

FLEISCHHAUER

Technik. Wissen. Begeisterung.



Sicherheit

Kommunikation

Realisierung

Service

Herzlich Willkommen

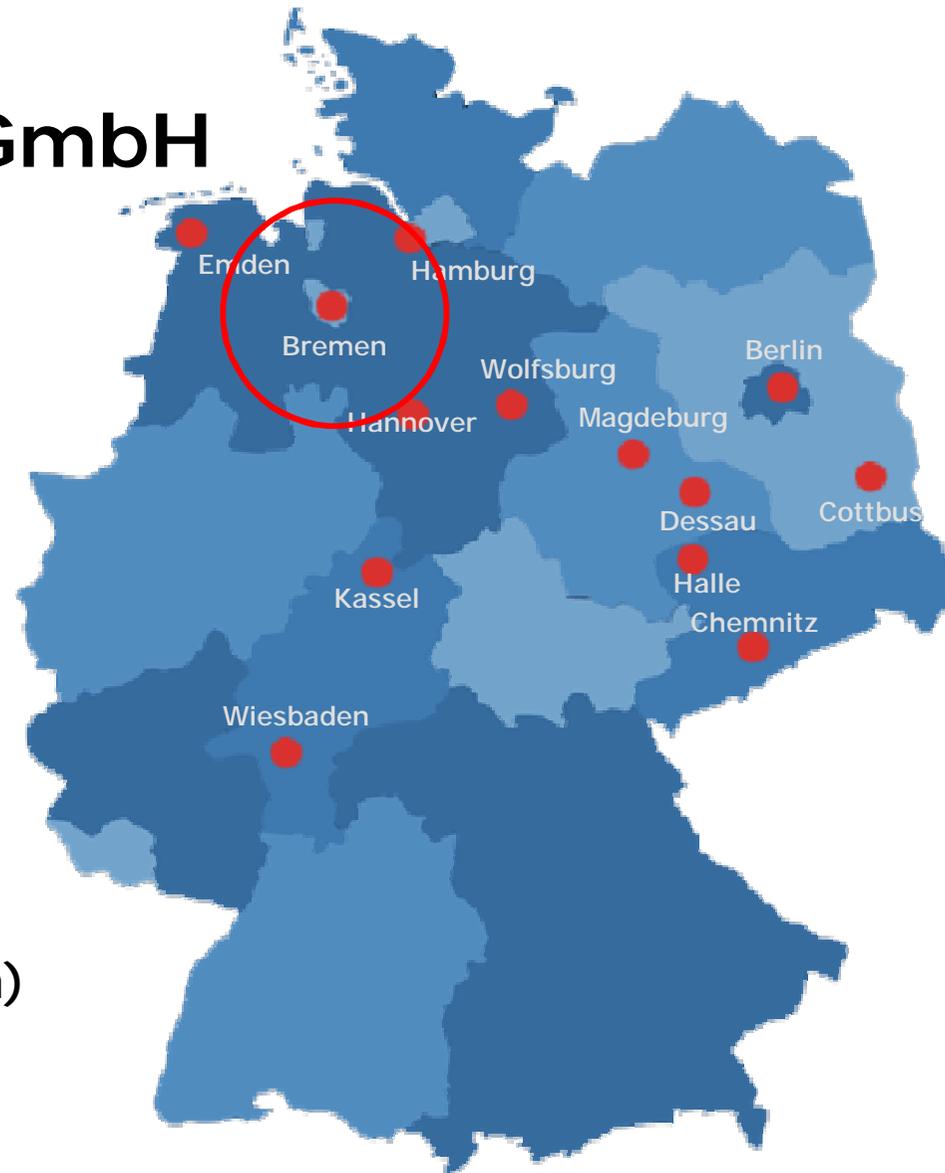
Führung im 21. Jahrhundert

Führungskraft mit Herz und/oder Verstand?!



G. Fleischhauer Ing.-Büro Bremen GmbH

- Gründung 1991 als GmbH
- Geschäftsführer Arne Bär
- 45 Mitarbeiter
- Techn. Büro in Hamburg
- ca. 4 Mio. Umsatz
- Ausbildungsbetrieb
 - 9 Auszubildende (gewerblich)
 - 1 Auszubildende (kaufm.)



Unser Leitbild

Wer sind wir?

Fleischhauer ist ein herstellerunabhängiger Dienstleister für die Kommunikations- und Sicherheitstechnik mit den Geschäftsbereichen Realisierung und Service. Durch unser hochmotiviertes Team sind wir führend in der Zuverlässigkeit, Kundenorientierung und Flexibilität. Dies ist unsere Existenzgrundlage.



Wo wollen wir hin?

Fleischhauer ist **der** zuverlässige, kapital- und ertragsstarke Partner für die Realisierung hochwertiger Dienstleistungen und technisch innovativer Lösungen in der Gebäudetechnik. Grundlagen des nachhaltigen Erfolges sind langjährige intensive Kundenbeziehungen, eine anpassungsfähige Organisation und eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiter.

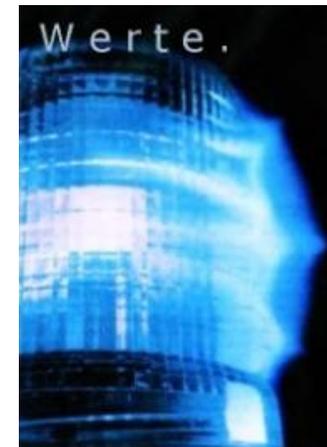




Unser Leitbild

Wie gehen wir geschäftlich miteinander um?

