

Vertrauensfragen

Führung führt durch das Integrieren von gezielten Selbststeuerungsmechanismen von der Pflichtaufgabe zur Kür. Warum? Mitarbeiter werden geschwächt und demotiviert, wenn Anerkennung und Wertschätzung fehlen. Um jedoch differenzierte Rückmeldung und positives Feedback geben zu können, dafür benötigen wir Selbststeuerung, Selbstmanagement und Reflexion im Führungsverhalten und die überaus anspruchsvolle Aufgabe: VERTRAUEN.

Sich ernsthaft zwischen den Zeiträumen von 2050 bis heute zurückzubewegen, das ist verbunden mit dem Blick in die Glaskugel. So wird nach aktuellen Szenarien von 2013 bis 2050 von etwa 34,3 Prozent Rückgang bei den potenziellen Arbeitskräften in Deutschland ausgegangen. Was heißt das jedoch für die Führungsverantwortung heute?

Verwalten und Vertrauen

Mitarbeiterrecruiting, Bewerbermanagement, Besetzen neuer Stellen, Erweiterung von Teams – das zählt alles zu den wesentlichen Grundaufgaben von HR. Was ist jedoch mit der bestehenden Belegschaft und der Sicherung von Unternehmens Know-How? Gesunde und loyale Mitarbeiter sichern nachhaltig den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Insofern ist das Retention Management, also gezielte und geplante Maßnahmen, die eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Unternehmen, Mitarbeiter und Kunden langfristig aufbauen lässt, so wichtig. Fachkräftemangel, Fehltag und Fluktuation werden allerdings im zunehmenden Maße ein Kostenrisiko für das Unternehmen. Dies zu erkennen und gezielt entgegen zu wirken, ist eine wichtige Managementaufgabe. Nicht zuletzt: Wie vermeide ich den Flächenbrand der illoyalen Mitarbeiter, die zum Teil einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden hervorrufen? Das böse Wort der Misstrauensökonomie macht da schnell die Runde.

”

Führung ist Pflichtaufgabe, Fleißarbeit und braucht Mut zur Verantwortung.

Horst Kraemer,
BrainJoin Coaching
und Akademie
Hamburg und Zürich



Kommunikation und Stressbiologie

Personalmanager und Führungskräfte gleichermaßen bewegen sich zunehmend im Spagat zwischen klassischem Recruiting, Mitarbeiterbindung, Gesundheitsmanagement, Motivation und Persönlichkeitsentwicklung. Wichtiger wird also die Erweiterung des Wissens um diese Kreisläufe und um Extrembelastungen im Arbeitsalltag. Eine dauerhafte Überlastung führt zur Einschränkung von Kommunikation, Leistung und Gesundheit. Missverständnisse entstehen – Misstrauen wächst. Neurobiologisch ist in diesem Kreislauf eine Vertrauenskultur nicht mehr möglich. Fangen wir also mit dem offenen Ohr und dem Zuhören an, dem selbstkritischen Blick und dem Lernen so wieso.

Horst Kraemer

BRAIN JOIN