

Gute Führung ist einfach

von Lisa Wolff

Kurzübersicht

- o Schlechtes Führungsverhalten ist häufig der Grund für innere Kündigung und Desinteresse der eigenen Mitarbeiter.
- o Es ist eine der Kernaufgabe der Führungskraft, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, um die intrinsische Motivation der Mitarbeiter zu fördern.
- o Das Mitarbeitergespräch ist eines der wirkungsvollsten Führungsinstrumente.



Das Gehalt hat in den meisten Unternehmen sehr wenig Einfluss auf die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Sondern Sie als Führungskraft sind es, die für zufriedene und somit motivierte Mitarbeiter sorgen sollten. Schlechtes Führungsverhalten ist häufig der Grund für innere Kündigung und Desinteresse der Mitarbeiter. Das Engagement für die Aufgaben droht zu sinken, Fehler entstehen und die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz steigt weiter an. **Dabei kann Führung so einfach sein.**

Motive und Bedürfnisse von Mitarbeitern verstehen

Sicherlich haben Sie schon einmal von der Bedürfnispyramide nach Maslow gehört. Dabei handelt es sich um ein sozialpsychologisches und in mehrere Ebenen aufgeteiltes Modell, das die menschlichen Bedürfnisse und Motive im Leben beschreibt. Die Kernerkenntnisse aus diesem Modell lassen sich in abgewandelter Form im beruflichen Kontext hervorragend auf die Führung der eigenen Mitarbeiter übertragen. Als Führungskraft ist es nicht Ihre Aufgabe, Ihre Mitarbeiter zu motivieren – das werden Sie nicht schaffen, denn Motivation kann nicht extrinsisch erzeugt werden. Die Motivation Ihrer Mitarbeiter muss von innen heraus kommen. Sie als Führungskraft können aber einen erheblichen Beitrag dazu leisten, diese Motivation aufrecht zu halten und die Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich Ihre Mitarbeiter optimal entfalten können.

Erste Ebene - Grundbedürfnisse stillen: Damit Ihre Mitarbeiter motiviert zur Arbeit kommen, müssen zu allererst ihre Grundbedürfnisse gestillt werden. Hierzu zählen beispielsweise ein „gesunder“, ergonomischer Arbeitsplatz, ausreichend Pausen sowie Möglichkeiten, sich trotz des hektischen Alltags gesund und ausgewogen zu ernähren. Eine angemessene Bezahlung und der Anspruch auf ausreichend Urlaub zählen ebenfalls dazu.

Zweite Ebene - Sicherheitsbedürfnis erfüllen: Jeder Mitarbeiter strebt nach einem sicheren Arbeitsverhältnis, das es ihm ermöglicht, langfristig seine Grundbedürfnisse zu stillen. Durch unbefristete Arbeitsverträge oder einen angemessenen Kündigungsschutz können Sie das Sicherheitsbedürfnis Ihrer Mitarbeiter erfüllen. Ihre Mitarbeiter haben das Bedürfnis, sich vor den unvorhersehbaren Ereignissen des Lebens zu schützen. Eine betriebliche Altersvorsorge sowie eine Unfallversicherung können weiter auf das Sicherheitsbedürfnis Ihrer Mitarbeiter einzahlen.

Dritte Ebene - Soziales Bedürfnis erfüllen: Mitarbeiter haben das Bedürfnis nach sozialem Anschluss. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter dabei, sich als Team zu fühlen. Gemeinsame Projekte, außerbetriebliche Teamevents oder auch gemeinschaftliche Aufenthaltsräume können dazu beitragen, dass das Wir-Gefühl und der Zusammenhalt in Ihrem Team steigt. Feiern Sie Erfolge im Team und lassen Sie Ihre Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens teilhaben. Insgesamt geht es darum, ein angenehmes und positives Betriebsklima mit einer offenen Austausch- und Feedback-Kultur zu schaffen.

Vierte Ebene - Individualbedürfnisse kennen: Um die Zufriedenheit und das Engagement einzelner Mitarbeiter hoch zu halten, ist es wichtig, Feedback-Gespräche zu führen und besonders gute Leistungen auch hervorzuheben. Ihre Mitarbeiter müssen verstehen, dass sie ein elementar wichtiger Teil des Teams sind und maßgeblich zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beitragen. Durch regelmäßiges Lob, Wertschätzung und Anerkennung der individuellen Leistungen können Sie dies sicherstellen. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern ggf. auch über mögliche Aufstiegschancen, übergeben Sie Ihnen mit der Zeit mehr Verantwortung und lassen Sie sie an Entscheidungen teilhaben.

