

Ganzheitliche, sinnorientierte Mitarbeiterführung

Führungsbrief 02

Führen heißt Dienen und heißt Dienstleister für Mitarbeiter* sein - Teil 1

Zum Anführer (Leiter) einer Gruppe kann man vom Boss ernannt werden. Will man jedoch von der Gruppe als „Führungs-Partner“ akzeptiert werden, sodass die Mitglieder einer Gruppe einem freiwillig und gern folgen, so muss man der Gruppe dienen. Dienen heißt auch, die Verantwortung für die Gruppe und *das gemeinsame Ziel* zu übernehmen und dabei so manches Mal eigene Interessen zugunsten der Wünsche von Kunden und Bedürfnissen von Mitarbeitern zurückzustellen.

Unter Dienen versteht man weiter:

Anderen nicht zum Munde zu reden,

- sondern verantwortungsbewusst, selbstbewusst und respektvoll, eine eigenständige Meinung gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern zu vertreten, ohne Rechthaberei und ohne Besserwisserei. Respektvoll meint, den anderen zu achten, und dessen eventuell abweichende Meinung nicht abzuwerten.
- In der heutigen Zeit des schnellen Wandels ist es für ein Unternehmen verhängnisvoll, wenn eigenständige Meinungen von Mitarbeitern unterdrückt oder abgewiesen werden, nur weil sie dem Vorgesetzten nicht passen.
- Auch ein anpasserisches Verhalten der Führungskraft gegenüber Mitarbeitern oder gegenüber dem eigenen Chef bringt dem Unternehmen keinen Nutzen. In einem erfolgreichen Unternehmen geht es nicht um die Frage „wer hat recht“, sondern um die Frage „was ist für unser Problem die beste Lösung“.

Das Gegenteil vom Dienen und deshalb ein negatives Verhalten, ist das Dienern, das unechte, anpasserische Verhalten, das Zum-Munde-Reden, das Radfahrertum. Das sind Verhaltenselemente, durch die man sich persönliche Vorteile und Privilegien gegenüber anderen erwartet.

Wie können Führungskräfte dem Unternehmen und Mitarbeitern am besten dienen?

- Fordern Sie Ihre Mitarbeiter auf, sich mit ihren Erfahrungen/Ideen an der Lösung von Problemen und an sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen.
- Achten Sie die Vorschläge und Meinungen ihrer Mitarbeiter, auch wenn sie im Moment zur Lösung eines Problems oder zur Verbesserung der Arbeitssituation oder Arbeits-Umgebung nicht oder nicht voll geeignet sind.
- Entwickeln Sie die Fähigkeiten (Qualifikation) Ihrer Mitarbeiter und geben Sie ihnen Aufgaben, die ihren Fähigkeiten (Stärken) und Neigungen entsprechen.
- Entwickeln Sie die Persönlichkeit (Charakter) Ihrer Mitarbeiter durch Ihr Vorbild. Fördern Sie positive Charakterzüge durch Anerkennung und Ermutigung. Mitarbeiter mit starkem Selbstwertgefühl (innerer Stärke) sind stressstabiler, arbeiten konzentrierter, leisten mehr und sind gesünder.

•

Umsetzung am Tag?

* = Mitarbeiterin