



Führungskultur - Initiative und Begeisterung erhalten bedeutet Motivation pur!

Haben Ihre Mitarbeiter Initiative und Begeisterung? Zum Einstieg wollte ich schreiben: Initiative und Begeisterung erreichen. Dies trifft es aber nicht! Beides könnten wir erhalten anstatt es wieder neu zu erringen. Begründung: wenn ein Mensch eine Stelle neu antritt, ist er in der Regel hoch motiviert. Sein Fokus liegt auf der Arbeit. Er will seine Aufgabe gut ausführen und sich ins Team einbringen.

Doch was passiert in der Realität oft: Reglementierung / Einstutzen auf: „Das haben wir immer so gemacht“, „so arbeiten wir hier nicht“, dazu wenig Einarbeitung und ggf. die Integration in ein Team, was gar nicht harmoniert.

Kurz: der sich einschleichende Alltag lässt Ernüchterung eintreten und stiehlt mit der Zeit die Begeisterung und damit Motivation und Initiative. Der Fokus und damit die Energie verschieben sich nach einigem Aufbegehren, auf andere Punkte:

- auf zwischenmenschliche Konflikte im Team
- private Interessen stehen im Vordergrund
- das Hobby erhält einen größeren Stellenwert

Nach der jährlich erscheinenden Gallup-Studie machen zwei Drittel der Mitarbeiter Dienst nach Vorschrift, haben innerlich gekündigt. In den Firmen treffen wir dann oft „Bewohner“ statt aktiv arbeitende zielorientierte Mitarbeiter. **Das ist ein Führungsproblem.**

Was hilft da wieder raus? (= originäre Führungsaufgabe!)

- Eigene Klarheit der Führungskraft
- Klare Ziele mit individuellen Gestaltungsfreiräumen
- Regelmäßig Feedback und MA-Gespräche
- Klärung von Verantwortlichkeiten
- Beteiligung an Entscheidungen

Letzteres ist besonders nachhaltig, denn wenn mir alles vorgeschrieben wird, fällt es durchaus leicht zu sagen: „Das hätte ich anders gemacht!“ Dagegen fördert Teilhabe (Partizipation) auf Augenhöhe neben einem besseren Verständnis die Zielorientierung und das unternehmerische Denken. Damit, en passant, die Mitarbeiterzufriedenheit und: Initiative und Begeisterung.

Wir wünschen Ihnen eine glückliche Hand im Umgang mit den Herausforderungen des Alltags und, on Top, an eine moderne, aktivierende, begeisternde und damit motivierende Führungskultur.

Viel Erfolg und beste Grüße

Ralf Drittnner

Haben Sie Fragen oder kritische Anmerkungen? Treten Sie mit uns in Diskussion. Sprechen Sie uns an!

Autoren: Ralf Drittnner, Barbara Grau

Stichworte: Führung / Führungsaufgabe, Initiative erreichen und unterstützen, Motivation erhalten, Begeisterung fördern, Freiräume schaffen, Gestaltungsfreiräume statt Reglementierung, Feedback, MA-Gespräche, Verantwortung teilen, Partizipation / Beteiligung, supportive Leadership, partizipativer Führungsstil, positive Führungskultur