

Toller Chef - toller Job? Mieser Chef - mieser Job? Wie stark hängt der Unternehmenserfolg von guten Chefs ab?

Toller Chef - toller Job? Mieser Chef - mieser Job? Wie stark hängt der Unternehmenserfolg von guten Chefs ab?
 Wie stark greift die Gleichung: Toller Chef - toller Job? Mieser Chef - mieser Job?
 Ist das zu vereinfachend? Oder ist das eine wichtige Rückmeldung der Mitarbeiter an die Vorgesetzten?
 Menschen tragen das Unternehmen. Sie sollten an erster Stelle stehen, noch bevor es um die Organisation eines Unternehmens geht.
 Eigentlich ist das selbstverständlich, aber weit entfernt von der Realität in vielen Betrieben. Die jährlich steigende Zahl der Fehltag wegen psychischer Belastung zeigt, wie viel Druck und Bedrängnis in der Arbeitswelt herrscht oder empfunden wird.
 Immer kommt es auf die Art und Weise an, wie die Zusammenarbeit läuft oder wo was stockt. Immer sind es Menschen, die sich aufregen, verletzt fühlen oder sich darüber beschweren, wie mit ihnen umgegangen wird. Die Art und Weise wie, macht einen bedeutsamen Unterschied. Hörbar wird das z.B. an der Auswahl der Worte "wie" oder "was", sichtbar an der damit verbundenen Körpersprache und spürbar an den unternehmerischen Folgen.
 Sagen Chefs (weiblich oder männlich) Sätze: "Wie erreichen wir das Ziel?" oder "Was soll das, hier wird das gemacht was ich will!" zeigt sich der Unterschied zwischen tollen wie-orientierten und miesen was-dominanten Chefs sehr deutlich. "Wie-orientiert" bedeutet, sich am "Wie" zu orientieren, es häufiger zu verwenden.
 Ansprüche und Erwartungen der Mitarbeiter, sowie das Verhalten einer Führungskraft beeinflussen das Wohlbefinden der Mitarbeiter sehr stark. Flexible Arbeitszeiten, möglichst wenig Stress und nette Kollegen werden als nicht so wichtig angesehen, wie ein toller Chef.
 Den meisten Beschäftigten sei Einflussnahme am Arbeitsplatz ein Grundbedürfnis. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln*, fand heraus, den meisten Arbeitnehmern reiche es schon, wenn sie gelegentlich ein Wörtchen mitreden können. Auch die Höhe des Lohns sei vor allem für Beschäftigte in Deutschland nicht das Maß aller Dinge.
 Erstaunlich ist auch der folgende Untersuchungsbefund des IW: Stress und Zeitdruck seien zwei Phänomene, die zwar oft die Debatten über die moderne Arbeitswelt dominierten, tatsächlich sei ihre Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit aber gar nicht so groß. *Quelle: Link zur Pressemitteilung: <http://www.pressrelations.de/new/standard/dereferer.cfm?r=537666> Download 24.07.2013; siehe auch: Dr. Oliver Stettes URL: www.iwkoeln.de
 Vielmehr sei das Verhalten der wie-orientierten Führungskraft für die meisten Beschäftigten von viel größerer Bedeutung. Mitarbeiter wollen Chefs (weiblich oder männlich) die:
 einen respektvollen Umgang pflegen
 gute organisatorische Fähigkeiten besitzen
 ihre Mitarbeiter einbinden
 über gute Konfliktlösefähigkeiten verfügen.
 Finden die Mitarbeiter ihren Chef oder ihre Chefs (weiblich und männlich) gut, dann fällt eines auf: Die tollen Chefs (weiblich oder männlich) erreichen eine höhere Qualität in der Art und Weise, wie sie mit Menschen umgehen. Das wirkt sich in einem Unternehmen meistens auf alle direkt und indirekt am Unternehmenserfolg- und wandel beteiligten Personen, Gruppen und deren Angehörige aus, weil sie als Stakeholder, das sind Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Unternehmensleitung usw. miteinander verbunden sind. In vielen Fällen ist der erfolgreiche Wandel - eine Frage der internen Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und dem Management, und was zwischen dem Unternehmen und seinen Stakeholdern." sagt Prof. Dr. Andreas Pinkwart, Inhaber des Stiftungsfonds Deutsche Bank Lehrstuhls für Innovationsmanagement und Entrepreneurship an der HHL Leipzig Graduate School of Management. Quelle Zitat: <http://www.pressrelations.de/new/standard/dereferer.cfm?r=538771> Download: 16.07.2013
 Die Art und Weise, wie sie sich begegnen, mit- oder gegeneinander arbeiten, zeigt sich z.B. im Betriebsklima. "Wie schön mit dir zusammen an dem Auftrag arbeiten zu können."
 Was-Dominanz herrscht in Unternehmen, in dem der verdeckte "Flurfunk" ein stark genutzter Kommunikationskanal ist, weil die direkte Ansprache als zu gefährlich gilt und das Betriebsklima zu vergiftet ist, um sich gegenseitig über den Weg trauen zu können. "Was bildet der sich eigentlich ein? Was glaubt der, wen er/sie vor sich hat? Was die mit uns machen ist unter aller Würde."
 Was-dominante Chefs (weiblich/männlich):
 hauen Mitarbeiter in die Pfanne
 öffentlich oder versteckt reden sie schlecht über andere und hinterher behaupten sie, das habe alles gar nicht statt gefunden
 machen in Abwesenheit anderer Witze auf Kosten anderer
 schildern Vorgänge anders, als sie sich zugetragen haben und konstruieren daraus ein Vergehen
 nehmen echtes oder angebliches Fehlverhalten zum Anlass für eine Abmahnung, um Munition im Falle einer Kündigung zu haben
 stellen vorsätzlich Fallen, wie Geld versteckt hinlegen, Arbeitsgeräte verschwinden lassen, Waren austauschen, um damit scheinbar "nachzuweisen", wie unzuverlässig, unehrlich, betriebschädigend sich jemand verhält
 Wenn Chefs beweisen wollen, was für tolle Typen sie sind, über was für Macht sie verfügen, kostet das viel Kraft, Arbeitszeit, Kreativität und Zukunftsdenken. Wenn Chefs ihre Unsicherheit hinter forschem und anmaßendem was-dominantem Verhalten verbergen, entstehen enorme Mehrkosten durch Dienst nach Vorschrift, Fehltag, Unfälle, Bruch, fehlende Zusammenarbeit, Mitarbeiterfluktuation, Neueinstellung und Einarbeitung.
 Tolle Chefs mit einer starken Wie-Orientierung schaffen es viel leichter, unnötige Kosten zu vermeiden, blockierende Konflikte zu lösen, kostenintensive Sand-im-Getriebe-Schäden durch Mobbing, innere Kündigung, fehlende Unternehmensloyalität oder Sabotage aus Rache erst gar nicht entstehen zu lassen.
 Wie-orientierte und was-dominante Chefs (weiblich und männlich) befinden sich in zwei unterschiedlichen "Zuständen". Mit dem Wie als Leitwort drücken sich Menschen aktiv, lösungsorientiert, offen aus. Nutzen sie dagegen stärker das "Was", schränken sie ihre Beweglichkeit stark ein. Dann bestehen sie auf Standpunkten, besetzen Positionen, halten sich fest an Regeln und Vorschriften. Jede Art zu reagieren, verdichtet sich zu Gewohnheiten und Verhaltensweisen und das hinterlässt viele Spuren. Sichtbar wird es z.B. in der persönlichen charakterlichen Entwicklung, den Gehirnaktivitäten und den Lebensumständen. Das hat unglaublich weit reichende Folgen. Die immer wie-derkehrende Frage ist daher: "Wie würde unser Leben sein, wenn wir unser Billionen-Zellen-Unternehmen (Körper und Gehirn) wie-rklich für uns arbeiten lassen?"
 Im Fachmagazin "Trends in Neuroscience" beschreiben Wissenschaftler von der Uni Freiburg, bisher werde das Gehirn bei Untersuchungen in Untereinheiten aufgeteilt, die willkürlich gewählt seien. Die Signalverarbeitung zwischen Sinnesorganen und Gehirn stehe im Zentrum der Hirnforschung. Dazu hemmen oder aktivieren Forscher z.B. ein Gehirnareal in seiner Aktivität und messen, wie die anderen Regionen oder die Organe insgesamt darauf reagieren.
 Bei dem neuen Forschungsansatz käme es darauf an, "wie die Nervenzellen von einem Aktivitätszustand in einen anderen wechseln. Dazu führen die Wissenschaftler eine neue Eigenschaft von Nervenzellen ins Feld: die Einbettung. Damit ist gemeint, wie groß die Rolle einer Nervenzelle im umgebenden Netzwerk ist. Die Wissenschaftler verbinden diese Idee mit der Erkenntnis, dass schon wenige Elemente das Gesamtverhalten eines Netzwerks bestimmen können. *Originalveröffentlichung:
 Arvind Kumar, Ioannis Vlachos, Ad Aertsen, Clemens Boucsein (2013) Challenges of understanding brain function by selective modulation of neuronal subpopulations. Trends in Neuroscience, <http://dx.doi.org/10.1016/j.tins.2013.06.005> Link zur Pressemitteilung: <http://www.pressrelations.de/new/standard/dereferer.cfm?r=540000> Hervorhebungen vom Autor dieses Textes.
 Wenden wir die Schlussfolgerung der Freiburger Wissenschaftler auf unsere Gleichung: Toller Chef - toller Job? Mieser Chef - mieser Job? an, dann müsste der wie-orientierten Beeinflussung der Chefs die meiste Aufmerksamkeit gelten. Mit ihrer Entwicklung zum tollen Chef würde die Dynamik des gesamten Netzwerks in jedem Unternehmen wie-rkungsvoll profitieren.
 Chefs, die sich ihrer Wie-rkung bewusst sind und sich eine Wie-Orientierung angewöhnen, nutzen das einfachste und zugleich tragfähigste Fundament einer gelungenen Zusammenarbeit und erfolgreicher Kommunikation.
 Die Einsicht: Toller Chef - toller Job? Mieser Chef - mieser Job? veranlasst bereits jetzt die Hälfte aller Unternehmen, berichtet das Kölner Wirtschaftsinstitut, Führungsweiterbildung zu nutzen. Geschieht das auf der Grundlage einer starken Wie-Orientierung, dann kann ein gezieltes Führungstraining z.B. in Körpersprache, Umgang mit Menschen, Kommunikation, interkultureller Führungskompetenz, Beratungskompetenz, Sozialkompetenz (Grenzen ziehen - grüßen - authentisch sein), Ziele stecken, Bewährungsproben bestehen, sich auf die Zukunft vorbereiten, wie-rklich Früchte tragen.
 Lesen Sie mehr über die Vorteile einer starken Wie-Orientierung und die Gefahren der Was-Dominanz :
 Wie zu viel Was unser Leben zerstört [Kindle Edition] Maria Brüggemann (Autor),
 eBook: www.amazon.de und auf www.wie-rkungsvoll-erleben.de
 Informationen über die Person:
 Maria Brüggemann (geb. 1951) erarbeitet auf wissenschaftlichen Grundlagen, Texte und Praxis-Konzepte. Sie ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus den Wie-rkungen der Begeisterung. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Begeisterung lebt. Das einfache kleine Fragewort "wie" sehen sie als genialen Türöffner in das Zaubereich "Begeisterung". Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster.

 Maria Brüggemann

/>Hauptstr. 14
49219 Glandorf-Schwege
Deutschland
Tel: 05426 2063
Email: info@wie-rkungsvoll-erleben.de
URL: <http://www.wie-rkungsvoll-erleben.de>

Pressekontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

[wie-rkungsvoll-erleben.de](http://www.wie-rkungsvoll-erleben.de)
info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Firmenkontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

[wie-rkungsvoll-erleben.de](http://www.wie-rkungsvoll-erleben.de)
info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Maria Brüggemann (Inhaberin) Praxis-Konzepte, Verlag und Veranstaltungen; geboren 1951 in Glandorf, ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus dem Wie. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Wie und weniger Was lebt. Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster. Lesen Sie mehr in dem eBook: Maria Brüggemann et al: Wie zu viel Was unser Leben zerstört; ISBN 3-978-944100-00-5-5, (amazon, Kindle eBook) und auf der Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.deKernthese:Wie-orientiert fühlen, denken, sprechen und handeln bedeutet Milliarden Gewinne durch einen einfachen Wortwechsel zu mehr Fragen und Erklärungen, in denen anstelle des "was" verstärkt das Wort "wie" eingesetzt wird. Es bedeutet einfacher und entspannter zu leben, dauerhaft Vermögen zu gewinnen und persönlich, beruflich und familiär mit Begeisterung wie-orientiert zu lernen und zu arbeiten. Mehr Wie ist eine Einladung die Welt mit frischem Blick anzusehen. Geht etwas unter die Haut, sind Menschen mit allen Sinnen dabei. Sie fühlen sich besser, stärker, zuversichtlicher, mutiger, befreiter, gleichzeitig gefestigter und verwurzelter. Es muss unter die Haut gehen, damit die emotionalen Zentren im Gehirn aktiviert, Botenstoffe freierwerden und sich neue Nervenzellen bilden können. Das ist die Art und Weise, wie Menschen wie-rkungsvoll mit der Natur arbeiten.