

SCHENKEN SIE IHREM GEGENÜBER VERTRAUEN, SO IST DAS IMMER EIN VORSCHUSS

Vertrauen ist wie Licht in der Dunkelheit. Ist es entzündet, nimmt es Angst und Schrecken. Vertrauen ist eine wichtige Zutat in der Management-Rezeptur. Wenn Sie Ihre Mitarbeiter wirklich motivieren und begeistern möchten, dann sollten Sie ihnen auch etwas Zutrauen...

Wir alle sind Menschen mit Gefühlen und Emotionen und die lassen wir auch während der Arbeit nicht zu Hause. Tief in uns wirken alte Muster und Bilder, die uns geprägt haben und nach denen wir immer noch handeln. Nicht alles ist uns auf die Stirn geschrieben, nicht immer ist erkennbar, wie wir wohl etwas auffassen werden. Und doch gilt für das Management zu erkennen, wie Menschen zu begeistern sind. Möchte ein Chef seine Mitarbeiter für sich gewinnen, so muss er wissen, welche Motive in ihm schlummern, was ihn bewegt und was ihn treibt. Denn diese (Motiv-)Kräfte mit der Kompetenz, die wir aus beruflichem Können einbringen, zu multiplizieren, ist der Schlüssel für Erfolg.

Sie werden sich fragen; „Muss ich Hellseher sein?“ Nein, das müssen Sie nicht. Wichtig ist aber, ihrem Mitarbeiter nah zu sein, wirklich mitzubekommen, was ihn treibt und was ihn ausmacht. Das erfordert mehr Zuhören und Verstehen, mehr Hinsehen statt Wegsehen. Das erfordert Nähe, die gerade so eben die richtige Mischung aus Nähe und Distanz zeigt, in der Zusammenarbeit Beiden Spaß macht.

Wenn Sie von Ihrem Mitarbeiter mehr Leistung, mehr Einsatzkraft erwarten, dann zahlen Sie zunächst auf das „Beziehungskonto“ ein. Jeder Mensch führt ein inneres Konto mit dem er Soll und Haben abwägt. Ja, genauso wie Sie es von Ihrer Bank kennen, genauso führen wir Buch über Einzahlungen und Abbuchungen von unserem inneren Vertrauenskonto. Ist das Konto überzogen, dürfen Sie nichts mehr erwarten. Ist es aber prall gefüllt, so können Sie auf beste Zusammenarbeit bauen. Was sind diese Abbuchungen? Wir kennen Sie alle; Das sind diese Situationen, in denen Fehler nicht eingestanden werden, in denen keine Zeit ist, dem Mitarbeiter Rede und Antwort zu stehen. Missachtung, Arroganz, kleine Unloyalitäten wirken verletzend und führen zu Vertrauensverlust. Wie sollte der Mitarbeiter hier noch folgen oder gar sein

Bestes geben wollen? Die Gallup-Studie belegt, wir verlieren 123 Milliarden Euro pro Jahr, weil wir unsere Mitarbeiter nicht voll und ganz für das Unternehmen gewinnen. Was wünschen sich Mitarbeiter eigentlich? Was fehlt?

Barbara Baratie, Coach und Team-Managementtrainerin, kennt das nur zu gut. „Wie wir demotivieren können, das wissen wir alle. Wenn wir aber nur konsequent an das Gute im Menschen glauben, ihm etwas Zutrauen, einen Vertrauensvorschuss geben und dann auch wirklich gut und konsequent erklären, was wir wann, warum von ihm brauchen, dann kann er uns auch folgen und seine Aufgaben mit voller Kraft angehen. Mit Zurufen zwischen Tür und Angel machen wir die Tür zu zwischen Mensch zu Mensch und statt gemeinsamen Erfolg ernten wir einen Scherbenhaufen.“

Führungskräfte sollten Vorbilder sein, denen wir vertrauen können und die vertrauensvoll auf ihre Mitarbeiter zugehen.

Dann kann Tatkraft entstehen und ein Team zu einer Performance gelangen, die das Unternehmen auf Dauer erfolgreich macht. Dann ziehen alle gerne an einem Strang und alle wollen mehr erreichen, weil sie bereit sind, Visionen anzupeilen und zu verfolgen.

www.gendersdialogociety.com GDS



Barbara Baratie

www.die-unternehmensentwickler.de/karrierecoaching.html

Ist Unternehmensberaterin. Mit viel Gespür begleitet sie als Coach Menschen in Veränderungsprozessen, gerade in der Lebensmitte, wenn es gilt, sich neu auszurichten.

