

Ganzheitliche, sinnorientierte Mitarbeiterführung

Führungsbrief 01

Persönliche Gespräche führen – am Menschen Anteil nehmen

Effektives „Führen“ von Mitarbeitern* ist ein komplexer Vorgang, der - anders als das „Leiten“ - nicht kurzfristig erlernt werden kann.

Leiten befasst sich nur mit rational beschreibbaren und wiederholbaren Vorgängen, mechanistischen Denk- und Verhaltensweisen, wie Planen, Anweisen, Organisieren, Analysieren, Entscheiden, Kontrollieren usw.. Es geht um die Anwendung von Methoden und Techniken. Leiten sieht nur die äußere Seite des Menschen und das äußere Geschehen. Leiten zielt auf zweckorientiertes Handeln. Weil das Leiten um soviel einfacher ist, konzentrieren sich Vorgesetzte vorzugsweise weit überwiegend auf das Leiten und vernachlässigen das Führen.

Führen befasst sich mit der inneren Seite des Menschen, also dem, was im Inneren des Menschen abläuft. Führen befasst sich mit den seelisch-geistigen Bedürfnissen der geführten Mitarbeiter und beeinflusst ihre Motive durch das Vorleben von Werten. Führen ist ohne ethische Werthaltungen nicht möglich! Ethik heißt: „Handle so, wie du selbst behandelt werden willst.“

Das Führungsverhalten entscheidet darüber, ob Mitarbeiter ihren Vorgesetzten

- voll unterstützen oder
- nur halbherzig unterstützen oder
- uninteressiert am Abteilungs-Ergebnis und an guter Arbeit für Kunden sind.

Ein wichtiges Führungselement ist, am Mitarbeiter als Person Anteil zu nehmen. Sehe ich in meinem Mitarbeiter nur das Mittel zur Erfüllung der Zwecke des Unternehmens, wie z.B. Mengenproduktivität, Qualität, Umsatz, Kosten, Gewinn? Oder sehe ich in ihm den Menschen, der mir gleichwertig ist und der wie ich Freude an seiner Arbeit haben will, der einmal als Mensch und zum anderen mit seiner Arbeit akzeptiert werden will? Soll er mir nicht Mittel zum Zweck sein, dann muss ich mich auch so verhalten.

Wie nehmen Führungskräfte Anteil am Mitarbeiter als Mensch?

- Gehen Sie doch einmal auf Mitarbeiter zu und sprechen Sie sie an, wenn sie ansprechbar sind! Fragen Sie danach, wie sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Fragen Sie, was sie für den Mitarbeiter tun können, dass ihm die Arbeit Freude macht.
- Interessieren Sie sich auch für die Familie Ihres Mitarbeiters, sein Freizeitverhalten.
- Auch schwierige Mitarbeiter werden ansprechbar, wenn man in ihnen den Menschen wahrnimmt und nicht nur den Arbeitsfaktor.
- Bemühen Sie sich, Ihren Mitarbeitern Erfolgserlebnisse bei ihrer Arbeit zu verschaffen. Wer Erfolgserlebnisse hat, hat Freude an seiner Arbeit und ist gesünder.