

Mit Konsequenz erfolgreich motivieren

Manager, die mit Konsequenz führen, sind erfolgreicher: Sie setzen klare Ziele, konzentrieren sich auf die wirklich wichtigen Dinge und handeln ergebnis- statt aktivitätsorientiert. Ihre Mitarbeiter wissen stets, woran sie sind und was passiert, wenn die getroffenen Vereinbarungen von einer der beiden Seiten nicht eingehalten werden.

Konsequenz macht erfolgreich! Diese Erkenntnis zieht sich wie ein roter Faden durch die Praxis des Managements. Auf welchen Führungsaspekt man auch immer schaut – stets ist die konsequente Vorgehensweise dem weitverbreiteten Laissez-faire oder gar der Willkür überlegen.

Beherrzigen Sie die **zehn „Ks“: Tipps** für mehr Konsequenz, die Sie und Ihr Unternehmen noch erfolgreicher machen.

1 – konsequent auf Veränderung trimmen

Viele haben von Konsequenz eine völlig falsche Vorstellung: Sie halten es für ausreichend, die alten Blaupausen ihrer Erfahrung einfach auf die Zukunft fortzuschreiben – und wundern sich, wenn das nicht mehr klappt. Denn das Motto „das haben wir schon immer so gemacht, und bisher hat das auch hervorragend geklappt“ funktioniert im disruptiven Wandel immer seltener. Kreatives und individuelles Denken ist angesagt.

! HINWEIS

Setzen Sie konsequent auf innovative Ideen, statt am Alten zu kleben. Denken Sie quer, out of the box und scannen Sie bewusst nach dem Außergewöhnlichen.

2 – konsequent Prioritäten setzen

Es gibt kaum einen Manager oder Unternehmer, der nicht über Zeitmangel klagt. Zu Unrecht, denn als Ressource steht sie jedem in gleichem Maße zur Verfügung. Jeder ist selbst dafür verantwortlich,

! HINWEIS

Verzichten Sie auf aktionistisches Multitasking: Konsequent bei den entscheidenden Angelegenheiten zu bleiben hat stark positive Auswirkungen auf das Gehirn – und die Konzentration aufs Wesentliche fördert den Flow der Gedanken. Beste Voraussetzungen, um zu herausragenden Resultaten zu gelangen.



© Michail Petrov – Fotolia.com

worin er seine Energie investiert. Über Erfolg entscheidet die Fähigkeit, sich auf die wirklich wichtigen Dinge zu konzentrieren. Verschwenden Sie Ihre kostbare Zeit nicht mit zu vielen Prioritäten; wer mehr als drei Prioritäten hat, hat gar keine und ist zu feige, seinen Tätigkeiten eine Rangordnung zu geben.

3 – konsequent delegieren

Delegieren Sie daher alles, was keine A-Priorität hat bzw. ein anderer zu Ihrer Entlastung ebenso gut hinkommt! Leistungsträger nehmen alles gern in die eigene Hand. Dahinter steckt in Wahrheit mangelndes Vertrauen ins Team. Entlasten Sie sich konsequent von allem Unwichtigen und schaffen Sie damit Raum für wichtigere Vorhaben – etwa Geschäftskonzepte, Zukunftsstrategien und die Kontaktpflege. Schenken Sie Ihren Mitarbeitern mehr Vertrauen, und Sie werden reich belohnt. Denn das spornt an und weckt die Leidenschaft in ihnen, Großes zu leisten.

4 – konsequent ergebnisorientiert managen

Die Mehrheit der Manager führt vor allem aktivitätsorientiert. Sie sagen ihren Mitarbeitern, wann und wie etwas zu erledigen ist – aber nicht, warum. Drehen Sie die Schwerpunkte um, indem Sie auf ergebnisorientierte Führung bauen! Fragen Sie sich: Was genau ist das gewünschte Ergebnis? Oder anders ausgedrückt: Was genau wird anders sein, wenn wir fertig sind? Welche Ergebnisse möchten Sie mit Ihrer Abteilung oder dem Unternehmen in drei Monaten geschafft haben? Und wo wollen Sie in fünf Jahren stehen? Dann bewerten Sie jede Aktivität danach, ob sie Ihren Absichten dient oder nicht.

5 – konsequent auf Ziele hinarbeiten

Eng verbunden mit der ergebnisorientierten Führung ist die Frage nach Zielen. Sind diese klar um-

EXPERTEN-TIPP

Versuchen Sie es doch mal auf humorvoll-spielerische Art: „Wir hatten eine Vereinbarung, Sie haben sich nicht daran gehalten. Bitte werfen Sie zehn Euro in unser Verlässlichkeitsschwein.“ Was das ist? Eine Spardose, die für alle Mitarbeiter sichtbar im Raum steht und in die jeder bei Regelverstößen Geld einwirft. Und am Ende des Jahres gehen Sie mit Ihrer Truppe davon schön essen. Das hat zwei Effekte: Sie nehmen Sanktionen die hässliche Schärfe – und Ihre Mitarbeiter werden zuverlässiger.

rissen oder nur als Sonntagsrede formuliert? Ich erinnere mich an den Chef eines Technologiekonzerns, der vor seiner Belegschaft das vermeintliche Ziel ausgab: „Wir wollen zum Lifestyle-Anbieter Nummer eins werden!“ Leider blieb es bei dieser Parole. Konkrete Definitionen, was das bedeuten sollte – Fehlanzeige. Überdurchschnittliches Engagement der Mitarbeiter lässt sich durch eine solch unklare Vorgabe jedenfalls nicht erreichen. Das schafft nur, wer konsequent Ziele setzt – aber diese auch mit Leben füllt und sich nicht hinter dem Ungefähren versteckt. Sie möchten, dass Ihr Team vor Begeisterung sprüht und mit Ihnen an einem Strang zieht? Dann entwerfen Sie ein Bild dessen, was Ihnen vorschwebt, und zeigen Sie Ihren Mitarbeitern den Sinn dahinter auf.