1. Wir verstehen uns alle als Botschafter des Unternehmens
2. Wir stellen den Mensch in den Mittelpunkt all unseres Bemühens
3. Wir leben Zuverlässigkeit – total
4. Wir finden die richtigen Mitarbeiter, fördern und halten sie
5. Wir sind proaktiv und übernehmen jeden Tag begeistert Verantwortung

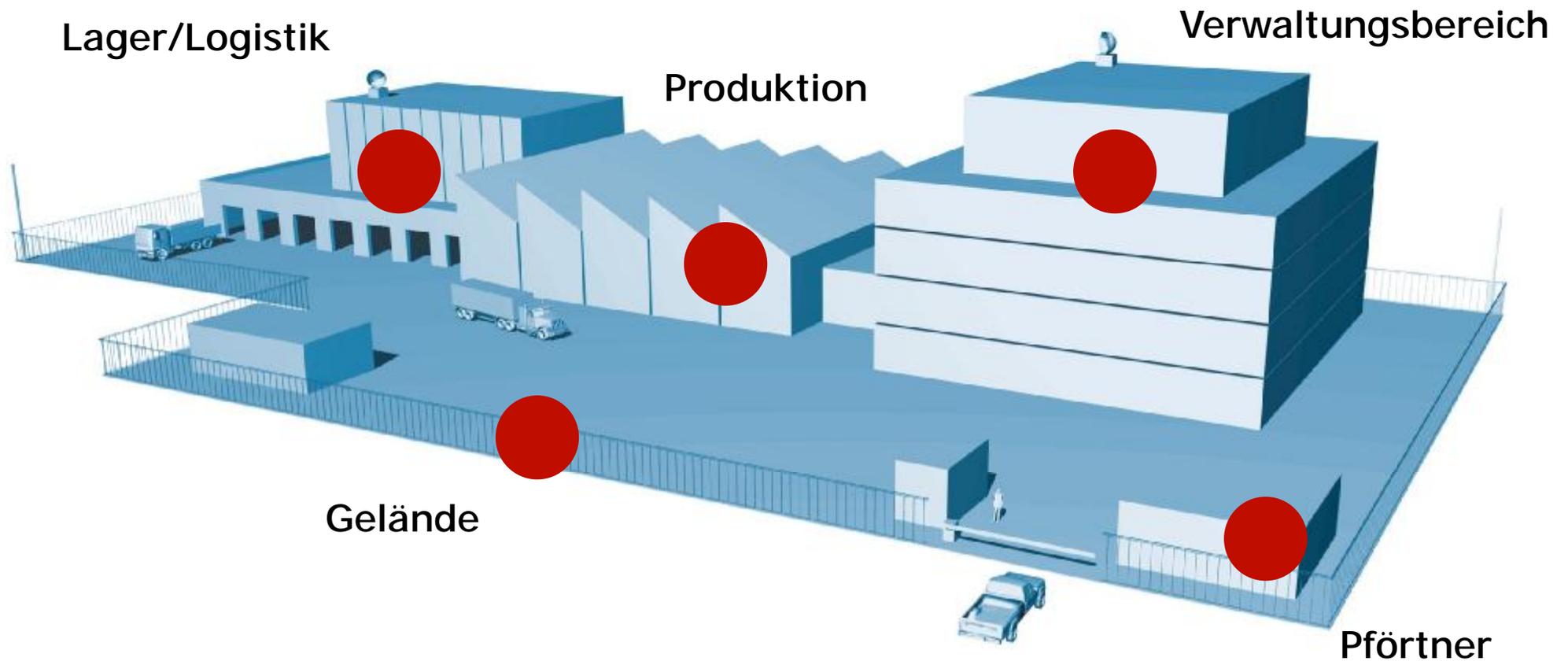


Wie gehen wir persönlich miteinander um?

1. Wir reden miteinander, nicht übereinander
2. Wir sind offen für neue Ideen - ohne Vorurteile
3. Wir sind ehrlich - ohne Kompromisse
4. Wir trauen einander
5. Wir lassen die Hände von schmutzigem Geld



Die FLEISCHHAUER-Leistungen im Überblick





Zertifikate / Zulassungen

- Zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach der Norm DIN EN ISO 9001:2000
- Anerkannte Errichterfirma für Brand- und Einbruchmeldeanlagen durch die VdS Schadenverhütung GmbH (u. a. nach der Norm DIN 14675 für Brandmeldeanlagen)
- Geprüfte Errichterfirma für Anlagen zum Schutz von Personen und Sachwerten des Bundesverbandes der Hersteller- und Errichterfirmen von Sicherheitssystemen e. V.
- Geprüfter Planer für Anlagen zum Schutz von Personen und Sachwerten des Bundesverbandes der Hersteller- und Errichterfirmen von Sicherheitssystemen e. V.
- Zertifizierungen marktführender Produktpartner
- Mehrfache Auszeichnung einer der besten Arbeitgeber im deutschen Mittelstand





**Das Fleischhauer Qualitätsversprechen:
Technik. Wissen. Begeisterung.**

Was ist eigentlich Führung?

5 min Austausch mit Ihrem Sitznachbarn

Gibt es einen Unterschied zwischen führen und managen?

Hat sich Führung verändert?

Ist Führung erlernbar?

Wo und wie habe ich Führung gelernt?

Warum ist Führung im 21. Jahrhundert anders?

Veränderung der Bevölkerungspyramide

Veränderung des Produktivitätsengpasses

Veränderung der Gesellschaftsethik

Die 7 Basisprinzipien moderner Führung

1. Führung ist Dienstleistung.
2. Führung heißt Verantwortung zu übernehmen.
3. Führung bewirkt Ergebnisse.
4. Führung befähigt Menschen.
5. Führung braucht Kompetenz.
6. Führung ohne die entsprechende Haltung beschränkt die Wirksamkeit.
7. Führung ohne Authentizität ist kraftlos.

Definition von Führung im 21. Jahrhundert

- Eine Führungsperson ist ein Mensch, der spürt, dass Veränderung sinnvoll, hilfreich und/oder notwendig ist. Er übernimmt Verantwortung für die gesunde Entwicklung/Gestaltung/ Veränderung, sowohl der Organisation wie auch der Mitarbeiter.

Führungskraft mit Herz?!

