Führungskräfte müssen nicht alles selbst entscheiden. Beim leistungsorientierten Führen können sie Mitarbeiter entscheiden lassen.

Lockerlassen

Es gibt viel zu entscheiden. Angefangen beim privaten Konsum über die Ernährung bis hin zum beruflichen Werdegang, jeder und jedem stehen verschiedenste Möglichkeiten offen. In der Multioptionsgesellschaft haben Menschen permanent die Wahl – und die Qual. Denn lebt man bewusst, und das ist das Rezept für ein glückliches Leben, gilt es, die Optionen individuell abzuwägen, sich für eine und damit gegen andere, womöglich ebenso gute, zu entscheiden. Das kostet Zeit und schafft Unsicherheit.

Eine Möglichkeit, sich dem wachsenden Entscheidungsstress zu entziehen: weniger entscheiden. Es ist ungemein entlastend, bei Dingen, die gerade nicht so wichtig sind, auf Routinen zu vertrauen und die so gewonnene Zeit in die Findung wesentlicher Entscheidungen zu investieren. Die wiederum lassen sich leichter treffen, wenn man sich vorab Gedanken über Kriterien gemacht hat, nach denen man entscheidet. Und wenn man diese bei Bedarf mit Bauchgefühl kombiniert.

››Das Ergebnis zählt und nicht der Weg dahin.‹‹

Übertragen auf die Führungsebene empfiehlt sich: weniger selbst entscheiden und stattdessen leistungsorientiert führen. Konsequent umgesetzt bedeutet es, nur das Ergebnis zählt und nicht der Weg dahin. Das setzt voraus, dass Klarheit über das angestrebte Ergebnis und dessen Qualität herrscht. Davor müssen sich Führungskräfte die Mühe machen, für jeden Leistungsbereich die relevante Leistungswährung zu definieren, Prozesse bzw. Routinen danach auszurichten und den Mitarbeitern das richtige Zielbild zu vermitteln. Bei Inhouse-Aufgaben und in der Verwaltung sind Erreichbarkeit und Abrufbarkeit entscheidende Leistungsmerkmale, die Arbeitszeit von 8.00 bis 17.00 Uhr also notwendige Routine. In anderen Bereichen verliert Anwesenheit bzw. Arbeitszeit als oberste Leistungswährung dagegen an Bedeutung. Im Vertrieb wird die Leistungswährung beispielsweise eher der Umsatz bei entsprechendem Ziel-Deckungsbeitrag sein.

Ist das geklärt, können Führungskräfte lockerlassen und die Entscheidung über die Art und Weise der Zielerreichung in den Verantwortungsbereich der Mitarbeiter übertragen. Keine Sorge, das schaffen die. Jeder Mensch trifft täglich zig Entscheidungen. Wichtig ist nur, dass die Mitarbeiter sich die Zeit nehmen, vom Ende, vom Ergebnis her zu denken. Denn das ermöglicht ihnen, aus der Vielzahl der Möglichkeiten die für die Zielerreichung relevanten Lösungswege auszuwählen. Egal, welche das sind, ob sie „unterwegs“ eine neue Richtung einschlagen, leistungsbestimmend ist nicht der Arbeitsaufwand, sondern was sie damit erreichen. Übertragen auf den Außendienstmitarbeiter im Vertrieb heißt das: Das erreichte Ergebnis zählt! Ob er mal einen schlechten oder guten Tag hat? Ob er heute, morgen oder erst nächste Woche bestimmte Bestands- oder potentielle Neukunden besucht? Seine Entscheidung! Lockerlassen meint lockerlassen.

Heute so, morgen so? Leistungsorientiertes Führen erfordert nach Überzeugung von **Günter Walter, Dipl.-Betriebswirt**, ein klares Zielbild und verlässliche Leitplanken. Nur dann können Mitarbeiter gute Ergebnisse erzielen und liefern.
» liebich-partner.de/günter-walter