

Führungsprinzipien: Grundsätze für Ihre erfolgreiche Mitarbeiterführung!

Autor:

Theo van der Burgt

© Idee Plus... Managementberatung

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Es ist eine klassische und zugleich vollkommen normale Situation in vielen Unternehmen:

Mehrere Führungskräfte verantworten jeder für sich die Führung ihres Verantwortungsbereiches und der darin beschäftigten Mitarbeiter, allerdings in der Praxis meistens mit **voneinander stark abweichenden, zum Teil dramatisch unterschiedlichen Ergebnissen.**

Allen spreche ich die permanenten Versuche nicht ab, die Mitarbeiter zielgerichtet und wirkungsvoll für das Unternehmen oder die Abteilungsziele und für ihr Team motivieren zu wollen, aber die **Erfolge fallen in der Praxis eben unterschiedlich aus.**

Wesentliche Gründe dafür sind häufig folgende:

- **Unterschiedliche Ausbildung** führt zu extrem unterschiedlichen Anwendungen von Führungsinstrumenten
- **Unterschiedliche Persönlichkeiten** schlagen sich in unterschiedlichen Führungsstilen nieder
- **Lebens-, Job- und Führung - Erfahrungen sind signifikant unterschiedlich**
- **Fachlich stark unterschiedliche Aufgabenbereiche** prägen einzelne Einstellungen und das Verhalten
- Es wird nicht **zentral an einer Verbesserung der Führungsarbeit** gearbeitet, also weiter gebildet u.v.m.

Ein wesentlicher Grund dafür ist häufig allerdings auch, dass es keinerlei **Orientierung in Form irgendwelcher „Spielregeln“** für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben im Unternehmen gibt. Die Erfahrung zeigt dabei allerdings gleichzeitig, dass erfolgreiche Führungskräfte immer **Prinzipien in ihrer Führungsarbeit einsetzen, beherrschen und konsequent anwenden – bewusst oder unbewusst.**

Einige dieser erfolgreich angewandten Prinzipien habe ich Ihnen im Folgenden zusammengestellt.

Auch, wenn eine grundsätzliche Vereinheitlichung von Führung nicht möglich ist, weil sie immer auch die **„persönliche Note“ und eine gehörige Portion eigener Erfahrung** enthält, so ist mir aber die Ausrichtung um das grundsätzliche Verständnis, welche wichtigen **Grundsätze im Mittelpunkt der Führungsarbeit** stehen und wie diese systematisch und unternehmensweit eingesetzt werden, von besonderer Bedeutung.

Zur Hilfestellung und zum besseren Verständnis dafür, was unter solchen Zielführenden „Führungsprinzipien“ zu verstehen ist, nachfolgende Grundsätze:

1. Jeder hat nur **einen „Chef“**, der ihn führt, motiviert und zielorientiert trainiert und trainieren lässt. Keiner kann zwei Herren (oder Damen) dienen!
2. Die Auswahl von Mitarbeitern orientiert sich in erster Linie an den **Bedürfnissen und Fähigkeiten und an der bestehenden Zusammensetzung des Teams**.
3. Bei der Auswahl von Mitarbeitern stehen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Begabungslücken des Teams sowie die **„Chemie“ zum Team und zur Führungskraft** im Vordergrund.
4. Die Einstellung von Mitarbeitern erfolgt grundsätzlich nach dem **Vier-Augen-Prinzip**, also der Abstimmung und Zustimmung mit dem nächst höheren Vorgesetzten.
5. **Zweifel Im Einstellungsverfahren eines(r) Kandidaten (-in) führen grundsätzlich zur Ablehnung**
6. **Führung heißt immer, Orientierung** zu geben. Zielinhalte, Sinn und Zweck für die jeweilige Aufgabe werden definiert und kommuniziert.
7. **Zielorientiert delegieren** bedeutet: Ziel, dazu gehörige Zeitbudgets, Mittel sowie Verantwortlichkeiten mit dem Mitarbeiter zu besprechen und mit ihm fest zu legen.
8. **Motivation heißt: Motive zu geben** zu Inhalten, zu übergeordneten Zielen, zur Identifikation mit dem Verantwortungsbereich und dem Unternehmen. Motivation kann nur entstehen, wenn ein Rahmen dafür durch positive Führung gewollt, vorgelebt und immer weiter geprägt wird!
9. **Teamarbeit auf allen Ebenen** ist eine wichtige Voraussetzung für eine zielgerichtete unternehmerische und fachübergreifende Unternehmensentwicklung und wird unter anderem gefördert durch Arbeits- und Projektgruppen.
10. Die **Verantwortung** eines Mitarbeiters wird seiner **Position gerecht**. Der Verantwortungsrahmen deckt sich mit seinem Handlungsspielraum und seiner Entscheidungskompetenz.
11. **Schriftliche Ergebnisse** wie Zahlen, Daten und Fakten bilden **Grundlage** des zielorientierten Handelns einer Führungskraft.

