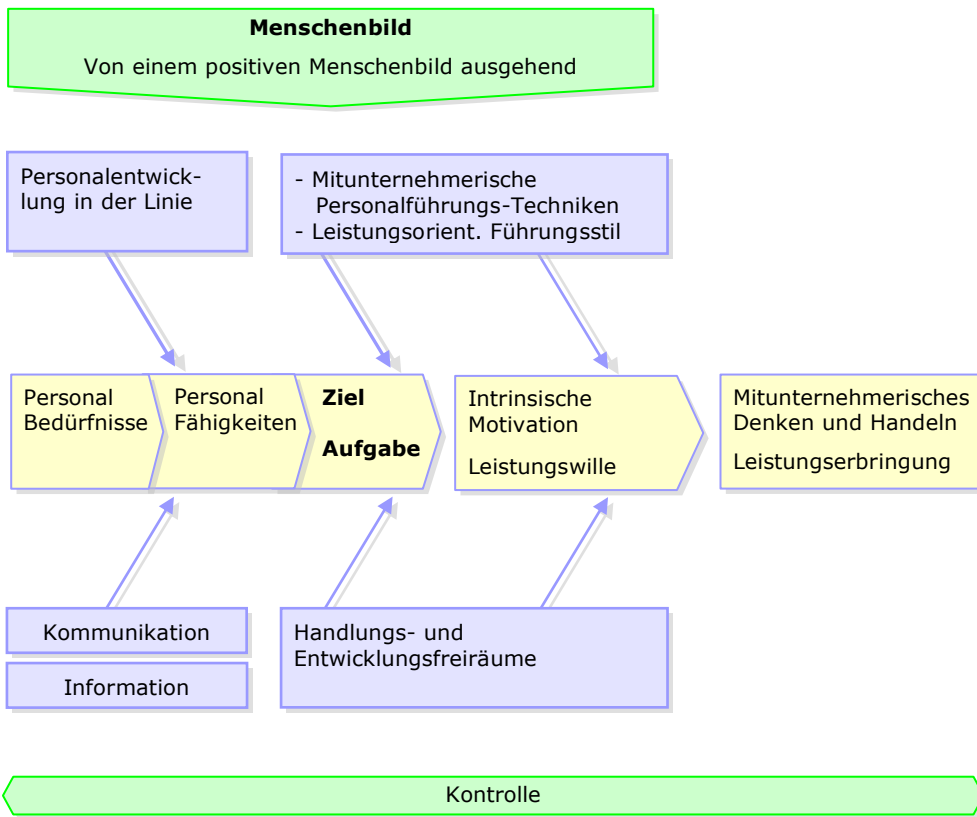


© **Mitunternehmerische Personalführung** ^{BHE}
 vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer



© Buda – Wissen mit System umsetzen

© Mitunternehmerische Personalführung ^{BHE}

Die mitunternehmerische Personalführung ist ein Ansatz, wie Sie Ihr Personal mitunternehmerisch, auf die Ziele des Unternehmens fokussiert, führen können.

Mitunternehmerisches Personal

Unter mitunternehmerischem Personal, werden hier Menschen verstanden, die fähig und willens sind, stellvertretend im Sinne der Unternehmung zu denken und zu handeln. Menschen,

- die bereit sind, die komplette Verantwortung für ihr Aufgabengebiet zu übernehmen,
- die sich gegenüber ihrer Aufgabe verpflichtet fühlen,
- die aus eigenem Antrieb, selbstmotiviert handeln,
- die willens sind dazu zu lernen, sich weiterentwickeln wollen,
- die ihre Aufgabe als Quelle ihrer Motivation sehen,
- die fähig sind, ihre eigenen Zielvorstellung zu formulieren,
- die in ihrem Aufgabengebiet fachlich und menschlich kompetent sind.

Ziel der mitunternehmerischen Personalführung

Das Ziel der mitunternehmerischen Personalführung ist nicht die Personalmotivation, nicht die Personalfriedenheit oder die Personalerhaltung, sondern eindeutig und klar die Personalleistung.

Die Erbringung der Personalleistung sollte jedoch nicht „erzungen“ werden, sondern auf „Freiwilligkeit“ basieren.

