

Eigeninitiative - leicht zu zerstören, schwer aufzubauen



Dieser Frage wollen wir nachgehen und die drei meistgewünschten Sozialkompetenzen genauer unter die Lupe nehmen.

Platz 3: Positives Denken

Die Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen positiv zu denken, wird in hohem Maße durch die Prägung während der Kindheit und durch gesammelte Erfahrungen bestimmt. Bereits bei der Rekrutierung ist es also wichtig, auf die richtige Einstellung des Kandidaten zu achten. Wer bei seinen Mitarbeitern positives Denken fördern und verstärken will, kann durch sein Führungsverhalten viel bewirken. Positive Motivation ist der Schlüssel dazu. Nachhaltigen Erfolg bringt die Veränderung der Denkprozesse. Dies setzt die Bereitschaft des Mitarbeiters voraus, das eigene Verhalten zu ändern. Ein langer Weg, der jedoch für Mitarbeiter und Firma lohnenswert ist.

Platz 2: Teamgeist

Sicherlich, manche Menschen arbeiten leichter und lieber im Team als andere. Aber Teamgeist zu wecken und immer wieder zu stärken, ist die Aufgabe einer guten Führungskraft. Als ausgesprochen hilfreich hat sich in der Praxis die Idee des „internen Kunden“ erwiesen, welche Vorteile es für sie bringt, ihre Kollegen als Kunden zu sehen und auch so zu behandeln. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Instrumenten, um den Teamgeist zu fördern.

Platz 1: Eigeninitiative

Mitarbeiter, die Eigeninitiative zeigen, brauchen:

- Klare Richtlinien, in welchem Rahmen sie Entscheidungen selbstständig treffen können
- Eine Führungskraft, die berechenbar ist
- Die Sicherheit einer konstruktiven Fehlerkultur.

Für eine Führungskraft ist es leicht, die Eigeninitiative seiner Mitarbeiter zu unterbinden, aber umso schwieriger, sie wieder aufzubauen. Wer die Erfahrung gemacht hat, dass eine aktive Vorgehensweise ungewünscht ist oder gar bestraft wird, wird sich angewöhnen, lieber auf Instruktionen zu warten. Ob Mitarbeiter Eigeninitiative wagen, ist vom Führungsverhalten ihres direkten Vorgesetzten abhängig. Eigeninitiative setzt Vertrauen voraus und das Wissen um die eigenen Entscheidungsspielräume. Je berechenbarer der Vorgesetzte dabei ist, desto einfacher ist es für den Mitarbeiter, in seinem Sinne zu agieren. Zudem braucht der Mitarbeiter die Sicherheit, dass sein Chef mit seinen Fehlern und Fehleinschätzungen konstruktiv umgehen kann.

¹ Die vollständigen Ergebnisse der Unternehmerbefragung finden Sie hier: http://static.bei-training.com/files/div/Befragung_PeopleSkills.pdf

Zitat des Monats

„Wer seiner Führungsrolle gerecht werden will, muss genug Vernunft besitzen, um die Aufgaben den richtigen Leuten zu übertragen, und genügend Selbstdisziplin, um ihnen nicht ins Handwerk zu pfuschen.“

Theodor Roosevelt

People Skills Day
unterstützt von **BEITRAINING**[®]

Am Mittwoch, den **29. Februar 2012** veranstaltet **BEITRAINING**[®] einen deutschlandweiten Aktionstag. Das diesjährige Motto lautet:

People Skills Day 2012

Ihre Mitarbeiter - Ihr Erfolgsmotor

Im Schwerpunkt stehen die Themen **Mitarbeiter-Rekrutierung und -Einarbeitung**.

Eingeladen sind Unternehmer und Führungskräfte. Folgende Workshops bieten wir an 9 Standorten in Deutschland an:

- Welche People Skills bringen mein Unternehmen auf Hochtouren?
- Wie finde ich Mitarbeiter, die zu meinen Unternehmen und meinen Kunden passen?
- Wie unterstütze ich neue Mitarbeiter so, dass sie blitzschnell durchstarten?

Die Veranstaltung ist kostenlos. Mehr Informationen und Anmeldung unter: <http://www.people-skills.de/>

 **BEITRAINING**[®]
BUSINESS EDUCATION INTERNATIONAL
INTERNATIONAL

Kleinreuther Weg 87
90408 Nürnberg
Tel.: 0911/20 600-0
Fax: 0911/20 600-14

info@bei-training.de
www.bei-training.de