

## Ein Gratis Service von WIETASCH & Partner – Impulse für Führungskräfte – News-Letter Nr. 2

### **„Gemeinsam Höchstleistung erzielen schafft neue Energien!“**

Sehr geehrte Frau Wieasch,

in einer Zeit wie dieser drehen sich unsere Gedanken vor allem darum, noch besser zu werden. Sei es durch fachliches Wissen, Schnelligkeit, Qualität, Persönlichkeitsentwicklung oder auch durch die individuelle Leistung. Sie als Führungskraft stehen zudem noch in der Verantwortung, Ihr Team, Ihre Mitarbeiter zu leiten, zu entwickeln und zu höherer Performance/Leistung zu motivieren, um so gemeinsam die Unternehmensziele zu erreichen.

#### **Die gute Nachricht:**

Wie man Mitarbeiter zur Leistungssteigerung führt ist kein Geheimnis – mehr. Im Rahmen einer Studie der wissenschaftlichen Organisation „**Corporate Leadership Council**“ wurden weltweit in 29 Ländern 20.000 Führungskräfte in Unternehmen danach befragt, welche Einflussgrößen am stärksten auf die Verbesserung der individuellen Mitarbeiterleistung wirken. Es werden 106 Handlungsfelder genannt davon möchten wir die ersten neun in nachfolgendem Ranking aufzeigen:

- 1. Fairness und Richtigkeit bei informellem Feedback (Informelles Feedback)**
- 2. Risikobereitschaft (Übertragung von großen Aufgaben an befähigte Mitarbeiter – Empowerment – Fehler als Chance - Unternehmenskultur)**
- 3. Nachdruck auf Leistungsstärken (formeller Rückblick z.B. jährliche Mitarbeitergespräche)**
- 4. Kenntnis der Mitarbeiter über Leistungsstandards (Erwartete Leistungen)**
- 5. Interne Kommunikation (Unternehmenskultur)**
- 6. Managerkenntnis in Bezug auf die erwartete Leistung (Informelles Feedback)**
- 7. Möglichkeiten Arbeiten auszuführen, die den eigenen Fähigkeiten entsprechen (Job-Möglichkeiten)**
- 8. Feedback, das den Mitarbeitern hilft ihre Arbeit besser auszuführen (informelles Feedback)**
- 9. Möglichkeit für ein starkes Führungsteam zu arbeiten (Unternehmenskultur – das Führungsteam als Vorbild).**

Diese neun Leistungssteigerer „Performance-Driver“ gehören zu der Kategorie „A“, d.h. sie werden vom Corporate Leadership Council als die Maßnahmen eingestuft, die eine nachhaltige Leistungssteigerung von **25 % oder mehr** bei den Mitarbeitern bewirkt. Und „oh Wunder“, **Feedback – vor allem informell – steht an aller erster Stelle!**

### **Was Führungskräfte tun müssen, um die Leistung ihrer Mitarbeiter zu steigern?**

Es gibt keine schlechten Teams mit guten Führungskräften. Führungskräfte stehen heute mehr denn je unter dem Erfolgsdruck, ihre Mitarbeiter zu Hochleistungsteams zu machen. Mitarbeiterleistung und Unternehmenserfolg stehen in unmittelbarem Zusammenhang.

Misserfolge und schlechte Leistungen von Mitarbeitern sind ein Zeichen von schlechter Führungsqualität. Wie bereit sind Sie als Führungskraft, diese Verantwortung zu übernehmen? Wie gut fühlen Sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet? Welche Erfahrung haben Sie mit Mitarbeiter-Performance?

