

Montag, 30. Juli 2007

Gesundheit!

Es gibt ein Geheimnis erfolgreicher Unternehmen, das ich an dieser Stelle unentgeltlich und öffentlich zugänglich mache! Ein Geheimnis, das jeder sofort umsetzen kann und das sofortige Umsatzsteigerungen bringt. Ein Geheimnis das nur wenige Eingeweihte wirklich anwenden: „Loben Sie Mitarbeiter, wenn sie etwas gut gemacht haben!“ Was, das soll alles sein? - Halt, bevor Sie anfangen, Stäbe zu brechen! Wie alle großen Einsichten klingt das ganz einfach, ist in der Praxis wahnsinnig schwer. Setzt es doch voraus, dass man es wirklich ernst meint. Dass man am Mitmenschen und Mitarbeiter echt interessiert ist. Sonst wird es kontraproduktiv. Gelernt haben wir das nicht. Der neue Gesundheitsreport 2007 der Barmer Ersatzkasse greift genau dieses Thema auf und kommt zu folgendem Fazit: Die Fehltagel in Unternehmen hängen sehr stark von der Führungskompetenz der Vorgesetzten ab. „Insbesondere das Führungsverhalten beeinflusst maßgeblich das Wohlbefinden und damit die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungskräfte erzeugen durch ihr Verhalten - bewusst oder unbewusst - bestimmte Befindlichkeiten wie z.B. Motivation oder aber Resignation. Letztlich entscheidet der Führungsstil darüber, ob ein Klima des Vertrauens und gegenseitiger Unterstützung oder des Misstrauens und der Rivalität entsteht. Eine gemeinsame Führungskultur bedarf verbindlicher Leitlinien, die gelebt werden.“ In München sagt man, wenn der Einheimische nicht laut grantelt, fühlt er sich wohl. In deutschen Firmen glaubt man überwiegend, sagt der Chef nichts, wäre das Lob genug. Doch es gilt, was die Süddeutsche Zeitung in einer Meldung vom 30.06.07 resümiert, „dass nämlich eine Atmosphäre der Anerkennung stärker zur Verbesserung der Arbeitsleistungen beiträgt als Beförderungen und Gehaltserhöhungen.“ Was ein soziales Gefüge wie eine Firma entscheidend voran bringt, ist eine Kultur des Respekts. Ein Umgang miteinander, der von Wohlwollen und Vertrauen gekennzeichnet ist. Eine freundliche Erwartungshaltung dem Mitarbeiter gegenüber. Es ist so einfach: Hören Sie dem nächsten Menschen zu, der Ihnen etwas erzählt. Hören Sie nur zu! Antworten Sie nicht! Bleiben Sie ganz bei dem anderen! Geben Sie ihm Feedback durch Aufmerksamkeit, ein freundliches Gesicht, lächeln Sie oder nicken Sie, aber sagen Sie nichts. Überlegen Sie einfach, was der andere gerade gesagt hat. Na, glauben Sie immer noch, es sei leicht? Aber so fängt es an: Hören Sie zu! Sollte Ihnen dabei auffallen, dass Ihr Gegenüber etwas gut gemacht hat, dann sagen Sie es. Das ist allerdings bereits Schritt Nummer zwei. Den besprechen wir dann in einer weiteren Folge. Ich finde es toll, wie aufmerksam Sie mir bis hierher gefolgt sind. Vielen Dank dafür.

Geschrieben von Kai Falkenberg in Human Marketing um 09:55

das gilt nicht nur im job. see you, b.
Anonym am Aug. 2 2007, 13:18