

## Ausgangssituation

Das Thema Führung hat im Kontext der Produktion eine enorme Aufwertung erfahren. Die Führungsstruktur in der Produktion - Bereichsleiter, Meister, Vorarbeiter - steht im Fokus der Qualifizierung, nachdem die enorme Bedeutung dieser Führungsrolle für die Arbeitsproduktivität und die Unternehmenskultur erkannt wurde.

### Ziel: Miteinander statt gegeneinander

Ein gemeinsames Verständnis von Führung, das wirklich gelebt wird, ist das grundsätzliche Ziel des Konzepts der Führungswerkstatt.

#### Ziele im Einzelnen

- ▶ Minimierung von Reibungsverlusten
- ▶ Optimierung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit
- ▶ Verbesserung des Führungssystems in der Produktion



### Ergebnis: Miteinander reden und handeln

„Keine Frage: Die Kontakte sind enger, die Wege sind kürzer geworden, die Problemlösungen gelingen schneller. Grundlage und Voraussetzung für diesen Fortschritt war, dass man gelernt hat, miteinander zu reden.“

Dieses Zitat eines Meisters zeigt zum einen die Akzeptanz an dem Vorgehen, zum anderen die Bedeutung, die eine bessere Kommunikation der Führungskräfte für eine bessere Zusammenarbeit hat. Mehr Verständnis füreinander ist neben dem „Handwerkszeug“ der Führung wesentlich für konkret spürbare Veränderungen.

## Zum Vorgehen

Die Führungswerkstatt ist als ein Prozess angelegt, der über eine Steuergruppe gestaltet wird.

Einrichtung einer Steuergruppe

Abteilungsübergreifender Workshop mit den Meistern

Abteilungsübergreifender Workshop mit den Meistern und ihren Vorarbeitern

Führungswerkstatt für Meister und Vorarbeiter

Moderierte kollegiale Beratung

Die von uns moderierte Steuergruppe, an der idealerweise Bereichsleiter, Personalverantwortliche und Vertreter des Betriebsrats mitwirken, definiert die Ziele und kontrolliert den gesamten Prozess. Wir konzipieren die Schulungseinheiten und Maßnahmen und moderieren die Workshops und die kollegialen Beratungen.

## Führungswerkstatt im Überblick

1. Tag: Meine Rolle als Führungskraft
2. Tag: Wirksame Kommunikation
3. Tag: Informieren- Ziele setzen - Anweisungen und Kontrollieren
4. Tag: Gespräche mit Mitarbeitern/-innen
5. Tag: Umgang mit Konflikten, Mitarbeiter/-innen motivation

Wesentliche Erfolgsfaktoren auf dem Weg zum Miteinander sind erfahrungsgemäß das glaubwürdige Verhalten der Bereichsleiter, die das Geforderte in ihrem Arbeitsalltag vorleben, die ständige Information und Einbeziehung der Betroffenen als Beteiligte in dem Prozess und die Kombination von Prozess- und Ergebnisorientierung. Durch unmittelbare Umsetzung und schnelle erste Erfolge kann die Motivation bei den Beteiligten erhalten und gesteigert werden.