



THEMA DER WOCHE. Das Betriebsklima

Chef, ich hab' keinen Bock

Wie Führungskräfte ein gutes Betriebsklima schaffen können.

SCHWARZACH Welche Möglichkeiten hat eine Führungskraft eigentlich, um ein positives Betriebsklima zu schaffen? „Es braucht dazu unmissverständliche Mitarbeiterziele, aber auch die persönliche Zielausrichtung der Führungskraft“, fasst Kommunikationsexperte und Mentaltrainer Roman Braun zusammen. Leader sollten dabei langfristig planen und gleichzeitig feinfühlig für kurzfristige Entwicklungen sein. „Ideal ist demnach eine Kombination von Ideenoptimismus und Sinnespessimismus“, setzt der Executive-Coach und psychologische Berater fort. Aus seiner Sicht ein absolutes Erfolgsprinzip. Unter Ideenoptimismus versteht man auf große Ziele zuversichtlich und vielleicht sogar etwas übermütig hinzuarbeiten. Andererseits sei aber gleichzeitig auch ein gewisser Pessimismus nötig. Zudem solle der Weg zu diesem großen Ziel absolut sensibel und kritisch beobachtet werden, um sicherzustellen, dass auch die richtige Richtung beibehalten werde.

Richtiges Kritisieren

Aber auch richtiges Kritisieren ist ein wesentlicher Bestandteil und essenziell für eine klare Kommuni-



Ein schlechtes Betriebsklima wirkt sich negativ auf die Produktion aus.



„Die flache Hierarchie fordert Eigeninitiative und bringt Entscheidungsmacht mit sich. Das wiederum kann zur Überforderung der einzelnen Mitarbeiter führen. Eine hierarchische Organisationsstruktur hingegen vereinfacht vieles und nimmt Druck, indem Verantwortungsbereiche klar verteilt werden. Eine hierarchische Struktur ist daher für viele Firmen sinnvoll.“

Dr. Roman Braun
Geschäftsführer **Trinergy** International

kation. Das funktioniert am besten mit der BEAM-Methode, die sowohl hard als auch soft facts verbindet. B steht für Bericht der Fakten. Hier sagt der Feedback-Geber klar und deutlich, was vereinbart war und inwiefern das nicht erfüllt wurde. Im nächsten Schritt folgt E für Einfühlungsvermögen. Hier spricht man an, welche Gefühle das Feedback nun im Gegenüber auslösen könnte. Darauf schließt man mit A für Anteilnahme an und vermittelt, wie es einem selbst als Führungskraft angesichts der Reaktion des Gegenübers geht. Mit M für Maßnahmen wird das Feedback-Gespräch mit einem konkreten Verbesserungsvorschlag abgeschlossen.