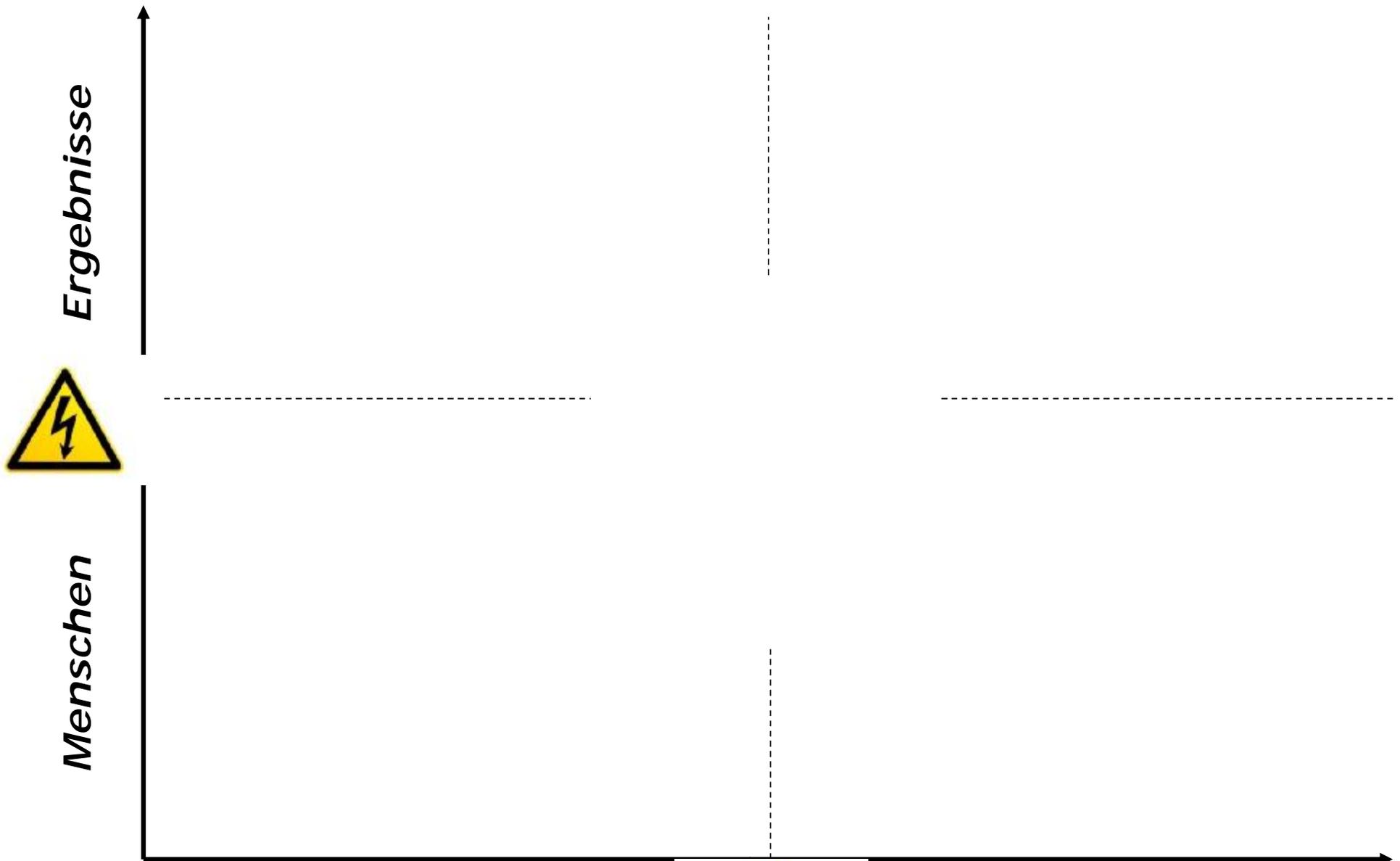


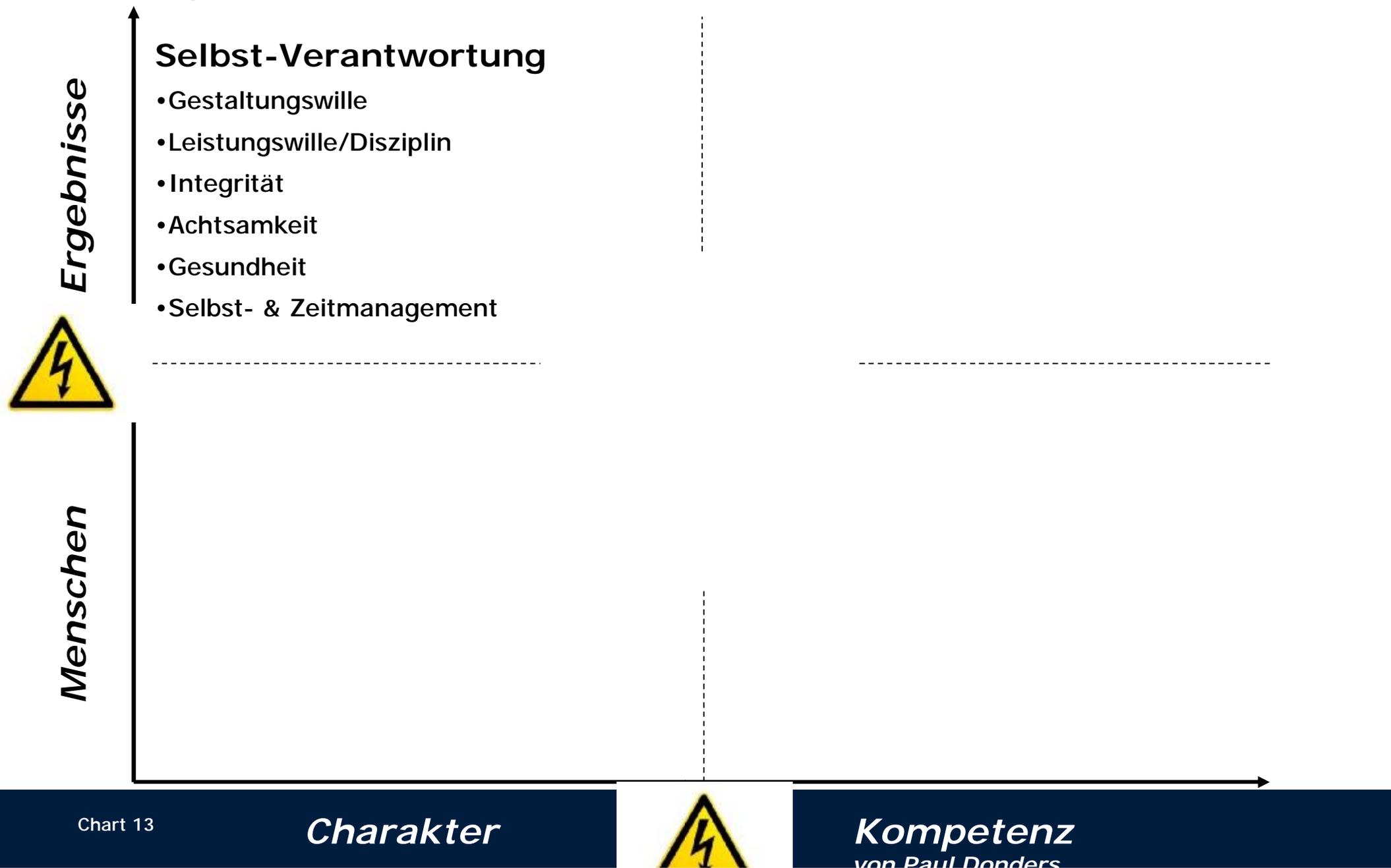
Chart 12

Charakter