12. **Ziele sind die Maxime** des Denkens und Handelns! In der Zielplanung wird auf Basis einer schriftlichen, auf die Ziele konzentrierten und verantwortlichen Mittel-, Maßnahmen- und Zeitplanung gearbeitet.
13. Jeder **Vorgesetzte ist verantwortlich für das persönliche Wohl seiner Mitarbeiter** und für deren Erfolg. Das gilt sowohl in punkto Motivation als auch in der Zielerreichung und Steuerung, also im Controlling.
14. **Controlling bedeutet mehr als Kontrolle**, nämlich die Erarbeitung von Zielen auf Basis der strategischen, mittelfristigen Unternehmensziele und einer objektiven Standortanalyse.
15. Controlling bedeutet weiterhin die Verfolgung der Ziele und die Steuerung mit ihrer Hilfe. Die **Überprüfung der Abweichungen und die zielorientierte Hilfestellung** zur Erreichung der Ziele ist **ständiger Arbeitsinhalt** in der Arbeit mit jedem einzelnen Mitarbeiter.
16. **Information und Kommunikation sind sehr wichtiger und wesentlicher Bestandteil** des Unternehmensprozess und damit der Führungsarbeit. Nur ein informierter Mitarbeiter kann ein wirklich überdurchschnittlich guter Mitarbeiter sein. **Jeder Mitarbeiter bekommt mindestens die Informationen, die er zur erfolgreichen Ausführung seiner Aufgabe benötigt.**
17. **Zeit ist das wichtigste Gut.** Wir gehen schonend, effektiv und Zeitsparend mit ihr um. **Zeit bewerten wir in Geld**, damit wir nicht vergessen, wie Wert voll sie ist.
18. **Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens zweimonatliche, persönliche Führungsgespräche mit seinem direkten Vorgesetzten.** Hier wird die laufende Erfüllung seiner Ziele, Aufgaben und seiner Arbeitsergebnisse in und mit dem Team mit ihm persönlich unter „Vier Augen“ besprochen und bearbeitet. Auch seine Motivationslage ist Inhalt dieses persönlichen Führungsgesprächs. Die Ergebnisse dieser Führungsgespräche werden zusammenfassend protokolliert.
19. **Kosten und Investitionen werden nach dem Motto: „Wie gebe ich sinnvoll Geld aus?“** betrachtet und behandelt, die entsprechend begründet sein wollen.
20. **Investitionen** werden auf Basis eines Investitionsplans und einer Investitionsrechnung ebenfalls grundsätzlich nach dem **Vier-Augen-Prinzip** verabschiedet.

Meine **klare Empfehlung zur Anwendung dieser Führungsprinzipien:**

Dokumentieren Sie diese (in vorliegender oder abgewandelter Form) und händigen Sie diese **VOR Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages** aus. Diskutieren Sie die Inhalte mit den Bewerbern. Sie gehören zu den Hauptaufgaben und ihrer Sinn- und Zweckbeschreibung

dazu, wenn sie eine Zielführende Verbindlichkeit produzieren und damit wirklich etwas bewirken wollen.

Sie möchten mehr erfahren? Dann rufen Sie einfach an, schreiben mir eine Mail oder nutzen Sie mein Kennlernangebot.

Fon: 0172 / 213 26 02 oder 02151 / 15 16 18 2

vdb@ideeplus-managementberatung.de

Theo van der Burgt

© Idee Plus ... Managementberatung und Vertriebsentwicklung

<http://www.ideeplus-managementberatung.de>

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Es grüßt Sie herzlich aus Krefeld

Theo van der Burgt