

Karrieregeil? – Oder: wie Führungskräfte Mitarbeiter motivieren und gewinnen können.

Firmenalltag: es kommt ein neuer Chef, oft auch neue Hierarchien, Umstrukturierungen, die Karten werden neu gemischt, Kollegen von denen man Jahre nichts gehört hat erscheinen auf der Bildfläche und werden befördert, es gibt Rangeleien um den „besten“ Job, die „beste“ Ausgangsposition, neue Töne werden angeschlagen, - wer kennt das nicht? Kommt ein neuer Geschäftsführer in eine Firma bedeutet dies neuen Wind und einen neuen Führungsstil. Damit verbunden eine neue Führungsordnung, sowie Beförderungen und Umorientierungen. Besonders heikel ist die Situation, wenn der neue Geschäftsführer von Extern kommt. Er kennt die bereits bestehenden Strukturen in einer Firma nicht, er kennt keine Mitarbeiter, nicht ihre Rolle in der Firma und ebenso wenig ihre Persönlichkeiten.

„Neue Besen kehren gut“, daher haben neue Führungskräfte oftmals anfangs viel Freiheit, um ein neues, ihr ganz persönliches, Führungskonzept zu etablieren. Ein neuer Führungsstil ist oft verbunden mit Austausch oder Neubenennung von Mitarbeitern und Führungskräften. Im Falle einer Mitarbeiterbeförderung ist es besonders hilfreich mehr über den Mitarbeiter, seine Persönlichkeit, seine Rolle in der Firma und seine Eignung für den in Frage kommenden Job herauszufinden. Es ist gut zu wissen „wie jemand“ tickt, bevor man Mitarbeitern Verantwortung überträgt. Mitarbeiter zu motivieren Verantwortung zu übernehmen funktioniert am besten, wenn auf ihre Bedürfnisse und Wünsche eingegangen und ihre Werte und Interessen kennt.

Herr Chefel ist neuer Geschäftsführer, er kommt von Extern und möchte eine neue Führungsriege aus Mitarbeitern der alten Belegschaft gründen. Ein Mitarbeiter dieser neuen Führungsriege soll Herr Möchtegern werden. Herr Chefel führt mit ihm Gespräche „Wie ich gehört habe, sind Sie als qualifizierter, langjähriger Mitarbeiter genau der richtige für diesen Job. Können Sie sich vorstellen diese Job und diese Verantwortung zu übernehmen?“ Herr Möchtegern kann sich gut vorstellen die neue Stelle zu übernehmen, es würde ihm Spaß machen.

Nun geht es darum die Rahmenbedingungen für diesen neuen Job zu definieren. Aus Sicht von Herrn Chefel ist dies ein einmaliges, grandioses Angebot, dass er Herrn Möchtegern hier macht, eine Aufstiegschance, die man nicht so oft im Leben bekommt. Er fühlt sich wie ein Gönner von Herrn Möchtegern, da er ihm so einen tollen Karrieresprung anbietet. So ein Karrieresprung

öffnet einem völlig neue Türen und Möglichkeiten. Aus Sicht von Herrn Chefel kann einem nichts bessere passieren, da schlägt man am besten gleich zu, ohne zu zögern.

Für Herrn Möchtegern ist ein Karrieresprung nicht wichtig, ihm ist es wichtig fair und ehrlich behandelt zu werden. Herr Chefel hat leider keinerlei Wahrnehmung für diese wichtigen Werte von Herrn Möchtegern, er kennt sein Weltbild nicht und macht sich auch nicht die Mühe dieses herauszufinden. Er ist so überzeugt davon, dass Herr Möchtegern ihm dankbar für diese Karrieremöglichkeit und dem damit verbundenen Ruhm, Erfolg und Respekt ist. Herr Chefel überträgt offensichtlich seine ihm wichtigen Werte auf Herrn Möchtegern. Er geht somit davon aus, dass die Vertragsunterzeichnung nur noch reine Formsache ist.