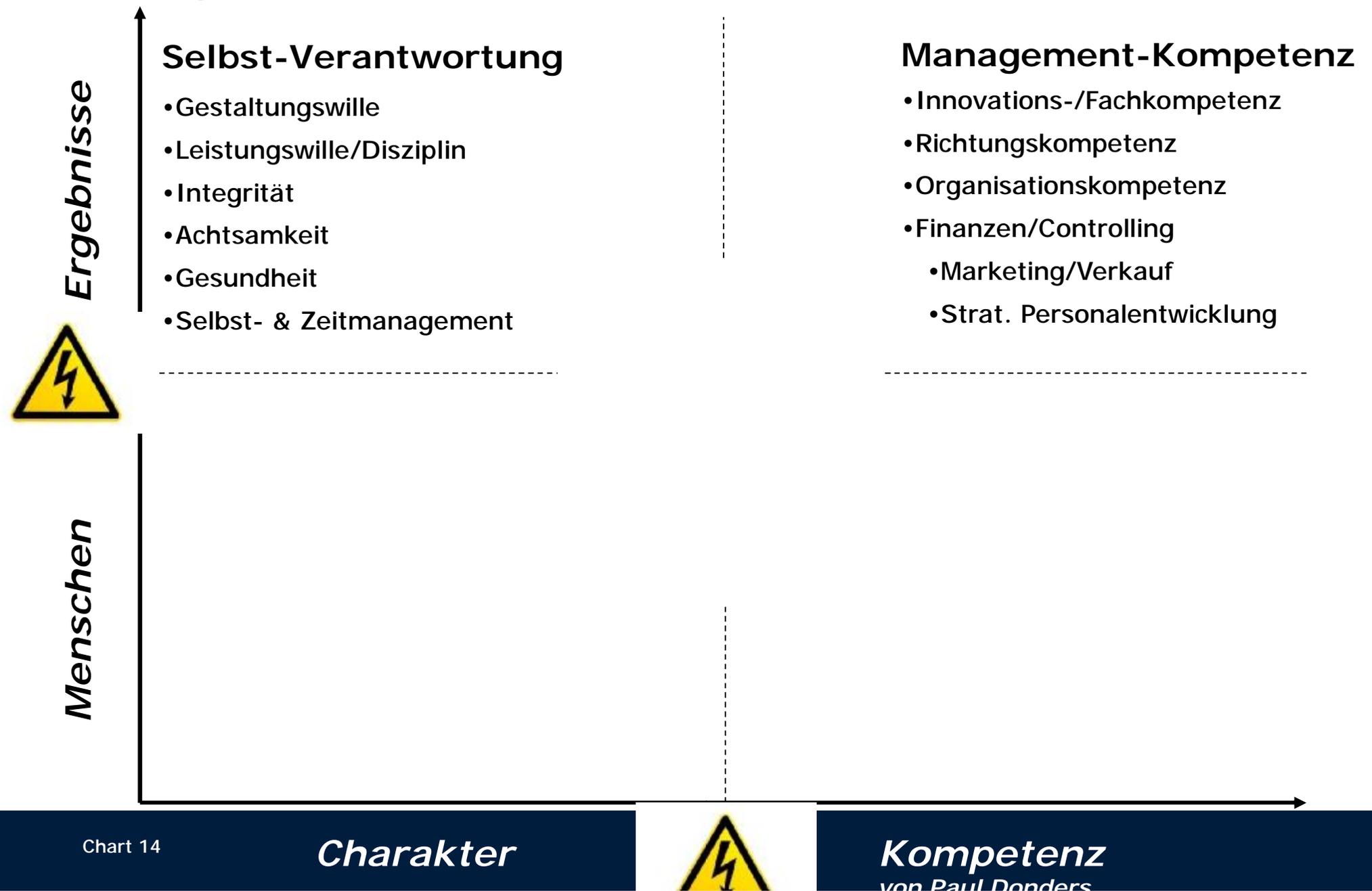
Kompetenz
von Paul Donders

Führungskraft mit Herz?!



