

# Führungskompetenz als Wettbewerbsfaktor!?

# AGENDA

Wie Führungskräfte im

**ALLGEMEINEN (Teil 1)**

und ganz speziell im

**VERKAUF (Teil 2)**

punkten können!

Charts aus dem Forschungsbericht:

„Was ist gute Arbeit? -  
Anforderungen aus Sicht von  
Erwerbstätigen“  
durch „inifes“

Eine Untersuchung im Auftrag der  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin

# F.A.Z – Meldung am 17.05.

## Mitarbeiter - Motivation Engagement ist selten

2008:	2007
12 % sehr engagiert	15 %
64 % mäßig motiviert	63 %
24 % innerlich gekündigt	22 %

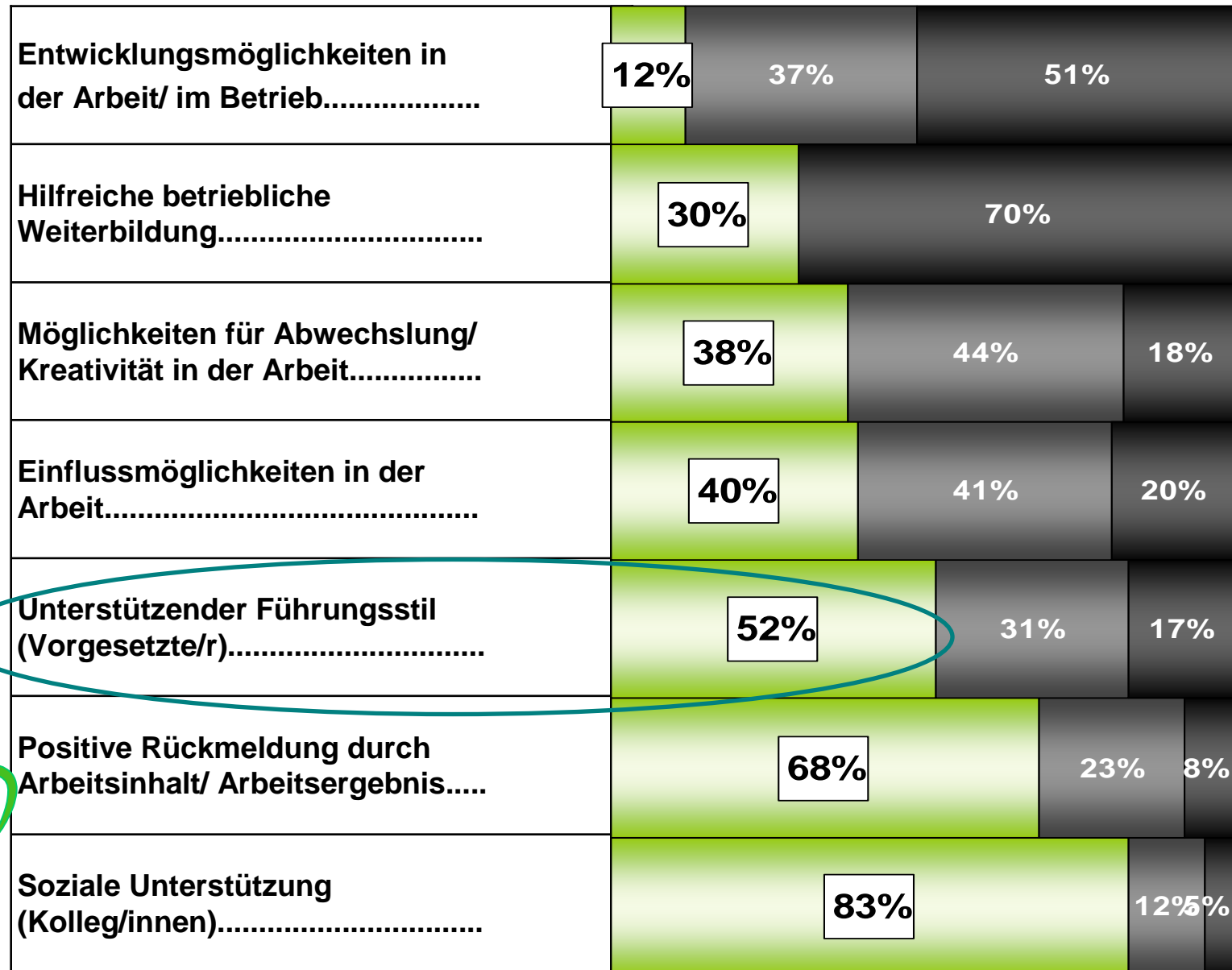
Arbeitsklima-Barometer IFAK März + April 2008: tel. Befragung von 2000 repr. AN.

