

## TIPPS ZU „GESUND FÜHREN“

### **ANERKENNUNG: WARUM MENSCHEN SIE BRAUCHEN**

Auch Sie wollen verhindern, dass man Sie für einen Schleimer hält? Hierzu gibt es konkrete Tipps (also keine Ausreden mehr):

- Sprechen Sie Dank für den Einsatz aus! Damit zeigen Sie, dass Sie das Engagement des Mitarbeiters gesehen haben.
- Delegieren Sie Ihr Lob an den Mitarbeiter, indem Sie ihn fragen, wie zufrieden er mit seiner Leistung ist. Und wenn er herumdrucksend „nicht schlecht“ oder „passt schon“ über die Lippen bringt, nicken Sie lächelnd und bestätigen: „Ja, ich hab auch den Eindruck, das ist Ihnen prima gelungen, weil ...“
- Begründen Sie Ihr Lob. „Haben Sie gut gemacht“ ist sehr pauschal. Je konkreter, desto weniger schleimverdächtig ist Lob.
- Zeigen Sie, dass Sie Vertrauen haben (wichtige Aufgaben vergeben) und beziehen Sie Mitarbeiter bei Entscheidungen ein.

### **INTERESSE: WARUM ES SO WICHTIG IST**

Wie also können Sie als Führungskraft zeigen, dass Sie auch am Mitarbeiter als Mensch interessiert sind?

- Lernen Sie die Namen Ihrer Mitarbeiter (bis mindestens 30 Leute sollte das kein Problem sein). Man glaubt es nicht, aber die persönliche Ansprache ist noch längst nicht für alle Führungskräfte selbstverständlich.
- Gratulieren Sie zum Geburtstag und zu Jubiläen (persönlich, nicht schriftlich – und wenn dann allen!)

- Stellen Sie Fragen, statt nur Anweisungen zu geben: Woran arbeitet derjenige gerade? Wie kommt er voran?
- Fragen Sie den Mitarbeiter nach seiner Meinung, auch bei Themen, die nicht unbedingt mit der Arbeit zu tun haben (z.B. zur Fußball-Bundesliga, zur Steuerreform, zum Wetter).
- Zeigen Sie bisweilen auch Interesse an privaten Belangen? (Ist die Tochter wieder gesund? Wie gefällt's dem Sohn auf der neuen Schule?)

## **KOMMUNIKATION: WANN SIE „GESUND“ IST**

Jede Kommunikation mit einem Beschäftigten sollte dessen Selbstwertgefühl stärken statt schwächen.

- Worauf sollten Sie als Führungskraft achten, wenn es Ihnen darum geht, „gesunde Kommunikation“ zu betreiben?
- Überlegen Sie ab und zu: Wo hat welcher meiner Mitarbeiter Stärken? Kann er sie auf der jetzigen Stelle nutzen?
- Verzichten Sie aufs Pokerface und zeigen Sie Emotionen. Machen Sie keinen Hehl aus Ihrer Meinung.
- Ermuntern Sie Ihre Mitarbeiter dazu, eigene Ideen zu äußern. Nehmen Sie diese wohlwollend zur Kenntnis – und wenn eine passt, setzen Sie sie auch um.
- Stellen Sie Leistungen Ihres Teams als Leistungen Ihres Teams heraus – Fehler Ihres Teams hingegen als die Ihren.

## **TRANSPARENZ: WARUM SIE SICH DURCHSCHAUBAR MACHEN SOLLTEN**

Wie können Sie sich durchschaubar und für Ihr Team berechenbar machen?

- Nochmal: Kein Pokerface, sondern Emotionen zeigen. Sie dürfen ruhig auch sagen,

wenn Sie sich unsicher fühlen.

- Lassen Sie die Leute nicht raten, was Sie denken. Beziehen Sie Position, auch gegenüber Verordnungen von „oben“.
- Erzählen Sie auch von sich. Nicht wirklich intime Dinge, aber zum Beispiel welchen Kinofilm Sie gut finden oder ähnliches.
- Beziehen Sie Stellung, ohne die Geschäftsführung zu verraten („Ich hätte anders entschieden, aber die hatten ihre Gründe“).

## **BETRIEBSKLIMA: WIE FÜHRUNGSKRÄFTE ES BEEINFLUSSEN**

Wie können Sie das Klima in Ihrem Verantwortungsbereich möglichst positiv gestalten?

- Lachen Sie nicht nur mit Ihren Lieblingen, sondern möglichst mit allen! Gerechtigkeit beinhaltet auch: annähernd gleiche emotionale Nähe zu allen (Das verlangt viel Disziplin)
- Beginnen Sie in puncto Stimmung bei sich selbst: Sorgen Sie morgens schon so gut für sich, dass Sie gute Laune haben.
- Richten Sie sich auf. Eine aufrechte Körperhaltung verbessert die eigene Stimmung ebenso wie das viel beschriebene Hochziehen der Mundwinkel (Nur, wenn Sie keiner sieht).

### **BIG Points**

- Anerkennung entspannt und motiviert (Vorstufe: DANK)
- Interesse lässt Menschen aufblühen
- Gesunde Kommunikation heißt: den anderen stärken
- Gutes Betriebsklima heißt: positiver Kontakt zu allen
- Durchschaubarkeit gibt Sicherheit
- Stressbewältigung erfordert Distanzierung

Quelle: Anne Katrin Matyssek