



Kerstin Pleus

Organisationsberaterin, Krankenschwester, Trainerin für Führungskräfte, MDK-Gutachterin, Pflegedienstleitung, Business-Coach
Dortmund

✉ pflege@kerstinpleus.de

🌐 www.kerstinpleus.de

Die Führungskraft, die zählt

Unser Führungsverhalten wirkt sich auf die Gesundheit und damit auch auf die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter aus.

- ▶ Fehlende Absprachen und Kommunikation,
 - ▶ unverbindliche Dienstpläne,
 - ▶ mangelnde Wertschätzung,
 - ▶ Ungerechtigkeit... usw.
- machen Mitarbeiter nicht nur unzufrieden, sondern sorgen auch für eine hohe Fluktuation.

Viele negative Reaktionen können darüber hinaus ausgelöst werden, so zum Beispiel:

- » Geringe Motivation
- » Unsicherheit und Stress
- » Schlechtes Arbeitsklima
- » Geringes Engagement
- » Mangelnde Entwicklung

Mitarbeiter fokussieren sich nicht mehr auf die eigentliche Arbeit

In meinen Beratungen erlebe ich dies immer wieder. Ich stelle oftmals die Frage „Worum geht es hier eigentlich?“

Der eigentliche **Versorgungsauftrag**, das **Arbeiten im Team** oder der **pflegerische Auftrag** werden völlig außer Acht gelassen.

Insgesamt kommt es zu einer Abnahme der Arbeitsmoral, der Produktivität und der Zufriedenheit aller Beteiligten.

Bei fehlender bzw. schlechter Führung verlassen die Mitarbeiter nicht das Unternehmen, sondern ihre Führungskraft.

Eine gute Führung ist entscheidend, um ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Gute und gesunde Führung = gute und gesunde (Mit-)Arbeit

Ziel ist es, als Führungskraft für einen wertschätzenden Umgang und sorgen und dass die Mitarbeiter gemeinsam all ihre Fähigkeiten einbringen wollen und können.



Anzeichen für Stress und einem schlechten Miteinander erkennen

All das können Warnsignale dafür sein, dass Ihr Team und Sie überlastet sind:

- ▷ Mitarbeiter reagieren ablehnend auf Neuerungen („Was will die denn jetzt schon wieder“ oder „Auch das noch“ oder „Was hat sie sich jetzt ausgedacht“...)
- ▷ Es kommt häufig zu Konfliktsituationen im Team
- ▷ Manche Mitarbeiter legen ein Konkurrenzverhalten an den Tag
- ▷ Aufgaben sind nicht klar verteilt
- ▷ Es gibt einen hohen Krankenstand
- ▷ Ihnen fehlt die Zeit oder Sie nehmen sich keine Zeit für persönliche Gespräche mit den Mitarbeitern

Kommt Ihnen das bekannt vor? Haben Sie die Warnsignale bereits wahrgenommen? Sind Sie sich unsicher, wie Sie diese Signale deuten sollen?

Ganz einfach: Erkundigen Sie sich bei Ihren Mitarbeitern – regelmäßig. ▶

„Wie läuft die Arbeit?“ „Was macht dir gerade besonders große Freude?“ „Worüber ärgerst du dich zurzeit?“

Eine der wichtigsten Fähigkeiten, die jede Führungskraft beherrschen muss, ist die Kommunikation. Denn ohne eine effektive Kommunikation ist es schwierig, Ziele zu erreichen und Mitarbeiter erfolgreich zu führen.

Kommunikation im Führungsalltag ...

... ist für jede erfolgreiche Führungskraft unerlässlich.

Warum ist eine klare und effektive Kommunikation entscheidend für den Erfolg in Ihrem Führungsalltag?

Hier einige Gründe, warum Kommunikation in der Führung so wichtig ist:

1. **Klare Kommunikation** fördert das **Verständnis**
Eine klare und effektive Kommunikation hilft dabei, die Erwartungen, Ziele und Aufgaben für die Mitarbeiter zu definieren. Wenn die Mitarbeiter genau wissen, was von ihnen erwartet wird, sind sie eher in der Lage, ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen.
2. **Kommunikation** fördert das **Vertrauen**
Eine offene Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter fördert das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeiter. Wenn die Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie gehört und verstanden werden, sind sie eher bereit, sich für das Unternehmen zu engagieren.

