



# ALS FÜHRUNGSKRAFT BELIEBT UND ERFOLGREICH – WIE GEHT DAS?

**Wirkstoffe: Respekt, Anerkennung, Zuwendung, Klarheit**

Lesen Sie diesen Beipackzettel sorgfältig durch, denn er enthält wichtige Informationen. Um einen bestmöglichen Behandlungserfolg zu erzielen, müssen die Ratschläge jedoch vorschriftsmäßig angewendet werden. Heben Sie den Zettel gut auf! Vielleicht möchten Sie ihn später nochmals lesen. Konsultieren Sie Frau Fruht, wenn Sie weitere Informationen oder eine Beratung benötigen.

## 1. Wofür wird das Mittel angewendet?

- Führungskräfte an der Spitze agieren oft aus der Distanz, weit von ihren Mitarbeitern entfernt.
- Direkter Kontakt findet meist nur in unangenehmem Kontext statt, etwa bei Beschwerden, Zwischenfällen oder Konflikten.
- So werden die Mitarbeiter auf die Führungskraft negativ konditioniert: „Wenn der Chef auftaucht, gibt's Ärger“.
- Klinik-Führungskräfte hören ständig Beschwerden über Missstände. Um dennoch rationale Entscheidungen treffen zu können, schotten sie sich von den „Klageliedern“ der Mitarbeiter ab.
- Typisches Verhalten ist oft die „Flucht ins Büro“, Gespräche werden abgebrochen, Termine abgesagt oder verschoben, Anrufer abgewimmelt. Körpersprache und Gestik signalisieren unbewusst Desinteresse, Killerphrasen wie „Anderen geht's noch viel schlimmer“ ersticken Gespräche im Keim.
- Führungskräfte unterdrücken ihr Mitgefühl für die Mitarbeiter und deren Situation. So wirken sie im Auftreten hart, bei Entscheidungen aber eher nachgiebig. Die Mitarbeiter sind irritiert, da sie sich einerseits abgelehnt fühlen, andererseits aber glauben, das Fehlverhalten von Kollegen habe keine Konsequenzen.
- Unklarheit in der Kommunikation und im Handeln ist viel schädlicher als deutliche Ansagen und klare Grenzen – solange die Mitarbeiter Anerkennung und Respekt spüren.

## 2. Welche Schritte werden empfohlen?

- **Seien Sie Rollenvorbild.** Verhalten Sie sich so, wie Sie es sich von Ihren Mitarbeitern im Umgang mit schwierigen Situationen und Patienten wünschen.
- **Erkennen Sie Leistung an.** Um mehr Wertschätzung zu erfahren, „ertappen“ Sie Ihre Mitarbeiter dabei, wenn sie gerade etwas besonders gut machen.
- **Zeigen Sie Interesse.** Wollen Sie Ihre Mitarbeiter zu etwas bewegen, zeigen Sie Interesse an ihrer Arbeit. Lassen Sie sich zuerst vor Ort erklären, was sie tun, bevor Sie gemeinsam Veränderungen erarbeiten.

- **Schaffen Sie positive persönliche Berührungspunkte.** Interessieren Sie sich für den Menschen hinter dem Mitarbeiter, für sein Leben, seine Begabungen und Hobbys.
- **Seien Sie hilfsbereit.** Schon wenige Sekunden Aufmerksamkeit im Alltag steigern Ihre Beliebtheit: die kleine Plauderei auf dem Flur, die helfende Hand beim Bett-um-die-Ecke-schieben, auf der Treppe oder im Fahrstuhl Vortritt lassen, beim Sommerfest Bierkästen schleppen.
- **Überraschen Sie positiv.** Begeistern Sie Ihre Mitarbeiter durch persönliche Wertschätzung, etwa durch Ihren Anruf zum Geburtstag, die von Ihnen auf die Station gebrachte Festtagsüberraschung, das Mitarbeiterfrühstück nach einer besonderen Durststrecke, Visitenkarten, die auch private Kontaktdaten enthalten. Feiern Sie Erfolge mit Ihren Mitarbeitern.
- **Nehmen Sie die Stimmung im Haus ernst.** Lassen Sie diese in Feedbackgruppen regelmäßig spiegeln.

## 3. Welche Wirkungen sind beabsichtigt?

- **Mitarbeiter-Engagement über den Arbeitsvertrag hinaus.** Wer sich wertgeschätzt und in seiner Leistung anerkannt fühlt, arbeitet gern und ist stolz darauf, am Erfolg der Klinik mitzuwirken.
- **Loyale Mitarbeiter, gutes Arbeitsklima.** Einer Führungskraft, die Respekt zeigt und klar kommuniziert, folgen Mitarbeiter gerne.
- **Imagegewinn für Ihre Klinik.** Motivierte, treue und stolze Mitarbeiter tragen viel zum guten Ruf Ihres Hauses bei.

## 4. Welche weiterführenden Maßnahmen können sinnvoll sein?

- **Entwickeln Sie Ihre Persönlichkeit.** Niemand muss als Führungskraft perfekt sein, doch Sie sollten nie aufhören, sich weiterzuentwickeln und zu verbessern. Reflektieren Sie Ihre Werte, Glaubenssätze, Motive, Grenzen, Ihre „roten Tücher“ sowie Personen und Verhaltensweisen, die Sie stressen.
  - **Bewährte Fruht-Mittel:** Führungskräfte-Training und -coaching; Workshops nach meinem Konzept „Gesund führen“.
- Ihre Beraterin Christiane Fruht wünscht gute Besserung!

Christiane Fruht  
// ERFOLGSDIALOGE //

KOMMUNIKATIONSBERATUNG  
FÜR KLINIKEN

Freibadstraße 30 · 81543 München  
Tel.: +49 (0) 89-76 75 49 66  
mobil: +49 (0) 172-792 96 51  
[www.fruht-klinikberatung.de](http://www.fruht-klinikberatung.de)



**Christiane Fruht M. A.** ist Kommunikationswissenschaftlerin, Psycholinguistin, Coach, Mediatorin und Trainerin. Sie berät und coacht Klinik-Teams, um deren Zusammenarbeit zu optimieren. Dabei kommt ihr und ihren Kunden auch ihre 16-jährige Berufserfahrung als examinierte Krankenschwester zugute.