

Sinn und Zugehörigkeit

Wie eine **werteorientierte Führungskultur Mitarbeiter bindet**

Theresia Volk

4. Benediktbeurer Zukunftsgespräche

26. Juni 2012

Roter Faden:

- I. **Sinn und Zugehörigkeit**
- II. Führungsherausforderungen
- III. Ideelle und materielle Werte

Das Gleichnis von den drei Steinmetzen

Auf die Frage, was sie tun
antwortete der erste: "Ich verdiene meinen Lebensunterhalt";
antwortete der zweite:
"Ich mache die besten Steinmetzarbeiten des Landes";
antwortete der dritte:
"Ich baue eine **Kathedrale**".

(Peter Drucker, 1956)



Bild: nobydick.blogspot.com

Welche Arbeitgeber sind zukünftig attraktiv?

Sinnfabriken!

„Die entscheidende Führungsaufgabe ist heute nicht mehr, Geld zu machen, sondern Bedeutung zu schaffen“
(John Hagel, Wirtschaftsphilosoph)

Eine Firma muss künftig Auskunft geben, welchen gesellschaftlichen Beitrag sie leistet.
→ Vorteil „Social Business“

Was ist für MitarbeiterInnen attraktiv?



Maslows Bedürfnispyramide

Selbst unter **erschwert** Bedingungen

können Menschen gesund und leistungsfähig bleiben, wenn sie das, was sie tun und erfahren,

- verstehen können (Comprehensibility)
- handhaben können (Manageability)
- und als sinnvoll betrachten (Meaningfulness)

sagt A. Antonowski's Konzept der Salutogenese.

Roter Faden:

