



„Wertschätzende Führung“

Wir machen uns häufig intensive Gedanken um Führungsstil, Karrieremodelle, Attraktivität unseres Unternehmens, innovative Beschäftigungsmodelle, Homeoffice ja oder nein, Mitarbeitergespräche, Gehälter und Vieles mehr.

Viele Firmen sind da auch auf einem guten Weg und bieten dem Mitarbeiter Einiges. Und trotzdem funktioniert es oft mit der Mitarbeiterbindung oder der Motivation nicht so, wie gewünscht oder erwartet.

Vielleicht liegt das daran, dass wir uns zu viele Gedanken um das „Drumherum“ machen und zu wenig Gedanken um den Mitarbeiter als Mensch in unserem Team oder Unternehmen?

Ich glaube, Mitarbeiterbindung oder Motivation hat sehr viel mit Wertschätzung jedes Einzelnen zu tun.

Natürlich ist ein gutes Gehalt, Zulassen von Homeoffice, ein Entgegenkommen mit der Arbeitszeit auch eine Form von Wertschätzung, ich glaube aber, dass es um eine andere Form von Wertschätzung geht.

Wertschätzung hat etwas mit der Person jedes Einzelnen zu tun und diese wird anders ausgedrückt.

Ich betrachte das Ganze mal andersherum, nämlich mit „fehlender“ Wertschätzung.

Was nutzt mir das beste Mitarbeitergespräch, das beste Gehalt, wenn ich von meiner Vorgesetzten ignoriert werde, wegen Lappalien angeschrien werde, kein „Bitte“ oder „Danke“ erfolgt und meine Arbeit (Zusatzarbeit) als selbstverständlich angesehen wird?

Ein gutes Beispiel habe ich jetzt gerade wieder in einer Firma erlebt, in der sich die Mitarbeiterin trotz einer Knieverletzung nicht hat krankschreiben lassen, sondern irgendwie ins Büro fahren lassen.

Die Bitte um gelegentliches Homeoffice wurde abgelehnt mit der Aussage, dass man das (auch auf ärztliches Anraten nicht krankschreiben) ja wohl von einem Mitarbeiter erwarten könne, sie solle sich halt irgendwie in die Arbeit fahren lassen.

Wäre hier vielleicht ein „Danke“ und Entgegenkommen nicht wertschätzender gewesen?



Wertschätzende Führung beginnt meiner Meinung nach schon bei der eigenen Einstellung mancher Führungskräfte:

Mitarbeiter sind Mittel zum (Unternehmens-)Zweck, gleiche Denkweise wie der Chef wird vorausgesetzt, andere Sichtweisen, Einstellungen oder Werte sind grundsätzlich schlecht.

Auch wenn es manchmal schwer fällt zu verstehen, dass Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen andere Ziele, andere Ideen oder eine andere Lebensplanung haben, wie ihr Vorgesetzter, oder dass die junge Generation vielleicht etwas anders tickt, wäre das doch genau der erste Schritt einer wertschätzenden Führung, sich zunächst mal verständnisvoll damit zu beschäftigen.

Nicht jeder möchte 12 Stunden täglich arbeiten, nicht jedem ist die Arbeit wichtiger als das Privatleben, nicht jedem geht Profit vor Nachhaltigkeit.

Wertschätzende Führung bedeutet für mich, sich für die Werte des Mitarbeiters zu interessieren, sie zu nicht allzu wertend zu akzeptieren (sofern sie nicht den überragenden Unternehmenszielen widersprechen) und gemeinsame Wege zu suchen.



Was ist für mich noch wertschätzend?

➤ **Verbindlichkeit:**

zu Zusagen stehen, gemeinsame Termine einhalten (oder rechtzeitig absagen)

➤ **Mitarbeiter ernst nehmen:**

sich für die andere Meinung interessieren, gute Kommunikation nicht mit Ironie und Sarkasmus unterbinden

➤ **Kleine, eigentlich selbstverständliche Dinge des Alltags beachten:**

Bitte, Danke, ein Gruß, kein Rummgeschrei, im Gespräch den Mitarbeiter, statt das Handy anschauen

➤ **Leistung wahrnehmen:**

Lob, Feedback

➤ **Zeit nehmen:**

für wichtige Gespräche, Arbeitsbesprechungen, aber auch kurze spontane Gespräche

➤ **Kritik:**

(natürlich) äußern, aber nicht destruktiv und verletzend, sondern konstruktiv, aufbauend und wertschätzend

➤ **Klarheit:**

hinsichtlich Erwartungen, Zielen, Informationen

➤ **Gerechtigkeit:**

kein Unterschied zwischen Mann, Frau, Nationalität, Beliebtheit und Situation, Stimmung und Laune

➤ **Individuelle Wahrnehmung jedes Einzelnen:**

hier tatsächlich die Werte des Mitarbeiters beachten (z.B.: Familie, Ehrlichkeit, Gesundheit, Wissen usw.) aber auch Interessen in der Arbeit

➤ **Fehlertoleranz:**

natürlich im ertragbaren Rahmen, aber ohne Geschrei, Ironie oder unsinnigen Strafen

Wichtig:

Es geht mir nicht darum, jedem Mitarbeiter alles recht zu machen oder auf alle Wünsche Rücksicht zu nehmen.

Das erwarten, glaube ich, die Wenigsten.

Aber es geht darum, sich mit der Person und den Werten jedes Einzelnen auseinander zu setzen, diese ernst zu nehmen (und nicht darüber zu lachen oder diese in's Lächerliche zu ziehen) und diese in einer firmenvertraglichen Art zu akzeptieren.



Das klingt vielleicht alles etwas „esoterisch“ oder kompliziert, ist aber eigentlich sehr einfach, da mit geringen (noch nicht einmal teuren) Mitteln erreichbar.

Ich bin mir sicher, dass wertschätzende Führung ein wichtiges Mittel zur Mitarbeiterbindung und Motivation ist und insoweit eine viel höhere „Rendite“ hat, als viele teure Unternehmens-Benefits.



Dazu passen u.a. unsere Trainings:

Handwerkszeug des Führens:

- ◆ Zeit- und Selbstmanagement
- ◆ Teamführung
- ◆ Individuelle, situative Führung



Kommunikation und Konflikte

- ◆ Lösungsorientierte Denken
- ◆ Konfliktmanagement