



Konsequenz als Erfolgsgarant

Wie konsequent führen Sie? Wie konsequent sind Sie selbst in Ihrem Führungsverhalten? Eine Entscheidung ohne Umsetzung ist keine Entscheidung, auch daran erkennt man Inkonsequenz. Diese scheint heute oftmals auf dem Vormarsch zu sein. Vielleicht liegt das auch daran, dass Umsetzung konsequent einzufordern Energie kostet und Mut braucht. Ausserdem macht man sich damit unmittelbar nicht immer nur beliebt. Langfristig zahlt sich Konsequenz jedoch aus, denn wer sich konsequent verhält hat meist mehr Erfolg.

Konsequent sein

Konsequent ist, wer eine angekündigte Handlung vollzieht und sein Verhalten so anpasst, dass damit gewünschte Ziele, Ergebnisse erreicht werden. Die Handlung ist somit die Ursache für Folgen (Konsequenzen) und damit auch für Erfolge. Ein Beispiel aus dem Führungsalltag: begegnen Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeitenden konsequent mit Wertschätzung, steigt mit hoher Wahrscheinlichkeit deren Motivation. Verhalten Sie sich jedoch abwertend und misstrauisch, dann wird die Motivation der Mitarbeitenden vermutlich sinken. Konsequenzen anzudrohen ist selten eine gute Idee, sich konsequent verhalten jedoch immer. Handlungen und Ent-

scheide anzukündigen und dann auch umzusetzen zeugt von Konsequenz. Entscheiden und nicht für Umsetzung sorgen ist inkonsequentes Handeln. Verhalten wir uns nicht gemäss unseren Wertvorstellungen, Aussagen und Zielen, verlieren wir an Glaubwürdigkeit. Diese ist jedoch die Basis von Vertrauen – und Vertrauen führt.

Ihr Führungsstil hat Konsequenzen

Mit Vertrauen führen heisst vor allem Delegieren und zwar richtig: mit Zielen, klar definierten Erwartungen an Leistungsergebnisse und den Kompetenzen für die Umsetzung und Ausführung.



Carolyn Pini führt seit über 25 Jahren in Unternehmen und Projekten und hat sich auf das Bereinigen eskalierter Projekt- und Unternehmenssituationen spezialisiert. Seit 2001 führt sie ihr eigenes Coaching- und Beratungsunternehmen: www.avexys.com

Als dipl. Coach und Trainerin begleitet sie Führungskräfte die erfolgreicher, handlungskompetenter sein wollen und hat dazu die pini5 Coaching Methode entwickelt. Buch und Coaching-Karten sind erhältlich bei www.pini5.ch

Guter Führungsstil		fördert	Schlechter Führungsstil		fördert
Freiraum	→	Engagement	Bevormundung	→	Dienst nach Vorschrift
Wahrhaftigkeit	→	Vertrauen	Heimlichtuerei	→	Vertrauensverlust
Entscheidungsfähigkeit	→	Respekt, Vertrauen	Entscheidungsschwäche	→	Respektverlust
Berechenbarkeit	→	Vertrauen	Unberechenbarkeit	→	Vertrauensverlust
Interesse an Mitarbeitenden	→	Motivation	Desinteresse an Mitarbeitern	→	Demotivation
Konfliktfähigkeit	→	Teamfähigkeit	Konfliktscheue	→	Reibereien im Team
Vertrauen	→	Vertrauen	Misstrauen	→	Misstrauen
Bescheidenheit	→	Nähe	Selbstherrlichkeit	→	Distanz

Konsequenz braucht Mut

Mit den Worten von Alfred Herrhausen zusammengefasst bedeutet konsequentes Führungsverhalten: „Wir müssen das, was wir denken, auch sagen. Wir müssen das, was wir sagen, auch tun. Wir müssen das, was wir tun, auch sein.“

Wollen Sie sich konsequent verhalten, brauchen Sie vor allem auch Mut, denn nicht immer ist es leicht, konsequent zu sein. Doch genau durch Ihre Konsequenz zeigen Sie Charakterstärke und verhalten sich damit auch in schwierigen Situationen als Vorbild. Die Losung beim konsequent sein heisst: sanfte, freundliche Hartnäckigkeit.

Vorbild sein durch Konsequenz

Als Führungskraft sind Sie Vorbild. An Ihnen orientieren sich die Mitarbeitenden und richten ihr eigenes Verhalten entsprechend aus. Welchen Worten Sie welche Taten folgen lassen, zeigt Ihren Mitarbeitenden wer Sie sind. Jeden Tag stehen Sie auf dem Prüfstand der Glaubwürdigkeit, die Sie unter Beweis stellen müssen; und nur wenn Sie bestehen, sind die Mitarbeitenden bereit Ihnen gerne zu folgen und sich für Sie einzusetzen. Stehen Sie also zu den Werten die Sie einfordern und leben Sie diese vor. Wir sollten nichts verlangen, das wir

selbst nicht leisten. Wenn Sie Freundlichkeit im Umgang mit Kunden von Ihren Mitarbeitenden möchten, dann müssen auch Sie mit Kunden und Mitarbeitenden freundlich sein. So wird Ihre Freundlichkeit in Ihrem Umfeld zum Massstab, mit dem Sie dann auch messen können.

