

Führungsimpulse.

Aus der Praxis für die Praxis.

Die Beziehung zum Mitarbeiter effizient und wertschätzend gestalten

Ob sich ein Mitarbeiter dauerhaft mit einem Arbeitgeber identifiziert und sich diesem verbunden fühlt, hängt im Wesentlichen von drei Aspekten ab. Der Klarheit bezüglich der Aufgabenanforderung, dem Verstehen und der Akzeptanz der Unternehmenskultur sowie der Möglichkeit, eine konstruktive Beziehung zum direkten Vorgesetzten aufzubauen. Gerade der letzte Punkt hat eine sehr hohe Relevanz, da viele Top Mitarbeiter wegen Ihrem Vorgesetzten das Unternehmen wechseln. Gründe hierfür sind dessen Führungsverhalten, das sich in ungünstigem Kommunikationsverhalten, mangelnden Erwartungskklärungen sowie geringer Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit ausdrückt. Letztendlich sind dies alles Punkte, die sich leicht beheben lassen, wenn man bereit ist, den Kontakt zu seinen Mitarbeitern bewusst, effizient und wertschätzend zu gestalten. Hierfür möchte ich Ihnen mit diesem Impulsbrief ein paar Denkanstöße geben.

1. Die Beziehung zum Mitarbeiter effizienter gestalten

- Beschäftigen Sie sich intensiv mit der Persönlichkeit Ihrer Mitarbeiter. Gewinnen Sie einen Blick für deren Stärken, Begrenzungen und Potentiale. Je besser Sie Ihre Mitarbeiter kennenlernen, desto optimaler können Sie diese zum Erfolg führen.
- Führen Sie regelmäßig Gespräche, in denen Sie Ihre Erwartungen an den Mitarbeiter kommunizieren.
- Bereiten Sie Gespräche mit Ihren Mitarbeitern professionell vor. Geben Sie Ihren Mitarbeitern im Vorfeld Informationen zu Thema, Ziel und Dauer des Gesprächs. Ermöglichen Sie Ihrem Mitarbeiter und sich selbst eine gute Einstimmung auf das Gespräch.

2. Die Beziehung zum Mitarbeiter wertschätzender gestalten

- Gehen Sie offen auf Ihre Mitarbeiter zu und achten Sie auf einen wertschätzenden Umgang.
- Verteilen Sie nicht nur Aufgaben. Nehmen Sie sich auch Zeit für aktive Beziehungsgestaltung.
- Helfen Sie Ihren Mitarbeitern dabei, eine konstruktive Beziehung zu Ihnen aufbauen zu können.
- Geben Sie Anerkennung und Feedback, wenn etwas gut klappt.
- Überlegen Sie sich, wie Sie jede Begegnung mit Ihrer Person zur **Quality Time** machen können.

AKTION:

Reflektieren Sie anhand der o.g. Punkte Ihr Führungsverhalten. Identifizieren Sie Verbesserungspotentiale und notieren Sie sich Punkte und Aktionen, die Sie ab sofort in Ihre Führungsarbeit integrieren wollen.