

führung anders gedacht

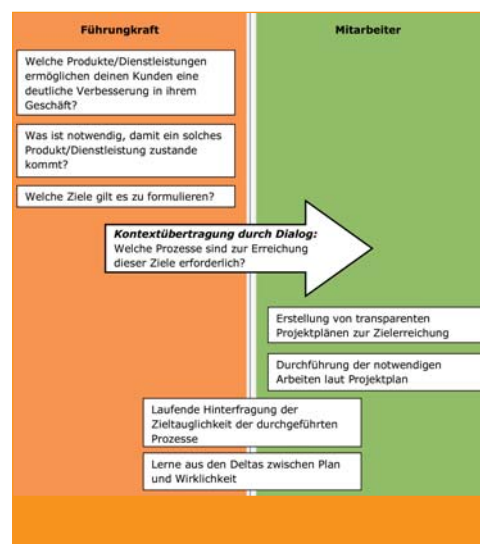


DI Thomas W. Albrecht

thomas@albrecht-consulting.eu

Ohne Kunden keine Unternehmen – ein ganz klares Statement. Doch wie kann ich als Führungskraft sicherstellen, dass alle meine Mitarbeiter ausschließlich für die Erreichung meiner Unternehmensziele arbeiten, so dass die Erstellung meiner Produkte und Dienstleistungen möglichst günstig ist und meine Kunden gerne bei mir einkaufen?

Der eine Weg ist, Kommandos auszugeben und deren Durchführung sehr genau zu überwachen. Die Folgen kennen wir: Demotivierte Mitarbeiter und Null-Engagement. Da helfen nur noch engmaschigere Überwachungen, die noch mehr unserer Zeit in Anspruch nehmen ... Führungsarbeit fängt jedoch woanders an: Die Aufgabe ist es, den Kontext des Kunden in das Unternehmen zu tragen und nachhaltig zu festigen. Jedem einzelnen Mitarbeiter muss dieser Kontext für seinen Handlungsbereich zugänglich sein.



Dazu ist es notwendig, sich mit den Menschen zu beschäftigen. Jeder Mensch ist selbst motiviert, aber zunächst nur für die Stabilisierung seines Lebenskontextes und für die Erreichung seiner persönlichen Ziele. Wir kennen Menschen, die im Büro jene freizeitorientierte Schonhaltung einnehmen, damit sie abends oder am Wochenende ihre Energie in Gartenarbeit, Vereinszusammenkünften, Hobbies, Urlaubsplanungen oä investieren. Diese Menschen sind definitiv motiviert, aber eben nicht für die Erreichung der Unternehmensziele. Es ist nun Aufgabe der Führungskraft, zwischen dem privaten Lebenskontext und dem Unternehmenskontext eine Kohärenz herbeizuführen.

Deine Mitarbeiter sind als Experten gefragt. Mach doch folgenden Versuch: Übergib deinen Mitarbeitern die formulierten Ziele und lasse dir ein paar Tage später erklären, welche Meinung deine Mitarbeiter dazu entwickelt haben und horch genau zu, ohne zu unterbrechen! Lass dir den Kontext erklären, den dein Mitarbeiter erlebt. Gib deinem Mitarbeiter Zeit, seine Denkmuster darzustellen. Nur so ist der Vorgang des Nachdenkens möglich. Falls das Gehörte nicht deinem Kontext als Führungskraft entspricht, dann ist ein Umdenken des Mitarbeiters nicht durch Anweisung, sondern nur durch freundliche Fragestellung möglich – Fragestellungen, die ein Umdenken einleiten. Wer als Führungskraft an dieser Stelle in einer lautstarken befehlsartigen Kommandoausgabe die einzige Lösung sieht, der vergisst, dass sein Mitarbeiter in einer solchen Situation auf keinen Fall den Unternehmenskontext übernehmen kann, und ausschließlich in seinem privaten Kontext weiterlebt, seine Arbeit gegen Lohn tauscht und immer mehr versucht seinen Vorteil zu bekommen. Mach deine Mitarbeiter zu Mit-Arbeitern im wahrsten Sinne des Wortes – gib ihnen die Möglichkeit, gerne und voller Engagement dabei sein zu wollen! Wie gut dir dies gelingt kannst du später an deinem EBIT messen.