

## Wie Sie Ihre Mitarbeiter motivieren mit Lösungen, anstatt mit Problemen zu kommen

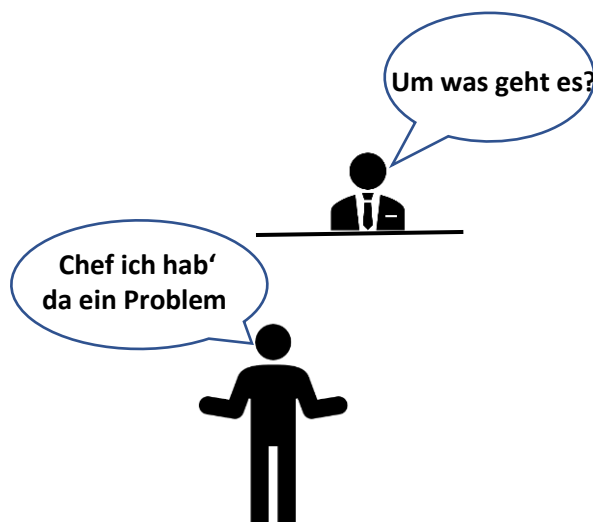
Wie viele Mitarbeiter führen Sie gerade? Kommen Ihre Mitarbeiter mit Problemen oder mit Lösungen auf Sie zu? Und wie wirkt es auf Sie, wenn Sie das Gefühl haben, andauernd die Probleme Ihrer Mitarbeiter lösen zu sollen?

Besonders als Führungskraft, ist es essenziell, dass Ihre Mitarbeiter mit Lösungsideen bei Ihnen vorstellig werden. Falls es bei Ihrer Führungstätigkeit noch nicht der Fall sein sollte, erfahren Sie in diesem Beitrag, wie Sie den ersten Schritt für eine lösungsorientierte Firmenkultur etablieren und pflegen.

### Das Problem mit den Problemen der Mitarbeiter

Nehmen wir an Sie führen 8 Mitarbeiter und jeder dieser Mitarbeiter kommt mit Problemen auf Sie zu. Es sind kleine Fragen bis hin zu größeren Themen und im Durchschnitt verbringen Sie 30 Minuten pro Tag pro Mitarbeiter.

Es kostet Sie, in diesem Beispiel, 4 Stunden pro Tag, um die Probleme der Mitarbeiter zu lösen. Nicht nur das, Sie werden auch jedes Mal unterbrochen mit dem Satz "kann ich Sie eine Minute mal sprechen" und das bringt Sie aus Ihre Konzentration. Nach einer Harvard Studie benötigen Sie wiederum 20 Minuten, um sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren (Siehe [HBR:](#)). In diesem Fall brauchen Sie 160 Minuten oder über zweieinhalb Stunden, um sich wieder auf die Arbeit zu fokussieren. **In dieser vereinfachten Darstellung verbrauchen Sie über 6,5 Stunden pro Tag, bevor Sie sich überhaupt auf Ihre Führungsaufgaben konzentrieren können.**



## Sind Sie Führungskraft oder Ausführungskraft?

Ihre Aufgaben als Führungskraft sind vielfältig. Darunter fallen z. B. Das setzen von messbaren Zielen, die Entwicklung von Strategien, die Unternehmensplanung, das Budgetieren der Finanzen, das Organisieren und etwaige weitere Tätigkeiten.

Wenn Sie mehr als die Hälfte des Tages mit den Problemen Ihrer Mitarbeiter konfrontiert sind, bleibt nur wenig Zeit für Ihre eigentliche essenzielle Arbeit: das Führen.

Sie bekommen das, was Sie zulassen

Das Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter ist enorm wichtig für eine produktive Unternehmenskultur. Gleichzeitig ist es Ihre Aufgabe als Führungskraft Ihre Mitarbeiter in Ihren Stärken zu stärken, um damit das volle Potenzial Ihrer Mitarbeiter zu entwickeln. **Dazu gehört es, dass Ihre Mitarbeiter Ihnen entscheidungsfähige Grundlagen präsentieren.** Oder anders ausgedrückt: Etablieren Sie eine Kultur in denen Ihre Mitarbeiter mit Lösungsideen und nicht mit Problemen auf Sie zukommen. Sie erhalten das, was sie zulassen. Übernehmen Sie die volle Verantwortung dafür und beginnen Sie die Veränderung.

