



WEKOS
Personalmanagement GmbH

*Die Manufaktur für
Führung und Vergütung*



Führungsimpulse

Damit Führung bei Ihnen auf dem Monitor bleibt!

"Aktiv und konsequent führen - Gute Mitarbeiter sind kein Zufall"

„Jede Führungskraft hat die Mitarbeiter, die sie verdient.“ Auch wenn der Spruch sicherlich nicht immer zutrifft, so birgt er dennoch ein Stück Wahrheit. Immer wieder wundern wir uns über langjährige Führungskräfte, die sich über ihre Mitarbeiter beklagen. Denn wer, außer sie selbst, hätte es in der Hand gehabt, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter sich weiterentwickeln? Und zwar fachlich **und** persönlich.

Nicht wenige Führungskräfte weisen ein sehr konservatives Führungsverständnis auf. Sie sehen ihre Führungsaufgabe vor allem darin, die Aufgaben zu verteilen und sicherzustellen, dass sie pünktlich und fachgerecht erledigt werden. Interveniert wird nur, wenn das Arbeitsergebnis nicht so ist, wie es sein sollte. Solange sich das im „grünen Bereich“ bewegt, ist die Welt für sie in Ordnung. Doch das ist eine sehr kurzfristige Sichtweise, die nur auf das „Jetzt“ und „Heute“ schaut. Wie oft kommt es vor, dass Mitarbeiter Verhaltensweisen an den Tag legen, die gegen geltende Werte im Unternehmen, gegen Leitlinien oder gar gegen die Betriebsordnung verstoßen, ohne dass eine Zurechtweisung erfolgt? Wie oft passiert es, dass Mitarbeiter eine Einstellung an den Tag legen, die im groben Widerspruch zu den an sie gerichteten Erwartungen steht, ohne dass es ihnen jemand sagt? Wie oft ärgern sich Führungskräfte über fehlendes Engagement und fehlende Eigeninitiative oder Gleichgültigkeit, ohne ihre Mitarbeiter darauf anzusprechen? „Er macht ja seine Arbeit. Was soll ich da sagen?“ lautet häufig, fast schon entschuldigend die Begründung dafür, wenn Führungskräfte bei Fehlverhalten die Augen verschließen.

Wenn Sie bemerken, dass ein Mitarbeiter vor Anderen eine blöde Bemerkung über das Unternehmen fallen lässt oder schlecht über Abwesende redet, die Pausen überzieht oder gegen die Raucherregelung verstößt, dann sollten Sie die Sache nicht auf sich beruhen lassen - ganz unabhängig davon, ob der Mitarbeiter bemerkt hat, dass Sie zufälliger Zeuge des Vorfalls geworden sind, oder nicht.

Als Führungskraft haben Sie einen „Erziehungsauftrag“. Nämlich den Auftrag, die Mitarbeiter zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Und damit ist nicht nur das Arbeits- und Leistungsverhalten, sondern vor allem auch das Sozialverhalten gemeint. Wenn Mitarbeiter erfolgshinderliche oder den Betriebsfrieden störende Verhaltensweisen zeigen, ist es die Aufgabe der Führungskraft, sie darauf aufmerksam zu machen und sie so zu „formen“, dass sie sich hin zu einem gewünschten Verhalten entwickeln. Das geht am besten, indem man mit dem Mitarbeiter ein Gespräch führt - natürlich sachlich und wertschätzend, aber dennoch bestimmt.

Aufgabe der Führungskraft ist es, aktiv auf das Leistungs- und Sozialverhalten der Mitarbeiter Einfluss zu nehmen und konsequent auf Fehlverhalten zu reagieren, um sie damit langfristig weiterzuentwickeln. Der Begriff „Führungskraft“ weist ja darauf hin, dass „Führung“ eine aktive

Handlung darstellt. Eine Führungskraft ist die Kraft, die die Mitarbeiter in eine bestimmte Richtung, zu einem bestimmten Ziel führt. Aktive und konsequente Führung setzt voraus, dass man als Führungskraft ein klares Bild, eine klare Vorstellung davon hat, wie Führung aussehen und wohin die Reise gehen soll. Die Mitarbeiter müssen wissen, was sie dürfen und was nicht und was von ihnen erwartet wird. Dazu braucht es klare Werte, Überzeugungen und Regeln. Als Führungskraft sollten Sie nicht nachlassen in Ihrem Bestreben, sich dafür einzusetzen. Mitarbeiter haben ganz feine Antennen, mit denen sie erkennen, worauf der Chef achtet, was ihm wichtig ist und was nicht.

Wenn Sie mit dem Verhalten Ihrer Mitarbeiter unzufrieden sind, sollten Sie sich immer vor Augen halten, dass das Ergebnis der Führung sich letztlich immer im Verhalten des Geführten zeigt. Allerdings wissen wir auch, dass nicht jedes Verhalten, das Ergebnis von Führung ist.

Möchten Sie wissen, wie aktiv und konsequent Ihre Führung ist? Dann laden wir Sie zum „Führungsscheck“ ein, den Sie [hier](#) finden.

Passend hierzu das jüngste Buch aus dem WEKOS-Hause ganz frisch aus der Druckerei.

Aktiv und konsequent führen – Gute Mitarbeiter sind kein Zufall“

von Marijan Kosel, erschienen im Springer-Gabler Verlag 2012

Jürgen Weißenrieder und Marijan Kosel
WEKOS Personalmanagement GmbH

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 Tett nang

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 Tett nang
Steuer-Nr. 61019/04515
Geschäftsführer:
Jürgen Weißenrieder, Marijan Kosel

Ust-ID : DE 231 48 58 35
Konzentrationsgericht Ulm
HRB-Nr. 632003