

# Wertschätzende Führung

In der wertschätzenden Führung wird der Mitarbeitenden jenseits der ausführenden Funktion oder Rolle als Mensch wahrgenommen und gesehen. Durch die Fokussierung auf die menschliche Ebene werden in der Arbeitsbeziehung die Loyalität sowie die intrinsische Motivation gestärkt, so dass es für eine Verbesserung der Produktivität sehr unterstützend ist, sich Zeit für die menschliche Seite der Mitarbeitenden zu nehmen. Echte Interaktion ist der Motor für Wachstum. Menschen können sich intellektuell, sozial und emotional nur durch Feedback weiterentwickeln.

Auch schwierige Gespräche profitieren enorm davon, wenn die Gesprächssituation den Raum dafür eröffnet, dass der Mensch hinter der Rolle sichtbar wird. Nur so ist es möglich, den Zweck, die Haltung und das Motiv für ein Verhalten erkennen und behandeln zu können.

## Leitgedanken

### für Mitarbeitergespräche im Rahmen der „Wertschätzenden Führung“:

- Bemühen Sie sich um einen echten Dialog, führen Sie kein Verhör durch.
- Gehen Sie mit einer Haltung von Wohlwollen und Wertschätzung in das Gespräch. Ihre innere Einstellung zu Ihrem Gegenüber drückt sich durch jede Form der nonverbalen Kommunikation aus. Es ist sehr kontraproduktiv, wenn Sie freundlich reden, aber unfreundliche Gedanken haben.
- Eröffnen Sie einen Gesprächsraum, bei dem Ihr Gesprächspartner eigene Erfahrungen mitteilen und einbringen kann. Seien Sie neugierig auf die Sichtweise Ihres Gesprächspartners.
- Nehmen Sie eine Gesprächsrolle ein, die aufrichtiges Interesse vermittelt. Am einfachsten ist es, Bedenken statt durch ein „aber“ durch ein „und“ zu ersetzen. Steigen Sie tiefer in die Thematik ein, bevor Sie in eine Wertung oder Beurteilung gehen.
- Auch durch Schweigen zeigen Sie Aufmerksamkeit, wenn die Körpersprache Ungewandtheit und fokussiertes Zuhören signalisiert.
- Wenn Sie etwas nicht verstehen, bitten Sie um Details oder ergänzenden Informationen.

- Stellen Sie vertiefende Fragen, um die Motivation Ihres Gegenübers zu verstehen.
- Versuchen Sie die Perspektive Ihres Gesprächspartners nachzuvollziehen.
- Machen Sie bei vermehrten Fragen den Hintergrund der Frage transparent, um so Ängste und Befürchtungen bei Ihrem Gegenüber zu minimieren:  
Welche Absicht steckt hinter Ihren Fragen?  
Welchen Zweck verfolgen Sie damit?  
Welche Entscheidung wird eventuell durch die Antwort beeinflusst?
- Nutzen Sie Geschichten als Einstieg, um schwierige Gespräche zu beginnen. Das kann auch eine persönliche Geschichte sein, um mehr Vertrauen zu schaffen und ehrliche Unterstützung zu signalisieren.
- Erzählen Sie von positiven Erfahrungen oder Best-Practice Beispielen, wenn Sie keine direkten Ratschläge geben wollen.
- Sprechen Sie gut über Dritte im Unternehmen, lassen Sie die anderen gut aussehen. Das entlastet die Atmosphäre.