

MITARBEITERFÜHRUNG (TEIL I): NICHT GESCHIMPFT IST LOB GENUG?



Christian Göggerle, Vorstand und Trainer der Hutner Training AG.

„Ich werde von meinem Chef nicht wahrgenommen“ oder „Ich weiß nicht, was ich falsch gemacht habe“ – das sind Äußerungen, die in Mitarbeiterumfragen sehr oft auftauchen. Gemeckert wird in Unternehmen häufig, konstruktiv kritisiert oder gar gelobt so gut wie nie. Schon gar nicht, wenn es um selbstverständliche Leistungen geht. Und die bringen viele Mitarbeiter täglich, ob in Form von Überstunden oder unternehmerischem Mitdenken. Wenn es dafür keine Anerkennung gibt, wird der Mitar-

beiter unzufrieden, verhält sich nicht mehr loyal und ist irgendwann weg. Ein Schock für den Arbeitgeber, schließlich war er stets zufrieden. Nur kommuniziert hat er das nicht.

Dabei gehört Feedback zu den wichtigsten Führungsaufgaben. Das richtige Gemisch aus Anerkennung und Kritik ist entscheidend für ein gutes und von Vertrauen geprägtes Arbeitsklima. Gerade in der heutigen Zeit, in der die Welt immer weniger Orientierung bietet, sollten es die Führungskräfte sein, die ihren Mitarbeitern diese Orientierung geben – in Form von ehrlichem Feedback, am besten täglich. Und das gilt natürlich nicht nur für Anerkennung. Auch Kritik ist wichtig. Ein Mitarbeiter, der keinen Tipp bekommt, was er falsch macht, kann sich auch nicht weiterentwickeln. Erst die Möglichkeit, Dinge beim nächsten Mal besser machen zu können, weckt die Lust auf gute Leistung.

Feedback kostet nichts – weder Zeit, noch Papier. Es erfordert lediglich ein klein wenig Aufmerksamkeit. Versuchen Sie es doch einfach selbst einmal und integrieren Sie positive Rückmeldungen für Ihre Mitarbeiter in den Berufsalltag. Die Strategien auf der rechten Seite können Ihnen bei der Umsetzung helfen.

Cosima Holl

Sie wollen mehr Tipps in Sachen **Führungskompetenz**, dann lernen Sie **Hutner Training** bei einem Eintägigen **Schnupperseminar** kennen.

Titel:
Lust auf Leistung!

Termine:
19. Mai oder 16. September 2015

Ort:
Kronburg (bei Memmingen)

Zielgruppe:
Unternehmer, Führungskräfte und Personalentwickler

Kennlern-Spezial-Preis:
349,00 Euro inkl. Tagungspauschale

Weitere Informationen und die beiden Tabellen (rechte Seite) als Arbeitspapier zum downloaden finden Sie:



Nicht geschimpft ist Lob genug – nach diesem Prinzip agieren auch im Alltag noch immer viele Vorgesetzte und Führungskräfte. Dabei beweisen Umfragen längst, dass ein ehrliches und regelmäßiges Feedback zu den eigenen Leistungen für die meisten Mitarbeiter Motivationsfaktor Nummer eins ist. Anerkennung und konstruktive Kritik sind demnach die große Chance für Unternehmen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Warum also damit geizen?

(Teil II in der Ausgabe April 2015, 30.04.15)

HUTNER TRAINING AG
Gemeinsam zum Erfolg

ANERKENNUNG	
Praxistipp: Versuchen Sie jeden Tag einen Mitarbeiter dabei zu erwischen, wie er etwas richtig macht. Und sagen Sie es ihm!	
WAS? Beschreiben Sie den lobenswerten Punkt, den Sie bei Ihrem Mitarbeiter wahrgenommen haben	Herr/Frau XY, ich habe bemerkt, dass Sie nie auf die Uhr schauen, wenn nach Feierabend noch etwas zu erledigen ist.
WARUM? Erklären Sie die positiven Auswirkungen seines Verhaltens	Durch Ihre Flexibilität können wir auch kurzfristig Zusatzaufträge durchführen.
WERTSCHÄTZUNG Zeigen Sie dem Mitarbeiter seine Stärken auf und bedanken Sie sich	Vielen Dank dafür! Ihr Engagement zeichnet Sie wirklich aus.
KRITIK/TIPP	
Praxistipp: Das Verhalten eines Mitarbeiters ist verbesserungswürdig? Bringen Sie es zum Ausdruck statt es mit nach Hause zu nehmen!	
WAS? Beschreiben Sie Ihren Kritikpunkt sachlich und ohne Vorwürfe	Herr/Frau XY, ich habe gesehen, dass Sie das fehlende Material nicht rechtzeitig bestellt haben.
WARUM? Erklären Sie die negativen Auswirkungen seines Verhaltens	Leider fehlt uns dieses Material jetzt, um weiterarbeiten zu können.
WIE? Zeigen Sie dem Mitarbeiter eine Veränderungsmöglichkeit auf: Wie soll es beim nächsten Mal anders laufen? (= Umsetzungstipp)	Die Materialbestellung liegt in Ihrer Verantwortung. Bitte sorgen Sie dafür, dass Sie in Zukunft ausreichend Material auf Vorrat sicherstellen.
OK? Vergewissern Sie sich, ob diese Lösung für Ihren Mitarbeiter zukünftig umsetzbar ist	Ist das für Sie in Ordnung?

