

...

Wertschätzende Unternehmenskultur und ein gutes Betriebsklima sind wichtige Motivatoren um Mitarbeiter an die Unternehmung zu binden. Der wertschätzende Umgang miteinander ist dabei eine wesentliche Voraussetzung für Motivation. Dazu gehört, ehrliches Interesse am Gegenüber, Fairness und eine offene, vertrauensvolle Kommunikation auf Augenhöhe. Auch beim Thema Feedback gilt es, einige Grundregeln zu beachten.

Sozialkompetenz ist die wichtigste Führungskompetenz. Viele Mitarbeiter wünschen sich erfahrungsgemäss das Etablieren einer Feedbackkultur, die Motivation der Belegschaft, das Aufzeigen von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und die Durchführung regelmässiger Mitarbeitergespräche. Es lohnt sich dabei die nachfolgenden Grundregeln zu beachten:

1. Nehmen Sie sich Zeit für ein ungestörtes Gespräch unter vier Augen.
Vermeiden Sie unvermittelte Kritik auf dem Gang oder vor Dritten.
2. Sprechen Sie ausschliesslich Ihre Wahrnehmung von konkret beobachtetem Verhalten an.
Vermeiden Sie Unterstellungen, Bewertungen und an die Unfehlbarkeit der eigenen Wahrnehmung zu glauben.
3. Reagieren Sie zeitnah mit Ihrem Feedback, insbesondere bei Kritikgesprächen.
Vermeiden Sie das Ansammeln von Kritik oder erstmaliges Ansprechen lang zurückliegender Vorgänge.
4. Zeigen Sie die Wirkung und Wichtigkeit des Verhaltens für Sie persönlich auf und vermitteln Sie Ihrem Gegenüber Ihre Gründe.
Vermeiden Sie das Ansprechen von nicht relevantem Verhalten oder Diskussionen ohne Betrachtung der Interessen dahinter.
5. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber das gewünschte Verhalten und die entsprechend positiven Auswirkungen für Sie als Feedback-Geber konkret auf, bzw. wie Sie sich die künftige Zusammenarbeit vorstellen.
Vermeiden Sie nur darüber zu sprechen was Sie nicht wollen.

Die gelebte Wertschätzung der Mitarbeiter ist ein Zeichen guter Führung und führt zu einer Balance aus Leistung und Menschlichkeit. Zudem besitzt sie ein hoch wirksames Motivationspotential. Es ist bekannt, dass eine erhebliche Anzahl guter Mitarbeiter wegen eines gestörten Verhältnisses zu Ihren Vorgesetzten kündigen. Wir wissen auch, dass Wertschätzung einen Beitrag zu psychischer und physischer Gesundheit leistet. Wir können uns vorstellen, in welcher Grössenordnung Leistungseinbussen durch mangelnde Wertschätzung entstehen.

Doch **Klagen über geringe Wertschätzung nehmen zu.** Im aktuellen Zeiten der Wettbewerbsverschärfung, Preisdruckes und Gewinnoptimierungen fokussieren sich viele auf Fakten und Zahlen. Wer aber ausschliesslich auf Fakten und Zahlen fokussiert ist, wird wenig Raum finden, dieses Bedürfnis nach Wertschätzung bei anderen nachzuvollziehen. Heute wissen wir, dass im Gehirn die Bereitschaft zu Empathie und sozialem Verhalten immer dann unterdrückt wird, sofern es sich im Modus der sachlichen Problemlösung befindet. Umgekehrt gilt dies ebenso.

Beide Welten scheinen auf unterschiedliche neuronale Netzwerke zurückzugreifen und sich gegenseitig zu hemmen.

So wundert es auch nicht, dass vor allem bei Führungskräften, die sich als Problemlöser verstehen, Wertschätzung den Kürzeren zieht. Ein besserer Problemlöser ist aber auf lange Sicht gesehen derjenige, der auch seine Fähigkeiten zur sozialen Interaktion ausbauen und je nach Situation umschalten kann. Doch solche Leader können in der Regel darauf vertrauen, dass Mitarbeiter ihre übertragene Verantwortung wahrnehmen. Denn es besteht neben der reinen Arbeitsbeziehung auch eine persönliche Bindung.

Vorab ist jedoch Einsicht, Überzeugung und Willenskraft gefragt, eine Veränderung nicht nur von anderen, sondern in erster Linie von sich selbst zu fordern. Dieses Handeln darf jedoch nicht mechanisch unter dem Aspekt „nice to do“ verstanden und durchgeführt werden. Sie sollten sich mit ihren Mitarbeitern auseinandersetzen, sich bewusst werden, was Sie an anderen Menschen schätzen und positive Eigenschaften besser und schneller erkennen. Schärfen Sie Ihre Wahrnehmungen und teilen Sie die Eindrücke Ihrem Gegenüber glaubwürdig und ehrlich mit.

Untersuchungen von Hirnforscher Gerald Hüther haben ergeben, dass sich Menschen nur dann mit Unternehmen verbunden fühlen, wenn ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander an der Tagesordnung sei. Viele Mitarbeiterbefragungen bestätigen diese Ergebnisse.

Wir laden Sie ein, das Referat von Gerald Hüther aus dem Jahre 2009 zu verfolgen. Sie gelangen über nachstehenden Link dazu (bitte kopieren und einfügen).

<http://www.gerald-huether.de/Mediathek/Unternehmen/Betriebsklima.mp4>

Copyright © 2017

Alle Rechte vorbehalten. Alle Dokumente sind nur dem privaten Gebrauch vorbehalten. Nachdruck sowie jegliche Vervielfältigung, Weitergabe oder Benutzung dieser Dokumentation, auch auszugsweise oder ihres Inhalts ist nur mit schriftlicher Genehmigung durch weConcept.ch zulässig.