

**1. Mitarbeiter wollen Orientierung**

Klare Organisationsziele, denen klare Strategien und Maßnahmen folgen, wirken motivierend, sofern sie erreichbar und damit realistisch bleiben. Sind die Ziele darüber hinaus eingebettet in ein überzeugendes Unternehmensleitbild, das von Führungskräften im Alltag vertreten wird, ist der Weg für ein gemeinsames Gelingen frei.

**2. Mitarbeiter wollen Wertschätzung**

Angemessene Berücksichtigung der jeweiligen Persönlichkeit und möglichst objektive und nachvollziehbare Beurteilung der Beiträge eines jeden einzelnen sind Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Besonders dann, wenn Kritik anzubringen ist, darf das Ziel der motivierenden Einwirkung auf Verhalten oder Einstellung der Mitarbeiter nicht vernachlässigt werden. Nur Überzeugung liefert die bleibende Kraft zur Einsicht.

**3. Mitarbeiter wollen den Dialog**

Kommunikation im Alltag ersetzt nicht das systematische und zielgerichtete Mitarbeitergespräch, das Führende und Geführte einmal im Jahr durchführen sollten. In diesem etwa einstündigen Gespräch unter vier Augen sollen

- Leistung und Verhalten des Mitarbeiters eingeschätzt,
- konkrete Ziele für das folgende Jahr vereinbart und
- die Führungsleistung der Führungskraft erörtert werden.

Mit einem knappen und handlungsorientierten Protokoll sichern sich beide Parteien Klarheit und Verbindlichkeit zu.

**4. Mitarbeiter wollen mitgestalten und mitverantworten**

Personenindividuelle und damit potenzialgerechte Freiräume liefern die notwendige Kreativität. Allen zur Entwicklung der gesamten Organisation. Ein situativ und individuell am Mitarbeiter orientierter Lenkungsgrad ist wesentlicher Garant für Motivation und charakterisiert den Alltag des kooperativen Führungsstils, der Wertschätzung, angemessenen Freiraum und Zielvorgabe konstruktiv miteinander verzahnt.

**5. Mitarbeiter wollen Erfolge**

Ist allen im Unternehmen klar, wo es hingehen soll und worauf es ankommt und leistet jeder seinen vereinbarten Beitrag und vielleicht sogar noch etwas darüber hinaus, können sich durchaus Erfolge einstellen. Diese zu teilen – im materiellen wie im immateriellen Sinne – liefert die Saat für weitere Erfolge. Ein logischer Kreislauf, der nicht unterbrochen werden sollte. Mitarbeiter wollen stolz sein können auf ihr Unternehmen – lassen Sie es zu.

Eine letzte Anregung zur möglichen Frage des richtigen Vorgehens, falls Sie etwas ändern wollen. Machen Sie Ihre Mitarbeiter zu Beratern, denn sie wissen am ehesten, ob Sie motivierend führen oder ob es noch besser geht. Fangen Sie gleich morgen damit an.

Gutes Gelingen!

**Ganze Bibliotheken könnte man füllen mit Büchern, die der zentralen Frage erfolgreicher Führung nachgehen. Immer neue Theorien und Begriffe tauchen auf – fast könnte man das Gefühl haben, der jeweils erfolgreiche Führungsstil sei eine saisonale Angelegenheit mit äußerst kurzer Halbwertszeit. Vielleicht macht dieser vermeintliche Innovationszyklus einfach vieles zu kompliziert. Grund genug, sich beim Thema Führung auf ein paar einfache Thesen zu reduzieren, die im Alltag Berücksichtigung finden sollten.**



*Der Autor, Ralf König, Diplom-Kaufmann, Vorstand der GUB – Gesellschaft für Unternehmensanalyse und Betriebsberatung AG ist Unternehmensberater und begleitet zahlreiche Krankenhausprojekte.*

*Die GUB AG führt auch Seminarveranstaltungen zu den oben angesprochenen Themen durch*

**G ▶ U ▶ B ▶**

GUB AG  
Robert-Jungk-Straße 5 – 66459 Kirkel-Limbach  
Tel: 06841/9248-0 Fax: 06841/9248-30  
E-Mail: info@g-u-b.ag.de  
www.g-u-b-ag.de