



Die 7 besten Praxis-Tipps



für erfolgreiche Mitarbeiter-Führung

von

Ulrike Horky, MSc

Das Eilige verdrängt das Wesentliche

Kennen Sie die Geschichte vom Holzfäller, der den ganzen Tag Bäume fällt? Er sägt und sägt, fällt einen Baum nach dem anderen. Er strengt sich sehr an, macht keine Pause, denn er muss ja mit seiner Arbeit fertig werden. Da kommt ein Wanderer vorbei, bleibt stehen, schaut ihm eine Weile zu und sagt dann zu ihm: „Guter Mann, Ihre Säge ist stumpf. Schärfen Sie Ihre Säge.“ Der Holzfäller blickt verwundert zu ihm auf und antwortet hektisch: „Keine Zeit, keine Zeit.“

Keine Zeit, keine Zeit – So ähnlich geht es auch vielen Führungskräften. Vielleicht kennen Sie das auch und wünschen sich schon länger ein schärferes Werkzeug oder jemanden Ihre Säge schärft. Genau darauf bin ich spezialisiert. Ich helfe Ihnen, Ihr wichtigstes Werkzeug - Ihre Führungskompetenz - neu zu schärfen. Dadurch gelingt es Ihnen, mehr „Bäume zu fällen“. Für Ihren Führungsalltag bedeutet das, dass

- Sie Ihre Mitarbeiter zu mehr Leistung und Zufriedenheit führen,
- die vorgegebenen Ziele leichter erreichen
- Ihre Souveränität in schwierigen Situationen stärken
- mehr Anerkennung durch Ihre Vorgesetzten bekommen
- und Ihre Balance wieder finden

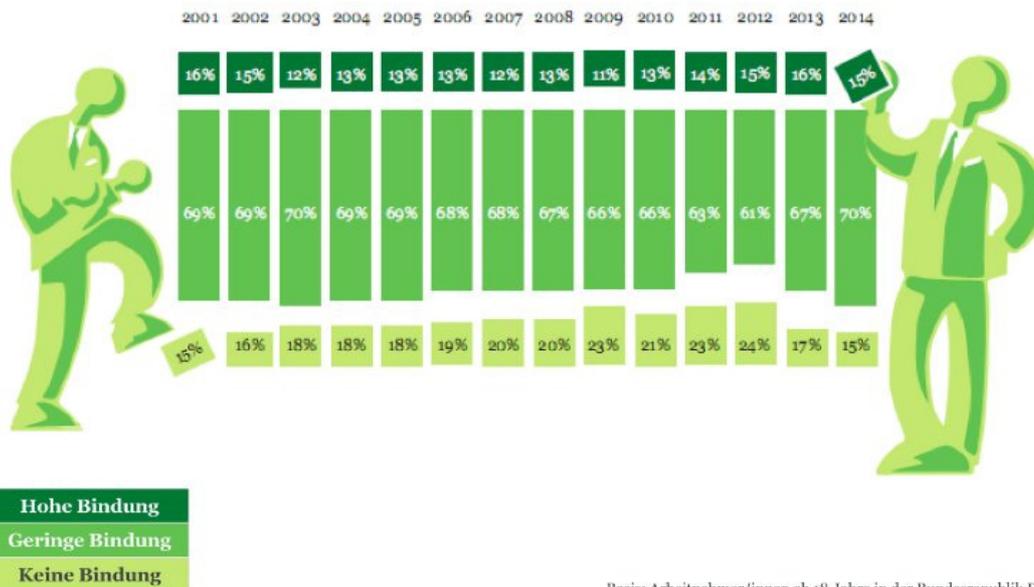
Damit Führung erfolgreich gelingt

Es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen Mitarbeiterführung und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Wenn klare Führung gelingt, dann sind Mitarbeiter zufriedener.

Einer Umfrage des renommierten GALLUP-Instituts nach besteht hierzulande erheblicher Handlungsbedarf beim Thema Mitarbeiterzufriedenheit:

- Nur 13 % der Mitarbeiter (hochgerechnet 4,374 Mio. Personen) in Deutschland haben eine hohe emotionale Bindung zum Arbeitgeber
- 66 % (hochgerechnet 22,204 Mio. Menschen) haben eine geringe emotionale Bindung zum Arbeitgeber
- 21 % (hochgerechnet 7,065 Mio. Menschen) haben keine emotionale Bindung zum Arbeitgeber

DEUTSCHE ARBEITNEHMER OHNE LEIDENSCHAFT ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND IM ZEITVERLAUF



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Copyright © 2015 Gallup, Inc. All rights reserved.

