

## „Arbeitszirkel BGM“

unter dem Motto  
„Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg“

**Handout zum Impulsvortrag am 22.11.2017:  
„Unternehmenskultur – die Rolle der Führungskraft“  
Dr. Dina Loffing**

### Was ist Unternehmenskultur?

„Unternehmenskultur ist die Gesamtheit aller Normen und Werte, die den Geist und die „Persönlichkeit“ eines Unternehmens ausmachen.“ (Doppler & Lauterburg, 2002, S. 451)

### Von der Vision zu Handlung (vgl. Loffing & Loffing, 2010, S. 46)

Unternehmensvision

- Unternehmensleitbild & (Führungs-)Grundsätze (Konkretisierung)
- Ziele (Ableitung)
- Regeln & Strategien für Handlungen im Alltag (Operationalisierung)

### Bedeutung der Führungskraft

→ Unternehmenskultur ist Führungskultur!

#### I.) Was soll erreicht werden?

- Die Mitarbeiter fühlen sich sicher, respektiert und wertgeschätzt.
- Die Mitarbeiter fühlen sich verbunden und zugehörig.
- Die Mitarbeiter fühlen sich beteiligt und verantwortlich.

#### II.) Welche Stellschrauben gibt es für die Führungskraft?

- Klarheit über Ziele (für alle bzgl. Unternehmen, Abteilung, Team, Mitarbeiter)
- Gelebte Werte und Regeln (detailliert; gültig für alle Hierarchieebenen und Bereiche), insbesondere für alle Kommunikationsstrukturen, den Umgang mit Fehlern und Konflikten (Feedback-Kultur \*)
- Möglichkeiten der Entfaltung, Gestaltung und Partizipation

III.) Welche Voraussetzungen braucht die Führungskraft dafür?

- Selbstsicherheit (Selbstreflexion, Selbstwirksamkeit, Klarheit eigener Werte und Rolle)
- Kritikfähigkeit (Offenheit, Eingestehen eigener Fehler)
- Verantwortungsbereitschaft
- Vertrauen (höchste Stufe im Beziehungskredit)
- Vorbild (glaubwürdig und entgegen von Widerständen vorleben, wovon man spricht)
- „Sei Du selbst die Veränderung, die Du gerne in dieser Welt sehen möchtest.“ (Gandhi)

Mögliche Fragen für den Workshop:

- Wie wichtig ist Unternehmenskultur in Ihrem Unternehmen?
- Ist Unternehmenskultur eine Kultur top-down oder von unten?
- Was heißt eigentlich Führungskultur?
- Welche Rolle(n) nehmen Ihre Führungskräfte im Leben der Unternehmenskultur ein?
- Welche Rollen spielen Macht, Status und Hierarchie bzw. Verbundenheit und Gestaltung in Ihrem Unternehmen?
- Welche Rollen spielen Führungsgrundsätze, Kommunikation und Feedback in Ihrer Unternehmenskultur?
- Welches sind aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Stellschrauben, um Unternehmenskultur zu intensivieren, zu konkretisieren oder lebendiger zu machen?
- ...

---

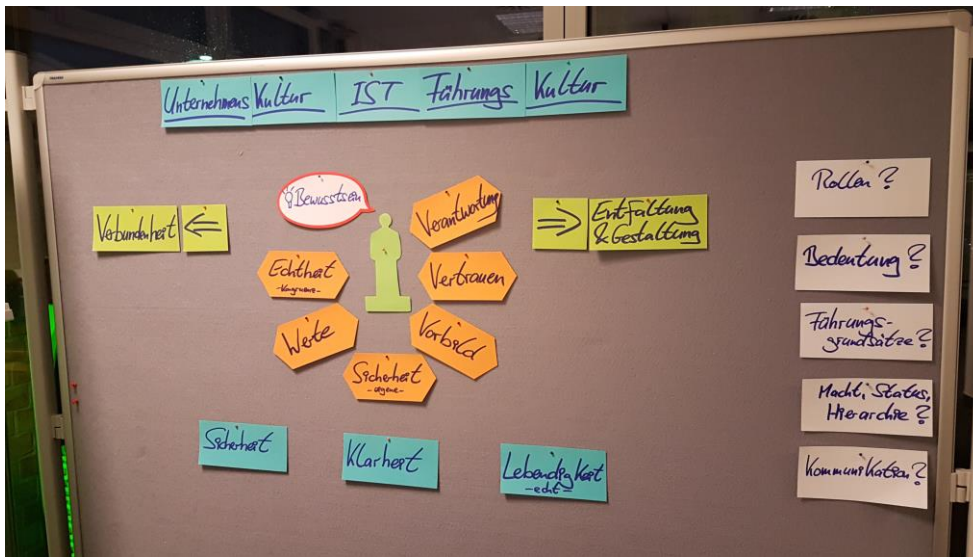
\* „Eine konsequent gelebte Feedback-Kultur ist einer der wirksamsten Wege, die Zugehörigkeit in einer Organisation signifikant zu erhöhen.“ (Purps-Pardigol, 2015, S. 71)

Quellenangaben:

Doppler, K. & Lauterburg, C. (2002). Change Management. Frankfurt / Main: Campus.  
Loffing, D. & Loffing, C. (2010). Mitarbeiterbindung ist lernbar. Heidelberg: Springer.  
Purps-Pardigol, S. (2015). Führen mit Hirn. Frankfurt / Main: Campus.

