



17. MAI 2022

22. HOGAST-Powertag: Positive Psychologie statt Mitarbeitermangel 300 Führungskräften wurde ein neuer Blickwinkel eröffnet

Was können Unternehmer tun, damit Mitarbeiter mit ihrer Begeisterung wirklich zum Erfolg des Unternehmens beitragen? Dr. Oliver Haas, Unternehmensberater, Buchautor und Experte für positive Psychologie, hat sein Konzept des „Neuen Führen“ vorgestellt.

„In Wirklichkeit wollen wir alle nicht erfolgreich, sondern glücklich sein. Wenn es gelingt, ein erfüllteres Leben zu leben, dann sind wir auch erfolgreich, verkaufen mehr und haben mehr Motivation, Leistung zu erbringen“, sagt Oliver Haas. Was sind verlässliche Faktoren dafür, dass mehr Energie frei wird? Äußere Faktoren haben einen geringen Einfluss von lediglich zehn Prozent, sagt die Wissenschaft. Einen wesentlich größeren Einfluss hat die innere Haltung, die bestimmt, wie wir mit Erfahrungen im Leben umgehen. Oliver Haas nennt vier Kernbereiche, die dabei eine Rolle spielen: Haltung – Sinn – Stärken und positive Emotionen. Ein Pinguin klettert nicht auf Bäume – ein Affe schwimmt nicht. Fördern heißt, sich an den Stärken der Mitarbeiter, anstelle deren Schwächen, zu orientieren und das Verhalten durch positive Emotionen zu beeinflussen.

Seine innere Haltung zu ändern, öffnet neue Wege. Das neue Führen holt den Mitarbeiter auf emotionaler Ebene ab und fokussiert auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Der Weg zu mehr zufriedenen Mitarbeitern beginnt jedoch bei der Führungskraft. Wer Mitarbeiter motivieren möchte, braucht seine eigene Vision und muss selbst als Vorbild agieren können.

Führung als Dienstleistung verstehen

Führung sollte nicht einem Eselstreiber gleichen, sondern Mitarbeiter durch Freiwilligkeit zu einem produktiveren Verhalten animieren. Für produktive Mitarbeiter braucht es eine Vision, die der Tätigkeit Sinn stiftet. „Wenn mich jemand fragt, ob ich Seminare zu Unternehmenswerten anbiete, dann verneine ich. Das erinnert mich ein wenig an eine Wäscheleine mit Socken: Ehrlichkeit? Nehme ich. Aber es braucht nicht nur Werte, sondern eine Vision, der man folgen kann. Denken Sie daran, manche Tätigkeiten gehen leichter von der Hand als andere, weil man ein höheres Ziel hat“, erklärt der Unternehmensberater Oliver Haas. Er empfiehlt Mitarbeitern, die Zeit zu geben, sich klar darüber zu werden, was sie für sie wirklich bedeutsam ist. „Es braucht keine 60 Prozent der Belegschaft, es reichen bereits einige wenige Mitarbeiter, die mit Begeisterung dabei sind und Visionen mittragen. Das steckt an.“

Fördern und Fordern

Gibt es Nebenwirkungen einer wertschätzenden Kultur? „Weder Überfördern noch Überfordern sind zielführend. Es braucht das Mittelmaß. An demjenigen der überfordert haftet oft die Überforderung. Was will ich als Führungskraft? Wo ziehe ich die Grenze? Welche Konsequenz resultiert daraus? Es braucht die Entschiedenheit. Bei einem gut funktionierenden Team braucht es keine Führungskraft. Je schwieriger aber die Situation, umso bedeutsamer ist die Führung“, so Haas. Mit der richtigen Energie ist man als Führungskraft unschlagbar. In Wirklichkeit geht es um das Thema Selbstliebe – denn es geht darum, wo ziehe ich für mich die Grenze? Wann ist Schluss? Wer fragt, führt - anstatt Probleme zu suchen und für den Mitarbeiter zu lösen, besser ihn selber ins Spiel bringen.



