

6. August 2019

WEITBLICK für Menschen mit Personalverantwortung

Menschen zeigen was sie draufhaben, wo sie sich wertgeschätzt fühlen

So mancher Beschäftigte scheint heutzutage zu meinen:

- „Wenn es mir zu viel wird, lass ich mich krankschreiben.“
- „Ich mach nur noch Dienst nach Vorschrift.“
- „Reicht es mir, such ich mir einen neuen Job.“

Laut Gallup Engagement Index 2018 haben über fünf Millionen Arbeitnehmer (14 Prozent) in Deutschland bereits innerlich gekündigt und besitzen keine Bindung zum Unternehmen mehr. In Zeiten des Fachkräftemangels, und die Situation wird sich in nächster Zeit weiter zuspitzen, dürften solche Signale in der Wahrnehmung von Geschäftsleitungen Alarm auslösen.

Dem Fachkräftemangel begegnen.

Viele Unternehmen sind in Anbetracht einer schwierigen Arbeitskräftesituation auf unterschiedliche Weise längst aktiv geworden. Sie stellen ihre Arbeitsorganisation um und rationalisieren die Abläufe durch die Einführung moderner Technologien. Andere bemühen sich um die Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte. Wieder andere machen sich Gedanken, wie sie attraktive Bedingungen für ihre Beschäftigten schaffen können. Sie bieten flexible Arbeitszeiten und Homeoffice, attraktive Weiterbildungsangebote oder Angebote zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Wirtschaftsförderungen lassen sich etwas einfallen. Die Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft charterte gleich einen ganzen ICE, um Fachkräfte, die dereinst gen Westen zogen, in ihre Heimat zurückzuholen.

Weil es menschtelt

Doch woher kommen die oben genannten Einstellungen? In meinen Seminaren und in meinem Bekanntenkreis begegne ich häufig Menschen, denen graut es, am nächsten Tag wieder an ihren Arbeitsplatz zu gehen. Ihre Arbeit machen sie gern, doch den riesigen Berg, der am Arbeitsplatz auf sie wartet, den Zeitdruck, der sie ihre Arbeit nicht mehr so machen lässt, wie sie es als nötig ansehen, nervende Kollegen oder den Chef, der vom Umgang mit Menschen wenig versteht, empfinden sie als unerträglich. Mitarbeiter, die laut Gallup zu den 14 Prozent der Arbeitnehmer gehören, die innerlich gekündigt haben, würden beklagen, dass Führungskräfte ihre emotionalen Bedürfnisse übersehen.

Was es braucht

Sichern die genannten Maßnahmen den Arbeitskräftebedarf einer Firma oder braucht es mehr? Was ist damit gemeint, dass Führungskräfte die emotionalen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten übersehen?

Menschen haben Bedürfnisse, Zugehörigkeit, Vertrauen und Wertschätzung zum Beispiel. Finden Bedürfnisse keine Erfüllung, kommen Empfindungen wie Unzufriedenheit oder gar Frust auf. Bedürfnisse zu erfüllen, braucht die Fähigkeit, Bedürfnisse zu erkennen. Erst dann wird es möglich, situationsgerecht zu reagieren. Dazu gehört, zum Ausdruck zu bringen, was an der Mitarbeiterin oder am Mitarbeiter geschätzt wird, mit der Übergabe von Aufgaben zu zeigen, dass man dem anderen vertraut oder mit regelmäßigen gemeinsamen Events die Botschaft zu vermitteln, du gehörst dazu.

Um stimmig auf Bedürfnisse einzugehen, braucht es mehr als das entsprechende Wissen. Manchem werden die nötigen Kompetenzen in die Wiege gelegt oder schon im Elternhaus vermittelt. Andere brauchen Unterstützung bei ihrer Entwicklung. Zu den Fähigkeiten gehören

- das Erkennen von Bedürfnissen und Empfindungen,
- wertschätzender Umgang mit anderen,
- konstruktives Feedback geben,
- Konflikte erkennen und lösen sowie
- unterstützende Mitarbeiterführung, Stichwort coachend führen.

Letztlich geht es um Empathiefähigkeit, das Einspüren in den Menschen gegenüber.

Warum es sich lohnt

Vermögen Führungskräfte auf Emotionen einzugehen, kann das vielfältige Effekte nach sich ziehen. Mitarbeiter fühlen sich zufrieden und haben Vertrauen in ihre Führung. Das bewirkt laut der Techniker Krankenkasse (Quelle: tk), dass Mitarbeiter

- bessere Arbeit leisten,
- aufgeschlossen für Veränderungen sind,
- eine starke Unternehmensbindung entwickeln und
- ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber schätzen.

Mängel werden nicht nur erkannt, sondern auch einer Lösung zugeführt. Der Krankenstand und die Fluktuationsrate sinken. Es wächst die Innovationsfähigkeit.

In der Folge steigt auch die Kundenzufriedenheit, denn die positiven Effekte kommen auch den Kunden zugute. Dass all das sich am Ende sichtbar auf das gesamte Betriebsergebnis auswirkt, ist naheliegend.

Und falls es noch einen Beweis für die Bedeutung des Eingehens auf Emotionen bedarf, dann fragen Sie sich einfach selbst einmal, wie es Ihnen damit geht, wenn man Sie wertschätzt, und was das mit Ihnen macht.

„Die Empathie ist das beste Werkzeug für Innovationen.“ meint Martin Wezowski, SAP-Chef-Designer. (Quelle: SAP)

Sie wünschen sich Unterstützung?

Falls Sie sich Unterstützung bei der Stärkung der Wertschätzung in Ihrem Verantwortungsbereich wünschen, dann melden Sie sich bei mir unter **0151 12 47 44 48**.

Gemeinsam entwickeln wir die passenden Schritte. Außerdem biete ich Ihnen die Durchführung der erforderlichen Coachings, Workshops oder Seminare an. Meine drei Fundamente: 20 Jahre Führungserfahrung im IT-Kontext, Ausbildungen zum zertifizierten Coach und zur Kommunikation nach Dr. Marshall B. Rosenberg, langjährige Berufserfahrung als Mitarbeiter, Führungskraft und Selbständiger.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg, dank mehr Wertschätzung in Ihrem Verantwortungsbereich.

Dr. Dieter Höntsch

Quelle tk: <https://www.tk.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/betriebliche-gesundheitsfoerderung/fuehrung-im-wandel-gesundes-fuehren-2035464> vom 20.05.2019

Quelle SAP: <https://news.sap.com/germany/2017/12/sap-klitschko-zitate-2017/> vom 03.06.2019

Aus meiner Vita

Ich bin von Beruf Informatiker. Auf diesem Gebiet habe ich 30 Jahre gearbeitet, davon 20 in Führungsverantwortung. Ab 2015 habe ich mich beruflich neu ausgerichtet und Weiterbildungen zum Business-Coach, Wirtschaftsmediator und Moderator absolviert. Inzwischen arbeite ich als Trainer, Coach und Mediator. Meine Schwerpunktthemen sind „Wertschätzend führen“ und „Wertschätzendes Miteinander“.

Mehr finden Sie unter: www.dr-hoentsch-trainings.de .