

Persönliche Weiterempfehlung als Gradmesser für die eigene Führungsleistung

Das höchste Ziel in der Führung

Haben Sie sich schon mal überlegt, welches Ziel Sie verfolgen, wenn Sie mit Ihren Mitarbeitenden sprechen? Was müssen Sie tun, um Ihre Mitarbeitenden nicht nur zufrieden, sondern glücklich und motiviert zu stimmen? Die erfolgreiche Mitarbeitendenführung ist nicht so einfach, und nur wenige verstehen deren wichtigstes Ziel.

Von Dr. Oliver Mattmann

Eine Wunschvorstellung aller Führungspersonen: zuvorkommende, aktive und begeisterte sowie motivierte Mitarbeitende, die sich mit Herzblut im Unternehmen beteiligen. Jedoch darf nicht vergessen gehen, dass die Führungskräfte solcher Mitarbeitenden viel Zeit in deren Entwicklung investieren.

Zu den vielen Aufgaben einer Führungskraft gehört es auch, die persönliche Wirkung der eigenen Mitarbeitenden regelmässig weiterzuentwickeln und laufend zu steigern. Die Mitarbeitendenführung ist ein wichtiger Bestandteil der Managementaufgaben und hat das Ziel, das Verhalten der Mitarbeitenden zur Erreichung der Unternehmensziele zu steuern (Felfe, 2009). Ferner beeinflusst und koordiniert diese Art der Führung auch die Vorstellungen der Mitarbeitenden (Hintz, 2016). Gemäss dieser Definition soll die Mitarbeitendenführung nebst der Erreichung von Unternehmenszielen auch die Zufriedenheit der Kunden sicherstellen, ein effizientes Arbeiten gewährleisten und die Ziele der Organisation sowie der Mitarbeitenden in Balance halten. Jedoch werden hier weder die Rangordnung der Zielsetzungen noch das «allerwichtigste Ziel» in Betracht gezogen. Für mich als Führungskraft ist dieses erst erreicht, wenn mich die Mitarbeitenden freiwillig weiterempfehlen.

Die wirkungsvollste Referenz

Die freiwillige persönliche Weiterempfehlung durch die Mitarbeitenden soll somit das höchste Ziel der Mitarbeitendenführung sein. Es gibt keine bessere und überzeugendere Stimme als die positiven und lobenden Worte der eigenen Mitarbeitenden. Inwiefern profitiert die Füh-



Als Führungsperson kann man es nicht immer allen recht machen. Wenn aber Fairness und Integrität zu den Führungsprinzipien zählen, wird man als Leaderin oder Leader geschätzt.

rungskraft, wenn sie die freiwillige Weiterempfehlung erhält? Zum einen fällt uns der Arbeitsalltag deutlich einfacher, um als Führungskraft zu «überleben». Da wir uns in einer Führungsposition ständig beweisen müssen, z.B., wie erfolgreich und kompetent wir sind oder wie gut unsere persönliche Wirkung ist. Wenn die Mitarbeitenden mit Sondereinsätzen oder unerwartetem Mehraufwand konfrontiert werden, so packen sie dies bei ihrer präferierten Führungskraft motivierter an. Zudem kann die persönliche Karriere einen Sprung erleben, wenn die Mitarbeitenden uns persönlich weiterempfehlen. Doch welche Eigenschaften soll eine Führungskraft aufweisen, um dieses höchste Ziel zu erreichen?

Das Idol des Unternehmens

Grundsätzlich ist jeder Mensch eine Führungskraft. Dieser Satz verrät auch schon die wesentliche Komponente einer empfehlenswerten Führungsperson: das *(Zwischen-)Menschliche*. Sie weiss, dass sie sich laufend um ihre Mitarbeitenden zu kümmern hat, damit sie ihre Wirkung in ihrem Tätigkeitsbereich entfalten kann. Dies kann mittels konkreter und messbarer Zielsetzungen geschehen, welche die Mitarbeitenden fordern und zugleich fördern. Befähigte Mitarbeitende werden mit der Zeit selbst imstande sein, zielgerichtete Entscheidungen zu treffen und umzusetzen (Hintz, 2016). Eine Führungskraft, die sich nicht nur für die Gegenwart,

sondern auch für die Zukunft der Mitarbeitenden engagiert und als Vorbild handelt, wird von den Mitarbeitenden umso stärker wertgeschätzt. Dies deutet schon den zweiten Punkt an: Die Führungskraft ist sich ihrer Rolle als Vorbild bewusst und lebt diese vor. In der Regel setzen sich Mitarbeitende eher für Vorgesetzte ein, die hohe Anforderungen stellen und diese auch selbst erfüllen. Es genügt eben nicht, hohe Ansprüche zu stellen und sie den Mitarbeitenden zu überlassen. Die persönliche Anteilnahme an den Mitarbeitenden gibt der Beziehung am Arbeitsplatz die notwendige menschliche Wärme: Die Mitarbeitenden möchten für ihre Leistung wertgeschätzt werden. Lobende Worte sind nicht nur ein Zeichen dieser Anerkennung, sondern dienen auch als Katalysator der Selbstmotivation und persönlichen Leistungssteigerung.