www.hutner.de

REFERENZ

Wertschätzung – eine wesentliche Basis für Führung und Verkauf

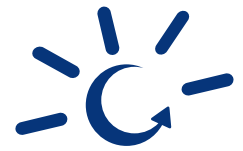
„Aktives Führen über eine gelebte Feedback-Kultur und messbare Kompetenzentwicklung unserer Belegschaft sind unsere wichtigsten Führungsinstrumente. Sie leisten einen entscheidenden Beitrag unserer Energie klar auf die Erreichung unserer Unternehmensziele zu fokussieren.“



Christoph Schmid,
Sport Förg GmbH & Co. KG,
Augsburg

Hutner Training AG

Steinbacher Straße 10
87758 Kronburg
Telefon (08394) 92608-0
Telefax (08394) 92608-44
info@hutner.de
www.hutner.de



ANERKENNUNG

Praxistipp: Versuchen Sie jeden Tag einen Mitarbeiter dabei zu erwischen, wie er etwas richtig macht. Und sagen Sie es ihm!

WAS?

Beschreiben Sie den lobenswerten Punkt, den Sie bei Ihrem Mitarbeiter wahrgenommen haben.

Herr/Frau XY, ich habe bemerkt, dass Sie nie auf die Uhr schauen, wenn nach Feierabend noch etwas zu erledigen ist.

WARUM?

Erklären Sie die positiven Auswirkungen seines Verhaltens.

Durch Ihre Flexibilität können wir auch kurzfristig Zusatzaufträge durchführen.

WERTSCHÄTZUNG

Zeigen Sie dem Mitarbeiter seine Stärken auf und bedanken Sie sich.

Vielen Dank dafür! Ihr Engagement zeichnet Sie wirklich aus.

KRITIK/TIPP

Praxistipp: Das Verhalten eines Mitarbeiters ist verbesserungswürdig? Bringen Sie es zum Ausdruck statt es mit nach Hause zu nehmen!

WAS?

Beschreiben Sie Ihren Kritikpunkt sachlich und ohne Vorwürfe.

Herr/Frau XY, ich habe gesehen, dass Sie das fehlende Material nicht rechtzeitig bestellt haben.

WARUM?

Erklären Sie die negativen Auswirkungen seines Verhaltens.

Leider fehlt uns dieses Material jetzt, um weiterarbeiten zu können.

WIE?

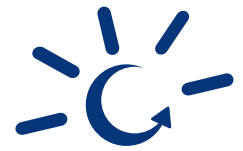
Zeigen Sie dem Mitarbeiter eine Veränderungsmöglichkeit auf: Wie soll es beim nächsten Mal anders laufen?
(= Umsetzungstipp)

Die Materialbestellung liegt in Ihrer Verantwortung. Bitte sorgen Sie dafür, dass Sie in Zukunft ausreichend Material auf Vorrat bestellen.

OK?

Vergewissern Sie sich, ob diese Lösung für Ihren Mitarbeiter zukünftig umsetzbar ist.

Ist das für Sie in Ordnung?



ANERKENNUNG

Praxistipp: Versuchen Sie jeden Tag einen Mitarbeiter dabei zu erwischen, wie er etwas richtig macht. Und sagen Sie es ihm!

WAS?

Beschreiben Sie den lobenswerten Punkt, den Sie bei Ihrem Mitarbeiter wahrgenommen haben.

WARUM?

Erklären Sie die positiven Auswirkungen seines Verhaltens.

WERTSCHÄTZUNG

Zeigen Sie dem Mitarbeiter seine Stärken auf und bedanken Sie sich.

KRITIK/TIPP

Praxistipp: Das Verhalten eines Mitarbeiters ist verbesserungswürdig? Bringen Sie es zum Ausdruck statt es mit nach Hause zu nehmen!

WAS?

Beschreiben Sie Ihren Kritikpunkt sachlich und ohne Vorwürfe.

WARUM?

Erklären Sie die negativen Auswirkungen seines Verhaltens.

WIE?

Zeigen Sie dem Mitarbeiter eine Veränderungsmöglichkeit auf: Wie soll es beim nächsten Mal anders laufen?
(= Umsetzungstipp)

OK?

Vergewissern Sie sich, ob diese Lösung für Ihren Mitarbeiter zukünftig umsetzbar ist.