

Vertrauen ist Wertschätzung

... und ein Muss für die agile Organisation.

Seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern echtes und umfassendes Vertrauen zu schenken ist wohl eine der stärksten Formen von Wertschätzung. Weit mehr als die netten Floskeln über die Wichtigkeit des Mitarbeiters für das Unternehmen. Zudem ist Vertrauen eine zentrale Grundlage für den Wandel zu einer agilen Organisation.

Vertrauen wird von Mitarbeitenden auf sehr unterschiedliche Art und Weise wahrgenommen.

Natürlich sehr direkt und fast täglich spürbar durch ihre Vorgesetzten, aber auch durch die Organisation als Ganzes. Das heißt zum Beispiel:

- Vertraut und anerkennt man ihren Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Erhalten sie substanzielle Handlungs- und Entscheidungsfreiräume.
- Werden sie offen, ehrlich und umfassend informiert.
- Sind ihre Meinungen und Idee gefragt bzw. werden diese respektiert.
- Dürfen Fehler gemacht werden, um Neues zu wagen und auszuprobieren.

Dieser aktiven Form des Vertrauens steht die passive Form des Misstrauens gegenüber. Anders gesagt, eine Art Geringschätzung statt Wertschätzung.

Dies zeigt sich exemplarisch am Beispiel Homeoffice, welches im Kontext der Corona-Pandemie in vielen Unternehmen eher widerwillig umgesetzt und sehr rasch auch wieder zurückgenommen wurde. Nicht zuletzt auch aus Angst vor Kontrollverlust über die Mitarbeitenden. Wahrlich kein wirkliches Zeichen von Vertrauen.

Nun, zumindest scheint seit dem in vielen Unternehmen Hybrid Working kein Fremdwort mehr zu sein.

Vertrauen in das Team

Für den Wandel zu einer agilen Organisation und die Implementierung einer NEW WORK Kultur sind all diese Vertrauensaspekte wichtige Elemente bzw. Erfolgsfaktoren.

Insbesondere für die Effizienz und Effektivität agiler Teams ist Vertrauen in die Kompetenz und Fähigkeiten der einzelnen Teammitglieder wie auch dem Team als Ganzes eine unabdingbare Voraussetzung.



Vertrauen in Fähigkeiten und Kompetenzen ist Grundlage für Agilität

Man stelle sich vor, die Vorgehensweisen und Entscheidungen der Teams würden durch die Vorgesetzten ständig hinterfragt, angezweifelt oder abgelehnt werden. Dies würde der agilen Idee diametral entgegenlaufen.

Deshalb geht es beim Thema "flache Hierarchien" im Kontext agiler Organisationen auch nicht nur darum, Führungsebenen zu eliminieren, sondern generell den Einfluss der Vorgesetzten in Projekten und Prozessen zu reduzieren. Was auch heißt, ihre Rolle neu zu definieren.

Ebenfalls zu hinterfragen wäre hier die Rolle der Organisation bei der Gestaltung und Regulierung des Arbeitsumfeldes.

Die letzten Jahrzehnte waren dadurch geprägt, dass Prozesse bis ins letzte Detail beschrieben und geregelt wurden. So wichtig viele verfahrenstechnische Vorgaben zur Erfüllung von Erwartungen und Anforderungen der Anspruchsgruppen auch sein mögen, eine Überbestimmung der organisatorischen Abläufe ist weder zielführend für die agile Organisa-

tion noch ein Zeichen des Vertrauens in die Kompetenz und Fähigkeiten der Mitarbeitenden.

Agilität in der Unternehmens- und Organisationsentwicklung

Agilität darf deshalb nicht nur auf die flexible Befriedigung von Kundenbedürfnissen oder die Antizipation bzw. die schnelle Reaktion auf Markttrends reduziert werden.

Auch in der internen Unternehmens- und Organisationsentwicklung gilt es die Idee der Agilität konsequent umzusetzen. Das heißt, die Organisation in sich selbst rasch an sich ändernde Technologien, Wertvorstellungen, Bedürfnisse und Anforderungen neu auszurichten.

Vertrauen Sie dabei auch auf das Gefühl Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hören Sie ihnen aktiv zu und lassen Sie ihnen die Organisation mitgestalten und mitverändern. Gerade in diesem Kontext wird Ihr Vertrauen als Wertschätzung wahrgenommen und fördert im hohen Masse das Mitarbeiterengagement.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

Publikationen

<https://smart-fed.com/de/medien/>

Die vier Dimensionen der Wertschätzung



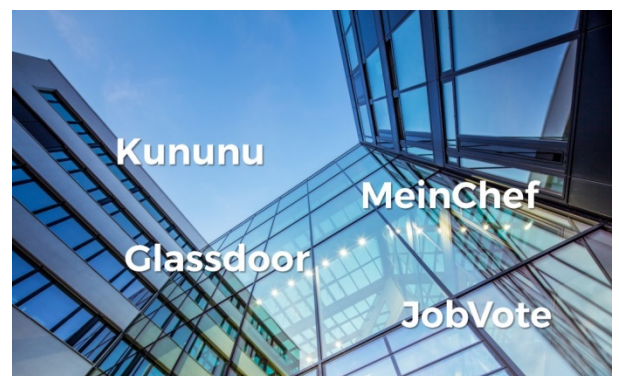
Soft Factor Analytics



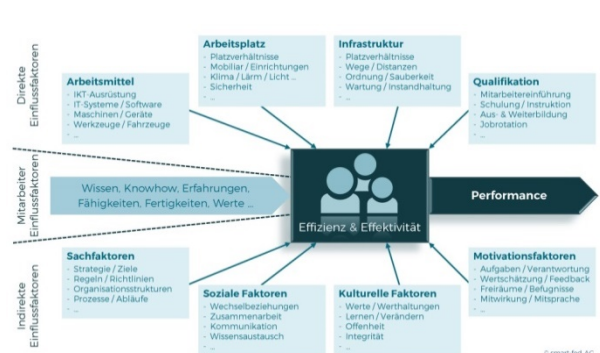
Feedback ohne Umfragen



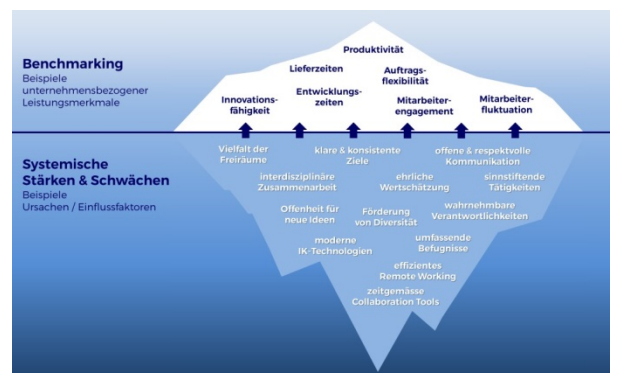
Kununu & Co - Was läuft hier schief?



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen



Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