12

GALLUP

Das GALLUP-Institut stellt darüber hinaus fest, dass loyale Mitarbeiter insgesamt kundenfreundlicher und innovativer sind. Unzufriedene Mitarbeiter kommen die Unternehmen dagegen teuer zu stehen. Die volkswirtschaftlichen **Kosten** als Folge **innerer Kündigung** belaufen sich auf eine Summe **zwischen 121,8 und 125,7 Mrd. €** jährlich.

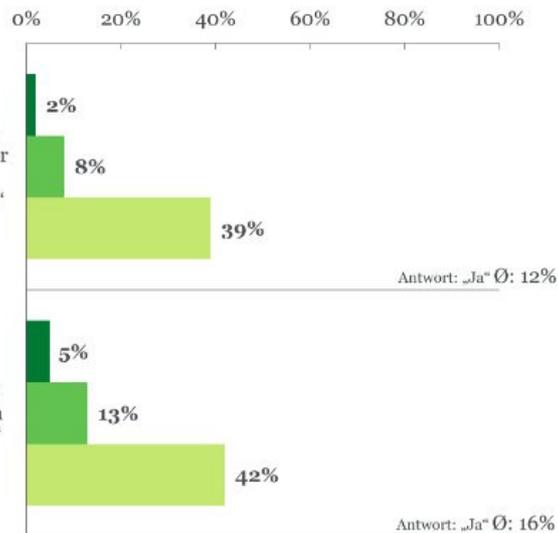
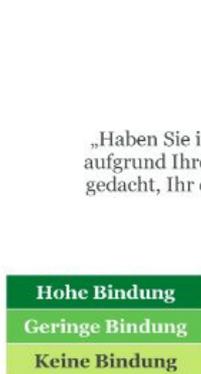
Die Führungskraft als Kündigungsgrund Nr. 1

Mangelnde Führung wird von den Mitarbeitern als Kündigungsgrund Nr. 1 angegeben

FÜHRUNGSQUALITÄT: SCHLECHTE NOTEN FÜR DIE VORGESETZTEN

Fragestellungen:

„Einmal angenommen, Sie könnten Ihren derzeitigen Vorgesetzten / Ihre derzeitige Vorgesetzte mit sofortiger Wirkung entlassen, würden Sie Ihrem Chef/ Ihrer Chefin dann kündigen oder würden Sie dies nicht tun?“



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Copyright © 2015 Gallup, Inc. All rights reserved.

25

GALLUP

Um die emotionale Bindung der Mitarbeiter zu erhöhen und somit die Leistungssteigerung ist es wichtig, sich über den eigenen Führungsstil Gedanken zu machen.

Die **nachfolgenden Praxis-Tipps** sollen Ihnen einen Anhaltspunkt zur Selbstreflexion Ihres Führungsstils geben. In den **orange hinterlegten Feldern** schreiben Sie Ihre konkrete Maßnahme hinein. Diese sollten Sie mindestens 21 Tage durchziehen.

DIE 7 PRAXIS-TIPPS

1. Sich Zeit nehmen

für die ursprünglichste Aufgabe einer Führungskraft: **die Mitarbeiter zu führen.**

Immer wieder höre, ich habe keine Zeit. Nehmen Sie sich täglich Zeit, um Ihre Mitarbeiter zu führen. Das ist Ihre wichtigste Aufgabe. Nach einigen Wochen werden Sie sehen, dass es sich lohnt.

Beispiel: Ich nehme mir jeden Morgen Zeit, um meine Mitarbeiter persönlich per Handschlag zu begrüßen und mich nach ihrem Befinden zu erkundigen und/oder sie zu verabschieden und zu fragen, wie den der Arbeitstag gelaufen ist.

Sie glauben, das ist zu banal? Die meisten Führungskräfte machen das nicht.

Das setze ich konkret um:

2. Setzen Sie Ziele und kommunizieren Sie diese auch

Den Führungskräften werden die Unternehmensziele noch bekannt gegeben. Dem einfachen Mitarbeiter sind sie jedoch meist völlig unbekannt. Wie sollen die Menschen dann an der Erreichung der Ziele mitarbeiten können. Sehr wirksam ist es auch, sich ein eigenes Ziel für Ihre Abteilung überlegen.