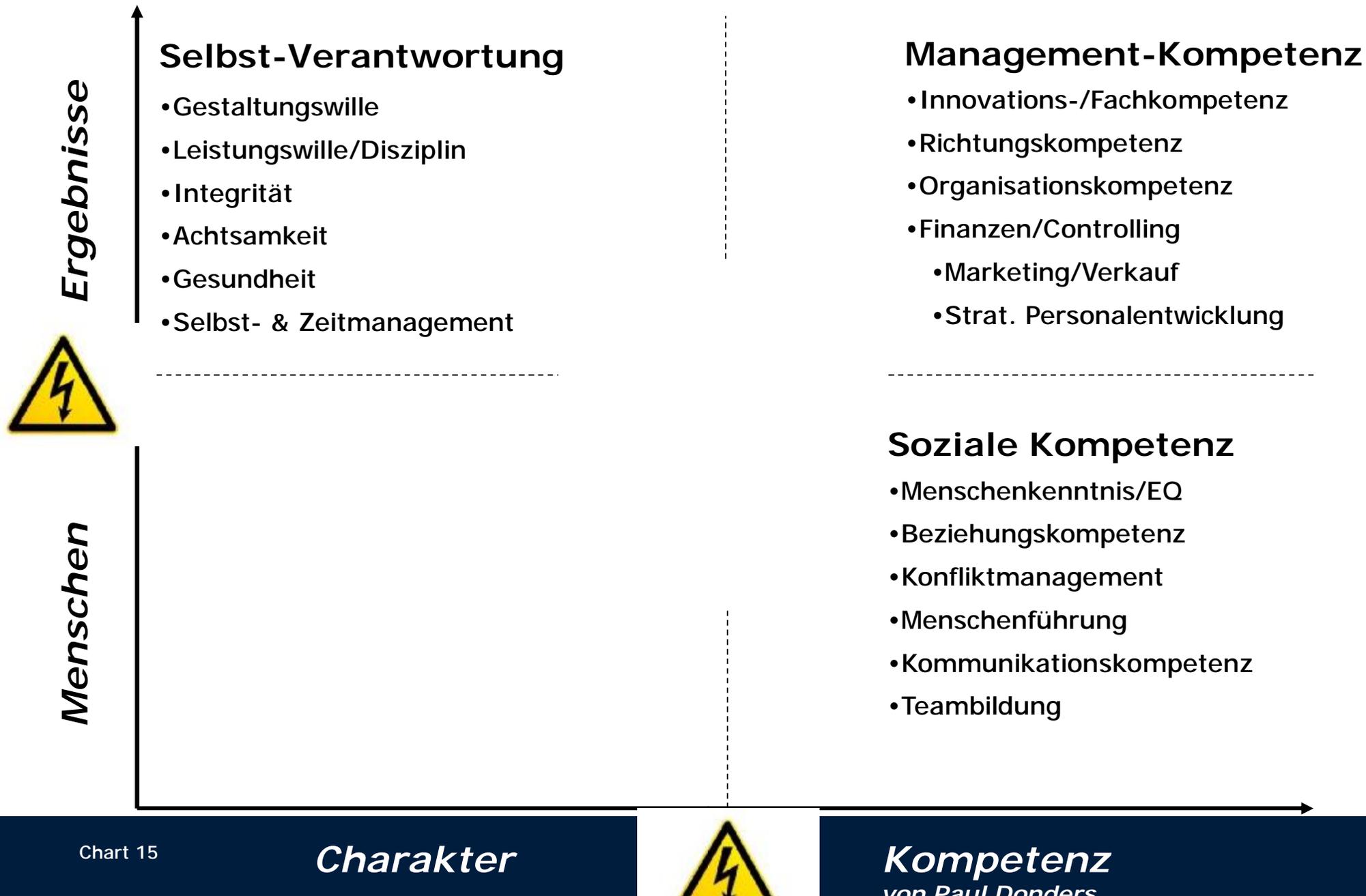


Führungskraft mit Herz?!



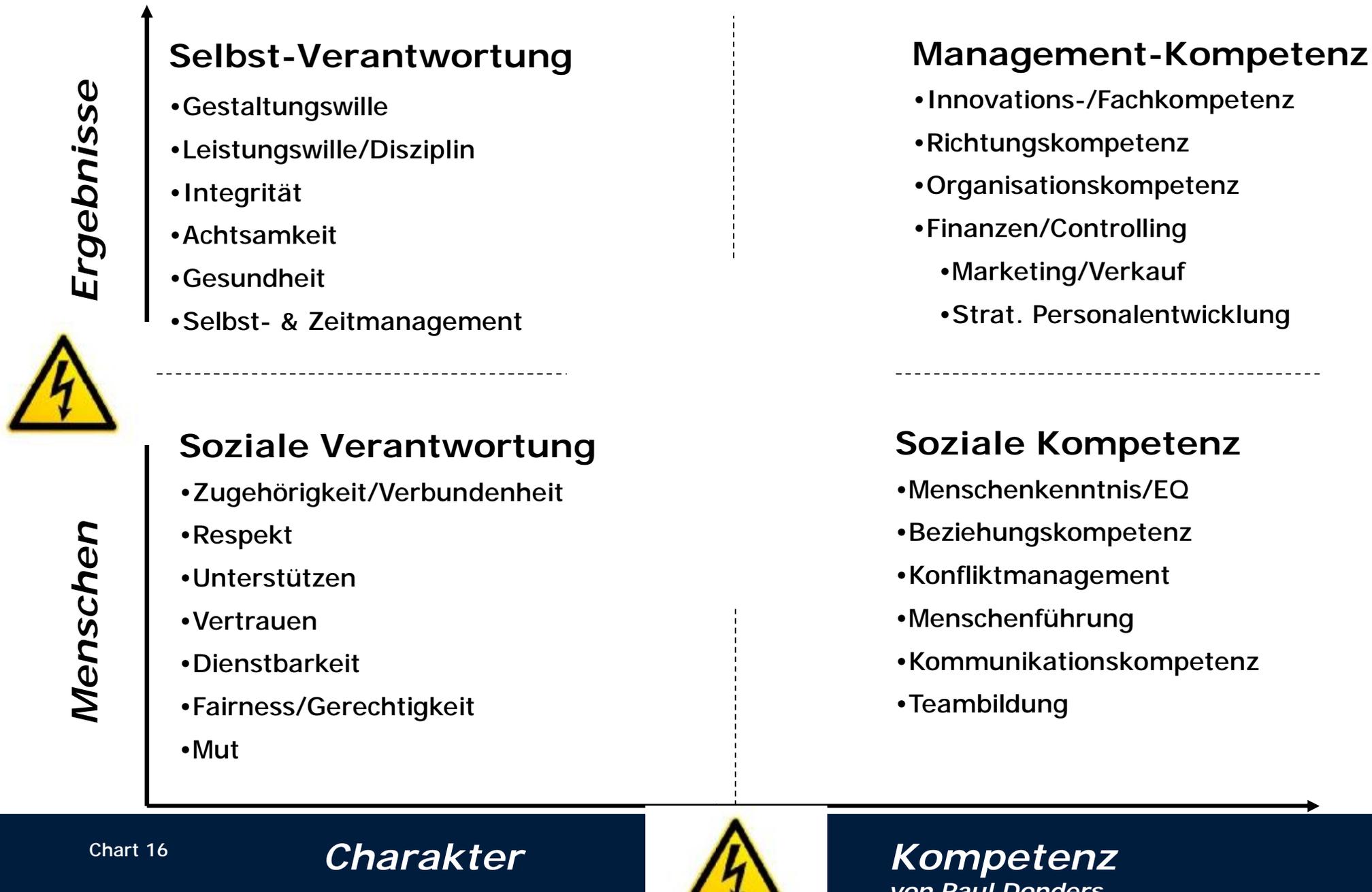


Führungskraft mit Herz?!



