

(K)Eine Frage des Stils. Der Führungsstil entscheidet, ob Mitarbeiter gehen oder bleiben.

Es war 1988, als mein damaliger Küchenchef mir mit erhobener Pfanne und wurfbereitem Messer in der Küche gegenüberstand. Was heißt gegenüber – er war noch vier Meter entfernt und brüllte mich an. Damals galt: Wer schnell genug in Deckung ging, der war in Sicherheit.

Ich übertreibe nicht, nur Gott sei dank hat dieser diktatorische/autokratische Führungsstil in der Hotellerie und Gastronomie nahezu ausgedient. Dass wir hier nicht mehr von einer Unternehmens-KULTUR sprechen, versteht sich von selbst. Dass sich da kein positiver Team-Spirit aufbaut, ebenso. Also lassen Sie uns doch bitte mal gemeinsam die Wechselwirkung des Führungsstils mit dem Team-Spirit anschauen.

Denn meines Erachtens geht noch viel mehr und das wäre aufgrund der aktuellen Mitarbeiter-Misere noch wichtiger. Unsere Mitarbeiter sind aktuell so begehrte wie nie zuvor. Was können wir tun, um sie zu halten und mit Lust und Laune an unseren Betrieb zu binden?

Wenn wir zuerst auf die Führungsstile schauen, dann kommen wir, wenn wir von einer positiven Führungsarbeit reden, nicht an dem kooperativen und demokratischen Führungsstil vorbei. Diese beiden stellen die Zusammenarbeit mit dem Menschen (also den Mitarbeitern) in den Mittelpunkt. Diese werden sogar bei Entscheidungen miteingebunden und nicht nur gefordert sondern auch gefördert.

Auch Ideen werden von Mitarbeitern wahrgenommen, qualifiziert bearbeitet und sogar auch gewünscht. In diesen Führungsstilen entsteht ein Klima des Vertrauens, des Respektes und vor allem auch bei den Mitarbeitern ein Zugehörigkeitsgefühl. Optimal, und das ist schaffbar, identifiziert sich der Mitarbeiter mit dem gesamten Unternehmen. Spaß, Freude und auch wertschätzende Teamarbeit prägen das Miteinander.

Haben Sie dieses Klima in Ihrem Betrieb erreicht, sind auch mal andere Führungsstil-Elemente möglich, ohne dass dies Nachteile bedeutet. Damit meine ich, dass eine klare Ansage des Vorgesetzten dann durchaus akzeptiert wird, dass sogar mal eine autoritäre Führungsaktion nicht das Teamgefühl zum Wanken bringt. Wichtig dabei, es sollte dennoch eine solche Vorgehensweise transparent und nachvollziehbar für die Mitarbeiter erklärt werden. Und wenn Sie diese Führungs-Kultur in Ihrem Unternehmen verankern und sogar vorleben, benötigen Sie nicht viel für eine gute gelebte Unternehmenskultur.

Diese kann dann mit weiteren Elementen wie einer modernen Unternehmens-Philosophie (quasi einer DNA), zeitgemäßen Spiel-/Hausregeln, die jeweils mit den Mitarbeitern erstellt oder zumindest modernisiert wurden, ergänzt werden. In den Unternehmen, wo diese Kultur definiert und eben auch umgesetzt wird, haben Sie definitiv eine geringere Fluktuation, eine

höhere Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und dessen (womöglich) sogar gemeinsam definierten Unternehmenszielen. Ein höherer Output bzw. eine größere Produktivität ist garantiert. Und was oft nicht immer so greifbar ist, das ist der Team-Spirit.

Der Geist, der durch den Betrieb „weht“, der von bestehenden Mitarbeitern ausgeht, die neuen dazukommenden schnell erfasst. Dieser Spirit lässt Schwierigkeiten, die im oft hektischen Alltag Ihres Betriebes entstehen, kleiner erscheinen. Krisen werden leichter durchschritten, Mitarbeiterausfälle bei Krankheit oder Urlaub wesentlich souveräner kompensiert. Das Miteinander, das Aufeinanderzugehen der Mitarbeiter zu den Führungskräften bzw. der Unternehmensleitung und umgekehrt, wird gefördert und schafft ein abteilungs- und hierarchieübergreifendes Miteinander. Und jetzt haben Sie den Team-Spirit, mit dem Sie Außergewöhnliches schaffen.

Und was ist einer der Ausgangspunkte für diese Entwicklung? Ganz klar Ihr persönlicher Führungsstil! Ihr persönliches Werte-System, mit welchem Sie Menschen führen möchten! Wie heißt es so schön: „Wie man in den Wald hineinruft, schallt es zurück!“ 



ALLE SEMINARANGEBOTE
FINDEN SIE HIER >
<https://btg-service.de/mitarbeiter-finden-binden>

Autor: Bernhard Patter