

Wo bleibt das Engagement?

Jammern bringt nichts Manager jammern über fehlende Einsatzbereitschaft ihrer Leute – was steckt dahinter? Dieser Satz spricht möglicherweise für sich: Das Gejammer der Manager motiviert einfach niemanden. Schließlich gehört Jammern zu jenen Verhaltensweisen, die auf Probleme fokussieren und nicht auf Lösungen. Was Führungskräfte nicht vorleben, kann auch von Mitarbeitern nicht erwartet werden.

Dabei brauchen wir gerade jetzt das Engagement der Mitarbeiter dringender denn je! Gemäß dem globalen Beratungsunternehmen Watson Wyatt übertreffen Unternehmen mit engagierten Mitarbeitern den Mitbewerb um 47 bis 202 Prozent. Welcher verantwortungsvolle Manager kann auf diese Ressource verzichten?

Damit sich Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen identifizieren können und besonderen Einsatz bringen, benötigen sie Vorbilder. Aus Studien wissen wir, dass Führungskräfte sich von ihren Vorgesetzten vor allem wünschen, dass sie inspirierend sind (55 Prozent), die wenigsten Vorgesetzten jedoch dafür gehalten werden (11 Prozent).

Nicht nur Feuer unter der Sitzfläche

Und Manager inspirieren nicht mit Dienstautos oder großen Worten. Mitarbeiter werden durch wesentlich grundlegendere Dinge bewegt – wie Authentizität, gelebte Werte, Einstellungen und Haltungen. Das Verhalten von Managern muss auch zu den Werten des Unternehmens passen, wenn sie respektiert und geschätzt werden wollen.

Wir brauchen wieder Manager, die nicht nur quartalsgetrieben agieren, sondern als Persönlichkeiten überzeugen und andere so zu Höchstleistungen anspornen. Es wird Zeit, dass Manager den Mitarbeitern nicht nur unter der Sitzfläche Feuer machen, indem sie lediglich Ziele vorgeben und einfordern. Vielmehr gilt es, wieder in den Menschen Feuer zu entfachen, damit diese gerne und von sich aus vollen Einsatz bringen, mitdenken und Eigenverantwortung übernehmen können und wollen!

Sicherlich brauchen wir eine gesunde Balance: Es genügt nicht, von den Mitarbeitern zu erwarten, dass sie Risikobereitschaft zeigen, neue Wege beschreiten und sich auch trauen, Fehler zu machen. Ihre Führungskräfte müssen in der Lage sein, jenes Vertrauen aufzubauen, mit dem ausgestattet dann die Bereitschaft zum Risiko denkbar ist. Menschlichkeit und Wertschätzung – ehrlich gemeint – sind so eine gute Investition in die Performance eines Unternehmens.

Schade, dass bei den meisten Führungskaderschmieden auf diese Grundsätze vergessen wird. Jetzt ist eine gute Zeit, Führungskultur so zu verändern. Nur so können die Herausforderungen schwieriger Zeiten nachhaltig gemeistert werden.

Clemens Widhalm, Managing Partner von Dale Carnegie Österreich.

„Manager inspirieren nicht mit Dienstautos oder großen Worten. Mitarbeiter werden durch wesentlich grundlegendere Dinge bewegt – Authentizität, gelebte Werte, Einstellungen und Haltungen.“

CLEMENS WIDHALM
DALE CARNEGIE ÖSTERREICH