



Noch erfolgreicher mit mehr Anerkennung und der richtigen Einstellung in der Unternehmenskultur

Welchen Platz nehmen Werte wie Anerkennung, Wertschätzung und Vertrauen in der Zeit des schnellen Wandels ein? Welche Auswirkungen hat das Streben nach Erfolg, wenn dieser hauptsächlich an materiellen Massstäben angelegt wird.

Wir setzen hohe Qualitätsstandards für die materielle Welt, gleichzeitig haben wir die schlechtesten Qualitätsstandards für die Kommunikation, über die Werte vermittelt werden; oder kennen Sie einen Betrieb, der einen Qualitätsmanager für Werteerhalt und Kommunikation unterhält?

Auswirkungen der Wertschätzung und Anerkennung

Alt und neu ist die Fähigkeit einer Führungskraft zu motivieren, mitzureissen und zu Leistungen anzuspornen, die ohne eine wertschätzende Anerken-

nungskultur nicht möglich sind. Was aber, wenn die Leistungen nicht stimmen? Dann werden oft subtile Mittel eingesetzt zu vermitteln, dass die Arbeitsweise missfällt oder die erwarteten Ergebnisse unzureichend sind. Dem besagten Mitarbeitenden wird dann nicht einmal mitgeteilt, «...wegen mangelnder Leistung entlassen.»

Alt ist dabei die Fähigkeit der Führungskraft mittels Drohungen, ein Exempel zu statuieren. Über das antiquierte Führungsinstrument Angst wird Linie in die Mannschaft gebracht und brutal Macht

ausgeübt, ja auch Macht missbraucht. Dass dabei oft die eigene Unfähigkeit zur Motivation, Verständnislosigkeit und mangelndes Vertrauen überdeckt wird, ist in vielen Beispielen offensichtlich.

Es ist ein beliebtes Spiel, das das einzige nicht kopierbare Gut – die Mitarbeitenden - in Richtung innere Kündigung zu treiben.

Verhaltensforscher haben nachgewiesen, dass durch ehrliche und angemessene Anerkennung ein wahrer Motivationssturm in unserem Körper ausgelöst wird. Mangelnde Anerkennung dagegen führt ausweglos zur inneren Kündigung. Die Folge ist, Dienst nach Vorschrift und das bedeutet für die Firma Produktivitätsverlust, den sich derzeit keine Firma leisten will. Auf die Arbeitswelt umgesetzt und auf den Punkt gebracht: Eine funktionierende Anerkennungskultur trägt wesentlich zur Qualitätsverbesserung – in allen Bereichen bei.

Nicht jeder Mitarbeitende kann durch eine Führungskraft zum Überflieger werden wie das Beispiel der Technikerin Franziska B. zeigt. Sie selbst fühlt sich nicht ganz wohl bei der Arbeit. Gehalt und Arbeitsumfeld sind OK und gelegentlich kommt es, vorsichtig ausgedrückt, zu mehr Tadel als Lob. Im Mitarbeitergespräch vermit-

telt der Vorgesetzte klare Ziele mit dem Hinweis, „Das wird verlangt und ich traue Ihnen zu, dass Sie das können.“ Nach sechs Monaten beim nächsten Mitarbeitergespräch gelangen beide zur Erkenntnis, dass Franziska B. auf der falschen Position sitzt. Eine gemeinsame Lösung, in diesem Fall Jobwechsel, hilft beiden. Uralte Werte wie gegenseitige Achtung und Wertschätzung bleiben erhalten.

Der aktuelle Wandel im Business fordert Hervorragendes. Durchschnittsleistungen sind out und fast nicht mehr tragbar. Gute Leistung ist normal. Spitzenleistungen die hervorragen gewinnen. „Anerkennung bewirkt, dass das Hervorragende an den anderen auch zu uns gehört“, sagte Voltair

Potentiale fördern ohne Budget

Ein Lob braucht kein Budget. Gerade deshalb wirkt es wie ein Energiespender. Anerkennung ist ein Treibstoff zu hervorragenden Leistungen, die nur mittels Lust und Leidenschaft erreichbar sind. Kreativität, Stehvermögen, Einsatz, Veränderungen und vieles mehr, wird dann oft bis zur physischen Erschöpfung eingesetzt, um den gemeinsamen Horizonten näher zu kommen. Hervorragend aus dem Sumpf der Mittelmässig- und

Gleichgültigkeit, um schneller und deutlicher wahrgenommen zu werden, spornt zu Höchstleistungen an. Lust und Leidenschaft für die Sache entwickeln heisst im weitesten Sinne nichts anderes als: Potentiale fördern, neuen Ideen aufgeschlossen begegnen, Veränderungen mitgestalten – führen im Wandel. Die Belohnung muss Anerkennung Wertschätzung und Vertrauen sein, dann entsteht die gewünschte Wirkung.

