



BEITRAG ZUM GUTEN BETRIEBSKLIMA

Verhaltenstipps für gute Vorgesetzte und solche, die es werden wollen

1. Sehen Sie die Dinge und die Umstände auch mit den Augen und aus der Perspektive Ihrer Mitarbeitenden
2. Sorgen Sie (mit) dafür, dass Ihre Leute betriebliche Veränderungen im Betrieb und nicht aus der Zeitung erfahren.
3. Betrachten Sie Informationen beiderseitig als Bring- und nicht als Holpflicht.
4. Hören Sie zu! Widmen Sie Ihren Leuten im Gespräch Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit.
5. Schieben Sie bei auftretenden Schwierigkeiten nicht gewohnheitsmässig Ihren Leuten den schwarzen Peter zu.
6. Klären Sie Probleme konsequent lösungs-, nie schuld- oder verurteilungsorientiert.
7. Gehen Sie produktiv mit Fehlern um. Die Forderung nach fehlerfreiem Arbeiten ist eine blockierende Illusion. Wer das fordert, fördert die geistlose Routine, das ängstliche „lieber nicht“ und damit den ideenlosen Betrieb.
8. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden über erkannte Fehler, Irrtümer, stützig machenden Beobachtungen oder sonstige Ungereimtheiten offen zu sprechen. Nichts wirkt krisenvorbereitender und ergibt einen besseren Lern- und Entwicklungseffekt für den Betrieb.
9. Spielen Sie niemanden gegeneinander aus. Messen Sie nicht mit zweierlei Mass.
10. Achten Sie sorgfältig darauf, dass Ihre Leute im Umgang mit Ihnen in jeder Hinsicht und Situation ihr Gesicht wahren können.
11. Respektieren Sie im Rahmen des Vertretbaren die Persönlichkeitszuschnitte Ihrer Mitarbeitenden.
12. Kritisieren Sie – aber ruhig, massvoll und überlegt. Nicht pauschal, sondern gezielt und mit der Tendenz „versöhnlich“. Kritik soll Einsicht wecken. Das ist die wichtigste Voraussetzung für Lernen und Verhaltensänderung.
13. Loben Sie genauso überlegt. Wer mit gar eiliger Zunge und zu undifferenziert lobt, macht sich unglaubwürdig. Unglaubwürdiges Lob kann auch verletzen und demotivieren.
14. Preisen Sie auch niemanden lauthals als hehres Vorbild an. Das kommt nicht gut an im Umfeld des „Vorbildlichen“ und schadet so dem/der so Herausgehobenen. Reagieren Sie aber auf eine wirklich herausragende Leistung rasch und auch mal mit einer angemessenen materiellen Anerkennung.
15. Bemerkten Sie, dass einer aus Ihrer Mannschaft kämpft, sprechen Sie ihn darauf an. Fragen Sie, ob Sie Unterstützung geben können. Achten Sie aber darauf, dass eventuelle Ratschläge unterschwellig nicht zu Schlägen werden.
16. Nutzen Sie symbolische Gesten. Sagen Sie „Bitte“ und „Danke“. Ergibt sich die Situation, halten Sie die Tür auf oder für die Ihnen Folgenden offen.
17. Bauchen Sie ganzheitliche menschliche Beziehungen zu Ihren Mitarbeitenden auf. Die haben auch ein Privatleben. Das sollte für Sie keine gänzlich unbekannte Zone sein. Die Erfahrung lehrt, dass eine überlegte persönliche Anteilnahme ein Klimaschaffend wirkt, das nachweislich leistungsfördernd wirkt.