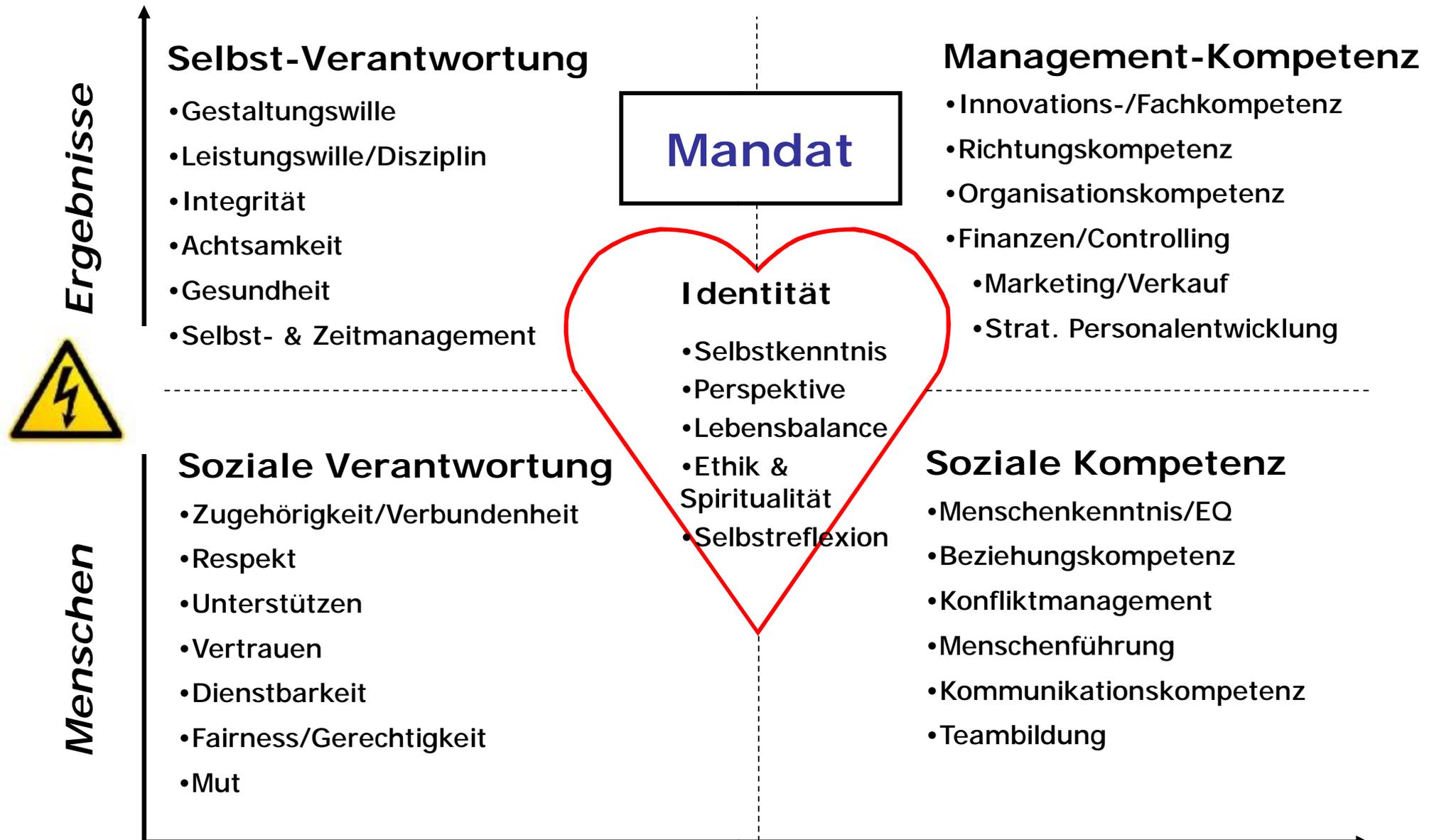


Führungskraft mit Herz?!





Führungskraft mit Herz?!

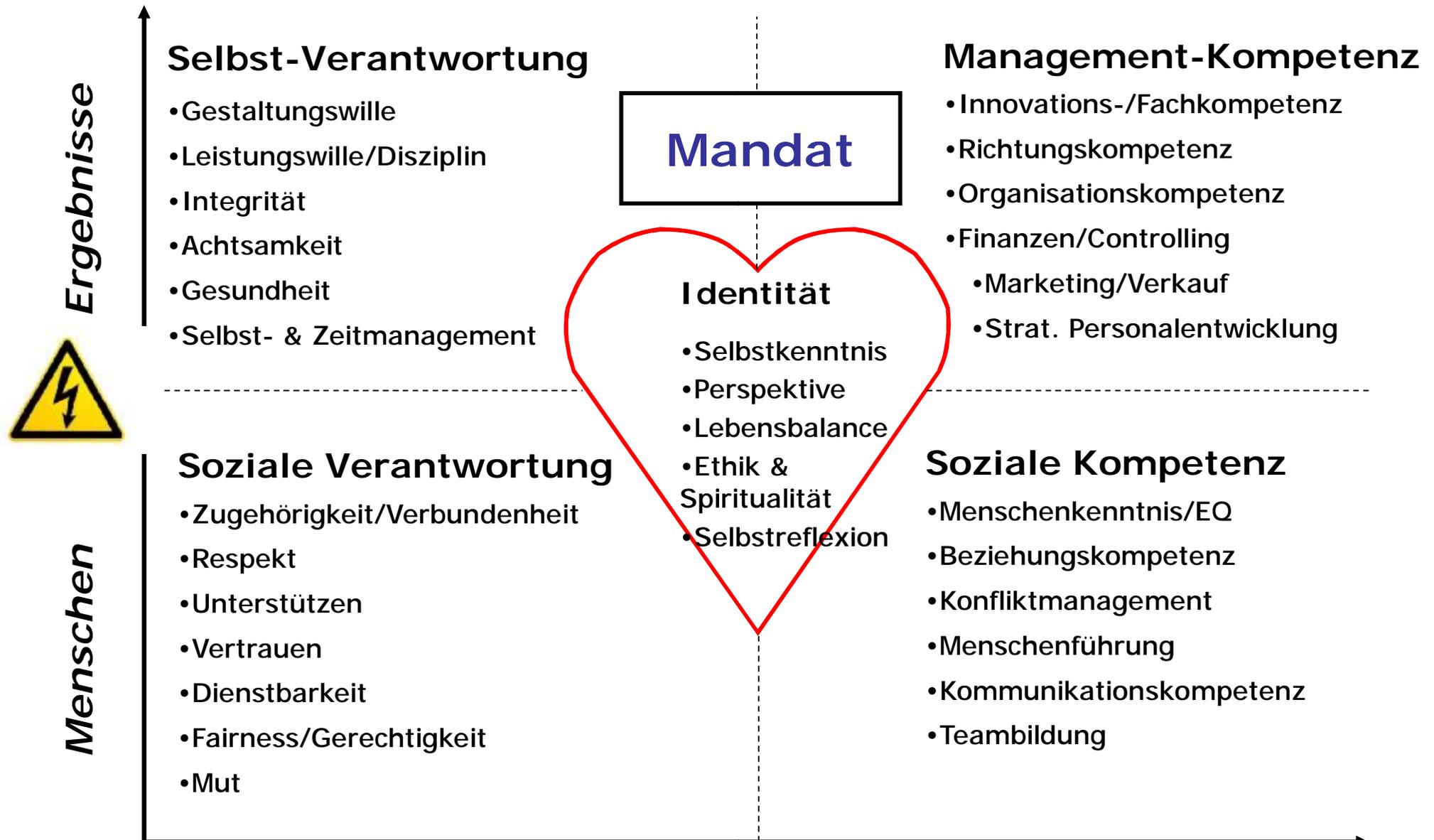


Was zeichnet eine Führungskraft aus?

