

Thesen zum

konsequenter Führen



1. Wer konsequent führt, hat klare Ziele – d.h. die Ziele spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminiert und – so weit möglich – vereinbart! Meta-Analysen zeigen starke Zusammenhänge zwischen Vertrauen in zielorientierter Führung und Arbeitsleistung/Verhalten. Und die Goal-Setting-Forschung (Locke & Latham) belegt, dass klare, herausfordernde Ziele und Feedback die Performance steigern. ([ResearchGate](#))
2. Entsprechend wissen konsequent Geführte genau, was zu tun ist. Sie kennen die Grenze zwischen Forderung und Freiheit. Zudem gibt es Regeln, die kontrolliert werden: die Einhaltung wird gefördert, die Nichteinhaltung sanktioniert! Eine konsistente Kultur, die Fehler konstruktiv behandelt und gleichzeitig Qualitätsstandards hält, fördert Lernen und Innovation. Edmondsons Konzept der psychologischen Sicherheit zeigt, dass Teams besser lernen und performen, wenn sie Risiken eingehen können — das geht Hand in Hand mit klaren, verlässlichen Regeln. ([Massachusetts Institute of Technology](#))
3. Konsequent Führende entscheiden zeitnah, verantwortungsvoll und eindeutig! Konsequenz bedeutet, nach objektiven Kriterien zu entscheiden und diese Kriterien regelmäßig zu prüfen. Entscheiden sie falsch, übernehmen sie die Verantwortung. Die Forschung zur organisationalen Gerechtigkeit zeigt, dass Verfahrensgerechtigkeit Mitarbeiterzufriedenheit und Commitment stark beeinflusst. ([leeds-faculty.colorado.edu](#))
4. Konsequent Führende kommunizieren prägnant, klar und verständlich. Sie reden also nicht um den heißen Brei herum und sagen bei wichtigen Dingen nie bewusst die Unwahrheit. Sie sind ehrlich, weil sie glaubwürdig sein und bleiben wollen! Entscheidend ist also nicht nur was entschieden wird, sondern wie oft und in welcher Form es kommuniziert und nachgehalten wird. So könnten neue Verfahrensanweisungen schriftlich, im Teammeeting und per Follow-up-Mail kommuniziert werden und Rollout-Checklisten die Einhaltung überprüfen.
5. Sie kritisieren konstruktiv und sind fähig, selbst konstruktive Kritik zu empfangen. Denn sie wollen lernen und sich weiterentwickeln! Zudem: Leistungskriterien werden anhand messbarer KPIs beurteilt, nicht nach persönlicher Sympathie.
6. Auf Fragen geben sie Antworten, auch dann, wenn sie keine Antworten haben. Dann sagen sie das aber!
7. Sie lieben den Umgang mit Menschen, ohne von ihnen geliebt werden zu müssen! Sie wollen Respekt und sind selbst gerecht und respektvoll!
8. Sie führen zum Selbstführen und fördern Eigenständigkeit und Kreativität der Geführten. Konsequent Geführte wissen dabei immer, wo ihre Freiheit endet und die Pflicht beginnt! Konsequenz heißt auch, Entwicklungsangebote systematisch anzubieten und Erfolge transparent zu würdigen

9. Konsequent Führende können delegieren. Sie trauen sich, ihren Beschäftigten zu vertrauen! Dabei wird die Aufgabe mit klaren Erfolgskriterien und vereinbarten Berichtsintervallen delegiert. Die Self-Determination-Theory zeigt, dass Unterstützung von Autonomie und Kompetenz Motivation und Leistung stärken.
(selfdeterminationtheory.org)
10. Konsequent Führende motivieren, weil sie selbst motiviert sind. Führen ist für sie keine Last, sondern eine Leidenschaft! Wer nicht führen will, sollte auch nicht führen.
11. Sie wissen, dass sie nicht alles wissen. Vor allem wissen sie, dass sie nicht alles besser wissen können und wollen! Aber sie wollen lernen, denn sie sind neugierig!
12. Für konsequent Führende kommt es – selbstverständlich - letztthin auch auf die Ergebnisse an. Arbeitsresultate sind nicht alles, aber alles ist nichts, wenn die Ergebnisse nicht stimmen!
13. Last but not least: Wer konsequent führt lebt das, was er fordert! Und zwar auf Dauer. Wirklich konsequentes Führen ist keine beliebig austauschbare Methode, die mal kurzfristig angewandt wird. Vielmehr ist sie Teil einer auf Dauer angelegten besseren Lern- und Fehlerkultur. Sie wird über Jahre mit wiederkehrenden Trainings, Reviews und Leadership-Reviews gepflegt. Ansonsten bleibt das Einführen konsequenter Führers inkonsistent!