

Ein positives Vertrauensklima zu schaffen ist kein romantisches Harmoniestreben, sondern unter den heutigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen die Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensführung.

Der Erfolg eines Unternehmens im Wettbewerb mit der Konkurrenz steht und fällt nun mal mit den Leistungen seiner Mitarbeiter. Deren Verantwortungsbeusstsein, Arbeitsmotivation und Kreativität lassen sich jedoch nicht erzwingen, sondern setzen ihre innere Bereitschaft voraus, was letztlich eine Frage ihrer emotionalen Befindlichkeit ist. Maßgeblich dafür sind in erster Linie die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz – inwieweit man miteinander partnerschaftlich und vertrauensvoll umgeht oder nicht.

Dieses vertrauensvolle Arbeitsklima zu wecken und zu erhalten, liegt in der Verantwortung der Unternehmensleitungen sowie ihrer Führungskräfte. Sie müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen und den Mitarbeitern anspornende Vorbilder sein. Eine permanente und schwierige Aufgabe, die echten Willen und das nötige Maß an sozialer Kompetenz von den Verantwortungsträgern verlangt.

Sich auf perfekte organisatorische Regelungen und das schlichte Ausüben von Weisungsbefugnissen zu beschränken, kann jedenfalls nicht die Lösung sein. Zwar scheint das der leichtere und bequemere Weg zu sein, jedoch sind auf diese Weise bestenfalls kurzfristige Führungserfolge möglich. Langfristig zahlt sich eine mitarbeiterorientierte, verständnis- und vertrauensvolle Führung aus. Sie bewirkt, dass sich die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit und dem Unternehmen identifizieren, sich für dessen Erfolg mitverantwortlich fühlen und es seltener zu leistungsmindernden Enttäuschungen sowie Zusammenarbeitskonflikten kommt.

- ▶ Ein positives Vertrauensklima zu schaffen hat – wie alles im Leben – seinen Preis, der sich aber langfristig durch hohe Arbeitszufriedenheit und daraus resultierende Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter auszahlt.