HOGAST Einkaufsgenossenschaft f.d.
Hotel- u. Gastgewerbe regGenmbH
Sonystraße 4, A-5081 Anif

T: +43 (0)6246 8963 0
F: +43 (0)6246 8963 990
office@hogast.at
www.hogast.at

IBAN: AT623500000000046920
BIC: RVSAAT2S, UID-Nr.: ATU34003805
DVR: 005118, FN 69493x
Landesgericht Salzburg

Stolperfallen auf dem Weg zur „neuen Führung“

Einige Führungskräfte haben das Problem, Arbeit abzugeben, erledigen zu viele Dinge selbst und sitzen dann spätabends noch im Büro. Oliver Haas plädiert dafür, den Mitarbeitern nicht die Arbeit wegzunehmen und nach Lösungen suchen zu lassen. Führungskräfte müssen sich als Coach verstehen: Anstatt dem Mitarbeiter die Lösung abzunehmen, besser fragen: Was braucht er, um selbstständig eine Lösung zu finden? Funktioniert der Arbeitsablauf auch ohne den Chef? Nicht jedes Meeting benötigt die Anwesenheit der Führungskraft und nicht selten lässt sich damit Zeit einsparen.

Lohnt sich das? Nur 15 Prozent fühlten sich emotional an ihren Arbeitgeber gebunden, 71 Prozent machen Dienst nach Vorschrift und 14 Prozent haben innerlich gekündigt. Was kostet das dem Unternehmen? Zusammengefasst 85 Prozent gering engagierte Mitarbeiter. Dadurch fallen sinnlose Personalkosten an.

Und wie bringe ich meine Belegschaft dazu mitzuziehen? Weg von Top-Down Ansatz hin zu Freiwilligkeit. Kommunikation von Mitarbeitern zu Mitarbeitern. Die richtige Power kommt über die Freiwilligkeit und Mitarbeiter, die sich einbringen dürfen. Dafür braucht es Methodik, persönliche Inspiration des Einzelnen und selbstständige Verbreitung. „Ein entschiedener Mensch ist die Mehrheit. Rund zehn Prozent der Mitarbeiter, die wirklich überzeugt ist, reichen für Veränderung aus“, schildert Oliver Haas.

Inviting statt Recruiting

99 Prozent der Unternehmen kennt man nicht, bekannt sind nur die Großen. Einladen statt rekrutieren ist das Gebot der Stunde. 70 Prozent der Bewerber wollen Informationen über Unternehmenswerte und keine Floskeln. In der Regel sind Stelleninserate aber austauschbar. „Inviting“ ist eine Haltung, es braucht keine Marketingstrategie. „Arbeite nach innen, investiere in die Beziehung. Gib den Leuten die Gelegenheit sinnhafte Projekte zu entwickeln.“

Über den HOGAST-Powertag

Der HOGAST-Powertag ist ein bedeutendes Branchentreffen für Persönlichkeitsentwicklung und Führungskräftetraining mit rund 300 Mitglieder der HOGAST-Unternehmensgruppe und Lieferpartner. In entspannter Atmosphäre werden wertvolle Inputs für den Arbeitsalltag vermittelt. Auch dieses Jahr engagierte sich das Unternehmen Hagleitner Hygiene als Hauptsponsor.

Auskünfte

Mag. (FH) Dietmar Winkler, MAS
Bereichsleiter Marketing/Kommunikation
T: +43 (0)6246 8963 451
E: dietmar.winkler@hogast.at

PRESSE- INFO

HOGAST[®]

Mein Plus

HOGAST Einkaufsgenossenschaft f.d.
Hotel- u. Gastgewerbe regGenmbH
Sonystraße 4, A-5081 Anif

T: +43 (0)6246 8963 0
F: +43 (0)6246 8963 990
office@hogast.at
www.hogast.at

IBAN: AT623500000000046920

BIC: RVSAAT2S, UID-Nr.: ATU34003805

DVR: 005118, FN 69493x

Bildlegende

Veröffentlichung bei Nennung des Rechteinhabers (Foto Neumayr/HOGAST): **honorarfrei**.



Dr. Oliver Haas



Dr. Oliver Haas