

Der Chef hat eine Vorbildfunktion

von Biljana Neloska 17.02.2015



Der richtige Umgang mit seinem Personal ist für jeden Unternehmer wichtig, der erfolgreich sein will. Welche „Todsünden“ unbedingt vermieden werden sollten, das hat Joachim von Hein den Unternehmerfrauen im Handwerk erläutert.

„Ein motivierter Mitarbeiter arbeitet viermal besser und mehr“, erklärte Joachim von Hein in seinem Vortrag bei den Unternehmerfrauen im Handwerk. Der Unternehmensberater und

Dozent an der Handwerkskammer Hannover erläuterte die „sieben Todsünden der Mitarbeiterführung“. Der richtige Umgang mit seinem Personal sei ungemein wichtig. Man habe im Handwerk kaum noch qualifizierte Leute in Reserve. Teilweise würden deshalb sogar schon in Rente gegangene Mitarbeiter reaktiviert.

Die Arbeit sollte vor allem Spaß machen und vom Mitarbeiter nicht als Belastung empfunden werden. Bestenfalls behandle der Arbeitgeber seinen Angestellten als Individuum.

Er müsse ein Gespür dafür entwickeln, wie er sich im Einzelfall zu verhalten habe. Denn weder Motivation noch Todsünden in der Personalführung würden auf jeden Mitarbeiter gleich wirken.

„Bei seiner Einstellung muss dem Mitarbeiter gesagt werden, was genau von ihm erwartet wird und was nicht“. Todsünde Nummer eins: Fehlende Vereinbarungen darüber, was in den Aufgabenbereich des Angestellten falle und wie er seine Arbeit umsetzen soll. Man müsse dem neuen Mitarbeiter bei der Orientierung helfen. Beispielsweise könnte man ihm einen Betriebspaten zur Seite stellen, der ihn in der Anfangszeit unterstützt.

„Nicht eingehaltene Versprechungen, sei es aus Versehen oder mit Absicht: Todsünde Nummer zwei“. Der Mitarbeiter kommt in seinen neuen Betrieb und die Rahmenbedingungen sind nicht so wie versprochen. Daraus resultiere große Enttäuschung. „Dann fragt sich der enttäuschte Mitarbeiter vielleicht: Bringe ich noch vollen Einsatz bei der Arbeit“.

Unter die dritte Todsünde fielen nicht ansprechbare Vorgesetzte, die die Mitarbeiter sich selbst überlassen. „Beispiel: Sekretärin schreibt einen vom Chef gewünschten Brief, schickt ihn aber nicht ab.“ Der Chef wollte in diesem Fall, dass der Brief geschrieben und abgeschickt wird, hat das aber nicht klar zum Ausdruck gebracht. Es sollten deshalb präzise Anweisungen gegeben werden und der Chef sollte im Notfall auch erreichbar sein.

„Schlecht vorbereitete, unpünktliche Chefs, die Fehler beim Mitarbeiter anmerken, aber selbst genau die gleichen Fehler machen“ – Todsünde vier. Der Chef stehe im Fokus, habe eine Vorbildfunktion, man müsse sich an ihm orientieren können.

Punkt fünf in der Todsündenliste wäre die Herabsetzung des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten. Negative Äußerungen vor Kollegen und Kunden sollten unbedingt vermieden werden. Ebenso wie eine herablassende Körpersprache. Kritik müsse immer unter vier Augen

angesprochen werden.

„Der Mitarbeiter hat ein Privatleben: Familie, Freunde, einen Verein.“ Das dürfe der Chef nicht vergessen – ihm nicht rücksichtslos Überstunden aufdrücken oder den Urlaub streichen – sonst begehe er damit die sechste Todsünde.

Der letzte der sieben Fehler umfasst fehlende Zukunftsperspektiven, Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsangebote für den Angestellten. Für einige Arbeitgeber sei das ein echtes Problem. Sie hätten Angst, dass sich die Mitarbeiter neue Kenntnisse aneignen und das Unternehmen anschließend verlassen. Man sollte dennoch auf ihre Wünsche, Träume und Vorstellungen eingehen. Sie positiv auf ihrem Weg begleiten. Dann wäre der Mitarbeiter, solange er auch im Unternehmen tätig sei, ein guter Mitarbeiter. „Je mehr Sie darauf eingehen, desto erfolgreicher werden Sie sein. Und der Erfolg ist eben einfach auch stark davon abhängig, ob man gute Mitarbeiter hat oder nicht“, schloss von Hein seinen Vortrag.

Informationen zum Thema gibt es unter der Telefonnummer 0 51 1 / 2 20 38 11 8, per E-Mail: joachim.vonhein@handwerker-consult.de und im Internet unter www.handwerker-consult.de.