

Chefsache: Topleute halten

FACHKRÄFTEMANGEL

Der Fachkräftemangel ist für die Augenoptik bundesweit spürbar. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Augenoptiker war in den vergangenen Monaten historisch niedrig. In Deutschland ist der Krankenstand insgesamt so hoch wie seit 20 Jahren nicht mehr. Gründe genug, eine Serie zum Thema Fachkräftemangel in Kooperation mit Top-Speakerin Regina Först zu starten. Im **zweiten Teil** geht es um gutes Personal: Wie hält man es?



eyebizz: Wie halten Augenoptiker gutes Personal?

REGINA FÖRST: Kündigungsgrund Nr. 1 ist das Verhalten der Vorgesetzten. Die jüngsten Zahlen der Gallupstudie zeigen, dass 84 Prozent der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen Dienst nach Vorschrift machen oder bereits innerlich gekündigt haben. Die Gründe liegen auf der zwischenmenschlichen Ebene. Wen wundert es? Führung wird bei uns bisher kaum gelehrt. Wann befassten wir uns in der Ausbildung mit zwischenmenschlichen Themen?

Führung findet nicht nur zweimal im Jahr bei Karrieregesprächen statt. Dazu gehört ein wertschätzender, respektvoller Umgang miteinander und viel Gespür für den anderen: Wo liegen seine Stärken? Das Potenzial der Menschen zu erkennen und für gemeinsame Erfolge zu verbinden, ist die wichtigste Aufgabe. Wer das nicht glaubt, kann mal bewusst schauen, wie viel Zeit er täglich mit fachlichen und wie viel mit zwischenmenschlichen Themen verbringt.

Um Mitarbeiter in der intrinsischen Motivation zu halten, sind zwei Grundbedürfnisse entscheidend: Verbundenheit und Gestaltbarkeit. Verbundenheit muss von den Mitarbeitern auch erlebt werden. Wer sich nicht verbunden fühlt, wird demotiviert und kann innerhalb des Unternehmens vereinsamen. Zweiter wichtiger Punkt ist Gestaltbarkeit. Man sollte sich auch einmal kreativ ausleben dürfen. Edeka

„Wenn über das Große und Ganze keine Einigkeit besteht, braucht man sich über alles andere keine Gedanken zu machen.“

Konfuzius

macht das vorbildlich: Auszubildende durften die Obst- und Gemüseabteilung gestalten, die Ergebnisse waren dann im Internet zu sehen.

Gemischte Teams sollen besonders erfolgreich sein. Stimmt das?

Ich halte viel von gemischten Teams. Wichtig ist, dass sie auf gemeinsamen Grundwerten stehen. Dazu gehört das Grundvertrauen, dass keiner über mich lästert. Es muss klare Regeln geben: zum Beispiel den respektvollen Umgang miteinander. Wenn nun ein Teammitglied eher extrovertiert ist, ein anderer eher wortkarg, aber technikaffin, dann kommt es darauf an, die jeweiligen Stärken zu nutzen. Erst dann kann jemand im Team für sich wirklich brillant werden. Jedem muss klar sein, dass sein Part gleich wichtig für das Ganze ist.

Gibt es Patentrezepte bei Konflikten im Team?

Stimmt die Beziehungsebene, lässt es sich auf der Verhaltensebene wunderbar kontrovers diskutieren. Wenn die Basis stimmt, sind Diskussionen fruchtbar. Allerdings muss es bei Meetings Spielregeln geben und einen Schiedsrichter, der auf die Einhaltung achtet. Schreien geht nicht, Gleiches gilt für Kränkungen. Ich-Botschaften sind hilfreich. Hier ist eine enge Führung gefragt.

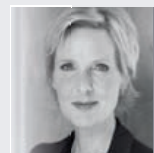
Wo können Angestellte im augenoptischen Fachgeschäft mitgestalten?

Ausgehend vom Selbstverständnis des Unternehmens – und wenn jeder Mitarbeiter seinen Platz im Team gefunden hat – kann ich dem jeweiligen Mitarbeiter für seinen Bereich eine Budgetgrenze geben. Sei es für den Einkauf von Fassungen oder für die Gestaltung des Schaufensters, des nächsten Flyers.

Was halten Sie davon, die Angestellten am Gewinn zu beteiligen?

Es kann ein super Anreiz sein, sich noch stärker zu engagieren. Allerdings sollte es dafür einen gemeinsamen Topf geben, sonst schürt es aus meiner Erfahrung eher Neid und Missgunst. III CH

REGINA FÖRST



zählt zu den renommiertesten Referentinnen und Unternehmens-Beraterinnen im deutschsprachigen Raum. In Vorträgen, Trainings und Coachings führt sie Menschen in ein breites Spektrum ihrer individuellen und unternehmerischen Erfolgsmöglichkeiten. info@people-foerst.de.