

Richtig zu motivieren, ist eine der wichtigsten Stärken guter Führungskräfte

Es kommt nicht darauf an wo man arbeitet, sondern für wen!

Wie gut ab und an ein Lob des Vorgesetzten tut und welche positiven Auswirkungen dies auf die eigene Motivation und Arbeitsleistung haben kann, hat sicherlich jeder schon einmal selbst zu spüren bekommen. Oder nicht? Wer sich diese Frage stellt und sie nicht mit einem klaren „Ja“ beantworten kann, wird sich wahrscheinlich zwangsläufig irgendwann damit auseinandersetzen, ob der aktuelle auch der richtige Arbeitsplatz ist. Führungskräfte, die an dieser Stelle vermuten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Frage mit einem klaren „Nein“ beantworten würden, sollten selbstkri-

tisch hinterfragen, ob ihr Führungsstil noch zur heutigen Zeit passt und ob sie mit diesem das Optimalere für ihre Organisation, ihr Team und zwangsläufig auch sich selbst erreichen können.

Wie etabliere ich eine gute Führungskultur

Eine moderne und wertschätzende Personalführung ist heute viel mehr als eine Grundvoraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit. In Zeiten, in denen es bei der Auswahl des Arbeitgebers mittlerweile um wesentlich mehr geht als nur das Gehalt, kann sie das ausschlag-



MEHR ZUM THEMA
Ideen und Konzepte zur Entwicklung des Bereichs Human Resources findet man im Web auch bei [rosenbaum-nagy.de/ herausforderung-organisation-personal](https://www.rosenbaum-nagy.de/herausforderung-organisation-personal).

gebende Unterscheidungsmerkmal für ein Unternehmen sein.

Die wichtigste Voraussetzung: Eine Führungskraft muss die Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt und Diversität verstehen. Das Verständnis der einzelnen Menschen oder Gruppen, kann beispielsweise durch die Auseinandersetzung mit den nachfolgenden Fragen verbessert werden.

► **Karriereverständnis:** Liegt der Fokus der Mitarbeitenden auf dem Privat- oder Berufsleben? Welche Arbeitshaltung haben sie? Leben um zu arbeiten, oder arbeiten um zu leben? Ist eine Karriere aus Sicht der Mitarbei-

Immobilien

► **IN ST. INGBERT** auf einem ehemaligen Brauereigelände hat die HP&P Gruppe das Pflegewohnstift Am Beckerturm errichtet. Die Einrichtung mit einer Bruttogeschossfläche von 7.555 Quadratmetern verfügt über 111 Betten in Einzelzimmern und neun Einheiten für Betreutes Wohnen. Das Konzept des Betreibers Allohheim sieht sowohl vollstationäre Dauerpflege wie auch Kurzzeitpflege vor. Die Bauzeit bei dem Projekt betrug rund zwei Jahre, das Investitionsvolumen liegt bei rund 20 Millionen Euro.

► **IM OBERBAYERISCHEN TRAUNREUT** ist eine Einrichtung im energieeffizienten KfW-40-Standard geplant. Das Objekt soll Ende 2023 bezugsfertig sein und bietet Platz für 99 Bewohner. Betreiber ist der Seniorservice Reif. Das Pflegeheim ist auf die besonderen Bedürfnisse an Demenz Erkrankter eingerichtet. Sie finden einen geschützten nachgebauten Marktplatz und einen abgeschlossenen Demenzgarten.

► **IN SYKE** in Niedersachsen hat die Betreibergesellschaft Specht & Tegeler Seniorenresidenzen eine neue Residenz übernommen. Gebaut wurde die Einrichtung



Foto: Futur Shape

Das neue Haus in in Traunreut soll Ende 2023 bezugsfertig sein und Platz für 99 Bewohner bieten.

von der Specht Gruppe. Das Gebäude bietet ausschließlich Einzelzimmer, die meisten davon mit Balkon. Die Zimmergrößen variieren zwischen 17 und 32 Quadratmetern und verfügen über ein eigenes seniorengerechtes Duschbad. Besonderes Highlight der Einrichtung ist eine 250 Quadratmeter große Dachterrasse. ┘



MEHR IMMOBILIEN-NEWS
[careinvest-online.net](https://www.careinvest-online.net)

tenden überhaupt erstrebenswert oder schlichtweg nicht gewünscht?

