

MITARBEITERMANAGEMENT UND PERSONALSTRATEGIE

LOYALITÄT

Der Begriff „loyal“ kommt eigentlich vom französischen Wort „legal“ im Sinne von „gesetzestreu“. Treue ist sicherlich auch heute noch ein wichtiger Aspekt von Loyalität. Weitere Schlagwörter, die wir mit Loyalität assoziieren, sind z.B. Anstand, Aufrichtigkeit, Beständigkeit, Ehrlichkeit, Fairness, Geradlinigkeit, Integrität, Rechtschaffenheit, Solidarität, Verbundenheit, Zuverlässigkeit. Kurzum bezieht sich Loyalität auf eine innere Verbundenheit eines Menschen mit anderen Menschen oder mit einer Institution, welche idealerweise auf Gegenseitigkeit basiert. Kurz: Auf einen loyalen Menschen kann man sich verlassen und ihm vertrauen, weil auch er sich auf sein Gegenüber verlassen und ihm vertrauen kann.

Loyalität stellt sich in der Regel ein, wenn wir die gleichen Werte und Ansichten teilen und gemeinsam dafür einstehen. Das schweißt zusammen – loyale Menschen gehen miteinander durch dick und dünn, loyale Menschen unterstützen einander, auch wenn sich ihre Ziele nicht 100-prozentig decken. Das gilt zwischen Mitarbeiter und Chef sowie zwischen den Mitarbeitern untereinander.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wünscht sich nicht jeder von uns solch ein Arbeitsklima und Unternehmenskultur in seiner Praxis oder seinem MVZ. NUR – das stellt sich nicht automatisch ein oder entsteht spontan. Wir, als Betriebsleitung, können, ja müssen maximale Loyalität im Betrieb zu erreichen suchen, wenn wir auf einer zwischenmenschlichen Ebene als auch durch strukturelle Maßnahmen einige wichtige Ansätze beachten.

1. Vertrauen aufbauen und pflegen

- Offene Kommunikation: Transparenz über Entscheidungen, Praxisziele und Herausforderungen schafft Vertrauen.

- Verlässlichkeit: Versprechen halten und konsistent handeln. Empathie zeigen: Interesse an den Sorgen, Zielen und Bedürfnissen der Mitarbeiter zeigen.

2. Wertschätzung und Anerkennung

- Regelmäßiges Feedback: Lob und konstruktive Kritik stärken die Bindung.
- Belohnung von Leistungen: Faire Vergütung, Anerkennung im Team für herausragende Leistungen
- Individuelle Erfolge feiern: Mitarbeiter öffentlich für ihre Beiträge würdigen.

3. Faire Behandlung

- Gleichberechtigung: Alle Mitarbeiter gleich behandeln und Diskriminierung vermeiden.
- Work-Life-Balance fördern: Flexibilität bieten und Überlastung vermeiden.
- Gerechtigkeit: Entscheidungen transparent und fair treffen.

4. Persönliche Entwicklung fördern

- Karrierechancen bieten. Schulungen, Weiterbildungen und klare Aufstiegsmöglichkeiten
- Individuelle Stärken nutzen: Aufgaben zuweisen, die den Talenten der Mitarbeitenden entsprechen.
- Mentoring und Coaching: Unterstützung durch persönliches Wachstum.

5. Sinnhaftigkeit der Arbeit vermitteln

- Klare Vision und Werte: Den Mitarbeitenden das „Warum“ hinter ihrer Arbeit erklären.
- Gemeinschaft fördern: Ein Gefühl von Zugehörigkeit zum Team und zur „Mission“ der Praxis schaffen.

6. Mitbestimmung ermöglichen

- Einbinden in Entscheidungen: Mitarbeitende bei Projekten und strategischen Überlegungen miteinbeziehen.
- Feedback einholen und umsetzen: Regelmäßige Umfragen oder Gespräche führen und das Feedback ernst nehmen.

7. Positives Arbeitsklima schaffen

- Teamzusammenhalt stärken: Team-Events, gemeinsame Ziele und Aktivitäten fördern
- Gesunde Unternehmenskultur: Respekt, Offenheit und gegenseitige Unterstützung als Grundwerte etablieren.
- Konfliktmanagement: Probleme frühzeitig ansprechen und Lösungen anbieten.

8. Authentisch führen

- Vorbild sein: Durch Integrität und Engagement inspirieren.
- Menschlich bleiben: Fehler eingestehen, ehrlich und zugänglich sein.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir erreichen maximale Loyalität, wenn wir Vertrauen schaffen, Wertschätzung zeigen, Fairness und Entwicklungsmöglichkeiten bieten und den Mitarbeitenden das Gefühl geben, ein Teil eines sinnvollen und unterstützenden Arbeitsumfelds zu sein. Dies fordert eine kontinuierliche und authentische Führungsarbeit von uns!

Viel Erfolg dabei!

Dr. Thomas Maurer



GRÜN • INTELLIGENT • MODERN