

Newsletter Oktober 2019

Moderne Führung I

Keine Lohnerhöhung, kein Obstkorb in jedem Büro - Wertschätzung mal anders!

Liebe Leserinnen und Leser,

in meinem letzten Newsletter hatte ich dargestellt, dass die moderne Führung heute so individuell gestaltet werden sollte, wie es die Individualität der Mitarbeiter erfordert. Meinen Apell hatte ich damit verbunden, dass die erfahrenen Führungskräfte ihre Führungskultur anpassen und mehr Zeit in den wertschätzenden Dialog mit der digitalen Generation investieren sollten. Dies möchte ich im Folgenden näher erläutern.

Ein Top-Kriterium für die Berufswahl der digitalen Generation ist die wertschätzende Unternehmenskultur. Während annähernd alle Befragten dieses Merkmal nennen, bewertet etwa die Hälfte dieses Kriterium als wenig erfüllt. Dieses Ergebnis gibt Anlass genug nachzufragen, was denn unter wertschätzender Unternehmenskultur zu verstehen ist.

Entgegen manch vorherrschender Meinung ist gerade die digitale Generation an einer guten Orientierung mit wertschätzender Zusammenarbeit interessiert. Unternehmen mit einem klaren Wertefundament werden damit zu gefragten Arbeitgebern. Die junge Generation erwartet eine fachlich exzellente Führung, die zudem empathisch und fördernd auftritt. Der Wunsch nach Empathie wird besonders durch eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe (das meint nicht die Aufhebung der Hierarchie, sondern den respektvollen Umgang) untermauert. Dazu gehören ein regelmäßiges Feedback, sowie guter Teamspirit und eine kollegiale Arbeitsatmosphäre.

Das klingt doch eigentlich alles gar nicht so weltfremd. Wie kann es aber dennoch sein, dass diese Anforderungen nur zu fünfzig Prozent erfüllt werden. Nach meinen Beobachtungen und Erfahrungen gibt es dafür einen wesentlichen Grund: Es ist die liebe Zeit! Zahlreiche Manager befassen sich mit vielen schwierigen Fragestellungen in ihren jeweiligen Unternehmen. Für die Personalführung und -entwicklung bleibt dabei allzu oft leider zu wenig Zeit. Genau diese Zeit, ich könnte auch sagen Aufmerksamkeit, oder noch besser Wertschätzung, wird aber von der jüngeren Generation gefordert. Und nicht nur das. Wie schon eingangs erwähnt, müssen wir uns auch zunehmend um die Individualität unserer Mitarbeiter kümmern. Damit sind wir bei der integralen Führung. Diese nämlich betrachtet Mitarbeiter ganzheitlich. Integrale Führung kümmert sich nicht nur um sichtbare Fertigkeiten, sondern befasst sich mit den individuellen Werten der Mitarbeiter und sogar mit deren Sozialisierung. Wer es schafft, in Mitarbeitergesprächen nicht nur Sachthemen zu behandeln, sondern sich auch ehrlich für die emotionalen oder sozialen Ausprägungen oder gar für deren Weiterentwicklung interessiert, der oder die wird bei Mitarbeitern höchsten Respekt und gesteigerten Arbeitseinsatz ernten. Um es noch deutlicher zu machen: Hier ist nicht die Floskel, „wie geht es Ihnen denn sonst?“ gemeint, sondern ehrliches Interesse, welches beispielsweise durch aktives Zuhören praktiziert werden kann. Damit wird wertvolle Zeit investiert, die sich mehrfach auszahlt.

Haben Sie damit bereits Erfahrungen gemacht, dann freue ich mich, wenn Sie diese mit mir teilen. Wollen Sie mehr über diesen Führungsstil erfahren, stehe ich gerne zu Ihrer Verfügung. Schreiben Sie mir oder rufen Sie mich an (f.lepschy@lepschy-consulting.de, 0351/3121202).

Ihr
Frank Lepschy