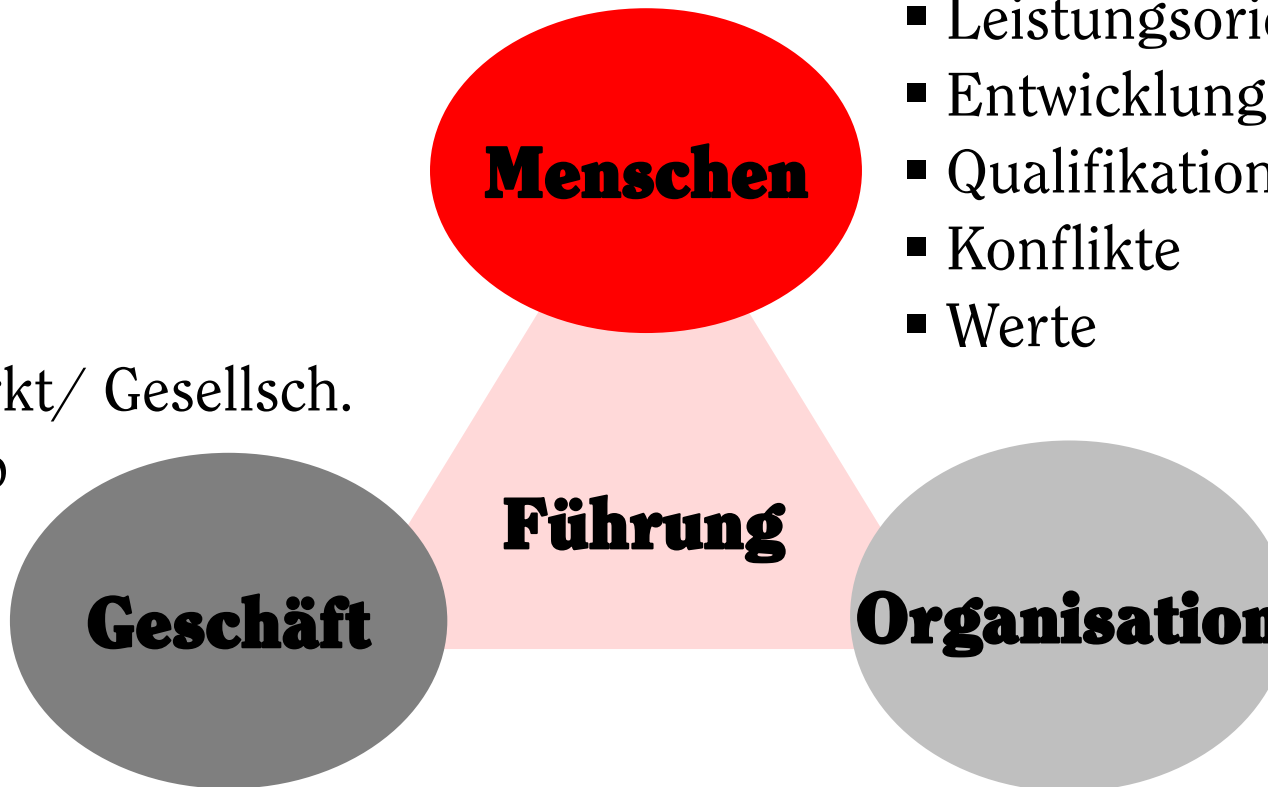
I. Sinn und Zugehörigkeit

II. Führungsherausforderungen

III. Ideelle und materielle Werte

Drei Führungsbereiche

- Umfeld Markt/ Gesellsch.
- Wettbewerb
- Kunden
- Produkte
- Strategien
- Lieferanten
- Kundenzufriedenheit