K.S.N.M.P.  
K.S.M.L.

KOMMEN SIE NICHT MIT PROBLEMEN  
KOMMEN SIE MIT LÖSUNGEN

Die ersten Schritte, um eine vertrauensvolle und lösungsorientierte Firmenkultur zu schaffen

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern? Haben Sie das Vertrauen, dass Ihre Mitarbeiter die besten Lösungen für ihr jeweiliges Fachgebiet erarbeiten? Und haben Ihre Mitarbeiter das Vertrauen in sich, um eigenständig Lösungen zu etablieren?

Wenn beim nächsten Mal ein Mitarbeiter zu Ihnen sagt „Ich habe da ein Problem, können Sie mir da weiterhelfen“, dann ergibt es Sinn ein Qualifikations- oder Motivationsgespräch mit dem Mitarbeiter zu führen.

Wenn Sie (noch) nicht genau wissen, wie ein Qualifikations- oder Motivationsgespräch genau abläuft, können Sie folgenden Ansatz probieren.

Die Frage Ihres Mitarbeiters wird angenommen, quittiert und mit einer Gegenfrage wie z. B. „Wie würden Sie das Problem aus Ihrer Sicht lösen?“ beantwortet. Sollte Ihr Mitarbeiter keinen Antworten darauf haben, dann ist es sinnvoll, dass Ihr Mitarbeiter die Lösung erarbeitet und diese zu einem festgelegten Zeitpunkt mit Ihnen bespricht.

Die Basis der Mitarbeiterförderung ist das Bild, das sich der Mitarbeiter von sich selbst macht

**Je besser Sie Ihre Mitarbeiter befähigen, desto häufiger kommen Ihre Mitarbeiter mit Lösungsansätzen.** Dieser Prozess erlaubt es Ihren Mitarbeiter, das Bild von sich zu stärken und motiviert zu einer höheren Leistungsbereitschaft zu kommen.

Je mehr Sie Ihren Mitarbeiter in diesem Prozess vertrauen, desto häufiger werden Fragen auf der Fachebene gelöst. Dies führt nicht nur zu einer vertrauensvollen, effektiven sowie effizienten Arbeitskultur, sondern gibt Ihnen ebenfalls die nötige Zeit, um Ihre eigentlichen Führungsaufgaben wahrzunehmen. Am Ende erhalten Sie nur das, was Sie zulassen.

### *Erlernte Hilflosigkeit*

Wer seinen Mitarbeitern nicht zugesteht, selbst auf Lösungen zu kommen, forciert die sogenannte [erlernte Hilflosigkeit](#). Die von Martin Seligman benannte Störung führt beim Menschen dazu, dass die Person denkt, dass sowieso nichts getan werden kann, um eine bestimmte Situation zu verändern. Der Kontrollverlust (ausgehend von der eigenen Wahrnehmung) demotiviert nicht nur ihre Mitarbeiter, sondern kann auch zu Depressionen führen.

Je mehr Lösungen Ihre Mitarbeiter selbst erarbeiten und präsentieren, desto stärker und fähiger werden Sie. Und ist es nicht genau das, was Sie sich wünschen?

### *Erschaffen Sie eine florierende und stärkende Firmenkultur*

Wie gut können Sie delegieren? Führen Sie effektive Qualifikations- und Motivationsgespräche mit Ihren Mitarbeitern? Haben Sie (noch) das Gefühl, dass Sie zu wenig Zeit für Ihre eigentlichen Führungsaufgaben haben?

Wenn Sie den Wunsch verspüren, Veränderung in Ihre Führungskultur herbei zu führen und Ihnen, Ihren Mitarbeitern und dem Unternehmen etwas Gutes zu tun, dann freuen wir uns, Sie beim Günther Baudenbacher TOP Führen 1 Persönlichkeitstraining begleiten zu dürfen.

Michael Katzmann, Berlin