Mitarbeitende zu fordern und fördern braucht Konsequenz

Wenn Sie sich als Führungskraft konsequent verhalten, können Sie die Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden gezielt beeinflussen. Ziele und deren Umsetzung, Leistungsergebnisse freundlich und konsequent, beharrlich einzufordern bedeutet fordern und damit auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern. Es geht darum bei Entscheiden zu bleiben und diese auch stetig zu verfolgen, ohne dass sich Nachlässigkeit einschleichen kann. Ein nicht unwesentlicher Faktor bei der Motivation von Mitarbeitenden, denn nichts ist schlimmer als eine Führungsperson die selbst nicht an vorgegebene Ziele glaubt, sich inkonsequent bei der Umsetzung derselben zeigt. Sichtbar zum Beispiel auch an falsch gesetzten Prioritäten, fehlenden Meilensteinen die verfolgt werden, unklare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Verständliche Formulierungen und Anweisungen sind dabei entscheidend für den Erfolg. Wenn sich Probleme bei der Ausführung

und der Erreichung von Leistungsergebnissen, aber auch im Verhalten von Mitarbeitern ergeben, dann bedeutet Konsequenz vor allem auch den Mut dies anzusprechen und zwar in angemessener Form. Will heißen, verstehen zu wollen was Schwierigkeiten bereitet und hilfreich, unterstützend zur Seite stehen, helfen die eingeforderten Ergebnisse zu erreichen. Jetzt heisst konsequentes Verhalten Unterstützung geben und die Dinge geduldig und verständlich erklären zu können. Konsequentes Handeln als Führungskraft braucht viel Geduld und Disziplin um über inkonsequente Verhaltensmuster bei sich und anderen zu siegen.

Konsequent führen

Als Führungskraft ist Ihr Job das Führen und nicht das Erledigen von fachlichen Aufgaben. Falls Sie jedoch am Syndrom leiden „wenn es richtig gemacht werden soll, muss ich es selber tun“, dann demonstrieren Sie Inkonsequenz. So werden Sie diese Arbeiten nie los. Nur wenn Sie Ihre Mitarbeitenden konsequent dazu bringen die Aufgaben richtig auszuführen, werden Sie sich mehr und mehr überflüssig machen. Erst dann haben Sie ausreichend Zeit um sich über Ziele, Leistungsergebnisse und Umsetzungsstrategien Gedanken zu machen und Ihre Mitarbeitenden richtig führen zu können. Fordern und fördern ist für eine Führungskraft ein Vollzeitjob und nichts was sich nebenher erledigen lässt.

Inkonsequent konsequent

Wir brauchen eine höhere Kultur der Konsequenz um besser zu führen. Dazu gehört aber auch konsequente Nachsicht und das Vergeben. Konsequent zu sein bedeutet nicht auf einem Prinzip herumzureiten, dies führt lediglich zu Ärger und Frustration auf beiden Seiten. Es geht vielmehr darum sich als Führungskraft konsequent zu verhalten und Leistungsergebnisse konsequent einzufordern. Dabei aber nicht päpstlicher als der Papst zu sein, sondern eine Fünf auch mal gerade sein zu lassen. Niemand ist perfekt. Auch Sie nicht. Deshalb ist ein Leistungsergebnis in der überwiegenden Mehrheit auch zu 80 % eine ganz ordentliche Leistung. Getreu dem Pareto Prinzip: mit 20 % der Zeit erreichen wir 80 % der Leistung, für die restlichen 20 % der Leistung in Richtung Perfektion brauchen wir jedoch 80 % der Zeit, was ökonomisch sehr oft unsinnig ist. Wir müssen auch lernen konsequent unsere Fehlerkultur zu verbessern, denn nur aus Fehlern lernen wir. Seien Sie also bei aller Konsequenz auch gnädig mit sich und Ihren Mitarbeitenden.

Praxis-Tipp Methodenkompetenz

Konsequenz in der Führung umsetzen

Konsequentes Führungsverhalten wird erkennbar an folgenden Handlungen:

1. Sich über eigenes inkonsequentes Führungsverhalten bewusst werden, inkonsequentes Verhalten bei den Mitarbeitenden erkennen: unklare Prozesse, unklare Regelungen und Verhaltensnormen, fehlende Entscheidungen, mangelnde Umsetzung, nicht zufriedenstellende Ergebnisse identifizieren.
2. Konsequenzen als Folgen daraus ableiten: was kostet diese Inkonsequenz an Geld, Vertrauen, Sicherheit.
3. Ziele, Erwartungen und gewünschte Verhaltensweise klären, messbar und nachvollziehbar beschreiben.
4. Lösungsalternativen suchen und für Umsetzung sorgen, z. B. auch mit Hilfe von gemeinsam definierten Meilensteinen. Mitarbeitende zum Mittragen und Handeln bewegen, Kompromissbereitschaft zeigen und gute Ideen von Mitarbeitenden einbinden.
5. Fokus nicht verlieren: die Einhaltung vereinbarter Prozesse, Verhaltensweisen und Umsetzung, sowie erwarteter Ergebnisse permanent aber freundlich einfordern.

Konsequent sein bedeutet vor allem auch immer schön hartnäckig am Ball bleiben.

Das Thema „Konsequenz“ ist Bestandteil der pini5 Coaching-Karten der Führungskompetenz. Nutzen auch Sie diese Karten in Ihrem Führungsalltag um Veränderungen auf eine sanfte Art herbeizuführen.

