

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Sonniges Betriebsklima braucht viele Aktivisten

Der Kampf um die besten Mitarbeiter in der Nahrungsmittelindustrie wird immer härter. Womit können Unternehmensleitung und Führungskräfte punkten? Zum Beispiel mit einem Arbeits- und Betriebsklima, in dem sich die Menschen wohlfühlen.

Die Menschen sind selbst für das Wohlfühlklima am Arbeitsplatz verantwortlich, insbesondere diejenigen, die aufgrund ihrer Position als Entscheider und Führungskräfte die Verantwortung für angenehme und leistungsförderliche Rahmenbedingungen tragen. Wie lässt sich der Klimawandel am Arbeitsplatz so gestalten, dass sich die Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen?

Die entscheidende Rolle spielt der Führungsstil der Leitenden: den Mitarbeitern etwas zutrauen, ihnen wo immer möglich Entscheidungsräume eröffnen, sie mitbestimmen und mitreden lassen, sie für erbrachte Leistungen angemessen loben und bei Fehlern nicht den Schuldigen suchen, sondern den Fehler als Chance begreifen, um zu lernen und es beim nächsten Mal besser zu machen. Es ist zudem ein Unding und führt zu heftigen Gewitterwolken, wenn Chefs Kritik nicht unter vier Augen, sondern vor versammelter Mannschaft äußern, schlimmstenfalls noch durchtränkt mit Ironie und Sarkasmus. Kritik muss sachlich und konstruktiv sein und dem Mitarbeiter weiterhelfen.

Dies sind nur wenige Aspekte eines mitarbeiterorientierten und kommunikativen Führungsstils, der auf den permanenten Austausch setzt. Das hat nichts mit Sozialklimabim zu tun – wer seine Mitarbeiter wertschätzend führt, kann und darf trotzdem Leistung verlangen. Und das sogar mehr derjenige, der bei der Führungsarbeit alle Mitarbeiter über einen Kamm schert und deren Individualität nicht berücksichtigt.

Persönliche Beziehung im Fokus

Um das düstere Betriebsklima aufzuhellen, sollte geprüft werden, ob jeder Mitarbeiter an dem für ihn geeigneten Arbeitsplatz tätig ist und dort seine Stärken und Potenziale einsetzen und entfalten kann. Stimmen Anforderungs- und Qualifikationsprofil überein? Zudem sollten die Arbeitsbedingungen passen. Materielle Anreize und Belobigungen, Arbeitsumfeld



(etwa Pausenraum), interessante Arbeitsinhalte – all dies gehört auf den Prüfstand. Hinzu kommen die Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Karrierechancen. Diese sind insbesondere für die Top-Mitarbeiter von Bedeutung, die etwas leisten wollen und für die das Betriebsklima ein zentraler Aspekt ist, der den Arbeitgeber höchst attraktiv erscheinen lässt.

Noch wichtiger ist der persönliche Umgang miteinander, dabei macht der Ton die Musik. So entstehen persönliche Beziehungen zum Mitarbeiter, der spürt, dass der Chef ihn nicht als Rädchen im Arbeitsgetriebe, das zu funktionieren hat, wahrnimmt, sondern neben seiner Funktion als Mitarbeiter als Privatperson und Mensch. Beziehungsmanagement bewährt sich nicht nur im Kundenkontakt, sondern auch im Umgang mit Mitarbeitern, deren Selbstwertgefühl stets geachtet werden sollte.

Demotivierende Faktoren ausmerzen

Viele Mitarbeiter setzen ein mieses Arbeitsklima mit Intrigen, Machtkämpfen, unbewältigten Konflikten, Unkollegialität, mangelhafter Anerkennung und unzureichendem Feedback gleich. Darum ist es klug, wenn die

Führungskraft sofort einschreitet, sobald sie Anzeichen für solch ein Klima beobachtet. Fallen ihr solche Symptome auf, sollte sie die Ursachen ans Licht bringen und Gegenmaßnahmen ergreifen. Ziel ist, dass sich die Mitarbeiter als Zugehörige eines größeren Ganzen, eines Teams sehen, deren Mitglieder gemeinsam an einem Strang ziehen, um Ziele zu erreichen, die allen nutzen. Das ist eine Führungsaufgabe, aber auch die Mitarbeiter stehen in der Pflicht. Ein sonniges Betriebsklima braucht viele Aktivisten! Solidarität und das Engagement für den anderen gehören dazu, die Egozucht hingegen nicht. Wobei die Führungskräfte auch hier ihre Vorbildfunktion beachten und aktiv wahrnehmen sollten, indem sie eine solidarische Haltung vorleben.



Autor:

Volker Maihoff, Verkaufs-/Führungstrainer und Business Coach

Weitere Informationen:

www.maihoff.de; volker@maihoff.de