Wenige  
Ressourcen

## Ressourcen: Großer Gestaltungsspielraum!



Viele  
Ressourcen



Welche Erwartungen haben Sie als  
zukünftiger Mitarbeiter an Ihren  
Vorgesetzten?

# Erwartungen an FK

durch MITARBEITER:

HELMUT HEIM



Stärke

Kreativität

Mut

Unterstützung

Vorbildfunktion fachlich und menschlich

Flexibilität

Freundlichkeit

Grenzen

Vertrauen

Integrität

Information

Fairness

Konfliktfähigkeit

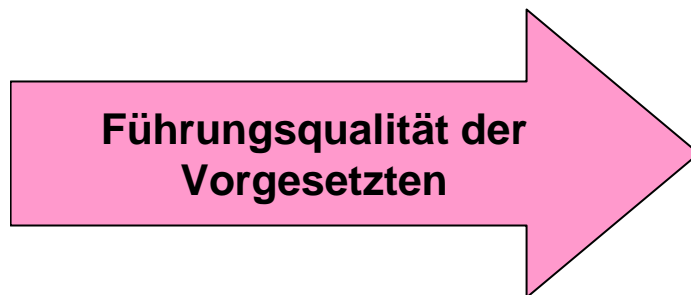
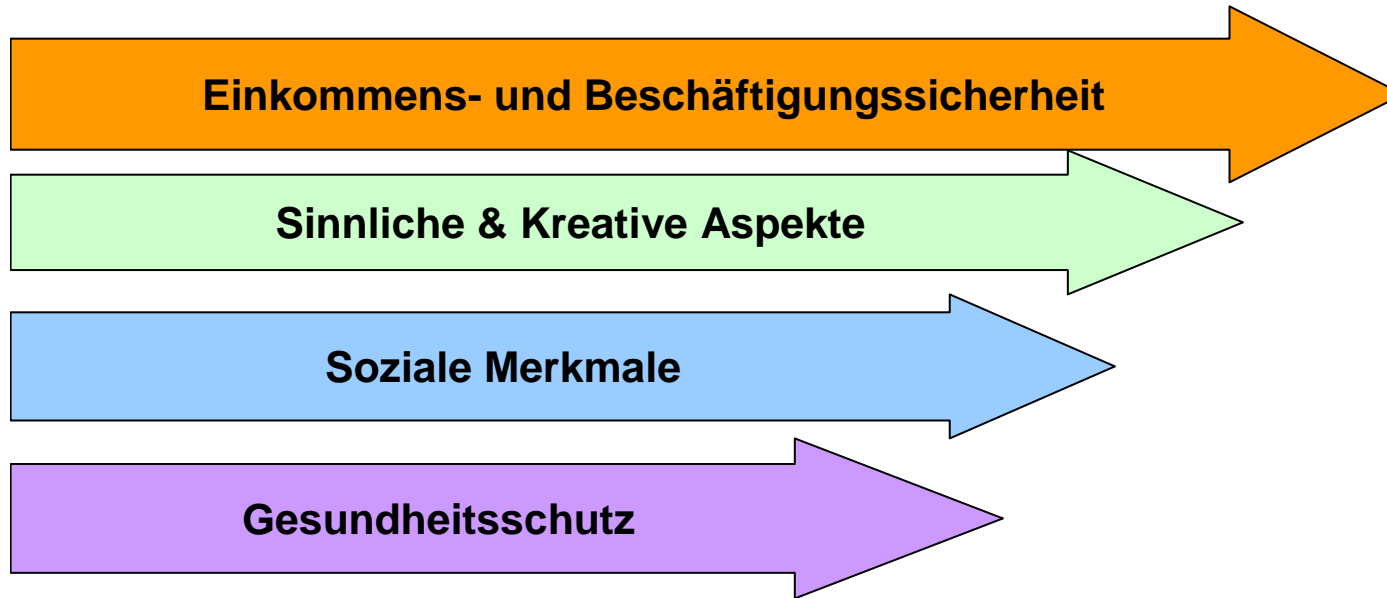
Lob / Tadel