3. **Kommunikation** ermöglicht **Feedback**
Eine gute Kommunikation ermöglicht es Führungskräften, Feedback von ihren Mitarbeitern zu erhalten und umgekehrt. Dies hilft beiden Seiten, ihre Leistung zu verbessern und Probleme zu lösen.

4. **Kommunikation** fördert die **Zusammenarbeit**
Eine effektive Kommunikation fördert die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sowie zwischen den Mitarbeitern untereinander. Dies kann zu einer höheren Produktivität und einem besseren Arbeitsklima führen.

5. **Kommunikation** fördert **Innovation**
Eine offene Kommunikation kann auch dazu beitragen, Innovationen und neue Ideen zu fördern. Indem Mitarbeiter ihre Ideen und Vorschläge mitteilen und diskutieren können, können neue und kreative Lösungen gefunden werden.

Das **Gespräch mit dem Mitarbeiter wird als das wichtigste Führungsinstrument angesehen**. Deshalb macht es auch Sinn dieses Instrument zu beherrschen.

Richtig eingesetzt, stellt das Mitarbeitergespräch ein wertvolles Werkzeug da. Dem Mitarbeiter Orientierung zu geben, eine persönliche Standortbestimmung durchzuführen und Perspektiven aufzuzeigen, sind wichtige Führungsaufgaben. Das Mitarbeitergespräch bietet den geeigneten Rahmen hierfür. ▶



Kerstin Pleus

Beratung | Coaching | Seminare

Beraterin für Pflegeeinrichtungen
Cottastraße 14 | 44265 Dortmund

T: 0151 61812813
pflege@kerstinpleus.de
www.kerstinpleus.de



»Machen worauf es ankommt!«

Beratung | Prozessbegleitung | Coaching | Seminare

**Bei fehlender
oder schlechter
Führung verlassen die
Mitarbeiter nicht das
Unternehmen, sondern
ihre Führungskraft**

Lesen Sie zur Gestaltung von Mitarbeitergesprächen gerne den passenden Beitrag von meinem Kollegen Christian Loffing von Dezember 2023:

LITERATURHINWEIS

Christian Loffing:
„Reden ist Gold und Schweigen doch nur Silber.“
In PDL Management Ausgabe 21 (Dezember 2023)

Hier der Direkt-Link  (Seiten 6-8)

Mit Lob und Anerkennung motivieren

Jeder Mitarbeiter möchte gerne wissen, wo sie bzw. er steht und wie ihre bzw. seine Leistung beurteilt wird. Viele Mitarbeiter sind unsicher, wie die Führungskraft ihr Leistungsniveau bewertet.

Der Gedanke „Es merkt ja sowieso keiner, wie ich arbeite“ kann extrem **demotivierend** sein. Schnell machen sich Wut und Resignation breit.

Ein ehrliches Lob hingegen stärkt und motiviert.

Auch negatives Feedback kann angemessen sein – wenn es konstruktiv vorgetragen wird und Mitarbeiter nicht das Gefühl entwickeln, niedergemacht zu werden.

Außerdem kommt es auch gut an, wenn Vorgesetzte selbst Kritik einstecken können oder mal einen Fehler gemacht haben.

Diese kleinen Lerneinheiten gehören einfach dazu.

Maßnahmen, die gesunde Arbeit fördern

- ▷ Regelmäßige Mitarbeitergespräche
- ▷ Führungskräfte-Feedback
- ▷ Mitarbeiterbefragungen
- ▷ Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- ▷ Benefits

Ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch erfordert Offenheit, Ehrlichkeit und Respekt von beiden Seiten.

Es sollte ein dialogorientierter Austausch sein, bei dem sowohl der Mitarbeiter als auch die Führungskraft die Gelegenheit haben, sich auszudrücken und zuzuhören.

So wird aus dem Mitarbeitergespräch – ein Miteinandergespräch.

Mehr Infos...

Nehmen Sie gern
Kontakt zu mir auf! 

Ihre Kerstin Pleus
www.kerstinpleus.de



 **Kerstin Pleus**



**Sießegger
Wawrik**
Management GmbH

Lohner Höhe 14
59505 Bad Sassendorf

Thomas Sießegger
Mobil +49 171 2019092
siessegger@sw-management.de

Peter Wawrik
Mobil +49 171 2019091
wawrik@sw-management.de