- Authentisch sein 60%
- Fachkompetenz 30%
- Kommunikation 10%

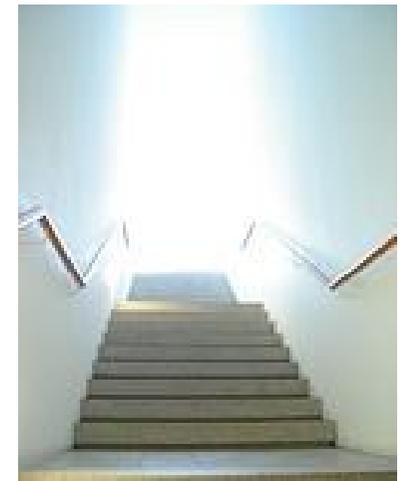
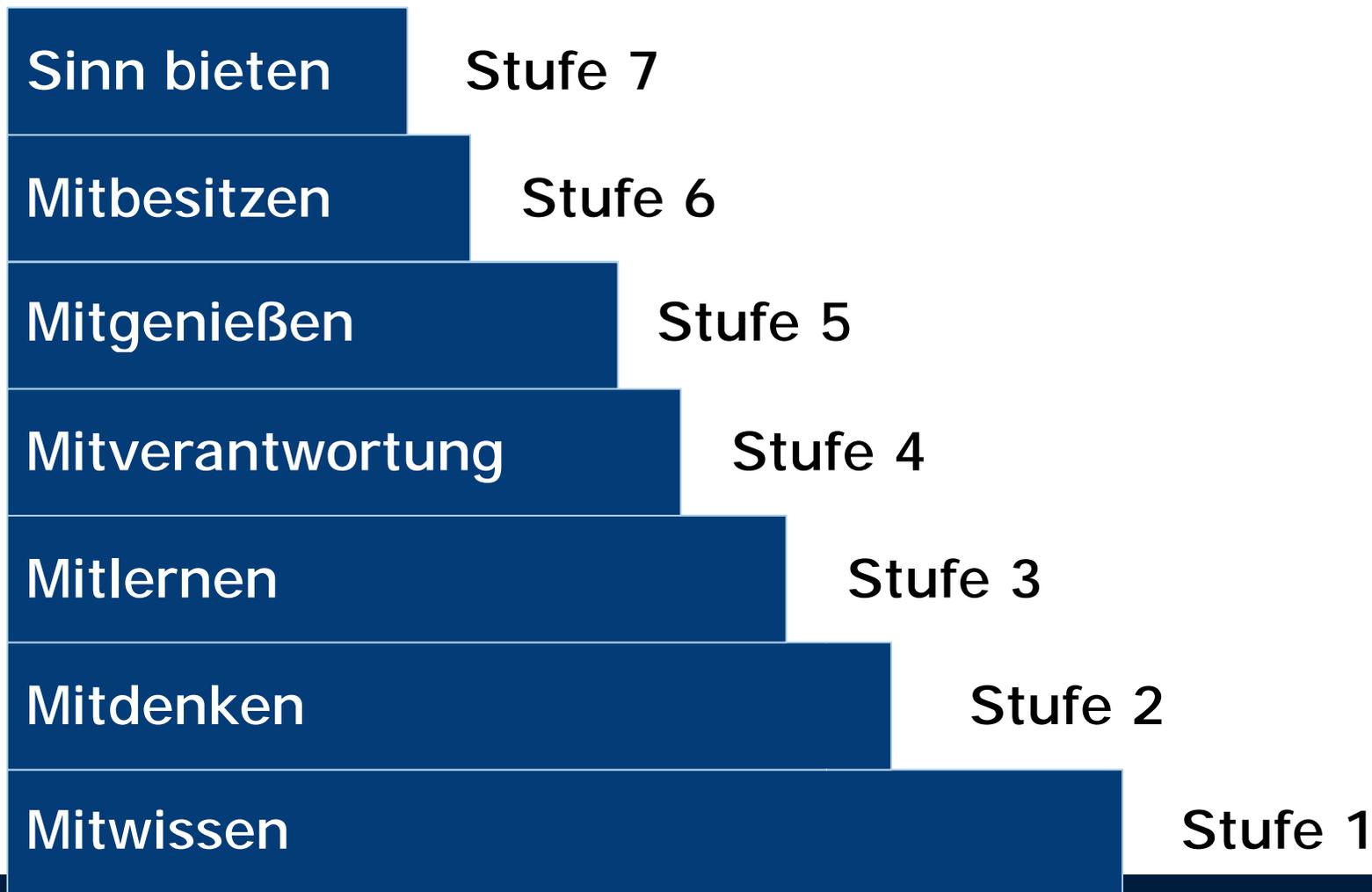


Führungskraft mit Herz?!





Die „Mitarbeiterterre“ als Führungsinstrument



Die „Mitarbeitertreppe“ als Führungsinstrument

1. Stufe „Mitwissen“

- Am Anfang steht die Information
- Nur wenn ein Mitarbeiter über alles, was für ihn relevant ist, informiert wird, kann er anfangen, mitzudenken.
- Mitarbeiter über Alles zu informieren, empfindet er als Wertschätzung.

Kennen Ihre Mitarbeiter Ihre Firmenvision, Ihre Strategie, die wirtschaftlichen Kennzahlen Ihres Unternehmens, seine persönlichen Stärken, etc.?

Führen Sie Mitarbeitergespräche?

Kennt Ihr Mitarbeiter sein Stellenprofil?





Die „Mitarbeitertreppe“ als Führungsinstrument

- **2. Stufe „Mitdenken“**
- Wenn Ihr Mitarbeiter diese Dinge kennt, kann er gar nicht anders, als darüber nachzudenken!



Binden Sie Mitarbeiter in strategische Prozesse mit ein?

Ist Ihr Mitarbeitergespräch ein Monolog oder ein Dialog?

Haben Ihre Mitarbeiter Jahresziele, die sie sich überlegt haben?

Arbeiten Ihre Mitarbeiter ausschließlich in der Firma oder auch an der Firma?



