

Führung mit Wertschätzung – so klar und doch so schwierig

So klar es ist, dass Wertschätzung wichtig ist, so schwierig ist es, diese richtig auszudrücken. Ich zeige aus meiner Coachingpraxis, warum das so ist und wie Wertschätzung erfolgreich funktioniert.

Menschen suchen nach dem Sinn im Leben und in der Arbeit. Die Zeiten sind längst vorbei, in denen man nur die Aufgaben und das Geld in der Arbeit sah. Wir leben in der Sinngesellschaft und haben eine Sinnwirtschaft. Ein neues Zeitalter ist längst angebrochen.

Der Sinn des Unternehmens und der Arbeit

Schon vor vielen Jahren hat es sich etabliert. Jedoch nur schleichend. Und so ist es den meisten Unternehmern und Führungskräften zwar klar, aber dennoch zu wenig bewusst. Wegzudenken ist es jedenfalls längst nicht mehr.

Wenn Unternehmen (fast) keine Fachkräfte finden können, dann weil sie die Sinnfrage nicht richtig geklärt haben – also keine klare, messerscharf formulierte Mission haben: Warum gibt es unser Unternehmen überhaupt? Was sind Zweck und Daseinsberechtigung des Unternehmens, der Arbeit und der erbrachten Leistungen?

Was den Mitarbeitenden wirklich wichtig ist

«Einfach nur arbeiten» ist nicht mehr, wie unsere breit abgestützten Mitarbeiterzufriedenheits-Benchmarks belegen. In fast allen Berufsgruppen sind die Top-Motivationsfaktoren weder Lohn noch Ferientage noch Arbeitszeiten. Die Top-Motivationsfaktoren sind das gegenseitige Vertrauen, ein angenehmes Arbeitsklima und gute Führung/Kommunikation. In unserem Wohlstand ist der Sinn entscheidend – und damit eben die Softfaktoren.

Wertschätzung ist absolut erfolgskritisch

Um Vertrauen, Arbeitsklima und Führung/Kommunikation zu verbessern und auf ein Topniveau zu bringen, braucht es vor allem Wertschätzung. Die Ursachen-Wirkungs-Beziehung zwischen Wertschätzung (Ursache) und Vertrauen, Arbeitsklima, Führung/Kommunikation (Wirkung) ist enorm stark, wie ich in meinen Führungcoachings täglich sehe. Die Bedeutung und Macht der Wertschätzung wird noch immer von sehr vielen Führungskräften massiv unterschätzt. Viele meinen, dass Wertschätzung «auch wichtig» ist. Nein, es ist das Allerwichtigste!

Wer glaubt, dass sich Wertschätzung einfach umsetzen lässt, liegt falsch. Voller Stolperfallen und Missverständnisse ist dies eine grosse Herausforderung. Zudem wird sie sehr subjektiv empfunden. Für jeden fühlt sich Wertschätzung anders an. Wer nur lobt, hat noch lange nicht wertgeschätzt. «Nur» Lob wirkt für viele Persönlichkeiten sogar Misstrauen erweckend, verdächtig und damit letztlich kontraproduktiv. Weil es bei den Mitarbeitenden nicht als «echt» ankommt.

So funktioniert Wertschätzung erfolgreich

Wertschätzung, die ankommt, muss von Herzen kommen und auch noch richtig rüberkommen. Doch wie geht das, dass es nicht wie einfaches Lob klingt? Und auch richtig verstanden wird? Drei Punkte sind für eine wertschätzende Führungskommunikation entscheidend:

1. Immer sehr persönlich formulieren (Person/Subjekt)
2. Immer sehr konkret formulieren (Thema/Objekt)
3. Immer echt von Herzen und es auch bewusst so zeigen (Gestik, Mimik, Körperhaltung)

Nummer-eins-Erfolgsfaktor für exzellente Führung und Top-Unternehmenskultur

Wertschätzung ist der grösste Stellhebel hin zu exzellenter Führung und damit einer Top-Unternehmenskultur. Und in Zeiten der Sinnwirtschaft ist eine Top-Unternehmenskultur absolut erfolgskritisch – mehr denn je! Es braucht echte Wertschätzung, die auch so wahrgenommen wird. Damit ist echtes Leadership gefordert und viel gute Kommunikation von allen Führungskräften.

Gut umgesetzt führt das zu exzellentem Führungsverhalten. Gute Führung erzeugt eine Top-Unternehmenskultur. Eine Top-Unternehmenskultur bringt eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Und sehr zufriedene Mitarbeitende bringen Top-Leistung. Dies wiederum bringt grossen Geschäftserfolg, wie meine Führungcoachings zeigen.

Wie schätzen Ihre Mitarbeitenden die Wertschätzung tatsächlich ein? Wo glauben Sie, stehen Sie im Benchmark? Wo haben Sie Ihre Herausforderungen? Was müssen Sie und Ihre Führungskräfte noch verbessern?

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen in den Bereichen Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing, Verkauf sowie Produkt- und Preismanagement. Unter anderem war er Business-Unit-Leiter beim IT-Distributor Also und baute in dieser Funktion einen neuen Geschäftsbereich für Services auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner sowie Verwaltungsrat und Beirat verschiedener KMUs und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Projektleiter oder Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien. Zu seinen Kunden gehören unter anderem IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

www.ledergerber-partner.ch

Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.



Das Video zur
Kolumne finden
Sie online
www.it-markt.ch