

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Anleitung:

Checkliste Mut zum Meckern

Autor: Udo Herrmann

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Checkliste **MUT ZUM MECKERN**

Kultur schaffen, in der sich Mitarbeiter „trauen“, Unzufriedenheit offen anzusprechen. Die meisten Mitarbeiter gehen mit Problemen oder Wünschen nicht zum Chef oder Vorgesetzten. Vielleicht haben sie Angst vor einer Absage oder negativen Entscheidungen. Dadurch wächst aber von Tag zu Tag die Unzufriedenheit, ohne dass der Chef etwas davon ahnt. Das kann bis zur „inneren Kündigung“ oder tatsächlichen Kündigung von guten Mitarbeitern führen, nur weil Sorgen, Beschwerden, Wünsche oder Verbesserungen nicht offen kommuniziert werden. Ideen zur Schaffung einer Atmosphäre, bei der alle Mitarbeiter den Mut zum Meckern haben:

1.	Mitarbeiter werden regelmäßig aufgefordert, unangenehme Dinge anzusprechen.	<input type="checkbox"/>
2.	Du bedankst dich immer bei Mitarbeitern, die sich trauen, etwas aus ihrer Sicht „Negatives“ bei dir anzusprechen.	<input type="checkbox"/>
3.	Du entschuldigst dich beim Mitarbeiter, wenn du für die „unangenehme Situation“ verantwortlich bist. Das bist du als Chef fast immer.	<input type="checkbox"/>
4.	Du informierst deinen Mitarbeiter zuerst, was du in dieser Angelegenheit tun wirst und zeigst ihm damit, dass du dich intensiv um sein Anliegen kümmerst.	<input type="checkbox"/>
5.	Du zeigst diesem Mitarbeiter, wenn sich durch sein „Meckern“ eine Situation im Unternehmen verbessert hat.	<input type="checkbox"/>
6.	Du machst dem Mitarbeiter zum Dank für die Verbesserung ein Geschenk, auf das er stolz sein wird (z. B. besonderes Metermaß, Taschenmesser, einzigartiges Werkzeug usw.). Damit bringst du ihm eine besondere Wertschätzung entgegen.	<input type="checkbox"/>
7.	Finde einen Weg, damit er sich im Unternehmen herumspricht, dass man jederzeit mit seinen Anliegen zu dir kommen kann.	<input type="checkbox"/>
8.	Zeige dem Mitarbeiter Respekt, dass er den Mut hat, offen unangenehme Dinge anzusprechen.	<input type="checkbox"/>
9.	Wenn du oder seine Kollegen merken, dass etwas mit einem Mitarbeiter nicht stimmt, lade ihn mit den Worten ein: Wenn dich etwas bedrückt, ich habe jederzeit ein offenes Ohr für dich. Du kannst gerne zu mir kommen, vielleicht kann ich dir irgendwie weiterhelfen.	<input type="checkbox"/>
10.	Wenn ein Mitarbeiter zu dir kommt und über etwas meckert, denke zuerst ein paar Tage in Ruhe darüber nach. Kläre schon im Gespräch, ob der Mitarbeiter einverstanden ist, dass sein Anliegen außerhalb eures Gesprächs diskutiert bzw. mit seinen Kollegen besprochen werden kann. Ein „Vier-Augen-Gespräch“ ist keine Teambesprechung! Wahre die Verschwiegenheitspflicht, das schafft Vertrauen.	<input type="checkbox"/>

Zitate zum Nachdenken:

Wenn man einem Menschen trauen kann, erübrigt sich ein Vertrag. Wenn man ihm nicht trauen kann, ist ein Vertrag nutzlos. (Jean Paul Getty)

Menschen, die immer daran denken, was andere von ihnen halten, wären sehr überrascht, wenn sie wüssten, wie wenig die anderen über sie nachdenken. (Bertrand Russell)

Die Menschen stolpern nicht über Berge, sondern über Maulwurfshügel. (Konfuzius)