

Zusammenfassungen der Kolloquien

Themen:

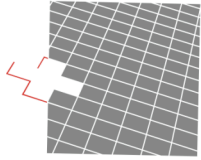
- MA-Zufriedenheit
- MMP Programm

Schlüsselaussagen MA-Zufriedenheit

- Das Verhalten/Funktion des Vorgesetzten ist entscheidend
- Der richtige Mann am richtigen Ort
- Die MA-Zufriedenheit fängt bei der Mitarbeiterrekrutierung an
- Wenige Unzufriedene machen Zufriedene auch unzufrieden → Störfaktoren neutralisieren
- System zur Messung und Verbesserung der MA-Zufriedenheit braucht Zeit und muss der Grösse angemessen sein
- MA-Umfragen haben Vorteile, sind aber auch ein anonymes, „mechanisches“ System – keine Aussage über wirkliche Zufriedenheit → persönlicher Kontakt bleibt wichtig
- Es gibt viele unterschiedliche Faktoren, die die MA-Zufriedenheit beeinflussen → Ausgewogenheit der Faktoren ist wichtig: MA sind so zufrieden, wie der beste Faktor und so unzufrieden wie der schlechteste
- Äussere Wahrnehmung der Firma (Ruf, Bekanntheitsgrad, Prestige, etc.) beeinflusst MA-Zufriedenheit
- Ziele gemeinsam erarbeiten, MA muss dahinter stehen können
- Wertschätzung muss von zuoberst kommen, der Vorgesetzte ist zentral (Integrität)
- Es wird langfristig geerntet, was gesät wird
- Gegenseitiges Geben und Nehmen. Wenn die Balance nicht mehr stimmt, wird es kritisch
- Arbeitgeber muss auch einmal klar machen, dass nicht alles selbstverständlich ist
- MA Zufriedenheit ist kein Ziel, sondern eine Notwendigkeit
- Stolz auf Firma muss Hauptmotivation sein
- Verhalten der Vorgesetzten macht zufrieden
- Verhinderung von Demotivation bringt viel mehr als zu motivieren

Fragen zur MA-Zufriedenheit

- Welche Zufriedenheit ist die richtige MA-Zufriedenheit?
- Bin ich auf der Seite des Kunden oder auf der Seite des Mitarbeiters?
- Sind MA-Umfragen überhaupt sinnvoll?
- Gute Zeiten → gute Rückmeldungen, schlechte Zeiten → schlecht Rückmeldungen?
- Ist nicht die Glaubwürdigkeit der Führung das Entscheidende?
- Kommt die Zufriedenheit nicht ausschliesslich über die Komplimente und Wertschätzung zustande?



Schlüsselaussagen MMP Programm

- Voraussetzung für die Durchführung des MMP-Programms: Führung der Firma muss funktionieren
- Akzeptanz des MMP-Programms: Angebot und Nachfrage von Führungspositionen muss stimmen; Angebot kann durch Massnahmen wie Rochaden, Sabbatical, „Amtdauerbeschränkungen“, ... beeinflusst werden
- Ausschliessliche Beförderung von internen MA ist zu einseitig
- Die Führung des HRM Prozesses bedarf einer bewussten Balance zwischen Linie und Stab
- Bei der Auswahl von Führungskräften werden die Ausbildung die Militärlaufbahn und ein Auslandsaufenthalt unterschiedlich berücksichtigt
- 3 verschiedene Laufbahnrichtungen (Fach-, Führungs- und Projektleiterlaufbahn)
- Interne Projekte müssen mit High Potential Employees (MMP) strenger gewertet werden
- Genaues Beachten der Altersstruktur im Personalentwicklungsprozess (PE)
- Nachwuchsförderung muss authentisch und offen geschehen
- „Ego-Motivatoren“, z.B. Titelbezeichnungen wie CEO oder COO sind oftmals ein falscher Motivationstreiber für die PE
- Divisionsdurchlässigkeit in grossen Konzernen ist nicht gegeben
- Ein MMP funktioniert, wenn die Führungsmethodik und die Anforderungen **an die** MMP gleichgeschaltet sind

Was machen, wenn der Weg nach oben besetzt ist?

- Offen und ehrlich Kommunizieren
- Keine falschen Versprechungen machen
- Entlohnung entsprechend anpassen
- Die jetzige Stelle interessanter gestalten, mehr Verantwortung
- Möglichkeit einer Tochtergesellschaft im Ausland suchen
- Querverschiebung, andere Abteilung kennen lernen
- Gehen lassen (in einer Liste notieren)
 - Wieder zurück holen – ist das ethisch?

Was mache ich, wenn der Mitarbeiter besser ist als der Chef?

- Der Untere wird gehen

Fragen zum MMP Programm

- Wie sieht eine gute Mischung einer PE aus? Wie hoch darf der interne PE Anteil höchstens sein?
- Sollen die MMPs wissen, wer die andern MMPs sind?