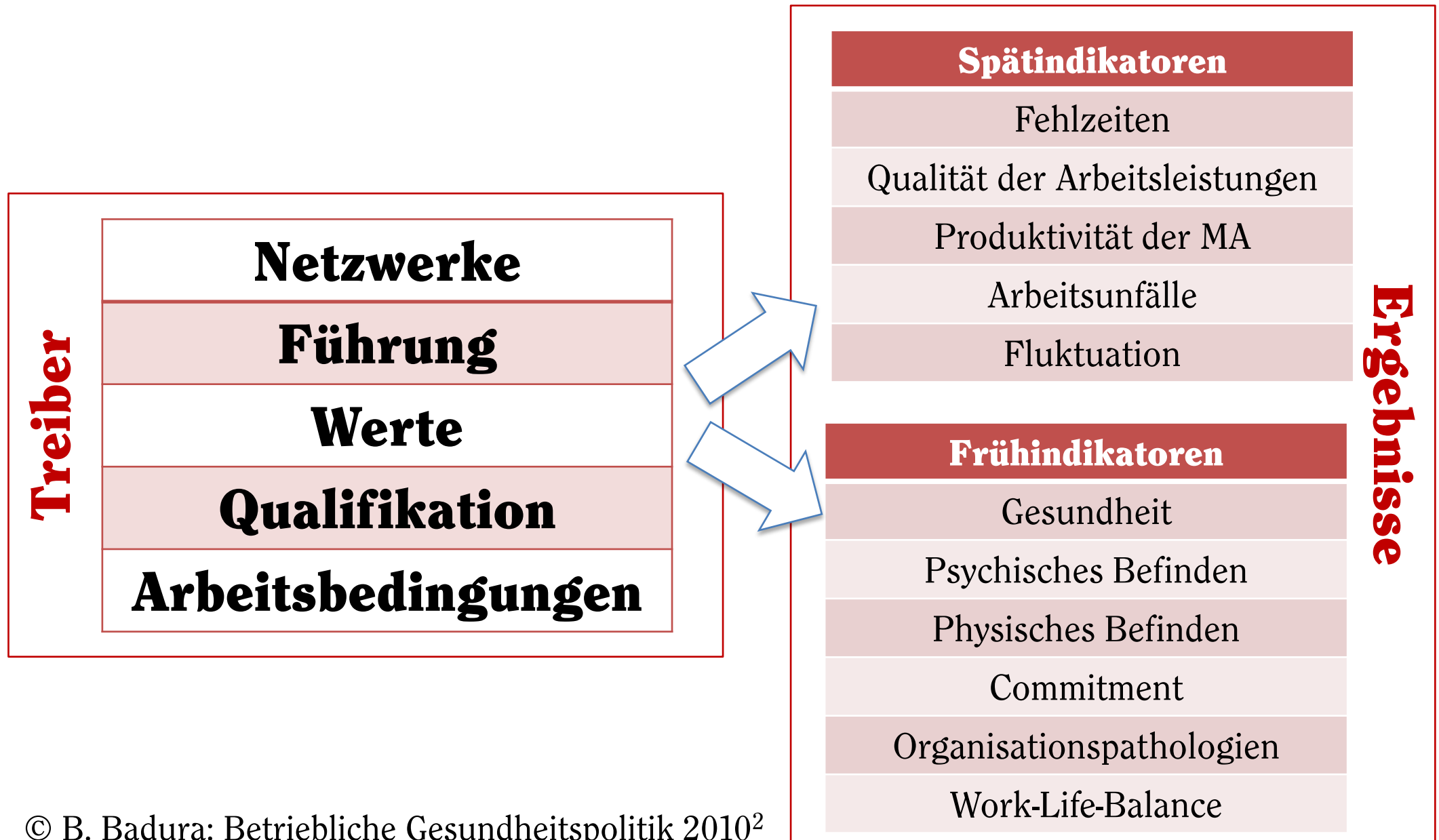


- Motivation
 - Zusammenarbeit
 - Leistungsorientierung
 - Entwicklungsmöglichkeiten
 - Qualifikation
 - Konflikte
 - Werte
- Prozesse
 - Strukturen
 - Abstimmungen
 - Schnittstellen
 - Zuständigkeiten
 - Qualität

Führung ist eine kontinuierliche Pflegedienstleistung am eigenen Personal.

Nur wenn sich Führungskräfte und
Einrichtungsleiter dieser Aufgabe „im eigenen
Haus“ konsequent und kompetent zuwenden,
erzielen Sie nachhaltig Wirkung und sichern
unternehmerischen Erfolg.