Hier befinden wir uns nun mitten in einem Wertekonflikt zweier Menschen, die ein Problem haben, das ganz leicht hätte vermieden werden können. Durch nicht beachten dessen, wie der Andere „tickt“, welche Werte und Lebenseinstellungen ihm wichtig sind, kommt es zu ungeahnten Schwierigkeiten und gerade der gut gemeinte Karrieresprung bekommt einen miesen Beigeschmack.

In vielen meiner Führungskräfte-seminare ist gerade das ein Thema, auf das ich oft angesprochen werde: Wie platziere ich Mitarbeiter im Unternehmen richtig und wie erkenne ich deren Stärken und Schwächen.

Für Führungskräfte ist es daher wichtig sich in ihr Gegenüber hineinzusetzen um herauszufinden welche Überzeugungen und Werte der Mitarbeiter hat und nach welchen internen Mustern er funktioniert. Hat er das erkannt, kann er darauf eingehen und so schnell eine gute und für alle zufriedenstellende Lösung finden. Ist einem Mitarbeiter Sicherheit im Sinne eines sicheren Arbeitsplatzes, oder eher eine Aufstiegschance für das berufliche Weiterkommen wichtig? Wodurch lässt sich der Mitarbeiter motivieren etwas umzusetzen- ist er jemand der handelt, wenn ein bestehendes Problem nicht mehr auszuhalten ist - oder ist er jemand der die Herausforderung sucht, immer auf dem Weg zu Neuem?

Ist jemand zufrieden, wenn er immer die gleiche Arbeit macht - oder macht der Mitarbeiter gerne verschiedene Arbeiten und Projekt nebeneinander? Um hier nur einige Kriterien zu nennen. Jeder Mensch, jeder Chef, jeder Mitarbeiter ist anders, individuell und daher ist Mitarbeiterführung eine Herausforderung. Werden ein paar Grundregeln beachtet kann man Mitarbeiter nicht nur führen und motivieren sondern sie auch als Stütze hinter sich wissen.

Um den Einstieg in diese Thematik zu erleichtern, hier 3 Grundregeln, zusammengefasst in
Einer: ONE

O-orientierung

Was ist einem Mitarbeiter wichtig, was sind seine höchsten Werte, woran orientiert er sich?

N-eigung

Welchen bevorzugten Arbeitsstil hat der Mitarbeiter?

Singleplayer – Teampayer

gleiche Arbeiten – unterschiedliche Arbeiten

Starter – Mitte – Ende

E-inzelner

Jeden Mitarbeiter individuell als eigene Persönlichkeit wahrnehmen.

Wer diese 3 Grundregeln im Führungsalltag beachtet, erfährt eine erhebliche Erleichterung und wichtige Erfolge im Umgang mit Mitarbeitern. Der Mitarbeiter wird genau dort eingesetzt, wo er für die Firma effektiv ist und sich selber wohl fühlt.

Es gibt eine Vielzahl weiterer wertvoller Vor- und Herangehensweise bei der Führung von Mitarbeitern, die sich ebenso wie diese ersten Schritte lohnen zu erfahren und umzusetzen. Damit Führung auch das ist was es meint: Führen im Sinne von unterstützen und fördern von Mitarbeitern. Jeden einzelnen so wie es für die Firma und schlussendlich auch für den Mitarbeiter erfolgversprechend ist. Ein Führungskräfte-Training, oder eine NLP Ausbildung sind der ideale Grundstock, um Sicherheit in Umgang mit diesen und weiteren Methoden zu lernen.

Elke Gerland, NLP-Professional-Trainerin

Diese Artikel aus dem Downloadbereich könnten Sie auch interessieren:

- Feedback, nicht nur eine Sache für Profis
- NLP definiert – NLP zum Kennenlernen
- NLP im Alltag

Dies ist ein Service von: