



## Mit Wertschätzung wirksamer führen

Werte wie Achtsamkeit, Vertrauen und Ehrlichkeit eignen sich als wichtige Richtschnur für Führungskräfte. Petra Klein, Geschäftsführerin der Steinbeis Beratung GmbH, erklärt, was Vorgesetzte künftig beachten sollten.

Wer sich in Unternehmen umhört, erfährt, was die Mitarbeiter sich von ihren Vorgesetzten wünschen: mehr Interesse, mehr Entwicklungsförderung, mehr Anerkennung von Leistungen. Wertschätzende Führen gewinnt nicht zuletzt deswegen an Bedeutung, da

sukzessive immer mehr jüngere Mitarbeiter in die Unternehmen kommen. Diese aber fordern Offenheit, Dialog, Information und Feedback.

Mit dem herkömmlichen Führungsverhalten sind die jüngeren Mitarbeiter nicht zu motivieren. Im Gegenteil: Wer nicht mitar-

beiterorientiert führt, steht bald ohne jüngere Mitarbeiter da, weil diese, ohne lange zu warten, den Arbeitgeber wechseln. In einer Zeit jedoch, in der junge, qualifizierte Mitarbeiter Mangelware sind, kann sich das kaum ein Unternehmen leisten, zumal es jetzt schon schwer ist, geeigneten Fach- und Führungsnachwuchs zu finden.







Dafür war es lange Zeit zu verbreitet, dass es nicht so sehr auf kooperatives Führen, sondern allein auf Ergebnisse, Erfolge und Erträge ankam. Werteorientiertes Führen setzt daher auch Selbstreflexion voraus. Das heißt, jeder Vorgesetzte sollte wissen, welche Werte ihm selbst wichtig sind und was er von seinen Mitarbeitern erwartet. Denn Wertschätzung ist – anders als Loben – keine Sozialtechnik, sondern eine Grundeinstellung, die das Verhalten mitbestimmt. Das bedeutet: Führungskräfte müssen sich intensiv mit der Werteveränderung beschäftigen und diese respektieren. Andernfalls droht ein enormes Führungsproblem.

### Praxiserprobte Tipps eines wertschätzenden Führungsverhaltens

1. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie offen für Gespräche und Fragen sind.
2. Signalisieren Sie Offenheit für Anregungen.
3. Machen Sie Entscheidungen transparent und kommunizieren Sie sie.
4. Fördern Sie individuelle Stärken Ihrer Mitarbeiter, verzichten Sie auf Gleichmacherei.
5. Bleiben Sie in Stresssituationen gelassen, um kritische Situationen zu entkrampfen.
6. Klären Sie Meinungsverschiedenheiten frühzeitig.
7. Übertragen Sie Verantwortung, indem Sie konsequent delegieren.
8. Nehmen Sie Anliegen Ihrer Mitarbeiter Ernst, und kümmern Sie sich zeitnah darum.
9. Seien Sie höflich, respektvoll und freundlich.
10. Interessieren Sie sich auch für Persönliches
11. Führen Sie Willkommensgespräche nach jeder Abwesenheit.
12. Wecken Sie Verständnis für die Vielfalt im Betrieb.
13. Handeln Sie gerecht.
14. Nehmen Sie so viel Zeit für Ihre Mitarbeiter wie erforderlich
15. Achten Sie darauf, dass die Mitarbeiter nicht dauerhaft überlastet werden und Ausgleichphasen haben.

---

### Kontakt

**Petra Klein**

Beraterin  
Führungstrainerin



**Steinbeis Beratung GmbH**

Asternstrasse 4 a  
D-83101 Rohrdorf

Tel. +49 (0)8031 232920 10

p.klein@steinbeis-beratung.de  
www.steinbeis-beratung.de