Beispiel: „Wir sind die freundlichste Abteilung im Haus“ oder Sie leiten ein Ziel aus den Unternehmensleitlinien ab, welches Sie mit Ihren Mitarbeitern umsetzen wollen. Überlegen Sie dann gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern, was sie tagtäglich tun können, um das Ziel zu erreichen.

Wie lautet das Ziel? Wie kommuniziere ich es den Mitarbeitern?

3. Vertrauensbildung

Reden Sie mit Ihren Mitarbeitern! Das baut Vertrauen auf. Zeigen Sie Interesse an den Menschen, die in Ihrer Abteilung arbeiten. Bauen Sie die Beziehungsebene aus, indem Sie auch informelle Gespräche führen. Wenn Ihre Mitarbeiter das Gefühl haben, sie werden auch als Mensch wahrgenommen, stärken Sie das Vertrauen und die Mitarbeiter sind bereit mehr zu leisten.

Das setze ich konkret um:

4. Führungswerkzeuge nutzen

Schauen Sie welche Führungswerkzeuge Ihnen Ihr Unternehmen zur Verfügung stellt. Führen Sie regelmäßig **Feedbackgespräche** mit Ihren Mitarbeitern. Auch **Zielgespräche** können sinnvoll sein, in denen Sie mit Ihren Mitarbeitern Jahresziele besprechen. **Coaching** ist manchmal auch ein sehr effizientes Führungsinstrument. So können sich Ihre Mitarbeiter weiterentwickeln und die Leistungsfähigkeit steigern.

Welche Führungswerkzeuge gibt es in meinem Unternehmen?

Welche davon setze ich um/wende ich an?

5. Bleiben Sie authentisch

Das Streben nach Respekt und Anerkennung hindert uns oft daran, unser wahres Wesen zu zeigen. Wir wollen keine Schwächen zeigen, wir nehmen Rollen ein oder setzen Masken auf. Erfolgreiche Menschen verstellen sich nie. Authentisch sein bedeutet, seine eigene Werte zu leben, mit all seinen Stärken und Schwächen. Das erfordert eine Menge Mut.

Stellen Sie sich einfach einmal die Frage: „Wer bin ich als Führungskraft? Was ist mir bei meiner Aufgabe wichtig? Lebe ich das alles so, handeln ich danach?“

Welches sind die drei wichtigsten Dinge für mich als Führungskraft?

- 1.
- 2.
- 3.

6. Prioritäten setzen

Jeder Mensch hat gleich viel Zeit zur Verfügung. Es ist nicht die Zeit die fehlt, es sind die Prioritäten die oft falsch gesetzt werden. Wie organisieren Sie sich? Planen Sie Ihre Aufgaben? Verschaffen Sie sich morgens einen Überblick, was alles zu tun ist oder arbeiten Sie einfach alles ab, was daher kommt? Wichtig ist es natürlich auch nicht den ganzen Tag zu verplanen. Fragen Sie sich: „Wenn ich heute nur eine Aufgabe tun könnte, die mich den Zielen näher bringt? Welche wäre das?“ Wenn Sie diese Aufgabe haben, fragen Sie sich das Ganze noch einmal. Und dann treffen Sie Ihre Entscheidung, was Sie am allerwichtigsten an diesem Tag zu tun haben.

Was würde ich heute tun, wenn ich nur eine einzige Aufgabe erledigen könnte?

7. Selbstreflexion

Verbessern Sie Ihre Selbstführung. Reflektieren Sie Ihre Stärken und Schwächen. So entwickeln Sie so Ihre Führungskompetenz weiter. Erweitern Sie Ihre Komfortzone. Sprechen Sie Konflikte an und klären diese durch konstruktive Gespräche gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern. Geben Sie Ihren Mitarbeitern Gelegenheit auch Ihnen Feedback zu geben. Dann wissen Sie wie Sie von Ihren Mitarbeitern wahrgenommen werden und können gegebenenfalls an Ihrem Führungsverhalten etwas verändern.

Was sind meine Stärken? Was fällt mir leicht in meiner Arbeit? Woran können das andere erkennen?

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg! Wenn Sie Unterstützung brauchen, melden Sie sich bei mir zu einer kostenlosen Coaching-Session an:

www.ulrike-horky.de

Herzlichst

Ihre Ulrike Horky