

Vertrauen ist gut

Motivierte Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg. Gerade in schwierigen Zeiten gilt es, die interne Kommunikation zu verbessern.



FOTO: DIGITALVISION

Die Kultur eines Unternehmens spielt eine wesentliche Rolle für die Motivation der Mitarbeiter und damit für Dynamik und Innovationskraft. Dabei ist eine Unternehmenskultur enger angebunden an Werte wie Partnerschaft, Vertrauen, Ehrlichkeit und Verantwortung als etwa an Umgangsformen. Im Gegenteil: Stimmt die Chemie in der Firma, ergeben sich gute Umgangsformen ganz von allein. Aber leider verblassen die guten Vorsätze in schlechten Zeiten schnell. Und anstatt eine Krise partnerschaftlich zu bewältigen, kommt vielen Unternehmen die bislang gepflegte Kultur abhanden. Studien belegen: Eine starke Unternehmenskultur ist zwar ein Rückhalt in jeder Krise; gerade dann aber wird kaum etwas dafür getan, dieses Gut zu stärken.

Nicht wenige Experten sehen eine der Hauptursachen der aktuellen deutschen Wirtschaftsprobleme darin, dass deutsche Unternehmen das Potenzial ihrer Mitarbeiter zu wenig nutzen und sie kaum einbinden. Der Mitarbeiter zählt nicht, die Spitze regiert von der Belegschaft getrennt. Die Folge: Fast alle Unternehmen fallen weit hinter ihre eigentlichen Möglichkeiten zurück, weil Mitarbeiter viel zu wenig eingebunden werden.

Zufriedenheit schafft Motivation

Laut einer Gallup-Umfrage sind nur noch 16 Prozent aller Mitarbeiter zufrieden mit ihrer Arbeit. Entsprechend drastisch sank

ihr Engagement für ihre Arbeitgeber in den vergangenen beiden Jahren. Dabei zeigen Ergebnisse verschiedener Studien, dass Unternehmenserfolg und Mitarbeiterbindung unmittelbar zusammenhängen. Unternehmen, die 2002 bei einer Befragung der Unternehmensberatung Price-Waterhouse-Coopers angaben, eine integrierte Personalstrategie zu besitzen, hatten einen um rund 35 Prozent höheren Umsatz.

In den letzten Jahren war viel die Rede von der dänischen so genannten Flexicurity, dem vorbildlichen und vor allem erfolgreichen Umbau des Sozialsystems, der diesem vergleichsweise kleinen Land half, die weltweite Wirtschaftskrise besser zu meistern als andere. Aber auch die meisten dänischen Firmen hatten mit der Rezession weit weniger Probleme als etwa deutsche Unternehmen. Entscheidend war dabei die Kollegialität, auch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Um diese Kollegialität glaubwürdig zu besetzen, müssen nicht nur Unternehmensziele und Leitlinien entwickelt werden, sondern auch Unternehmenswerte. Und diese Werte müssen vom Management auch vorgelebt werden.

Werte wie Offenheit, Respekt und Toleranz sind die Tugenden, die ein Betriebsklima maßgeblich prägen. Sie sind nötig, um Verlässlichkeit, Verantwortungsbewusstsein und natürlich auch den gesunden Ehrgeiz aller zu steigern. Vertrauen ist der Anfang von allem und sorgt für Begeisterung und Spaß, befördert Eigeninitiative und den Mut,

zu neuen Ufern aufzubrechen. Kurzum: Unternehmen, die diese Werte besitzen und pflegen, haben engagiertere Mitarbeiter - und sind somit auch erfolgreicher.

Ideenwettbewerb

Bei Talkline gibt es feste Termine, zu denen sich Führung und Mitarbeiter treffen. Beim so genannten Talk Lunch gehen einmal im Monat acht Mitarbeiter, die zuvor ausgelost wurden, mit ihren Chefs zum Mittagessen. Die Runde ist informell und es gibt keine festgelegten Gesprächsthemen. Daneben gibt es reguläre Info-Veranstaltungen, Workshops und natürlich auch Firmenfeiern. Bei der jüngsten Personalbefragung gaben rund 80 Prozent der Mitarbeiter an, mit dem Unternehmen zufrieden zu sein. Als die Geschäftsführung die Belegschaft aufrief, Vorschläge zu Kostensenkungen und neuen Geschäftsideen zu machen, beteiligten sich mehrere hundert Mitarbeiter. Das zeigt: Die Mitarbeiter haben Ideen, die Unternehmen voranbringen können. Man muss sie nur fördern und unterstützen.

► **TORBEN RICK**



► Torben Rick ist Chief Commercial Officer von Talkline.

<http://www.torbenrick.eu>