
durch MA geführt
Regelung/Sig
Förderung & Forderung
- Vorstellung
- Ziele

Aufgaben und Interessen
den Personen zuordnen

Schulungsangebote

Nutzen ohne Zwang
- Lernen durch Erfahrung (Video)

Zielpräzisierung
Vereinbarung

Kritik
als Lob
im Einzelgespräch
nicht so der Gruppe

Arbeitszeitmodelle?
4 Tage 9h/kein

Jeden Einzelnen entwickeln

Was will jemand - Zuhören
Kennen ist anbieten zu variieren

MA-Gespräche?
Termin
Einzelgespräche

Aufgaben + Ziele
festlegen + verfolgen

Weiterbildungsmaßnahmen
- Online
- In House

Arbeitszeitmodelle?
Begründung
Team

Positive Feedback
fällt ab!
Nicht immer und jederzeit
"einfach"
LOB

Einzelgespräche bei Bedarf
Kennen

Jeden Einzelnen entwickeln

MA-Einzelgespräche / Gruppengespräche?

Regelung/Sig
- Zielvereinbarung orientiert
- Plan

MA - MA
Beispiel
Komm.

MA-Gefühl

- Individuell

Wollen oder können

Work-Life-Balance
Arbeitszeitmodelle

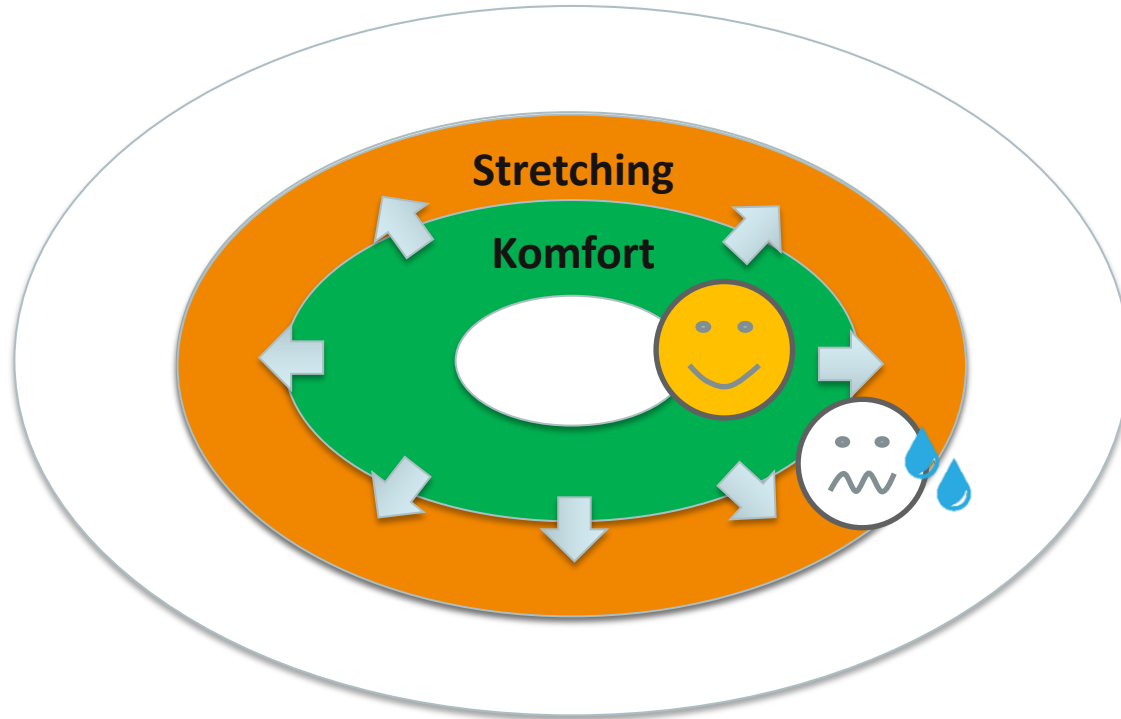
Mentor bereitstellen
- Erfahrungen

Beurteilung intern?