- Sagen Sie Ihren Mitarbeitern klar und deutlich, was Sie von Ihnen erwarten. Mitarbeiter müssen wissen, an welchen Zielen sie gemessen werden. Ist das nicht der Fall, so kann es keine Leistungsverbesserung geben.  
**Die Zielformulierung ist grundsätzlich der erste Schritt jeden Veränderungserfolgs!**
- Geben Sie Ihren Mitarbeitern regelmäßiges Feedback über ihre Leistung. Das müssen nicht immer formale Gespräche von Dauer sein. Viel wichtiger ist das informelle Feedback. Die größte Leistungssteigerung lässt sich durch faires, zeitnahes und zutreffendes Feedback erreichen.  
**Die Mehrung von Wahlmöglichkeiten verstärkt sich über Feedback. Je mehr Wahlmöglichkeiten jemand hat, desto besser.**
- Verteilen Sie die Aufgaben an Ihre Mitarbeiter so, dass jeder seine Fähigkeiten optimal einsetzen kann. Stärkenorientierter Einsatz von Mitarbeitern ist ein Muss, wenn Mitarbeiter zu Höchstleistung geführt werden sollen.  
**Arbeiten Sie ressourcenorientiert. Für jedes Verhalten gibt es einen Kontext, in dem es sinnvoll und nützlich sein kann.**
- Sie als Führungskraft müssen wissen, welche Stärken und Entwicklungsfelder Ihre Mitarbeiter haben. Das setzt voraus, dass Sie Ihre Mitarbeiter ab und zu in wichtigen Geschäftssituationen begleiten.  
**Der positive Wert eines Individuums bleibt konstant, aber die Angemessenheit von Verhalten kann bezweifelt und falls erforderlich, gemeinsam verändert werden.**
- Schenken Sie Ihren Mitarbeitern Vertrauen! Führungskräfte sollten bereit sein, Risiken einzugehen. Mitarbeiter fühlen sich durch entgegen gebrachtes Vertrauen wertgeschätzt.  
**Vertreten Sie einen würdigenden, vertrauensvollen und respektvollen Umgang mit anderen.**
- Geben Sie Ihren Mitarbeitern alle wichtigen Informationen so weiter, dass ihre Mitarbeiter damit auch etwas anfangen können. Der Informationsfluss ist sehr wichtig für die Leistung der Mitarbeiter. Mitarbeiter müssen das Gefühl haben, dass offen mit Ihnen geredet wird.  
**Achten Sie darauf, die eigene Wahrnehmung zu schärfen, sich auf die „Landkarten“ (Sichtweisen und Erfahrungen) des Gegenübers einzulassen und so professionell zu kommunizieren.**

## Was bewirkt das Feedback?

Deutlich wird, dass Leistungssteigerung „Performance Driving“ dazu führt, dass Mitarbeiter und Führungskräfte kommunikativ näher rücken. Leistungssteuerung erfolgt über Wertschätzung und Ehrlichkeit. Leistungssteigerung „Performance Driving“ ist dabei ein permanenter Prozess und keine

Führungsaufgabe, die irgendwann abgeschlossen ist. Es ist ein Prozess, der damit zu tun hat, wie Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeitern begegnen. Am Ende sollten dabei mehr Klarheit, Transparenz, Austausch, Unterstützung, Spaß und bessere Ergebnisse heraus kommen.

### **Zum Schluss ein Zitat:**

**Die Aufgabe eines Managers ist mit einem Dirigenten zu vergleichen.  
Mit einem Unterschied:  
*Im Wirtschaftsleben gibt es keine Proben!***

Mit diesem Motto verabschieden wir uns und wünschen Ihnen einen erfolgreichen Februar.  
Viel Glück.

**Barbara Wietasch und das  
WIETASCH & Partner-Team**

PS:

Schenken macht Spaß und ist einer der wichtigsten Motivatoren. Wie wäre es, wenn Sie diesen News-Letter einem Freund oder einem Mitarbeiter bzw. Kollegen weiterempfehlen würden? Wir und bestimmt auch Sie oder er würden sich freuen. Schreiben Sie einfach eine e-mail an [barbara.wietasch@aon.at](mailto:barbara.wietasch@aon.at) mit den Adressen, die Sie überraschen möchten.

Falls Sie diesen News-Letter nicht mehr abonnieren möchten, schreiben Sie uns bitte auch diesbezüglich eine e-mail, wir werden dann unsere Datenbank entsprechend ändern.

Wenn Sie **Anregungen, Kritik oder Lob** haben, schreiben Sie uns dies bitte auch. Wir freuen uns über jede Nachricht.