HINWEIS

„Wer ein Warum zum Leben hat, erträgt fast jedes Wie“, sagte Friedrich Nietzsche. Sein Wort gilt auch im Management: Machen Sie den Zweck transparent, und Ihre Leute werden konsequent darauf hinarbeiten.

6 – konsequent kommunizieren und informieren

Apropos Transparenz: Essenziell für eine erfolgreiche Führung ist auch die Klärung, ob alle Mitstreiter Ziel, Sinn und Zweck richtig verstanden haben. Wie oft wird nur mit dem Kopf genickt, ohne dass die wahre Botschaft tatsächlich angekommen ist? Pflegen Sie einen Informations- und Kommunikationsstil, der keine Zweifel aufkommen lässt. Ein „Haben Sie die nötigen Ressourcen, um Aufgabe XY bis heute Abend zu erledigen?“ hat eine viel verbindlichere Konsequenzmechanik als ein bloßes „Schaffen Sie das?“.

7 – konsequent schnell sein

In einer Welt, die sich mit immer rasanterer Geschwindigkeit dreht, ist Schneckentempo der Tod. Nicht wenige Unternehmen kranken an ihrem Perfektionsstreben – statt ein neues Produkt als Prototyp auf den Markt zu werfen und ggf. schrittweise nachzubessern, basteln sie endlos lange an ihrer Entwicklung herum, während der agile Konkurrent, der konsequent auf Schnelligkeit gesetzt hat, an ihnen vorbeizieht. In unserer disruptiven Ära kann sich – abgesehen von sicherheitsrelevanten Bereichen – kein Anbieter mehr Hundertzernprozentigkeit leisten.

8 – konsequent an Vereinbarungen halten

Versprochen, gebrochen? Eines der größten Übel unserer Zeit ist mangelnde Zuverlässigkeit. Da erscheinen Teammitglieder zu spät in Besprechungen, versäumen Abgabefristen für Projektberichte oder lassen die Qualität schleifen – und haben für alles eine Ausrede. Schluss damit! Schieben Sie dieser Unsitte konsequent einen Riegel vor und beste-

hen Sie darauf, dass Ihre Mitarbeiter unter allen Umständen Wort halten. Sie erreichen dies, indem Sie auf die Erfolgsformel der drei „Vs“ setzen: verbindlich, verlässlich, vereinbart. Die Voraussetzung für Verlässlichkeit ist stets eine echte Vereinbarung. Besprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern z. B. Termine oder Qualitätsstandards – und weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass diese Übereinkunft unumstößlich gilt. Nennen Sie die Dinge konkret beim Namen: „Wir haben also eine Vereinbarung, und Sie halten sich daran? Ich verlasse mich ganz auf Sie und freue mich auf die Ergebnisse.“

9 – konsequent sanktionieren

Es wird dennoch immer wieder vorkommen, dass einzelne Kollegen diese explizit getroffenen Vereinbarungen nicht einhalten. Dann tritt Plan B in Kraft: Ihre Konsequenzmechanik. Überlegen Sie bereits im Vorfeld, was Sie für den Fall von Verstößen unternehmen wollen (ansonsten ist die Gefahr groß, dass Sie aus dem Bauch heraus und jedes Mal anders agieren würden). Und dann halten Sie sich ganz konsequent an das, was Sie sich zuvor als Sanktion überlegt haben. Aber ohne laute Worte oder gar verletzende Härte – sondern einfach, indem Sie die Sache offen ansprechen.

10 – und in letzter Konsequenz durchgreifen

Was aber, wenn alles Geld und gute Worte nicht helfen? Wenn der Mitarbeiter weiter zu spät ins Meeting kommt, Abgabetermine platzen lässt oder Ziele ignoriert? Dann sollten Sie vor der letzten Konsequenz nicht zurückschrecken und sich von ihm trennen. Denken Sie an den Spruch: „Da, wo nichts passiert, wenn nichts passiert, passiert nichts.“

BEISPIEL

Im Management ist es ähnlich wie in der Familie: Wenn Ihr Sohn z. B. trotz eindeutiger Vereinbarung ständig am iPad spielt, statt Hausaufgaben zu machen, müssen Sie auch irgendwann eingreifen – oder Ihre Glaubwürdigkeit ist dahin. Bleiben Sie konsequent – immer!



Autor: Matthias Kolbusa ist Strategie- und Veränderungsexperte, Unternehmer, Referent und Bestsellerautor.

BUCH-TIPP

Konsequenz - Management ohne Kompromisse. Führen mit Klarheit und Aufrichtigkeit.

