

„Wenn die Überlastung sichtbar wird, ist es oft schon zu spät!“

Gute Führung soll Mitarbeiter fordern, aber nicht überfordern. Wenn man erkennt, daß Mitarbeiter überlastet sind, ist es meist schon zu spät. Oft wird die Überforderung erst dann erkannt, wenn Mitarbeiter krank

werden (Burnout) oder kündigen. Dabei stellt sich die Frage: Woran können Führungskräfte frühzeitiger und präziser erkennen, daß akuter Handlungsbedarf besteht?

Das Problem

Belastung ist individuell und deshalb gibt es keine allgemein gültigen Regeln für den Umgang damit. Wenn Führungskräfte von allen Mitarbeitern eine erwartbare durchschnittliche Leistung fordern, dann sind einige Mitarbeiter damit bereits überfordert.

Wenn die **Führungskraft** dann auch noch **selbst unter Druck** ist, gehen die ersten kleinen Hinweise

auf Überlastung im Alltagsgeschäft unter.

Wenn darüber hinaus **Mitarbeiter nicht** wahr haben, geschweige denn **zugeben** wollen, daß sie an ihrer Belastungsgrenze sind und sich einfach noch mehr anstrengen, wird die Überforderung erst dann sichtbar, wenn ernste Symptome (Erkrankungen) auftreten.

Der neue Blickwinkel

Schon Sophokles hat formuliert: „Achtung verdient, wer vollbringt, was er vermag.“ Ein wesentlicher Teil der **Wertschöpfung** durch **Führungskräfte** besteht darin, daß sie genau das für ihre **Mitarbeiter gut einschätzen** können. Dies erfordert Gespräche, die **häufig** genug sind **und tief** genug gehen. Dafür reicht das jährliche

Mitarbeitergespräch aber nicht aus und die unter Zeitdruck geführten Alltagsgespräche sind zu oberflächlich. Besser geeignet sind regelmäßige Führungsgespräche, die unter anderem auch die individuelle **Belastungssituation** des Mitarbeiters über **Frühindikatoren** transparent machen.

Aus der Praxis

Ein fester Bestandteil des panlogos Konzepts Value Adding Management sind **vierteljährliche Leistungsgespräche**. Diese dienen dazu, gemeinsam über **Fortschritte und Schwierigkeiten** der letzten Monate zu **reflektieren**. Das schafft die Möglichkeit, auf aktuelle Ereignisse zeitnah zu reagieren, Freude an der gemeinsamen Entwicklung zu erleben und unter anderem auch steigende Belastung frühzeitig zu erkennen. Dabei sichert die von panlogos entwickelte Struktur ein schnelles, dichtes und vollständiges Gespräch. Am Ende steht ein

gemeinsamer Ausblick auf die nächsten Monate.

Erfahrungsgemäß sind typische **Frühindikatoren für Überlastung**, wenn Mitarbeiter den Überblick verlieren, weniger organisiert handeln und dadurch die Fehler rate kontinuierlich steigt. Dazu kommen aus dem individuellen Persönlichkeitsmuster stammende Signale. Frühzeitig stabilisierend darauf zu wirken ermöglicht das Leistungspotential der Mitarbeiter auch in Krisensituationen zu erhalten.

Die Erkenntnis

Es lohnt sich also, **Führungsgespräche gezielt einzusetzen**, sie genau auf ihren **Zweck bezogen** zu **strukturieren** und dafür zu sorgen, daß sie sich zu einem **stimmigen Gesamtsystem** ergänzen.

Genau nach diesem Prinzip sind die panlogos Führungsinstrumente gestaltet. Grundlage sind die von der Gallup Organisation empirisch ermittelten **Benchmarks für erfolgreiche Führung**.

In unseren **Workshops** lernen die Führungskräfte, die Führungsinstrumente gezielt einzusetzen und ihr Handeln an den empirisch geprüften Führungs-Benchmarks zu orientieren.

Beides gemeinsam maximiert die Wertschöpfung aus der Führungsarbeit. Regelmäßige Führungsgespräche begleiten die Entwicklung von Mitarbeitern, machen die Fortschritte deutlich und **stärken, bevor einem die Kraft ausgeht**.

Das Erlebnis

Von einem unserer Kunden hörten wir kürzlich: *„Ich habe gedacht, ich sprech' doch schon regelmäßig mit den Mitarbeitern. Und dann hat mich gewundert, was bei den Leistungsgesprächen noch alles auf den Tisch kommt.“*

Nutzen Sie das **panlogos Value Adding Management** mit seinen Methoden und Vorgehensweisen, die die Führungsarbeit präzisieren und in ihrem Ergebnisbeitrag verstärken.

Manches von dem, was Sie hier gelesen haben, versteht man in einem kurzen Gespräch besser. Nutzen Sie die Gelegenheit, Fragen zu diskutieren und Anwendungsideen zu besprechen – kontaktieren Sie uns.

Ihre panlogos Partner

panlogos.org