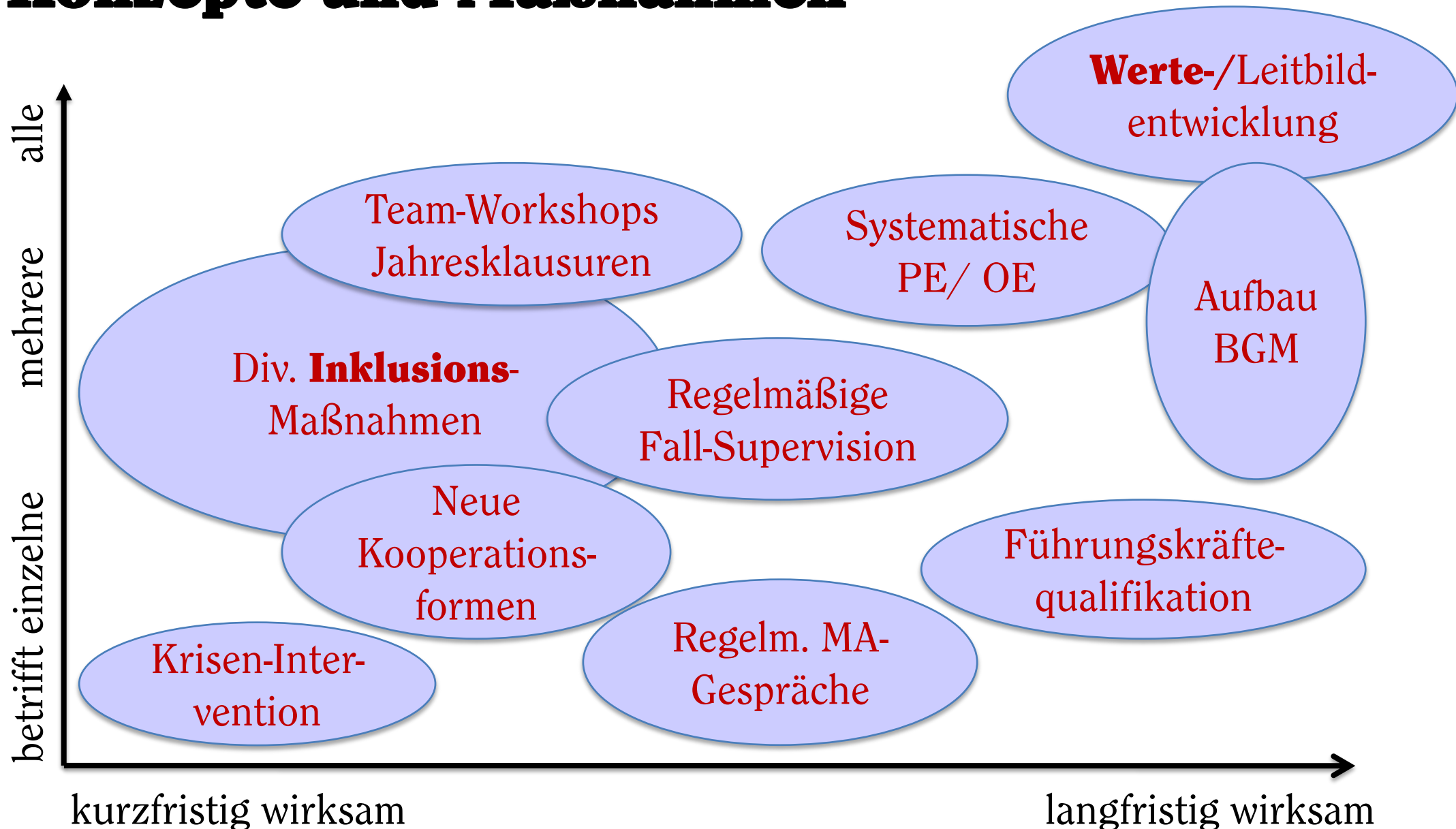
Bielefelder Unternehmensmodell



Handlungsfelder von Führung

- Gesundheit
- Diversity und Inclusion
- Kommunikationsformen
- MitarbeiterInnen-Entwicklung/ Karrierewege
- Beteiligungsformen und Commitment
- Führungskräfteentwicklung
- Leitbild und Firmenkultur

Konzepte und Maßnahmen



Verständnis + Handhabbarkeit + Sinn

=

Ergebnis einer wertorientierten Führungskultur

Wer in der Arbeit Sinn und Zugehörigkeit erfährt,
bleibt:

- länger dabei,
- länger gesund,
- länger leistungsfähig.

Roter Faden:

I. Sinn und Zugehörigkeit

II. Führungsherausforderungen

III. Ideelle und materielle Werte

Nette Worte des Chefs

ersetzen nicht einen fairen Lohn.

Werteorientierung ist nicht nur ideell oder sozial, sondern auch **materiell** und strukturell:

- Anständige Bezahlung
- Akzeptable Rahmenbedingungen
- Angemessene Sicherheiten (Rechts-, u. a.)

Handlungsfeld: Öffentlichkeit

Intensive Medienarbeit:

best practice vs. fingerpointing

Durchlässige Ausbildungen:

Karrierechancen vs. Imagekampagnen

Politischer Druck:

Wie viel ist der Gesellschaft diese
Dienstleistung **wert**?

Die 3 **Wertedimensionen** der Steinmetze

- materiell:
„ich verdiene meinen Lebensunterhalt“
- strukturell/ professionell:
„ich mache die besten Steinmetzarbeiten
des Landes“
- ideell: „ich baue eine Kathedrale“.

Viel Erfolg bei Ihrer wertvollen Arbeit
und
danke für Ihre Aufmerksamkeit.

THERESIA VOLK

thv | Management- und Organisationsberatung

Am Pfannenstiel 14, D- 86153 Augsburg

mobil: 0049 (172) 860 1829

mail: thv@theresia-volk.de

web: www.theresia-volk.de

