

Evoking Shakespeare * oder Wege aus der Beziehungskrise zwischen Unternehmen und Mitarbeiter

Was macht den Unterschied zwischen der Zeitung von gestern und eines von vor 100 Jahren geschriebenen Stücks von Shakespeare? Warum interessiert uns die Zeitung nicht mehr und warum ist Shakespeare nicht „out of date“? Was macht den Unterschied aus, ob Unternehmen florieren oder bankrott gehen?

Im Wesentlichen die Fähigkeiten der handelnden Personen. Diese Fähigkeiten herauszufinden, zu entwickeln, mehrdimensional einzusetzen und zu adaptieren ist eine nie endende Herausforderung, gerade in Krisenzeiten.

DIE BÜHNE DES LEBENS

Erfolgreiche Unternehmen brauchen nicht nur erfolgreiche Produkte sondern dafür vor allem erfolgreiche Mitarbeiter. Spitzenkräfte sind in ihrem Bewusstsein und in ihrem Ausdruck heute verschiedener als früher. Sie sind Individualisten. Differenzierung auch im Umgang mit Mitarbeitern ist geboten. Mitarbeiter sind Individuen, die nicht mit Incentives zur Treue verlockt und an die Firma gebunden werden wollen, sondern die ihr Arbeitsumfeld als Teil ihrer Lebensgestaltung sehen, die in ihrer individuellen Persönlichkeit und Lebenssituation respektiert werden möchten. Oder sehen Sie es so: Mitarbeiter wollen nicht nur Geld für Ihre Arbeit, sondern darüber hinaus Freiheit. Dies verlangt einhergehend mit einer geänderten Führungs- und Unternehmenskultur neue Benefitkonzepte und ermöglicht aus dem Wettbewerb der Gehälter auszusteigen.

VERBINDUNGEN UND RESONANZEN

Wie schaffen Sie es, in Krisenzeiten Mitarbeiter zu motivieren? Wie bringen Sie Mitarbeiter dazu, sich gerade jetzt in hohem Ausmaß mit Veränderungsprozessen zu beschäftigen, Erfahrungen einzubringen, sich Wissen anzueignen und zu transferieren, neue Ziele anzupeilen?

Kommunikative Kompetenz. Diese muss eine der wichtigsten Anforderungen im Unternehmen sein. Kommunikation von unten nach oben, nach innen und außen, vernetzt in alle Bereiche. Abhängig von Inhalten ist auf die richtige Auswahl von Kommunikationsmethoden und –wegen zu achten. Und auf die Kommunikationsbedürfnisse und –fähigkeiten aller.

Werte. Die Maslowsche Pyramide gilt in unserer Businesswelt heute nur mehr bedingt. Trotz oder gerade wegen des angespannten Arbeitsmarktes bestimmen Werte über die Loyalität und Motivation des Mitarbeiters. Werte stiften Sinn und schaffen Gemeinsames. Unschärfe im Wertesystem macht Unternehmen unglaubwürdig, verunsichert den Kunden Mitarbeiter, demotiviert. Verwöhnen Sie zum Beispiel Ihre Mitarbeiter so, wie Sie Ihre Kunden verwöhnen?

SPIRIT

Kultur im Unternehmen. Das Verbindende schafft die Begeisterung, die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter prägt die Einzigartigkeit des Unternehmens. Kultur ist nicht artifiziell und kann ein reale Variante individueller

Personalentwicklung sein. Bei allem Respekt: Wenn alle nur die Rolle des Hamlet spielen, wird es schnell langweilig. Fördern Sie die Vielseitigkeit Ihrer Mitarbeiter. Neue Anknüpfungspunkte stellen Verbindungen her und schaffen Wissen und Kreativität.

Wir wollen hier keine Diskussion über den Begriff „Kultur“ vom Zaun brechen sondern überlassen es Ihnen und Ihren Mitarbeitern. Entdecken Sie zum Beispiel Shakespeare. (Und die Vorteile des „community buildings“ lassen sich auch hervorragend intern nutzen!)

IN EIGENER SACHE

Der Fokus auf die Kernkompetenzen eines Unternehmens ist wichtig. Noch wichtiger ist die Konzentration auf die Kernkompetenzträger und daher ist Human Resources Management erfolgskritisch. Als HR-Spezialisten sind wir Ihr Partner für die Performance-Optimierung Ihrer Organisation . Innovative Personalentwicklung, Task-Management im HR-Bereich und Coaching sind Hebel über die Sie dieses Ziel erreichen.

Herzlichst,
Sabine Nöbel

*) Spannendes Lesen wünschen wir Ihnen mit: Evoking Shakespeare (Peter Brook , ISBN 1-85459-303-X)