Offenheit

Nein

Quelle: Führungskräfte

## Die 20 wichtigsten Aspekte guter Arbeit (von 57)



12	Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung	66%
14	Vorgesetzte vermitteln Anerkennung/ konstruktive Kritik	66%
16	Vorgesetzte kümmern sich um fachliche /berufliche Entwicklung	64%
17	Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme	63%
20	Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit	60%

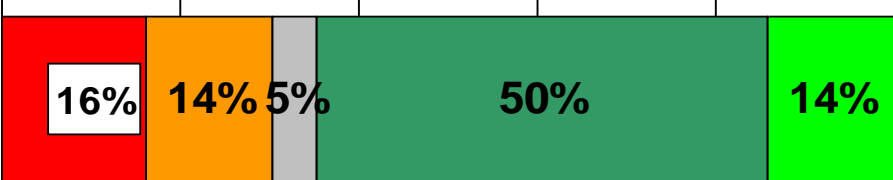
Platz 4:

„Behandlung als Mensch durch  
Vorgesetzten“

Unter der Kategorie „Soziale Merkmale“

# Führung

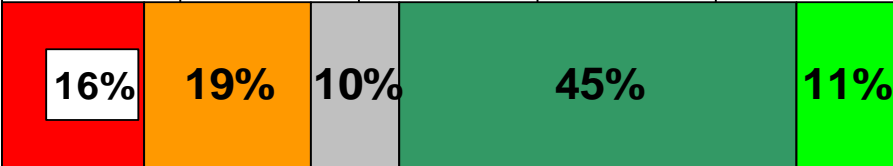
**Einsatz für Mitarbeiterzufriedenheit**



**Anerkennung und konstruktive Kritik**



**Einsatz für Mitarbeiterentwicklung**



**Gute Arbeitsplanung**



**Fachliche und organisatorische Unterstützung**



**Konfliktlösungskompetenz**



■ nicht vorhanden, belastet stark  
 ■ nicht vorhanden, belastet etwas  
 ■ in geringem Maß, belastet nicht  
 ■ in hohem Maß  
 ■ in sehr hohem Maß

Überlegen Sie:

Welche Erwartungen habe ich als  
zukünftige Führungskraft an  
mich selbst?

# Meine Erwartungen an mich:

Gerechtigkeit

Profil zeigen

Schwäche zeigen

Konsequent sein

Rückgrat haben

Sich vertrauen

Erfolg haben

Trauen, sich morgens im Spiegel anzuschauen.

Alles richtig machen

Neue Wege gehen

mich beweisen

Schritt zum Ziel

Glaubwürdigkeit

sich treu bleiben

Akzeptanz

Quelle: Führungskräfte

# Führungskraft im Verkauf

Was ist das besondere für die Arbeit der FK  
im Vertrieb / Verkauf?

- Führung auf Distanz
- Erfolg und Mißerfolg  
immer präsent und nahe beieinander

# Wen führen Sie im Verkauf?

- Einzelkämpfer
- Selbstbewußte Menschen
- Fachkompetente Menschen
- auf sich gestellt
- „Stars“
- manchmal frustriert
- manchmal erfolgsverwöhnt

# Gängiger Führungsstil:

man versucht zu motivieren durch

- Prämien
- Erfolgsvergütungen
- Autos
- Belohnungen
- Druck

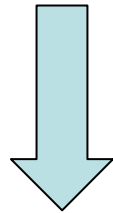
motivieren



Motivation

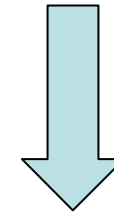
Gibt es eine Unterscheidung?

motivieren



kommt von außen  
auf uns zu!

Motivation



kommt aus uns  
selbst!

# X – Y Theorie von McGregor

Folgerungen für das Führungsverhalten aus der X-Theorie:

Die MA müssen zur Arbeit gezwungen werden durch:

- autoritäre Führung
- strikte Weisungen
- Kontrolle
- Strafe
- Verlockungen

kurz: **Führung mit Zuckerbrot und Peitsche!**

Folgerungen für das Führungsverhalten aus der Y-Theorie:

Den Mitarbeitern wird ermöglicht, ihre Bedürfnisse zu erfüllen und so ihre Persönlichkeit zu entfalten – das heißt,

