

MEIN FÜHRUNGSTIPP 04

Motivation - Schaffen Sie eine ermutigende Atmosphäre!



Zugegeben, die Situation in vielen Branchen ist nicht einfach. Es fehlt häufig an fähigen Fach- und Führungskräften. Die Gründe dafür sind vielfältig und oft nicht beeinflussbar. Was Sie allerdings beeinflussen können, ist das Klima, in dem Ihre Mitarbeiter arbeiten.

Die Realität

Ein Bekannter übernachtete vor einiger Zeit in einem Hotel. Am nächsten Morgen hatte er wenig Zeit und entschied sich für ein kleines Frühstück in dem Café des Hotels.

Der Barista fiel ihm sofort auf. Er war gut gelaunt und kommunikativ. Darüber hinaus konnte er aus einer Vielzahl von verschiedenen Cafésorten tollen Kaffee kreieren.

Mein Bekannter kam mit diesem Mann ins Gespräch und fragte ihn schließlich: Was tun ihre Vorgesetzten, dass Sie ihren Job so lieben?

Die Antwort:

In meinem früheren Job kam mein Chef mehrmals vorbei, um mich zu kontrollieren. Ich hatte den Eindruck, dass er nur darauf wartete, um mich bei einem Fehler zu erwischen. Aus diesem Grund bin ich nur sehr ungern zu Arbeit gegangen.

Wenn hier im Hotel mein Chef vorbeikommt, dann fragt er mich nur, ob ich noch irgendetwas brauche!

Die Herausforderung

Als Führungskraft sind Sie immer in einer horizontalen und vertikalen Verantwortung eingebunden.

Horizontal sorgen Sie für eine gute Kultur der Offenheit, Respekt und Vertrauen.

Vertikal achten Sie darauf, dass alle drei Dimensionen der Führung umgesetzt werden. Dabei stellen Sie sich folgende drei Fragen:

Normative Dimension:
Wo geht es hin?

Strategische Dimension:
Wie wollen wir das mit den Führungskräften umsetzen?

Operative Dimension:
Machen die Führungskräfte einen guten Job? Läuft es an der Basis?

Die Lösung

Führen Sie bewusst

Als Führungskraft können Sie nie allein die Fülle Ihrer Verantwortlichkeiten ausfüllen. Sie brauchen dafür motivierte Mitarbeiter, die Ihnen gut zuarbeiten und bei Schwierigkeiten auch zu Ihren Fehlern stehen. Nutzen Sie gern diese zwei Führungswerkzeuge:

Positives Feedback

Loben ist positives Feedback! Damit geben Sie Ihrem Gegenüber eine ermutigende Rückmeldung über sein Verhalten. Dabei kommen positive Emotionen und Informationen zusammen. Daraus entsteht eine gute Atmosphäre und eine Verstärkung von wünschenswertem Handeln.

Kritisches Feedback

Schritt 1: Beschreiben Sie dem Mitarbeiter Ihre Wahrnehmung des Problems (wichtig – ohne Wertung!) und bitten Sie um eine Deutung.

Wie soll ich das verstehen?

Schritt 2: Beschreiben Sie die Folgen, die dieses Verhalten hat: Situation + Folge = Problem

Schritt 3: Fragen Sie Ihr Gegenüber, ob er/sie das auch so sieht!

Wenn „Ja“, dann können Sie loben und zu Schritt 4 übergehen.

Wenn der Mitarbeiter sich wieder rechtfertigen will, dann fragen Sie einfach noch einmal nach, wie denn aus seiner Sicht das Ergebnis lautet: Situation + Folge = ?

Schritt 4: Fragen Sie den Mitarbeiter, welche Möglichkeiten er sieht, damit das Problem nicht wieder entsteht!

Z.B. Was kann man tun, damit das nicht wieder passiert?

Schließen Sie das Feedback mit einer klaren Vereinbarung ab.

Z.B.: Ich habe unser weiteres Vorgehen so verstanden ...



„Loben ist positives Feedback! Damit geben Sie Ihrem Gegenüber eine ermutigende Rückmeldung über sein Verhalten.“

Stephan Aust

Stephan Aust arbeitet als Personalentwickler und Coach. Er sieht seine Kompetenz als Berater in der Unterstützung von Menschen in Verantwortung. Er trainiert Führungskräfte und Teams für beständig hohe Leistungen. Dafür bietet er eine weit „gefächerte Werkzeugkiste“ an. Dazu gehören allgemeine Impulse für den Umgang mit Mitarbeitern genauso, wie konkrete Hinweise für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen oder auch Konfliktlösungen.

Aust | Beratung
... Ziele erreichen!

Stephan Aust | Personalentwickler & Coach
Schiffbeker Höhe 19 | 22119 Hamburg | Tel. +49 40 22815934
Feuerbachstr. 4 | 99867 Gotha | +49 3621 30 47 099
Mobil +49 176 - 48 36 23 42 | info@austberatung.de
www.austberatung.de – Mail: info@austberatung.de