Fünfte Ebene - Selbstverwirklichung ermöglichen:

Jeder Mensch strebt nach Selbstverwirklichung – ob im privaten oder beruflichen Kontext. Gerade für Sie als Führungskraft bedeutet dies in dieser Ebene, die Verantwortung für herausfordernde und interessante Aufgaben möglichst auch an die Mitarbeiter zu übertragen und sie eigenständig arbeiten zu lassen. Die vorab abgestimmten Ziele bieten dabei den Rahmen, innerhalb dessen Ihre Mitarbeiter frei agieren dürfen. Sie sollten sich als Coach verstehen und Ihre Mitarbeiter bei ihrer individuellen Entwicklung und ihrem persönlichen Wachstum unterstützen.

Sie immer ein offenes Ohr für die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter. Lassen Sie sie zu Wort kommen und von ihren Herausforderungen und Erfolgserlebnissen im Alltag berichten. Und ganz wichtig: Mit einem Startgespräch ist es nicht getan. Finden Sie einen Rhythmus, in dem Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern ins Gespräch kommen, so dass sichergestellt ist, dass Ihre Mitarbeiter sich entsprechend der gesetzten Ziele entwickeln und im Unternehmen wirkungsvoll agieren.

Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument

Das Mitarbeitergespräch ist ein sehr wertvolles Instrument einer erfolgreichen Führungskraft, um die eigenen Mitarbeiter entlang dieser fünf Ebenen zu begleiten. Regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitern sorgen dafür, dass Werte wie Vertrauen, Respekt und Glaubwürdigkeit vertieft werden sowie ein gegenseitiges Verständnis für das Handeln des jeweils anderen aufgebaut wird. Haben

Fazit

Gute Führung ist eigentlich ganz einfach – es braucht keine komplexen Prozesse oder Instrumente, um erfolgreich zu führen. Oft reicht es schon aus, die Motive und Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter zu verstehen, um sie entsprechend ihrer Stärken zu fördern. Wenn Sie das Gefühl haben, einem Ihrer Mitarbeiter fällt es besonders schwer, die nächste Entwicklungsstufe zu erreichen, suchen Sie das Gespräch. In fast allen Fällen lassen sich Unklarheiten im persönlichen Austausch schnell aus der Welt räumen.

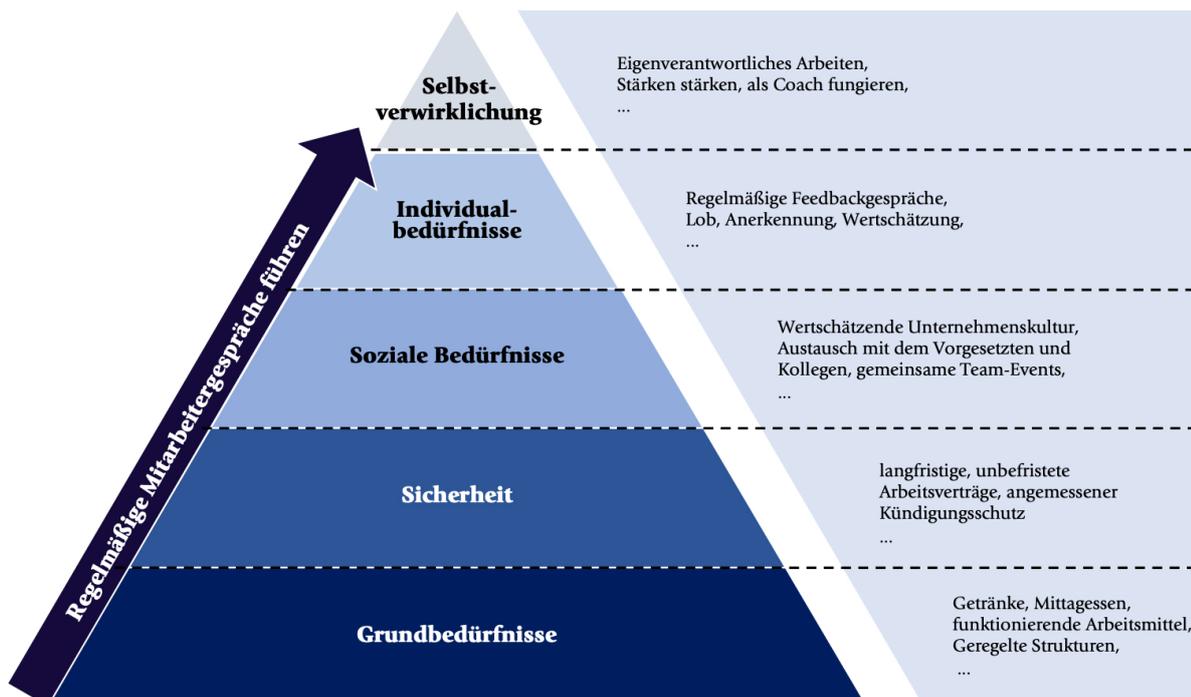


Abb. 1: Als Führungskraft die Motive und Bedürfnisse der Mitarbeiter verstehen (angelehnt an die Bedürfnispyramide nach Maslow, 1943)