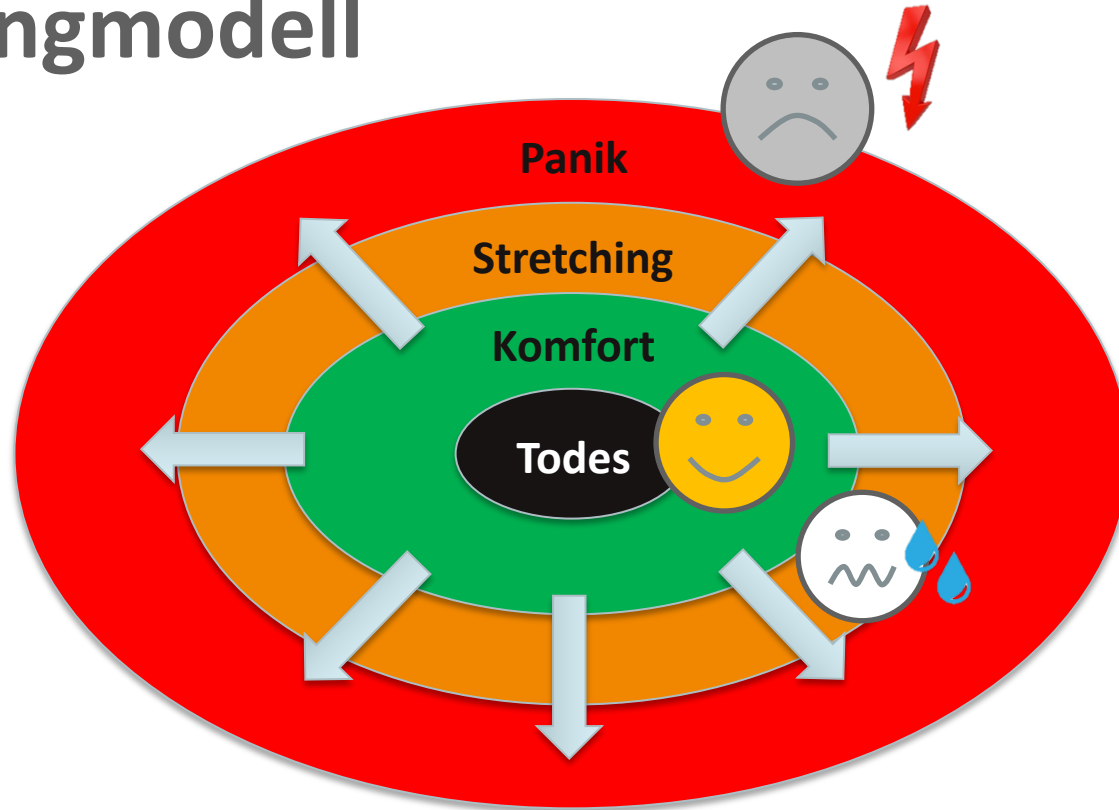
In House - Schulung
Problem



Stretchingmodell



Stretchingmodell



Gruppe 3 – Die Einzelnen zum Team machen

Welche hilfreichen Ideen & positive Erfahrungen aus Ihrem Unternehmen haben Sie um die Zusammenarbeit als Team zu fördern?

Anregende Fragestellungen:

Wie schaffen Sie Verbindung zwischen den Menschen?

Wie fördern Sie das gegenseitige Wissen über- und das Interesse unter den Mitarbeitern?

Wie bauen Sie funktionales Denken ab?

Wie haben Sie ev. Schnittstellenthemen gelöst?

Wie schaffen Sie eine Kultur des Miteinanders?

Wie gehen Sie mit dem Thema „Job & Privates“ um?

.

.

In wieweit kann „Positive Führung“ unterstützen?

Die Einzelnen zum Team machen

Gruppe 3

- ① Mentoring (Neue Mitarbeiter)
- ② Workshop zur Kommunikation
Verständnis & Weiterung untereinander
- ③ Möglichkeit zum Austausch
- ④ raus aus dem Alltag
Arbeitsweisen
- ⑤ WhatsApp Gruppe mit Inhalten für alle Mitarbeiter
- ⑥ Team Frühstück (Problemlösungen) ca. 4 wöchentlich
- ⑦ Unterstützung für Mitarbeiter vor Ort (Betreiber mitbestimmen)
- ⑧ Erste Kaffe Morgens um Privates u. geschäftliches zu vermischen
- ⑨ Geburtstagskuchen (im Team für's Team)

Gruppe 2

- ① Gemeinsame positive Ergebnisse schaffen
- ② WhatsApp Gruppe schützt vor Selbstverständlichkeit
- ③ alle 4 Wochen gemeinsames Brainstorming
in ATD Montag
- ④ Mentoren bewirken den oben genannten Aufbau
schaffen als Abenteurer aufgabe
- starke Aufträge Social Media Übergabe der
Info's zum Ablauf + wie
- ⑤ Schriftstücken binden zwischen IT u. Montag
Abfahrtskriterien und Dat berechnen um Risiko zu
minimieren
- ⑥ Kommunikation untereinander fließend gestalten
Social Media
- ⑦ Digitales Wissen an den der Verfügung stellen
Digitales Brainstormbuch

Team 1

- ① Positives Feedback
von Endkunden einbinden.
- ② Negatives Feedback
- ③ Bewertungsbogen untereinander
zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes
steigern die Arbeitsqualität
2x im Jahr
Zufriedenheit bei den Mitarbeitern
zu zeigen (Erhebung)

Gruppe 4 – Spieler & Team halten

Welche hilfreichen Ideen & positive Erfahrungen aus Ihrem Unternehmen haben Sie in Zeiten der zunehmenden Fluktuation, um Mitarbeiter zu binden?

Anregende Fragestellungen:

Welche Rolle spielt „Geld“ in der Bindung Ihrer Mitarbeiter?

Was sind sonstige Bindungselemente?

Wie schaffen Sie eine emotionale Bindung?

Welche Extrameile gehen Sie, damit Mitarbeiter sich wohlfühlen?

Wie gelingt es, dass Mitarbeiter das auch sehen & schätzen?

Was gehen Sie damit um, wenn Mitarbeiter dennoch gehen?

.

.

In wieweit kann „Positive Führung“ unterstützen?

(Spieler & Team halten)

- Wertschätzung
- Verantwortung
- Benefits
- Kommunikation
- Werte bauen
- Klare Linien

Spieler in der Halle

- 5 * Prämie T. Glaser
- Wertschätzung
- gute Bezahlung
- 'normaler' immer wieder ansprechen
- Flexibilität - Arbeitsplätze.
- Sicherheit
- Mitarbeitergespräche regelmäßig
- Rechte + Pflichten einhalten
- Vorteile präsentieren
- die 5 Regeln der Firma groß aufschreiben

- Vergleich zu anderen AG
Gewohnheitsster
- Ziel Kundenzufriedenheit
- Mitarbeitergespräche führen
Spielregeln, Wertigkeit
- Angebot Gesundheitsmodell
- Klarheit / Regeln
- Gründe Mitarbeiterverlust
- Über neue Grundsätze nachdenken
Kreative Neulösungen
Anpassen lernen

Lebenszyklus von Teams

