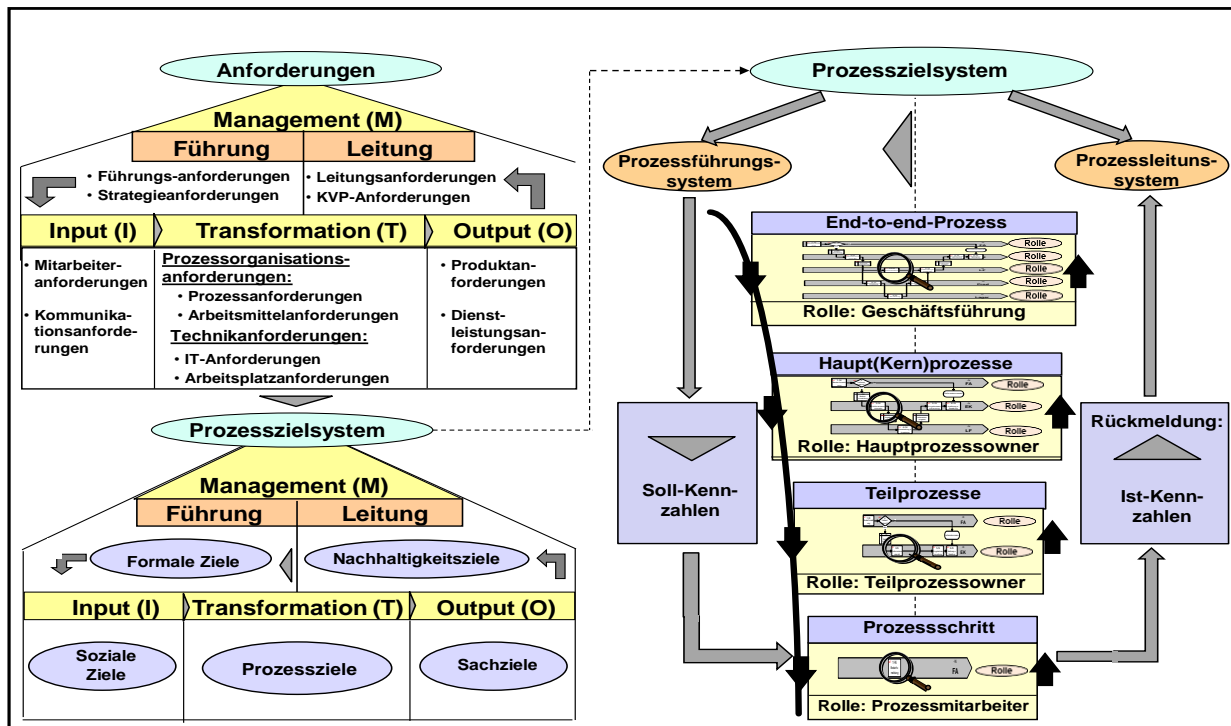


# Konzeption eines integrierten MITO-Prozessziel-, Führungs- und Leitungssystems

Das vom Management auf der strategischen Ebene vorgegebene Unternehmenszielsystem, das sich entsprechend der in Abbildung 1 gezeigten MITO-Modell-Strukturen in Form eines Unternehmenszielnetzwerkes mit Führungs-, Mitarbeiter-, Prozess-, Kunde-, Kosten- und Compliancezielen zusammensetzt, ist die Grundlage für die Entwicklung eines durchgängigen hierarchischen Prozessführungs- und Prozessleitungssystems. Die Konzeption eines unternehmensspezifischen Prozessführungs- und -leitungssystems über alle definierten Prozessebenen bis auf die einzelne Prozessfunktion auf der untersten Ebene zeigt ebenfalls Abbildung 1. Die Vorgaben für die Konzeption leiten sich aus dem mit dem MITO-Methoden-Tool analysierten Anforderungen und dem daraus abgeleiteten Zielsystem ab. Beide Komponenten sind aus ganzheitlicher Sicht im MITO-Modell strukturiert.

Das personenbezogene Prozessführungssystem hat vorgabeseitig die Aufgabe, als Führungsinstrument die verantwortlichen Prozessowner dabei zu unterstützen, dass die Mitarbeiter hochmotiviert und hochqualifiziert ihre Aufgaben weisungsgerecht durchführen und dabei die mit Ihnen vereinbarten Prozessziele auch erreichen. Die Mitarbeiterführung durch die Prozessowner muss hierbei sofftact- d. h. wertschätzungsbezogen geprägt sein. Bei diesen Wertschätzungs-komponenten handelt es sich beispielsweise um Respekt, Toleranz, Höflichkeit, Aufmerksamkeit, Empathie und vor allen Dingen auch Vertrauen gegenüber den unterstellten Mitarbeitern. Diese Wertschätzung ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Der Mitarbeiter ist bestrebt, das ihm entgegengebrachte Vertrauen auch durch Leistung zu bestätigen. Zur Führung ist aber auch durch den Vorgesetzten eine Vorbildfunktion zu übernehmen und eine positive Fehlerkultur zu schaffen, d. h. den Mitarbeitern die Ängste vor Bestrafung zu nehmen, weil Fehler vermeidbar sind und eventuell Mitarbeiter sich gegen eine Verantwortungsübernahme sträuben, wenn sie keine Fehler machen dürfen. Hier müssen die Führungskräfte auch mit gutem Beispiel vorangehen und Fehler eingestehen.



U-mo-827.PPT

Abbildung 1: Konzeption des prozessorientierten Führungs- und Leitungssystems

Das sachbezogene Prozessleitungssystem unterstützt als Führungsinstrument rückmeldeseitig die Überprüfung der Einhaltung der Planungsvorgaben durch das Management. Hierbei steht die Umsetzung des Controlling-, Compliance-, Performance- und Reviewmanagements über die Feedback-Funktion mit dem Soll-Ist-Vergleich im Fokus. Dies beinhaltet auch die Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften, Regeln und Anweisungen. Das Leitungssystem deckt auch die in der DIN EN ISO 9001-2015 in Kapitel 9 „Bewertung der Leistung“ genannten Anforderungen ab, die durch Pkt. 9.1 „Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung“ und Pkt. 9.2 „Internes Audit“ sowie Pkt. 9.3 „Managementbewertung“ zu erfüllen sind. Damit sind die Voraussetzungen für die Anforderungserfüllung in Kapitel 10: „Verbesserung“ geschaffen.

Ein funktionierendes Führungs- und Leitungssystem die bildet lückenlos den betrieblichen Regelkreis über alle Prozessebenen ab, gibt Anstöße für eine durchgängige kontinuierliche Verbesserung und Grundlage für Good Governance ist.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.pbaka.de](http://www.pbaka.de)

PROF. BINNER AKADEMIE GmbH

Berliner Str. 29, 30966 Hemmingen,

Telefon (0511) 84 86 48-12, Telefax (0511) 84 86 48-19,

eMail: [info@pbaka.de](mailto:info@pbaka.de), Internet: [www.prof-binner-akademie.de](http://www.prof-binner-akademie.de)