

Eine Führungskraft muss authentisch sein, klare Ziele definieren und die Mitarbeitenden mitnehmen



Gute Unternehmenskultur hängt von der Führung ab: Guido Heidbüchel, Geschäftsführer OMC

Köln, 17.09.2024 – Eine Führungskraft hat dafür zu sorgen, dass die vorgegebenen Ziele in einem festgelegten Zeitrahmen umgesetzt werden. Beispiel: Ich muss als Führungskraft eine angeschlagene Senioren-Einrichtung zeitnah optimieren und langfristig sichern, dabei das Wohl der Bewohner und zufriedene Mitarbeitende im Blick haben, gepaart mit wirtschaftlicher Ausrichtung. Klingt einfach – und ist es auch, wenn die Spielregeln klar definiert sind. Ob das Ziel „unternehmerischer Erfolg“ am Ende erreicht wird, hängt wesentlich von der Führungspersönlichkeit ab.

Nach meiner Erfahrung im Interims-Management muss die Führungskraft dreierlei mitbringen, um das Ruder zusammen mit den Mitarbeitenden herumreißen zu können: authentisch sein; die gesteckten Ziele klar vermitteln; eine positive Atmosphäre verbreiten.

Kontakt: Guido Heidbüchel, CEO OMC GmbH
St.-Blasius-Straße 10 · 50170 Kerpen · Deutschland
Tel. +49 (0) 1517 4440179

Die OMC ist eine Beratungsgesellschaft mit den Schwerpunkten Interims-Management, Beratung und Coaching im Gesundheitswesen. Ihre Klienten sind Träger von Einrichtungen aller Wohnformen im Senioren- und Gesundheitswesen.

Die OMC analysiert, begleitet in transparenten Prozessen. Die Gesellschaft unterstützt beim Aufbau (Ramp-up) und hilft bei bestehenden Einrichtungen im Bereich Interims-Management, gesunde Strukturen zu implementieren.

Die OMC schafft verlässliches Wohnen und Leben im Alter, sorgt so für Versorgungssicherheit der Bewohner*innen und hilft bei der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

Was meine ich mit „authentisch“? Die Führungskraft muss durch natürliche Autorität überzeugen. In den 1960er Jahren war es noch einfach: strenger Chef, hierarchisches Denken, Hauptsache die Kohle stimmt. Mit solch einem Ansatz würden sich heutzutage die Mitarbeitenden in Scharen verabschieden. Die Führungskraft muss durch profundes Wissen überzeugen, Vorbild sein, eine einnehmende Persönlichkeit haben, Haltung zeigen, Halt geben, delegieren können, dabei selbst kritikfähig sein und eine Fehlerkultur leben. Dann folgen ihm/ihr die Mitarbeitenden.

Zweitens - die Ziele klar vermitteln. Als erfahrene Führungskraft erkenne ich schnell, wo Strukturen geändert werden müssen, will man den Turnaround schaffen. Hier sind teilweise unliebsame Entscheidungen zu treffen, die dem einen oder anderen Mitarbeitenden gegen den Strich gehen. Je transparenter und nachvollziehbarer ich das als Führungskraft kommuniziere, desto größer die Chance, dass die Mitarbeitenden das nachvollziehen können und die Entscheidung als „gerecht“ mittragen.

Drittens - eine positive Atmosphäre verbreiten. Das meint: Respekt entgegenbringen, Motivation schaffen, Verantwortung schenken, zuhören und transparent entscheiden, Teambuilding vorantreiben, Intrigen aufdecken, Leistung belohnen, lösungsorientiert handeln, fördern und Karriereoptionen bieten, Visionen aufzeigen – kurzum: Freude an der Arbeit vermitteln.

www.omc-beratung.de