Die Sache mit der Motivation

Es braucht daher mehr als nur Zufriedenheit, um als Führungskraft eine freiwillige Weiterempfehlung zu erhalten. Ist vielleicht die Motivation hier ein entscheidender Faktor? Dies lässt sich nicht so leicht beantworten. Als Führungskraft kann ich keinen Menschen motivieren. Ich kann nur helfen, dass er oder sie sich selbst motiviert. Der Schlüssel liegt daher in der Selbstmotivation der Mitarbeitenden. Eine erfolgreiche Führungskraft weiss das und setzt sich mit Herzblut dafür ein, sie in Mitarbeitendengesprächen so kennenzulernen, wie sich die Mitarbeitenden

selbst wahrnehmen. Daraus kann die Führungskraft herausspüren, welche Möglichkeiten es gibt, um die im Einzelnen vorhandene Motivation am Arbeitsplatz zu aktivieren und zu steigern (Niermeyer & Postall, 2010). Ebenso tragen Sicherheit und Vertrauen zur Erreichung des höchsten Ziels der Mitarbeitendenführung bei. Welche Vorstellungen haben die Mitarbeitenden? Und wie kann ich als Führungskraft dieses Wissen nutzen, um meinen Mitarbeitenden Vertrauen und Sicherheit zu gewährleisten?

Ersetzen Sie die Stille durch lobende Worte

Lob ist ein wirkungsvolles Mittel, welches in vielen Unternehmen leider zu kurz kommt. Oft gehen die Mitarbeitenden davon aus, dass alles nach Plan läuft, wenn aus der Chefetage keine Rückmeldung kommt. Wenn es etwas zu hören gibt, dann sind es in der Regel Hinweise auf Fehler oder anderweitige Kritik. Dabei sind herzliches Lob und ehrliche Bewunderung nicht zu unterschätzende Motivations- und Energiebooster. Mitarbeitende verdienen es, für ihre Leistung gelobt zu werden. Denn es sind die Mitarbeitenden und ihr Engagement im Unternehmen, welche den wesentlichen Erfolgsfaktor im Wettbewerb darstellen. Somit sind die Entwicklung sowie die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen umso wichtiger, um den Erfolg nachhaltig zu sichern (Niermeyer & Postall, 2010). Kurz gesagt: Längerfristig überwiegen die menschlichen Komponenten.

Fazit

Das höchste Ziel der Mitarbeitendenführung ist zugleich das effektivste. Eine persönliche Weiterempfehlung der Mitarbeitenden ist für jede Führungskraft der stärkste Beleg für die persönliche Leistung. Eine Führungskraft, die konsequent, aber fair ist, welche die Mitarbeitenden wertschätzt und lobt, die fordert und fördert, die die Werte des Unternehmens vorlebt und vertrauenswürdig und vorbildlich agiert, wird eines Tages für ihr Engagement mit der persönlichen Weiterempfehlung belohnt. Echtes Lob kommt aus dem Herzen – das gilt auch für die herzlichen Worte der Mitarbeitenden.

Quellen

- Felfe, J. (2009): *Mitarbeiterführung*. Göttingen, DE: Hogrefe Verlag.
- Hintz, A. J. (2016): *Erfolgreiche Mitarbeiterführung durch soziale Kompetenz*. Wiesbaden, DE: Springer Fachmedien.
- Niermeyer, R. & Postall, N. (2010): *Effektive Mitarbeiterführung*. Wiesbaden, DE: Gabler.
- Peter Beglinger Training (2021): Arbeitsunterlagen aus dem Führungstraining «Führen + Zeit 1».



Dr. Oliver Mattmann

begleitet seit über einem Jahrzehnt Betriebe und Organisationen bei der bewussten Leistungssteigerung. Als provokanter Redner, Management-Trainer und Verfasser von «Zeit für die Zukunft – Zero E-Mail Strategy» begleitet er heute hauptsächlich Führungskräfte auf dem Weg zur persönlichen Veränderung. Die Peter Beglinger Training Zug AG trainiert dabei Führungspersonen, die mehr aus sich machen und ihre persönliche Wirkung nachhaltig steigern möchten. Mehr Infos gibt es auf www.peterbeglingertraining.ch



**FÜHRUNG IST KEINE POSITION
SONDERN EINE ROLLE**



PICHLER
HR SOLUTIONS

Gestalten Sie mit uns die Unternehmenskultur der Zukunft!

Um:

- das volatile und komplexe Umfeld erfolgreich zu bewältigen
- die Resilienz und das Selbstmanagement zu stärken
- die notwendige Klarheit zu den Rollen und Erwartungen zu erhalten
- zeitgemässe Leadership-Kompetenzen zu entwickeln
- die Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit zu fördern

Unser Versprechen:

- Ganzheitliche Betrachtungsweise
- Massgeschneiderte und individuelle Lösungen
- Agile und systematische Vorgehensweise
- Wertschätzende Ressourcenorientierung

**Geben Sie Ihren Führungskräften die Chance, Ihre Rolle neu zu gestalten.
Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**