



Gute Führung hinterlässt **Energie**

Mitarbeitende kündigen selten ihren Arbeitsplatz – sie kündigen vorher innerlich. Ob Pflegekräfte bleiben, Verantwortung übernehmen und ihr Team tragen, entscheidet sich in der täglichen Begegnung mit der Führungskraft. Emotionale Bindung lässt sich nicht verordnen. Sie wächst dort, wo Heimleitungen zuhören, Stärken sehen und Vertrauen vorleben.

Foto: Adobe Stock/Daniel Lafflor_peopleimages.com

DAS PROBLEM

Mitarbeitende verlassen selten nur ihren Arbeitsplatz. Meist verlieren sie zuvor die emotionale Bindung – an ihre Aufgabe, ihr Team, ihre Einrichtung. Wie sich Führungskräfte täglich verhalten, entscheidet, ob diese Bindung wächst oder bröckelt. Fehlt sie, sinken Motivation, Zusammenarbeit und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Die Folgen spüren Heimleitungen unmittelbar – in Krankenständen, Kündigungen und Versorgungslücken.



DIE LÖSUNG

Emotionale Bindung lässt sich weder verordnen noch mit einzelnen Maßnahmen erzeugen. Sie entwickelt sich dort, wo Mitarbeitende erleben, dass sie gesehen, ernst genommen und in ihrer Entwicklung unterstützt werden. Führungskräfte gestalten diese Erfahrung jeden Tag – nicht durch große Programme, sondern durch die Qualität ihrer Beziehungen.

Der erste Schritt beginnt bei der Führungskraft selbst. Wer die eigenen Werte, Emotionen und Denkmuster reflektiert, begegnet anderen bewusster und authentischer. Selbstführung schafft die Voraussetzung dafür, auch unter Zeitdruck respektvoll zu kommunizieren, Unsicherheiten auszuhalten und Orientierung zu geben. Mitarbeitende beobachten sehr genau, wie ihre Führungskraft in belastenden Situa-

tionen handelt. Vertrauen entsteht nicht durch Worte, sondern durch ein konsistentes Verhalten.

Ebenso entscheidend ist die Fähigkeit, sich für die Perspektive anderer zu interessieren. Emotionale Intelligenz zeigt sich darin, zuzuhören, Empathie zu entwickeln, konstruktives Feedback zu geben und Konflikte frühzeitig anzusprechen. Menschen möchten nicht ausschließlich auf ihre Funktion oder Leistung reduziert werden. Sie möchten erleben, dass ihre Erfahrungen, Ideen und Stärken wahrgenommen werden. Führungskräfte, die regelmäßig offene Fragen stellen, aufmerksam zuhören und Verantwortung übertragen, schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeitende ihre Potenziale einbringen und sich mit ihrer Organisation identifizieren.

Dabei entscheidet häufig nicht die große Führungsinitiative, sondern der kleine Moment im Alltag. Ein ehrliches Interesse am Gegenüber, eine wertschätzende Rückmeldung oder die gemeinsame Reflexion einer schwierigen Situation können nachhaltiger wirken als aufwendig geplante Veränderungsprogramme.

Stärken sehen statt Defizite zählen

Gute Führung richtet ihren Blick deshalb nicht ausschließlich auf Fehler, Defizite oder Kennzahlen. Sie erkennt Entwicklungsmöglichkeiten und schafft Bedingungen, unter denen Menschen Verantwortung übernehmen und wachsen können. Wer Stärken sichtbar macht, Beteiligung ermöglicht und Lernprozesse unterstützt, fördert nicht nur Motivation und Engagement, sondern auch die emotionale Verbundenheit mit dem Vorgesetzten, dem Team und der Organisation.

Emotionale Bindung entsteht schließlich dort, wo Führungskräfte die Qualität des Miteinanders bewusst gestalten. Sie schaffen Räume für Dialog, fördern gegenseitigen Respekt und vermitteln das Gefühl, auch in herausfordernden Situationen verlässlich an der Seite ihrer Mitarbeitenden zu stehen. Gerade in Zeiten hoher Arbeitsbelastung wird diese Form der Führung zu einem entscheidenden Unterschied und Erfolgsfaktor für Zusammenarbeit, Gesundheit und langfristige Mitarbeiterbindung.

Gute Führung hinterlässt mehr Energie als sie verbraucht.

Emotionale Bindung ist damit kein Zufall. Sie ist das Ergebnis einer Führung, die Menschen nicht nur organisiert, sondern Beziehungen gestaltet. Oder anders formuliert: Emotionale Bindung zeigt sich in der täglichen Entscheidung, wie aufmerksam zugehört wird, wie Fragen gestellt werden, wie mit Fehlern umgegangen wird und ob Menschen sich nach einer Begegnung gestärkt oder entmutigt fühlen.

Gute Führung schafft Vertrauen, stärkt Eigenverantwortung und lässt Menschen wachsen. Dort entsteht emotionale Bindung – und damit die Grundlage für eine leistungsfähige, gesunde und zukunftsfähige Organisation.

Beziehungsorientierte Führung ist dabei weit mehr als ein wertschätzender Umgang

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

- Machen Sie Stärken sichtbar: Sprechen Sie Leistungen und persönliche Fortschritte zeitnah an – dort wachsen Menschen.
- Schenken Sie Aufmerksamkeit im Kleinen: Ein ehrliches Dankeschön oder ein kurzer Austausch wirkt nachhaltiger als jedes Programm.
- Reflektieren Sie Ihre Wirkung: Fragen Sie sich, mit welchem Gefühl Mitarbeitende ein Gespräch mit Ihnen verlassen.
- Leben Sie vor, was Sie erwarten: Vertrauen, Respekt und Offenheit entstehen durch tägliches Verhalten, nicht durch Leitbilder.
- Verlassen Sie jeden Tag mindestens einen Menschen mit mehr Energie, als er in das Gespräch mitgebracht hat.

miteinander. Studien zeigen, dass Führungskräfte, die Vertrauen aufbauen, offen kommunizieren, individuelle Entwicklung fördern und Mitarbeitende aktiv beteiligen, zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, stärkeren Bindung und besserer Teamleistung beitragen. Von dieser Stabilität profitieren nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch die Versorgungsqualität und die Kontinuität der Pflege. Emotionale Bindung wird damit zu einem strategischen Erfolgsfaktor.

Emotionale Bindung als Erfolgsfaktor

In Einrichtungen mit hoher emotionaler Bindung entstehen häufiger gegenseitige Unterstützung, Lernbereitschaft und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern. Pflegekräfte erleben täglich, wie sehr die Qualität einer Beziehung den Arbeitsalltag beeinflusst – im Kontakt mit Bewohner:innen ebenso wie im Kontakt mit ihrer Führungskraft. Davon profitieren letztlich auch die Bewohnerinnen und Bewohner durch mehr Kontinuität, Verlässlichkeit und Versorgungsqualität.

Führungskräfte fragen häufig, wie sie Mitarbeitende stärker binden können. Vielleicht beginnt die wichtigere Frage jedoch früher: Welche Erfahrung machen Menschen nach einer Begegnung mit mir als Führungskraft? Gehen sie mit mehr Klarheit, mehr Vertrauen und mehr Energie zurück an ihre Arbeit – oder mit weniger? Emotionale Bindung entsteht aus der Antwort auf diese Frage. ■



Foto: Maiwald

Marie-Luise Schmitz,
systemische Team- und Organisationsentwicklerin, Mediatorin, Gelnhausen
Info: www.schmitz-changeconsult.com