

Hebel zur Stärkung als GF/GL/HP

Persönliche Wirksamkeit

Eigenes Energieniveau

Persönliche Produktivität

Vorbildfunktion → Nachahmung im Team – „Das machen wir hier so.“



Selbstführung

- *Tatsächliches Verhalten im Vergleich zu **11 Dos & Don'ts der Selbstführung***



**Interaktion mit Stakeholdern
- Personalführung -**

- *Tatsächliches Verhalten im Vergleich zu **14 Dos & Don'ts der Personalführung***



Fachkompetenz

- *Stärkere **Qualität/Produktivität** der eigenen direkten Beiträge zur Wertschöpfung**

Mindset und damit einhergehende Verhaltensgewohnheiten

- 8 Ansätze zur Kultivierung eines verbundenen Mindsets
- 7+12 damit einhergehende FPL-Verhaltensgewohnheiten

Hebel zur Stärkung der Teams

Indirekte Wirkung über ein verbessertes Arbeitserlebnis

Zusammenarbeit

VERSTÄNDNIS & VERTRAUEN

- ☐ Klare Ziele/Zielbilder, Normen und Werte für das Unternehmen
- ☐ Klare, stabile Entwicklungsprioritäten für das Unternehmen
- ☐ Verlässliche Ressourcenallokation
- ☐ Klare Rollen, Verantwortlichkeiten und Berichtslinien
- ☐ Effektiver Informationsfluss, auch zwischen organisatorischen „Silos“
- ☐ Zügige, klare, stabile Entscheidungen
- ☐ Offener Umgang mit Herausforderungen und Konflikten
- ☐ Gegenseitiges Verständnis – Persönlichkeit, Fachkompetenz

Teamgeist

GEMEINSAMKEITEN

- ☐ Corporate Identity
- ☐ Gemeinsame Unternehmungen/Events
- ☐ Gemeinsam erlebte Erfolge und Herausforderungen
- ☐ Sinn- und identitätsstiftende Ziele/Zielbilder, Normen, Werte
- ☐ Verbindende Unternehmenskultur

Engagement

GRUNDBEDÜRFNISSE ERFÜLLT

- ☐ Attraktive Vergütung
- ☐ Sicherer Arbeitsplatz
- ☐ Sicherheit durch Orientierung
- ☐ Sicherheit durch Bindung
- ☐ Autonomie
- ☐ Fairness
- ☐ Bestätigung des Selbstwerts
- ☐ Stimulation

Fähigkeiten

ERMÄCHTIGUNG

- ☐ Onboarding & Training
- ☐ Produktive Arbeitsumgebung
- ☐ Klare individuelle Ziele und Erwartungen
- ☐ Konstruktives Feedback
- ☐ Effektive Delegation
- ☐ Fortwährendes Lernen und persönliche Entwicklung

Verhalten

Tatsächliches Verhalten von Führungskräften, auch von Kolleginnen/Kollegen (Fachkompetenz, Selbstführung, Interaktion mit Stakeholdern/Personalführung → Vorbild), konsistent mit Dos & Don'ts (Führungssystem)

Führungssystem

Propagierte Ziele/Zielbilder, Normen, Werte, Dos & Don'ts für das Unternehmen sowie Strukturen, Routinen, Regeln, Methoden und Tools zur Mitarbeiterführung und zur Stellenbesetzung