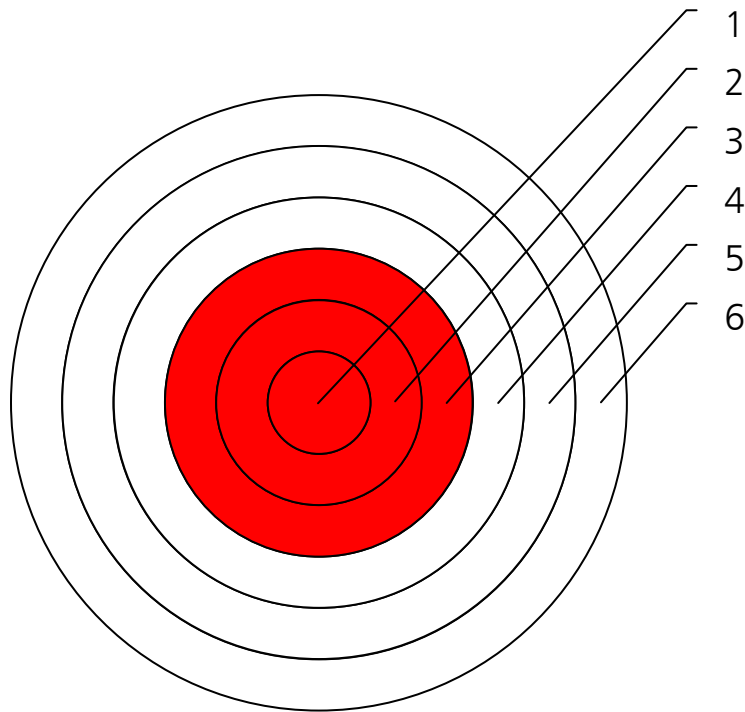
- Leistungsmotivation durch Realisierung der Bedürfnisse.

kurz: **Führung durch Delegation und Selbstverantwortung**

# Was motiviert wirklich?

1. Die Suche nach dem Positiven:  
Sehnsüchte, Wünsche, Bedürfnisse!  
z.B. nach materiellen Gütern wie Geld, Haus, Auto usw. und vor allem  
Anerkennung, Freundschaft, Zugehörigkeit, Freiheit, Freude.
2. Vermeidung von Negativem!  
Angst vor Schuld, Krankheit, Arbeitsplatzverlust, Ablehnung, Isolation, Gesichtsverlust usw.

# Bedürfnisbefriedigung nach Maslow



1. Selbsterhaltung, Grundbedürfnisse wie Essen, Trinken, Obdach, Schlaf, Sex, usw.
2. Sicherheitsbedürfnisse wie sicherer Arbeitsplatz, Absicherung gegen Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit.
3. Kontaktbedürfnisse / soziale Bedürfnisse wie Geborgenheit, zu einer Gruppe gehören.
4. Bedürfnisse nach Anerkennung und Wertschätzung.
5. Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung.
6. Bedürfnis nach Sinnfindung

Bei Verkäufern muß  
die Motivation aus dem Positiven  
kommen!

# 3 Dimensionen führen zu Leistung

HELMUT HEIM



1. Leistungsbereitschaft (WOLLEN)  
- liegt beim Mitarbeiter
2. Leistungsfähigkeit (KÖNNEN)  
- liegt beim Unternehmen, der FK,  
dem Mitarbeiter
3. Leistungsmöglichkeit (DÜRFEN)  
- liegt bei der Führungskraft

# Wie punktet also die FK? 1

- gemeinsam Ziele mit den Mitarbeitern festlegen,
- interessante, herausfordernde Aufgaben delegieren,
- umfassend informieren,
- Konflikte rechtzeitig angehen und klären,
- die Stärken (vorhandene Qualifikationen) der Mitarbeiter stärken (wenn man sich dagegen auf die Förderung der Schwachpunkte konzentriert, erhält man höchstens Mittelmaß),

# Wie punktet also die FK? 2

- Interesse an den Menschen haben und zeigen, offen Feedback geben und nehmen,
- Freiräume für selbständiges und selbstverantwortliches Arbeiten schaffen,
- Erfolge gemeinsam mit den Mitarbeitern feiern,
- ein Klima der Kooperation und Hilfsbereitschaft fördern.

# Führungskompetenz als Wettbewerbsfaktor?

**JA!**

**Wenn die Konzentration auf Menschen  
und deren Führung liegt!**

# EINE GLÜCKLICHE HAND & VIEL ERFOLG!

**HELMUT HEIM**

**Coaching Entwicklung Gespräch Training**

**D – 91575 Windsbach**

**Tel: 0 98 71 – 70 64 60**

**E-Mail: [h.heim@helmutheim.de](mailto:h.heim@helmutheim.de)**

**Homepage: [www.helmutheim.de](http://www.helmutheim.de)**