Vorteile der mitunternehmerischen Personalführung

- Entlastung des Managements, der Führungskraft.
- Strategie und Verantwortung, ist auf möglichst viele Leistungsträger abgestützt. Jeder einzelne Mitarbeitende ist Träger und Umsetzer der Unternehmensziele, der Abteilungsziele.
- Weniger Fremdkontrolle durch die Führungskraft, mehr Selbstkontrolle durch die Mitarbeitenden.
- Treffsicherere Entscheidungen, weil Entscheidungen auf der Stufe der Know-how-Träger erfolgen.
- Mitarbeitende die hinter ihren Zielen und Aufgaben stehen, weil sie mitentscheiden und mitgestalten dürfen.
- Mitarbeitende mit höherem Verantwortungs- und Pflichtgefühl gegenüber ihrer Aufgabe.
- Motiviertere und zufriedener Mitarbeitende.
- Weniger Fluktuationen.
- Bessere Leistungsresultate.

Instrumente der Umsetzung

Was muss nun getan werden, damit Mitunternehmertum in den Köpfen und im Handeln der Mitarbeitenden entsteht? Welche Instrumente stehen zur Verfügung?

Am Modell „mitunternehmerische Personalführung“, ersehen Sie mögliche Instrumente, die zum Mitunternehmertum Ihres Personals führen.

Mögliche Instrumente der mitunternehmerischen Personalführung:

Menschenbild

Die Vorstellung die das Unternehmen, die Führungskraft von Menschen hat, ist entscheidend für die Gestaltung und die Art und Weise der Anwendung aller nachfolgenden Instrumente!

Personalbedürfnisse

Bedürfnisse sind Antreiber, sind Gründe, für menschliches Handeln. Die Führungskraft (das Unternehmen) sollte also über die Bedürfnisse seines Personals möglichst gut im Bilde sein.

Personalfähigkeiten

Die Fähigkeiten müssen der Aufgabe / dem Ziel entsprechen.

Ziel / Aufgabe

Ziele oder genaue Aufgabenmerkmale dienen als unentbehrliche Steuerungsgrundlage, damit das Personal weiss, was eigentlich zu tun ist.

- ▶ Damit überhaupt mitunternehmerisches Denken und Handeln stattfinden kann, müssen die Mitarbeitenden „Eigentümer“ ihrer Ziele / Aufgabe sein, denn der Mensch kann sich nur für etwas verantwortlich fühlen und sich hundertprozentig dafür einsetzen, das ihm gehört. Das heisst, Mensch und Ziel / Aufgabe müssen ein „Stück“ bilden. Der Mensch und sein Handeln sind unzertrennlich miteinander verschmolzen, deshalb sind [Personalbedürfnisse](#), [Personalfähigkeiten](#) und [Ziel / Aufgabe](#) im Prozess-Modell miteinander verbunden.
-

Handlungs- und Entwicklungsfreiräume

Handlungs- und Entwicklungsfreiräume werden mit der „Übergabe“ von komplexen Aufgaben erschaffen. Das heisst, die vollumfängliche „Abtretung“ der Aufgabe, der Verantwortung und der Kompetenz an den Mitunternehmer (Delegation). Das wiederum fördert die intrinsische Motivation und die Bereitschaft zur freiwilligen Leistungserbringung im Aufgabenfeld und das mitunternehmerische, mitverantwortliche Denken und Handeln.

Information

Bewirkt das Mitwissen, das Mitdenken und das Mithandeln. Ausserdem fördert es die Identifikation, das Zugehörigkeitsgefühl im Team / zum Unternehmen, das Verantwortungsbewusstsein, die Arbeitssicherheit und schlussendlich die intrinsische Motivation und das Mitunternehmertum.

Kommunikation

Worte können Menschen motivieren oder demotivieren, Führen oder in die Irre leiten, besänftigen oder zornig machen, zu Freunde oder zu Feinde machen. Kommunikation ist deshalb ein fundamental wichtiges Instrument der Personalführung und der zwischenmenschlichen Existenz überhaupt.

Personalentwicklung in der Linie

Erfolgt hauptsächlich am Arbeitsplatz durch den Vorgesetzten. Der Vorgesetzte gestaltet Aufgaben und führt seine Mitarbeitenden so, dass die Mitarbeiter durch die zugewiesenen Aufgaben und dem Führungsverhalten des Vorgesetzten beruflich und menschlich wachsen.

Auch die Personalentwicklung in der Linie bewirkt eine Kettenfolge. Sie erhöht die Sicherheit und die Geschicklichkeit in der Aufgabenerfüllung, was zu erhöhter intrinsischer Motivation und Leistungssteigerung führt.

