

Mitarbeitermotivation

So führen Sie wertschätzend

Von Renate Franke, School of Facilitating und Markus Püttmann, School of Facilitating



Wertschätzung und Anerkennung motivieren und binden Mitarbeiter. Als Führungskraft sollten Sie wissen, wie Sie das anstellen.

erschienen: 04.04.2014

© coramax - Fotolia.com

Viele Führungskräfte sind mit einer mitarbeiterorientierten Führungskultur überfordert. Folgende Führungsgrundsätze befähigen Sie, Motivation und Arbeitszufriedenheit im Team sicherzustellen und gute Mitarbeiter zu halten:

Einfühlungsvermögen zeigen

Lernen, Entwicklung und Fortschritt braucht vor allem emotionale Beteiligung. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, wofür Sie stehen und wo Sie Ihr Team hinführen wollen. Vernachlässigen Sie dabei nicht die Ängste, Sorgen und Wünsche Ihrer Mitarbeiter. Ihr Einfühlungsvermögen ist gefragt, wenn es darum geht, Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und innere Blockaden aufzulösen. Ihr Einsatz für gemeinsame Ziele und Ihre Empathie signalisieren: Hier ist es lebendig. Das löst mögliche Spannungen und befeuert ganz wesentlich die positive Energie im Team.

Kontrolle abgeben und vertrauen

Emotionalität und Verständnis geraten zu Worthülsen, wenn Sie Ihren Mitarbeitern nicht wirklich vertrauen. Durch Loslassen und Fördern, durch die Abgabe von Kontrolle und die Übertragung von Verantwortung zeigen Sie Vertrauen in die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter und stellen so die innere Bezogenheit untereinander und zu anstehenden Herausforderungen her.

Zuhören und offen für neue Perspektiven sein

Ihre Mitarbeiter sind Spezialisten und Gefährten zugleich. Denn sie verfügen nicht nur über Detailkenntnisse in ihrem Arbeitsbereich, sondern auch über ein genaues Bild notwendiger Maßnahmen und Veränderungen für die Zukunft. Bergen Sie diesen Ideenschatz: Hören Sie achtsam zu und üben Sie sich in Offenheit – auch für ungewöhnliche Perspektiven. Wo neuartige Szenarien ausgesprochen werden dürfen, entsteht ein ideenfreundliches Klima. Das beflügelt Ihre Mitarbeiter und fördert wertvolle neue Ansätze zu Tage.

Widerstände erkennen und ernst nehmen

Als Führungskraft tun Sie gut daran, offene oder unbewusste Widerstände im Team rechtzeitig wahrzunehmen.

Achten Sie schon auf leise Signale und nehmen Sie die Grenzen ernst, die Ihnen die Mitarbeiter aufzeigen. Überprüfen Sie Zielerreichungsparameter und Arbeitstempo: Mitunter macht eine Entschleunigung von Prozessen Sinn, wenn gewählte Vorgehensweisen nicht ausgereift sind.

Etablieren Sie eine Kultur, die Fehler zu Lernfeldern macht. Mit einer gründlichen Überprüfung der einzelnen Arbeitsschritte entwickeln Sie und Ihre Mitarbeiter so möglicherweise die tragfähigeren Lösungen – und verstärken ein Klima des Vertrauens und der Entwicklung.

Regelmäßige und konstruktive Gespräche führen

„Anerkennung ist der Sauerstoff für menschliche Beziehungen“, sagt ein deutsches Sprichwort. Allerdings sollte sie aufrichtig sein. Das regelmäßige, differenzierte und konstruktive Gespräch zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern ist die tragende Säule für einen wertschätzenden, vertrauensvollen und motivierenden Umgang miteinander.

Vorbild auch in komplexen Situationen sein

Führung erfordert, in komplexen und ambivalenten Situationen zu entscheiden. Unsere Realitäten sind vielschichtig und uneindeutig – die eine, richtige Lösung gibt es in aller Regel nicht. Sie müssen also bereit sein, das vertraute Denken und Verhalten immer wieder zu spiegeln und zu hinterfragen.

Wo der eine noch erfolgvalide Theorien, Leitfäden und Best-Practice-Modelle aus der Vergangenheit in der Schublade hat, schaut der andere bereits mit Herzklopfen auf das Meer der Möglichkeiten, das sich vor ihm ausbreitet. Ihre innere Haltung entscheidet, wie offen Sie für nachhaltige Erneuerung oder Verbesserung sind. Zuversicht, Vertrauen in die Zukunft und Gestaltungswillen sorgen für Orientierung und Ansporn bei Ihren Mitarbeitern.

Über die Autoren



Renate Franke

Renate Franke ist selbständig als Trainerin, Coach und Facilitator und berät mittelständische Unternehmen und Organisationen. Ihr Anliegen ist es, Menschen auf ihre Potenziale aufmerksam zu machen und zu motivieren, diese für den persönlichen Erfolg sowie für den des Gesamtunternehmens einzusetzen.

Anschrift Renate Franke
School of Facilitating
Suarezstr. 31
14057 Berlin

Tel. +49 30 61789194

E-Mail franke@school-of-facilitating.de

Web www.school-of-facilitating.de

Facebook www.facebook.com/pages/School-of-Facilitating/100125930081643?fref=ts



Markus Püttmann

Markus Püttmann arbeitet selbstständig als Facilitator, Trainer und Coach. Als Facilitator geht es ihm vor allem darum, den Menschen die "Augen zu öffnen". Sein Motto: "Wer andere Perspektiven einnehmen kann, kann auch andere Entwicklungspotenziale eines Unternehmens sehen und realisieren."

Anschrift Markus Püttmann
School of Facilitating

Suarezstr. 31
14057 Berlin
Tel. +49 30 61789194
E-Mail puettmann@school-of-facilitating.de
Web www.school-of-facilitating.de
Facebook www.facebook.com/pages/School-of-Facilitating

© 2014 www.business-wissen.de