

Open Source im Trend

MEHR FREIHEIT IN DER IT

Forschung
Grüne
Hoffnungsträger

Investieren in Wien
Börse hautnah

CRM-Systeme
Falsche Ängste

Vertrauliche Daten
Auf Nummer Sicher



Hintereggers Blickpunkte

Dietmar Hinteregger, (1951) führte erfolgreich in den vergangenen 30 Jahren verschiedene Tochtergesellschaften internationaler Konzerne – zuletzt war er acht Jahre Österreich-Geschäftsführer des französischen Elektrokonzerns Schneider Electric. Im August 2008 gründete er die Hinteregger Consulting.



Er berät und begleitet Unternehmen zu Fragen und Aufgaben in den Bereichen: Potenzialentfaltung, Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Visions- und Strategieentwicklung, Implementierung von und Ausrichtung auf Ziele, Change- und Integrationsmanagement, Nachfolgeregelung, Cultural Awareness, Empowerment. Begeisterung und Erfahrung aus dem Ralliesport werden in seiner Arbeit motivierend mit fachlichem Wissen kombiniert.

www.h-consulting.at

„Wertschätzung“ – Fremdwort für Führungskräfte?

Die Anerkennung und Wertschätzung von Mitarbeitern wird von vielen Führungskräften massiv unterschätzt. Erfahrungen zeigen, dass lediglich 40 Prozent aller Dienstnehmer der Meinung sind, dass ihre Leistungen von ihren Vorgesetzten ausreichend anerkannt werden. Und bei dieser Anerkennung handelt es sich nicht um die finanzielle Abgeltung, sondern um zum richtigen Zeitpunkt eingesetzte Worte. Leider ist jedoch für die meisten Führungskräfte Wertschätzung offensichtlich noch immer ein Fremdwort!

Und darauf lohnt es sich ein Auge zu werfen:

Die verbale Anerkennung – das bekannte Schulterklopfen – von guten Leistungen im Job ist heutzutage noch immer Mangelware. Hier haben viele Unternehmen, und ganz besonders deren Führungsverantwortliche einen enormen Nachholbedarf. Manager können diesem Missstand sehr leicht entgegenwirken, indem sie regelmäßig die herausragenden Leistungen ihrer Mitarbeiter hervorheben. Und Gelegenheiten dafür gibt es beinahe täglich. Wie aber soll eine Führungskraft das für sie so wichtige Instrumentarium der Wertschätzung richtig und gezielt einsetzen, wenn sie dafür nicht ausreichend ausgebildet wurde? Am Anfang steht also die richtige Schulung,

denn nur sehr wenige Manager bringen diese Eigenschaft „standardmäßig“ mit sich. Sind also Führungskräfte in der Lage Lob, Anerkennung und Wertschätzung zum richtigen Zeitpunkt einzusetzen, ist der nachhaltige Erfolg bereits vorprogrammiert. Es ist aber zugegebenermaßen kein einfacher Weg von der Wertschätzung bis hin zum Engagement der Mitarbeiter. In Topunternehmen sind ungefähr zwei Drittel der Belegschaft stark engagiert und motiviert. Eine in mehreren Ländern durchgeführte Studie, bei der 120.000 Mitarbeiter und 3000 Führungskräfte in ca. 500 Unternehmen befragt wurden, hatte das Ziel, die Attraktivität von Dienstgebern aus der Sicht der Mitarbeiter festzustellen. Dabei haben sich fünf wesentliche Erfolgsfaktoren ergeben, um ein beliebter Arbeitgeber zu werden:

1. Management und Führungskräfte von Topunternehmen wissen, dass ihre Mitarbeiter der wesentliche Schlüssel zum Erfolg sind. Im Vergleich zu anderen Unternehmen sind sie für ihre Mitarbeiter besser sichtbar und ansprechbar und haben eine gute Vertrauensbasis zu ihren Mitarbeitern geschaffen.

2. Topunternehmen bieten ihren Mitarbeitern eine hochwertige Unternehmenskultur. Sie schaffen ein positives Arbeitsumfeld und Be-

triebsklima und stellen so die Mitarbeiterzufriedenheit sicher.

3. Topunternehmen unterstützen mit ihren HR-Programmen genau das, was für das Unternehmen strategisch wichtig ist. Diese Programme sind aufeinander abgestimmt und auf Unternehmensvision und -strategie ausgerichtet.

4. Topunternehmen bieten ihren Mitarbeitern mehr Möglichkeiten, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Sie entwickeln ihre Talente intern, anstatt sie extern zu rekrutieren.

5. Topunternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern eigenverantwortliches Handeln und erkennen besondere Leistungen entsprechend an. Unternehmensziele und individuelle Ziele werden klar kommuniziert, damit jeder Mitarbeiter weiß, was von ihm erwartet wird.

Auf den Punkt gebracht ist es daher unerlässlich, sich gezielt auf die Anerkennung und Wertschätzung seiner Mitarbeiter zu konzentrieren und dieser Thematik einen hohen Stellenwert zu geben. Sollte dies den Führungsverantwortlichen nicht bewusst sein, besteht die Gefahr, eines Tages ohne die wichtigste Säule des Unternehmens dazustehen – den engagierten Mitarbeitern, die „Spaß und Freude“ an ihren Aufgaben haben!