Mitunternehmerische Personalführungs-Techniken / Leistungsorientierter Führungsstil

Um Menschen auf Resultate hin zu führen, sind Personalführungs-Techniken und ein leistungsorientierter Führungsstil unerlässlich.

Intrinsische Motivation / Leistungswille

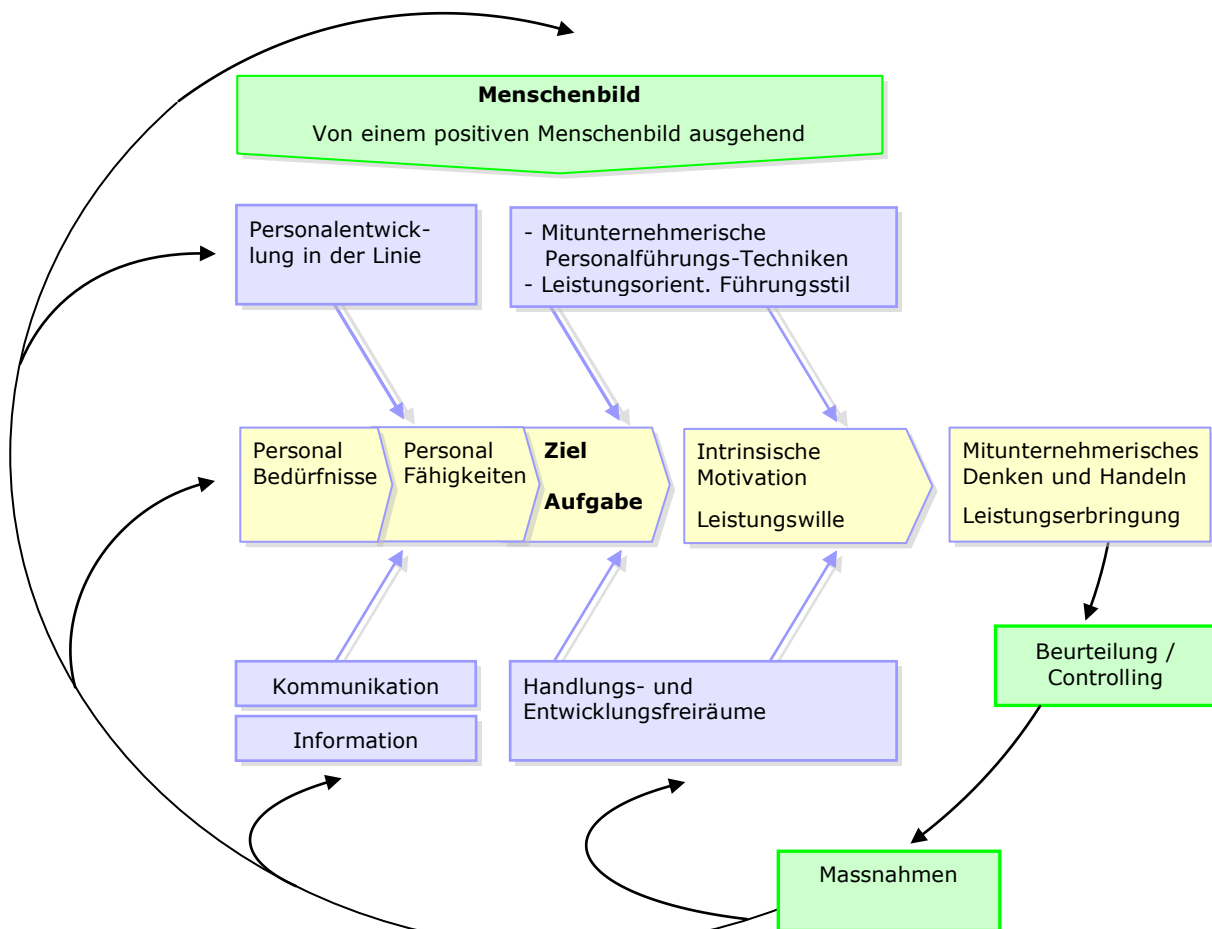
Intrinsische Motivation und Leistungswille entstehen, wenn alle vorgängigen Prozess-Instrumente fachgerecht angewendet werden.

Leistungserbringung / Mitunternehmerisches Denken und Handeln

Ist das Resultat (die Konsequenz), des gesamten Personalführungs-Prozesses.

Kontrolle

Mit der Kontrolle werden Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Zustand gemessen. Aus dem Ergebnis folgen dann die entsprechenden Massnahmen.



© Buda – Wissen mit System umsetzen