

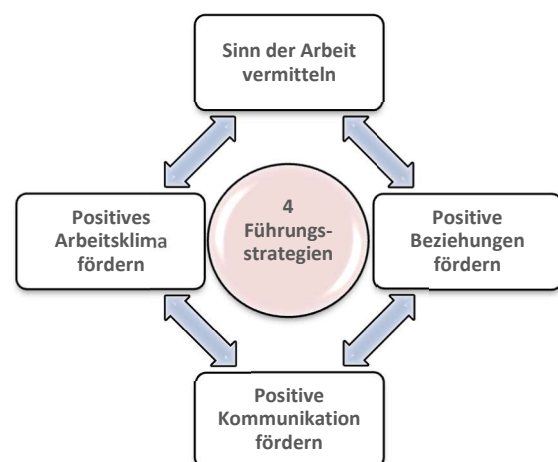


Führungsbeziehungen verschiedener Generationen gestalten mit „Positive Leadership“

Im vorangegangenen Newsletter hatten wir die Arbeitskultur 4.0 und die Generationen thematisiert. Nun möchte ich etwas tiefer eintauchen und betrachten, was Unternehmen tun können, damit die MitarbeiterInnen der unterschiedlichen Generationen ein Umfeld vorfinden, in dem sie motiviert und engagiert arbeiten können.

In meinen Workshops greife ich gerne auf Modelle und Konzepte zurück, die die Ressourcen in den Vordergrund stellen. Wie geht es Ihnen im Alltag? Schauen Sie eher darauf, was die Menschen nicht können oder fokussieren Sie sich auf die Stärken? Was wird in den Meetings diskutiert? Die Probleme in allen Varianten oder auch die Erfolge und die Möglichkeiten, die sich daraus ergeben – sozusagen die potentiellen Lösungen für zukünftige Probleme? Geht es um kurzfristigen Erfolg oder geben Sie Ihren MitarbeiterInnen Orientierung durch langfristige Erfolge?

Das Konzept „Positive Leadership“ von Kim Cameron gibt aufschlussreiche Informationen, Methoden und Modelle, wie eine Unternehmenskultur und Führung aussehen kann, um ein Unternehmen attraktiver und erfolgreicher zu machen. Gestützt wird das Modell auf vier Führungsprinzipien.



Im Zusammenhang mit verschiedenen Generationen werde ich von den Führungskräften z.B. gefragt: „Wie schaffe ich es, dass mich ältere MitarbeiterInnen akzeptieren?“ Gleichzeitig klagen erfahrene Führungskräfte oftmals über die „respektlosen und wenig engagierten jungen Leute“ – abgesehen davon, dass hier viele Glaubenssätze am Werk sind – erlebe ich gegenwärtig eine gewisse Hilflosigkeit bei Führungskräften im Umgang mit den vielfältigen Generationen.

Mit Blick auf die Führungsstrategien gibt es eine sehr hilfreiche und wirkungsvolle Methode, um die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und MitarbeiterInnen konstruktiv zu gestalten.

Es ist wichtig, die Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen mit einem sogenannten „Beziehungsvertrag“. Dahinter verbirgt sich ein Gespräch zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn, in dem der Fokus auf Ressourcen gelegt wird und Fragen behandelt werden wie:

- Welche Erwartung haben wir an unsere Zusammenarbeit?
- Was ist mir wichtig? Was darf keinesfalls passieren?
- Wie definieren wir Erfolg? Und wie bewerten wird diesen?
- Wer hat welche Verantwortung?
- Wer nimmt welche Rolle ein?
- Wie können wir uns gegenseitig unterstützen?
- Wie wollen wir uns gegenseitig informieren?

Das Gespräch ist keine einmalige Aktion – wichtig ist, diesen Beziehungsvertrag regelmäßig zu überprüfen. Das Gehalt, die fachlichen Anforderungen, die wirtschaftlichen Ziele werden regelmäßig überprüft, wieso nicht auch etwas Grundlegendes wie die Beziehung bzw. Gestaltung der Zusammenarbeit zueinander? Eigentlich sollte dies eine Selbstverständlichkeit sein – im Arbeitsalltag geht es leider allzu oft unter.

Wir neigen dazu unsere eigenen Bedürfnisse und auf unser Gegenüber zu projizieren – das ist nur allzu menschlich. Die Generationen sind jedoch in überaus unterschiedlichen Welten groß geworden und haben eine entsprechend vielfältige Weltanschauung. Entdecken Sie die Welt der anderen Generationen und schaffen Sie eine konstruktive Zusammenarbeit. Ist der „Beziehungsvertrag“ geschlossen, ist eine Basis geschaffen für ein Umfeld in dem MitarbeiterInnen der verschiedenen Generationen motiviert und engagiert zusammenarbeiten können.

Wenn Sie mehr dazu wissen möchten, nehmen Sie gerne mit mir Kontakt auf.

Herzliche Grüße

Karin Wenus