Dipl.-Psych. Dr. Dina Loffing, MBA  
Beratung & Coaching

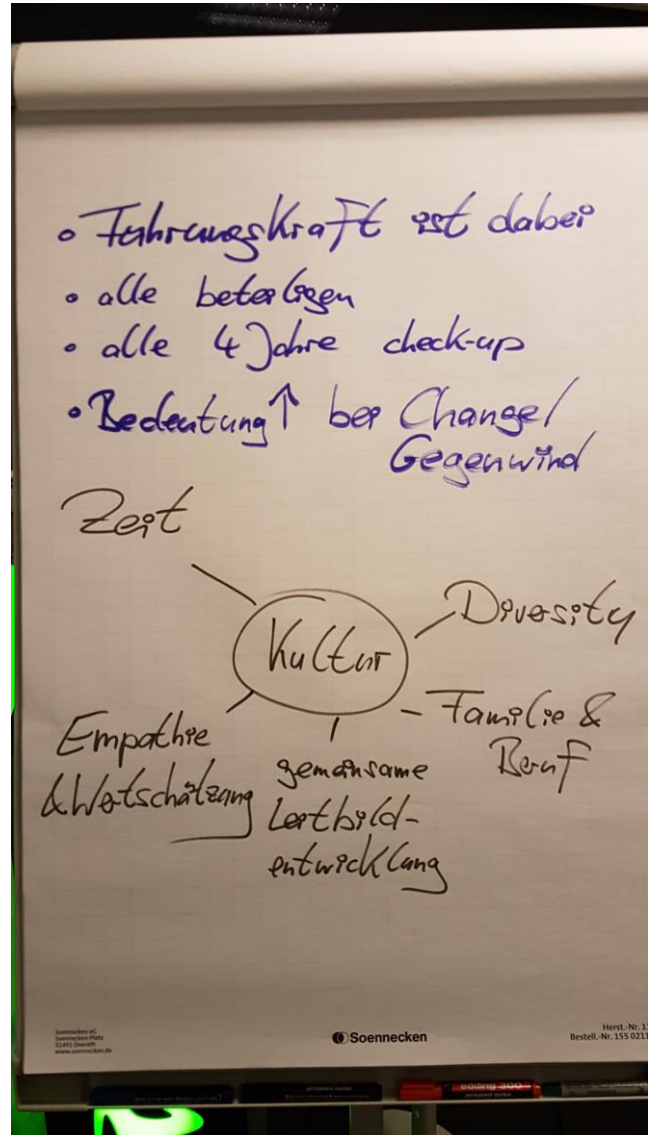
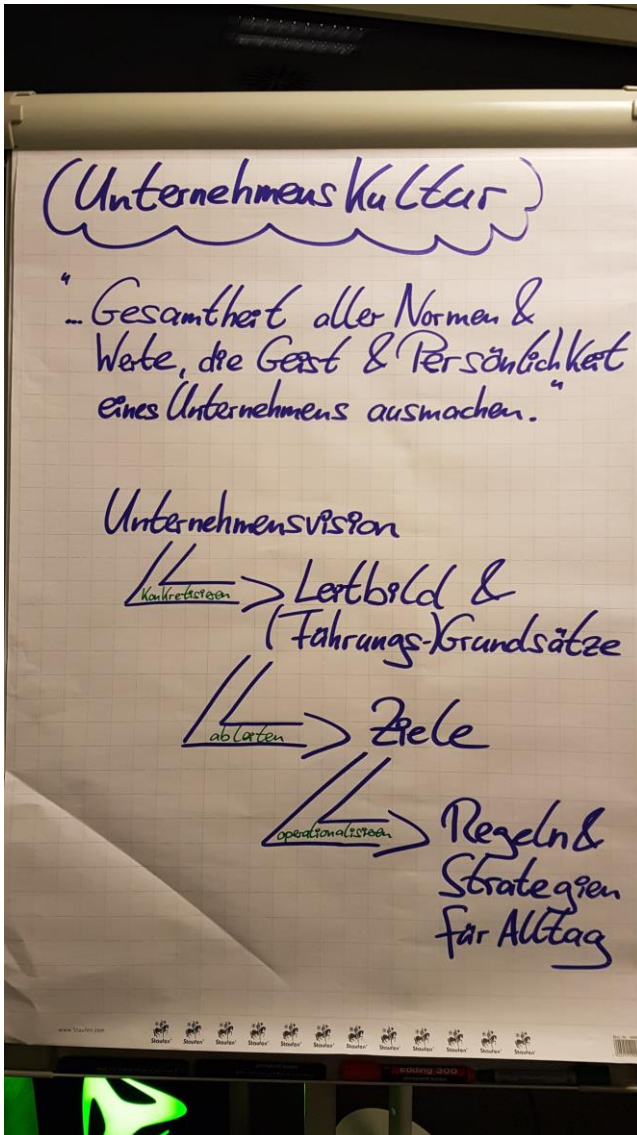
www.drdinaloffing.de  
Mobil: 0162 | 10 14 467  
Mail: dl@drdinaloffing.de



ASA (w2011) (ArbSchG)  
 Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG)  
 Unterweisung z.B. S43/194 Ergonomische Arbeitsmittel  
 Organisation Erste Hilfe  
 BEM 6 Wochen/192kt (S48)  
 Begehung  
 Vorsorgen  
 Betriebsversammlung  
 BGM z.B. Gesundheitsfragen  
 FK-Meeting

Dipl.-Psych. Dr. Dina Loffing, MBA  
Beratung & Coaching

www.drinaloffing.de  
 Mobil: 0162 | 10 14 467  
 Mail: dl@drinaloffing.de



Dipl.-Psych. Dr. Dina Loffing, MBA  
Beratung & Coaching

www.drinaloffing.de  
Mobil: 0162 | 10 14 467  
Mail: dl@drinaloffing.de