Die „Mitarbeitertreppe“ als Führungsinstrument

3. Stufe „Mitlernen“

- Mitarbeiter fangen an dazuzulernen, um Dinge besser zu verstehen oder zu verbessern



Fragen sie Ihre Mitarbeiter, welche Weiterbildungen ihnen weiterhelfen?



Gibt es bei Ihnen von Mitarbeitern organisierte Jobrotation?

Gibt es in Ihren Mitarbeitergesprächen ein klares verständliches feedback?

Wie gehen sie in Ihrem Unternehmen mit Fehlern um?



Die „Mitarbeitertreppe“ als Führungsinstrument

4. Stufe „Mitverantworten“

- Zielvereinbarungsprozess
- Mitarbeiter wissen, was das Unternehmen will und wo die Schwachpunkte sind
- Qualifikation der Mitarbeiter für das Erreichen ihres Zieles
- Bei Abgabe von Verantwortung steigt die Motivation des Mitarbeiters
- Mitarbeiter erkennt, dass er ein wichtiger Teil des Ganzen ist



Sind Sie in der Lage, Aufgaben abzugeben?

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern?

Vertrauen Ihre Mitarbeiter Ihnen und Ihren Führungskräften?

Was passiert, wenn nichts passiert?

Die „Mitarbeiterterre“ als Führungsinstrument

5. Stufe „Mitgenießen“

- Wenn Mitarbeiter freiwillig Verantwortung übernehmen, ist es nur fair, Sie am Erfolg teilhaben zu lassen.



Gibt es bei Ihnen regelmäßige Feste?

Gibt es bei Ihnen die Kultur der Kleinigkeiten?

Gibt es bei Ihnen ein faires, transparentes Bonussystem?





Die „Mitarbeitertreppe“ als Führungsinstrument

6. Stufe „Mitbesitzen“

- Werden Mitarbeiter ans Unternehmen gebunden, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie gehen. (war of talents)

Was werden Sie tun, um in 8 Jahren immer noch die richtigen Mitarbeiter im Unternehmen zu haben?





Die „Mitarbeiterterre“ als Führungsinstrument

7. Stufe „Sinn bieten“

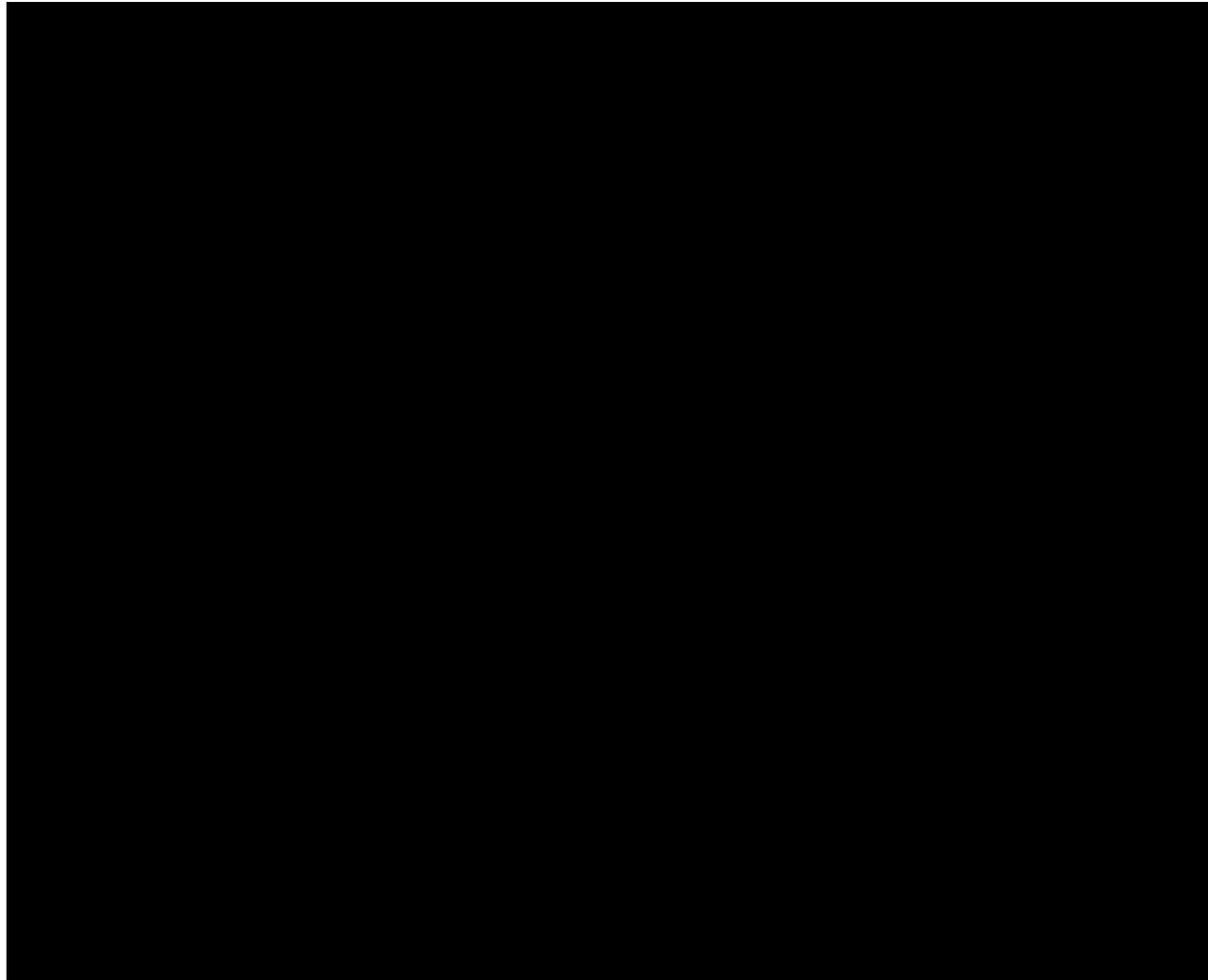
- Früher warteten Mitarbeiter auf das Wochenende, um sich endlich selbst zu verwirklichen. Durch die neue Eigenverantwortung und die damit verbundene Freude an der Arbeit findet der Mitarbeiter Erfüllung und Wertschätzung.

Sind Sie eine Führungskraft, der man folgen möchte?

Loben sie manipulativ oder bringen sie Ihren Mitarbeiter echte Wertschätzung entgegen?



Abschluß



Gibt es noch Fragen?