In unseren Seminaren werden Führungskräfte mit Werten wie Anerkennung, Vertrauen, Wertschätzung und Achtung vertraut gemacht. Sie finden diese bei sich selbst, um sie mit ihren Mitarbeitern zu teilen. Wir können nur das teilen, was wir selbst besitzen. Sie entwickeln dann Lust und Leidenschaft, für sich und die Menschen um sie herum. Gemeinsame Erfolge feiern, eine Sicherheit mit der alle auf einen reichen Horizont zugehen können und wollen, das ist das Ziel. Kontinuität sehen Sie als ständige Veränderung, in der die notwendigen Chancen liegen. Die Stabilität bringt ihnen die Bewegung, mit der Sie unterwegs sind. Kreativität, Innovation und Weiterbildung lassen dabei Bewährtes erhalten und Neues gewinnen.

Der Tod von Lust und Leidenschaft basiert auf der Unfähigkeit die Potentiale





mittels Anerkennung und Wertschätzung zu fördern. Dabei sind die Potentiale sicher vorhanden. Gehen Sie nur 20 Generationen in Ihrer eigenen Familiengeschichte zurück und Sie werden feststellen, dass über 500'000 Menschen an Ihrer Zeugung beteiligt waren. Ein Meer an Eigenschaften, Fähigkeiten und Wissen und unendlichen Potentialen muss in Ihren Genen liegen! Stellen Sie sich auf den gewünschten Erfolgskurs ein, denn mit der richtigen Einstellung werden die Ergebnisse auf diesem Kurs beeinflusst.

Eigenlob, ein billiger Kraftstoff.

Bei den Amerikanern z.B. hat Anerkennung im Alltag und Beruf einen viel höheren Stellenwert als bei uns. Auch ist die Begeisterungsfähigkeit der Menschen dort viel ausgeprägter. Dabei ist Anerkennung so wichtig für uns alle. Wir alle verspüren einen natürlichen Hunger nach Anerkennung. Wenn dieser Hunger nicht gestillt wird, trocknet der Mensch innerlich aus, er resigniert, wird kraftlos und unmotiviert.

Verhaltensforscher stellten fest, dass nicht jede Anerkennung von aussen kommen muss. Jeder Mensch kann sich auch selbst Anerkennung geben.

Mit ein Grund, warum jemand wenig Anerkennung ausspricht ist, dass dieser Mensch selbst wenig Anerkennung erhält. Wer sich selbst wenig Anerkennung gibt oder zulässt verfällt in Selbstzweifel und reduziert seinen Selbstwert. Wenn ich selbst von Anderen und mir nur kritisiert werde fällt es natürlich schwerer, Anerkennung zu vermitteln. Gerade bei Führungskräften gehört eine gute Portion Selbstbewusstsein dazu Anerkennung

zu geben. Nur wer auch seine eigene Leistung schätzt, kann die Leistung Anderer oder Mitarbeitenden loben. Deswegen sollten Sie sich selbst Anerkennung geben. Eric Bern nennt dies «Self-Strokeing».

Über 50.000 Gedanken sollen wir täglich durchschnittlich denken – und nach Expertenansicht besteht davon der größte Teil aus Gedanken über uns selbst. Das kann natürlich nicht wirkungslos bleiben. Stellen wir also unsere eigene Anerkennungskultur ein und die Ergebnisse werden entsprechend beeinflusst.

Ob Sie etwas Können oder nicht, in jedem Fall haben Sie RECHT! Es liegt an Ihrer Einstellung.

Aufgabe aus dem Seminar "Erfolgsfaktor Anerkennung und Wertschätzung":

Überlege mindestens fünf Möglichkeiten, wie Du Dir selbst Anerkennung und Wertschätzung im Alltag geben kannst. Lege fest wie Du Dir etwas Gutes tust – Dich belohnst!

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Anerkennung muss echt sein

Jeder Mitarbeitende hat ein feines Gespür dafür, ob Anerkennung echt ist oder ob sie aus strategischen Gründen erteilt wird. Sprechen Sie nur dann eine Anerkennung aus, wenn diese auch ernst gemeint ist und nicht weil es der Trainer erzählt hat. Nutzen Sie Situationen, in denen ein Lob angebracht ist.

Logischerweise gibt es mehrere Arten und Vermittlungen der Anerkennung.

Zwei Beispiele verbunden mit der Frage: "Was ist die stärkste Form der Anerkennung?"

- Ich bin sehr zufrieden mit Ihrer Arbeit, vor allem weil Sie einen guten Kontakt zum Projektteam halten!"
- Ich finde es toll, dass ich einen Christian wie Sie in meinem Team dabei habe!"

Beide Aussagen - nonverbal unterstützend und verbal ausgesprochen - haben unterschiedliche Wirkung! Emotionaler wirkt auf mich: „Ich finde es toll, dass ich Sie in meinem Team dabei habe“! da diese Anerkennung an keine Bedingung geknüpft ist. Überraschen Sie Ihren Partner oder Freund mit der Aussage: "Schön einen Menschen wie Dich zum Freund zu haben".

Kontakt

Theo H. Koch

Dipl. Ing (FH)



A&E Institut Theo H. Koch

Anerkennungskultur und Einstellung tunen
Kirchstrasse 15
CH-8274 Gottlieben

Tel. +41 (0)78 851 04 59

mentor@powerchance.ch

www.theokoch.net ; www.disgprofil.ch