

Führungsimpulse.

Aus der Praxis für die Praxis.

Die Wirkkraft der Führung erhöhen. Triple-A-Teil 2: Anerkennung

Anerkennung und persönliche Wertschätzung gehören zu den wichtigsten Grundbedürfnissen eines Mitarbeiters. Trotzdem zeigen die Ergebnisse der jährlichen Gallup Umfrage, dass es den meisten Unternehmen genau daran fehlt. Führungskräfte schaffen es in der heutigen Zeit anscheinend nicht, diese Themen in ihr Verhaltensrepertoire zu integrieren. Obwohl die Themen Identifikation mit dem Arbeitgeber und die daraus resultierende Motivation, sich für ein Unternehmen zu engagieren, sehr eng mit dem Verhalten des direkten Vorgesetzten verknüpft sind.

Glaut man der jüngsten Gallup Umfrage, so besitzen 85 Prozent aller Befragten wenig bis gar keine Bindung zu Ihrem Arbeitgeber. Hierunter befinden sich 15 Prozent, die bereits innerlich gekündigt haben. Fatale Werte, denn die daraus abgeleiteten Kosten für Unternehmen in Deutschland belaufen sich zwischen 80 und 105 Mrd. Euro jährlich. Genau hier kann man erkennen, welches Potential im Thema Mitarbeiterführung liegt.

Es ist also Zeit, das Thema Anerkennung wieder mehr in den Fokus zu rücken. Mit diesem Impulsbrief möchte ich Ihnen hierfür ein paar konkreten Anregungen geben:

Nehmen Sie sich bitte 15 Minuten Zeit, um folgende Fragen schriftlich zu beantworten:

Denken Sie an einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin aus Ihrem Team:

- Was sind seine/ihre Stärken und Kompetenzen?
- Was kann er/sie „besonders“ gut?
- Was macht ihn/sie als Mensch wertvoll für das Team?
- Was hat er/sie in letzter Zeit dazu gelernt?
- Welche Schritte (auch kleine) hat er/sie gemacht?
- Woran können Sie das festmachen?
- Wann geben Sie ihm/ihr eine Rückmeldung dazu?
- Was hindert Sie daran, es heute zu tun?

AKTION:

Gehen Sie in regelmäßigen Dialog mit all Ihren Mitarbeitern. Drücken Sie Ihre Anerkennung/Wertschätzung für geleistete Arbeit und gelungene Entwicklung aus. Wenn ein angestrebtes Ziel noch nicht erreicht ist, könnten Sie Rückmeldung geben, dass Sie erste Schritte erkennen und die Entwicklung in die richtige Richtung geht.

Quellenangaben:

Gabrisch J., Krüger C., Einfach Führen, Campus Verlag 2005
www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx