

BOBKAS BUSINESS – 02/2016

Mit Disziplin zur echten Konsequenzkultur

Wir kommen einfach nicht voran. Die Leute halten sich nicht an Abmachungen. Ständig Gründe, warum etwas nicht geht. Ihnen kommt das Gesprächsszenario bekannt vor? Viel zu häufig stellen heute Absprachen für morgen nur das Geschwätz von gestern dar, ergibt sich als Folge ein toxischer Mix aus Druck, Misstrauen und Kontrolle in einer Teufelsspirale über sämtliche Hierarchieebenen. Gleichermaßen wächst auf allen Ebenen der Wunsch nach mehr Verbindlichkeit, mehr Verlässlichkeit. Die Zauberformel zur Erfüllung dieses Wunsches – Konsequenz. Konsequenz impliziert hier keinesfalls Sanktionen bei Fehlverhalten oder Fehlleistungen. Vielmehr geht es um das konsequente Hochhalten nachhaltiger Motivationsfaktoren: Anerkennung und Wertschätzung für gute Arbeit. Wir müssen uns hierbei insbesondere auf einander permanent verlassen können, um unseren eigenen Erfolg und den von Unternehmen zu generieren. Inkonsequenz als Folge oder Paralleleffekt mangelnder Verlässlichkeit in einer Organisation führt zu Ineffektivität und mangelnder Produktivität. Es sind diese Momente, wo wir wider besseren Wissens meinen, notwendige Aspekte mit in den Ring werfen, den Scope wieder mal erweitern oder eine eher willkürliche Repriorisierung vornehmen zu müssen. Konsequentes Handeln aber setzt klare Zielsetzungen, nachvollziehbare Priorisierungen und echte Ergebnisorientierung voraus. Die zur Umsetzung getroffenen Vereinbarungen müssen auf Partizipation, Transparenz und Eigenverantwortung setzen. Die Fähigkeit Prioritäten setzen zu können, nach denen konsequent gehandelt werden kann, setzt wiederum klare und verbindliche Vereinbarungen voraus. Es gilt hier, zwei simple Prinzipien bei Vereinbarungen zu beachten: Erstens – stellen Sie eine echte Ergebnisorientierung sicher. Es geht schließlich um die nachhaltige Veränderung des Ist-Zustandes. Aktivitätsorientiertes Beispiel: „Sprechen Sie das Marketingkonzept mit dem Vertriebsleiter durch“ vs. Beispiel mit klarem Ergebnisfokus „Stellen Sie bitte sicher, dass Vertrieb und Marketing das gleiche Verständnis über das Vermarktungskonzept haben.“ Und zweitens – der Empfänger Ihrer Erwartung muss für sich klä-

ren können, wie es um die notwendigen Ressourcen (Zeit und Mittel) sowie Kompetenzen bestellt ist, die zur Erfüllung der Aufgaben benötigt werden. Weiterer Klärungsbedarf besteht hinsichtlich bereits bestehender Vereinbarungen. Zu oft unterschätzt man die vielerorts zunehmende Häufung von Aufgaben und Vereinbarungen, die sich aus Meetings, durch die Delegation von Vorgesetzten oder durch Absprachen unter Kollegen ergeben. Dies ist es, was Führungskräfte im Alltag am häufigsten zur Verzweiflung treibt! Nehmen Sie sich daher Zeit für die notwendige Priorisierung und kommunizieren Sie diese. Beschränken Sie z.B. bewusst die Anzahl der neben dem Tagesgeschäft parallel abzuarbeitenden Themenfelder. Eine Vertrauenskultur im Unternehmen, die von Verbindlichkeit und Verlässlichkeit geprägt sein soll, bedingt nur wenige Regeln. Schaffen Sie hierzu zunächst Klarheit in Ihrem Unternehmen über wesentliche Wertbegriffe wie Verbindlichkeit, Verlässlichkeit, Vertrauen, Vereinbarung, Erfolg und Konsequenz. Indem Sie die Bedeutung dieser zentralen Werte hieb- und stichfest klären, schaffen Sie nachhaltig die Basis für eine Konsequenzkultur. Diese müssen als Orientierungsmaßstab für ein authentisches Verhalten von Ihnen selbst und der Organisation insgesamt dienen. Am Ende bemisst sich der Erfolg an nur einer Determinante: Ihrer Disziplin! Verhalten Sie sich selbst authentisch und in Übereinstimmung mit den erarbeiteten Werteverständnissen und Regeln, nur so erziehen Sie andere dazu. Viel Erfolg bei der konsequenten Erreichung Ihrer für 2016 angestrebten Ergebnisse!

*Auszug aus Netzwerk Südbaden –
www.netzwerk-suedbaden.de*



TOBIAS BOBKA

Dipl.-Betriebswirt (DH)

BOBKAS BUCH



“Was Unternehmer und Unternehmen erfolgreich macht – die Kolumnen“.
