



WEKOS
Personalmanagement GmbH

*Die Manufaktur für
Führung und Vergütung*



Führungsimpulse

Damit Führung bei Ihnen auf dem Monitor bleibt!

Führungsaufgabe "Mitarbeiter professionalisieren"

Neulich bei einem Mitarbeiterseminar haben sich einige Mitarbeiter bitterböse über Ihre neue Führungskraft beklagt. Sie würde ihren Mitarbeitern misstrauen, wäre besser-wisserisch und würde teilweise dominant und autoritär auftreten und ständig Druck machen. Als Führungskräfteentwickler haben wir natürlich sofort ein gravierendes Führungsdefizit ausgemacht. Da wir die Führungskraft gut kennen, haben wir sie darauf angesprochen. Die Führungskraft war zunächst sichtlich betroffen. Ohne sich rechtfertigen zu wollen, versuchte sie uns zu erklären, wie der Eindruck der Mitarbeiter entstanden sein könnte.

Die Führungskraft erklärte uns, dass sie versuche bei ihren Mitarbeitern Ergebnisse und Verbindlichkeit konsequent einzufordern, indem sie Termine nicht nur setze, sondern auch in To-do-Listen schriftlich festhalte. Bei Nichteinhaltung der vereinbarten Termine könne es schon vorkommen, dass sie ein wenig genervt auf einer zeitnahen Erledigung der Aufgabe bestehe. Außerdem wäre sie derzeit bestrebt, ihre Mitarbeiter zu einem professionelleren Arbeiten zu bewegen, indem sie die Einhaltung von Arbeitsabläufen und betrieblichen Regelungen oder auch ein systematisches Vorgehen bei Projekten einfordere.

Mag ja sein, dass die persönliche Art und Weise, wie die Führungskraft gewisse Arbeitsstandards einfordert nicht unbedingt den Geschmack der Mitarbeiter trifft, aber die Zielsetzung und der Mut, es konsequent einzufordern, verdient allemal Respekt. Für die Mitarbeiter war es ein Novum, dass eine Führungskraft den Anspruch erhebt, konsequent und aktiv zu führen. Auf den Gedanken, dass nicht das Verhalten ihrer Führungskraft, sondern das eigene Verhalten zu beanstanden ist, kamen die Mitarbeiter nicht. Klar, es ist immer leichter die Schuld beim Vorgesetzten zu suchen, als das eigene Verhalten zu ändern.

Wir nehmen in den Unternehmen ja auch immer wieder Verhalten von Mitarbeitern wahr, das wir als unprofessionell bezeichnen würden. Da werden Termine nicht eingehalten, man blödeln vor Kunden herum, man wird am Empfang unfreundlich begrüßt, Mitarbeiter zoffen sich in aller Öffentlichkeit oder Besprechungen verlaufen ziel- und orientierungslos, um nur einige Beispiele zu erwähnen.

Wenn Führungsprobleme zu Tage treten, dann lautet die reflexhafte Forderung „wir müssen unsere Führungskräfte schulen“. Sicherlich ist das häufig auch der richtige Ansatz, doch Führung ist immer eine bilaterale Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitern. Und wenn Probleme auftreten, dann ist nicht immer die Führungskraft daran schuld, sondern es kann auch an den Mitarbeitern liegen. In diesem Fall ist es wichtig, dann auch bei den Mitarbeitern anzusetzen und ihnen Impulse zur ihrer eigenen Professionalisierung zu geben. Professionalisierung bedeutet in

diesem Zusammenhang, Standards setzen, nach denen gearbeitet wird. Dazu sollten auch Standards gehören, die Erwartungen an das persönliche Verhalten der Mitarbeiter beschreiben.

Natürlich sollten diese Impulse in erster Linie von der Führungskraft durch Vorleben und Einfordern ausgehen. Eine sinnvolle Unterstützung hierzu bilden jedoch sogenannte „Professionalisierungsseminare“, in denen den Mitarbeitern auf motivierende und erlebnisorientierte Art und Weise Arbeits- und Verhaltensstandards nahegebracht werden. Dabei geht es im Einzelnen u.a. um folgende Inhalte:

- Wie gestaltet man Besprechungen zielgerichtet und effizient?
- Wie schafft man Verbindlichkeit? Wie stellt man die Termineinhaltung sicher?
- Wie geht man Projekte systematisch und planvoll an?
- Was bedeutet Kundenorientierung im konkreten Fall?
- Wie geht man professionell mit Kritik und Konflikten um?
- Was bedeutet professionelles Auftreten?
- Was bedeutet teamorientiertes Verhalten?
- ...

Den Nutzen dieser Seminare hat eine Führungskraft mit folgender Aussage sehr schön beschrieben: „Nach dem Seminar sprechen unsere Mitarbeiter endlich die selbe Sprache wie wir und verstehen, was wir von ihnen wollen.“

Als Führungskraft ist es sicherlich wichtig, sich immer wieder selbstkritisch, aber nicht selbstzweifelnd zu reflektieren. Genauso wichtig ist es aber auch, etwaige Mitarbeiterdefizite konsequent anzugehen. Die Professionalisierung der Mitarbeiter trägt nicht nur zu besseren Arbeitsergebnissen, sondern auch zu einer besseren Führungsbeziehung mit Ihren Mitarbeitern bei. Davon profitieren alle Beteiligten und das Unternehmen.

Es freut uns, wenn Ihnen dieser Newsletter gefallen hat und Sie ihn interessant finden. Falls Sie ihn weiterempfehlen möchten, dürfen Sie das gerne tun. Hier besteht die Möglichkeit zur [kostenlosen und unverbindlichen Anmeldung](#).

Wenn Sie sich aus dem WEKOS-Verteilersystem austragen möchten, klicken Sie bitte [hier](#).

Verantwortlich:

www.wekos.com

WEKOS Personalmanagement GmbH

Am Ranken 9

88069 Tettngang

Sie haben Anregungen oder Fragen?

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail oder Ihren Anruf.

Telefon 07542 / 40985-0

E-Mail: info@wekos.com

Sitz Tettngang

Steuer-Nr. 61019/04515

Geschäftsführer:

Jürgen Weißenrieder, Marijan Kosel

Ust-ID : DE 231 48 58 35

Konzentrationsgericht Ulm

HRB-Nr. 632003