- ▶ **Werteverständnis:** Welche Prägung haben die Mitarbeitenden, beispielsweise durch ihre ethnische oder soziale Herkunft, erhalten? Wie ist ihre Lebenseinstellung und welches Werteverständnis haben die unterschiedlichen Generationen verinnerlicht?
- ▶ **Prägende Erfahrungen:** Welche historischen Erfahrungen und Einflüsse (wie Wirtschaftswunder, Mauerfall, Terrorismus, Klimaschutz) haben die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Entwicklung geprägt?
- ▶ **Technologienutzung:** Welchen Bezug haben sie zu neuen Technologien, insbesondere in der Arbeitswelt? Fühlen sie sich durch Technikeinsatz eher unterstützt oder überfordert? Wo befinden sie sich auf der Bandbreite von „Paper Natives“ zu „Digital Natives“?
- ▶ **Kommunikation:** Findet die Kommunikation vorzugsweise Face-to-face oder eher per Messenger und Video-Call statt? Wie muss ich die Kommunikation innerhalb der eigenen Organisation gestalten, um damit einzelne Mitarbeiter oder Gruppen zu erreichen oder um eine möglichst große Schnittmenge erfolgreich einzubeziehen? Findet die Kommunikation eher direkt oder indirekt statt?
- ▶ **Bevorzugte Medien:** Welche Medien und Werbekanäle nutzen die einzelnen Gruppen? Lesen sie die Tageszeitung oder informieren sie sich per Twitter? Hören sie Radio oder nutzen sie Spotify?

Um auf den hieraus basierenden Erkenntnissen erfolgreich zu managen, bedarf es eines höchst individuellen, adressatengerechten Ansatzes, der die Mitarbeitenden auf den jeweils richtigen Ebenen abholt. Dies erfordert von der Führungskraft ein hohes Maß an Flexibilität und eine stets offene, wertschätzende und inhaltlich stimmige Kommunikation. Ein Führungsverhalten, das auch Führungskräfte – insbesondere älterer Prägung – in vielen Fällen zu-



„Die Zeiten, in denen Führungskräfte nur sich selbst im Fokus hatten, sind längst vorbei.“

Daniel Beckers, Rosenbaum Nagy

nächst akzeptieren, lernen und verinnerlichen müssen. Darüber hinaus müssen aber auch die verschiedenen Gruppen der Mitarbeitenden und Teams einander besser verstehen lernen und erkennen, welche Vorteile im besseren Verständnis des jeweils anderen liegen.

Führungsphilosophie muss gelebt werden

Ein solcher Prozess sollte von der Organisation proaktiv angegangen werden, indem Formate für einen Austausch geschaffen werden, die ein besseres kennen und verstehen fördern. Eine neue Führungsphilosophie kann sich erfahrungsgemäß nur dann nachhaltig durchsetzen, wenn sie von der Mitarbeiterschaft akzeptiert und gelebt wird.

Und welche Rolle spielt dabei jetzt das Loben? Gerade für Menschen, die

GASTAUTOR ist
Daniel Beckers
(Diplom-Betriebswirt),
Geschäftsbereichs-
leiter HR bei
Rosenbaum Nagy.

soziale Berufe gewählt haben, zählt nicht alleine das Gehalt. Lob und Anerkennung, das zeigen auch immer wieder Befragungen von Beschäftigten, sind oftmals ausschlaggebende Faktoren für die Zufriedenheit, die Identifikation mit dem Arbeitgeber und damit letztendlich auch die Mitarbeiterbindung. Zudem fällt immer wieder auf: Wer sich selbst gewertschätzt fühlt, kann seine Energie auf die optimale Versorgung der zu pflegenden Menschen fokussieren und sorgt zudem für eine gute sowie zufriedene Stimmung – bei Bewohnerinnen und Bewohnern ebenso wie bei Kolleginnen und Kollegen. Eine Stimmung, die für die Außen- und Innendarstellung der Organisation bedeutend ist.

Spirit der Organisation muss spürbar sein

Das Verhalten von Führungskräften färbt also unmittelbar auf die Organisation ab und kann diese positiv oder auch negativ prägen. Für die Mitarbeitenden zählt demnach in der Regel nicht wo, sondern für wen sie arbeiten. Die Zeiten in denen Führungskräfte nur sich selbst im Fokus hatten, ihr Team nicht kannten, ihm nicht vertrauten und es nicht schätzten und denen die menschliche Seite ihrer Teammitglieder egal war, sind längst vorbei. Vielmehr gilt es heute, den positiven Spirit einer Organisation nach innen wie nach außen sichtbar und nachhaltig spürbar zu machen.

Wer in der Zukunft als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden will und sich im Wettbewerb gegen seine Mitbewerber durchsetzen möchte, kommt folglich um das Thema der wertschätzenden Führung nicht mehr herum. Auch wenn es – bei aller Wichtigkeit – nur ein Unterscheidungsmerkmal von vielen ist.

Um das Ziel der Fachkräftesicherung nachhaltig zu erreichen, sollte das Thema Arbeitgeberattraktivität – im Rahmen des Employer Branding sowie durch Optimierung der Personalmanagementprozesse – strategisch und ganzheitlich angegangen werden.]

Sozialversicherungspflichtige
Pflegekräfte 2016 und 2021

1,5 Mio.

1,7 Mio.