

Wenn man es dann schafft, dass die Masse das lustig findet, hat man schon gewonnen. Dann könnte man eigentlich selbst beginnen nach denen mit den feuerroten Haaren zu suchen.

Vor allem habe ich aus dieser Erfahrung gelernt, das Tempo vorzugeben, wenn ich in Verhandlungen gehe. Ich habe mir Verhaltensmuster antrainiert, bin durch eine harte Schule gegangen. Ich habe Tourette, ein anderer hat Krebs, ein anderer ist blind, und wieder ein anderer wird rot, wenn er vor Menschen sprechen muss. Würde ich meine Schwäche als Erklärung benutzen, dass ich dieses und jenes nicht kann, hätte ich schon verloren. Ich zucke nun mal, das tut mir leid für mich, aber so ist es ganz einfach, das gehört zu meinem Rucksack. Man muss lernen, seine Situation zu akzeptieren. Was dich nicht vom Stuhl haut, macht dich stark!

Herr Niederberger, vielen Dank für dieses Gespräch! tw

TOURETTE-SYNDROM

Das Gilles-de-la-Tourette-Syndrom ist eine neurologisch-psychiatrische, ätiologisch noch ungeklärte Erkrankung, die durch das Auftreten von Tics charakterisiert ist. (...) Bei den Tics handelt es sich um unwillkürliche, rasche, meistens plötzlich einschliessende und mitunter sehr heftige Bewegungen, die immer wieder in gleicher Weise einzeln oder serienartig auftreten können. Verbale, ungewollte Äußerungen zählen mit dazu sowie Ausrufe oder eigenartige Geräusche. Benannt ist das Syndrom nach dem französischen Arzt Georges Gilles de la Tourette, der die Symptomatik erstmals um 1885 auf wissenschaftlicher Basis beschrieb. (Quelle: Wikipedia)



Heinz Kaegi: Unternehmer, Leadership-Experte, Autor

KAEGI SPRICHT KLARTEXT

Absenzen – ein Führungsproblem?

Wenn Mitarbeitende vom Arbeitsplatz fernbleiben, sinkt die Leistung. Wenn sie das regelmässig tun, sinkt die Stimmung. Absenzen sind ein Kostenfaktor.

Sie erhöhen den Druck auf die Produktivität. Sie schwächen die Leistung eines Teams. Und sie beeinflussen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Die Chefs sind gefordert, dem Thema auf den Grund zu gehen: Was haben Absenzen mit Führung zu tun?

Absenzen und emotionale Bindung: Sie ist nach der bekannten Gallup-Studie (Deutschland 2007) ein entscheidender Einflussfaktor. Mitarbeitende mit hoher emotionaler Bindung zum Arbeitsplatz fehlen ca. 20 Prozent weniger im Vergleich zu denjenigen mit geringer Bindung, und sogar ca. 25 Prozent weniger im Vergleich zu denjenigen ohne emotionale Bindung. Rechnen Sie mit Ihren realen Zahlen nach: Wie würde sich das auf Ihre Ergebnisse auswirken, wenn Sie die emotionale Bindung steigern?

Emotionale Bindung und Innovation: Die gleiche Studie ermöglicht uns eine klare Sicht, wenn es um die Auswirkungen emotionaler Bindung auf die Innovationskraft des Unternehmens geht: Mitarbeitende ohne Bindung stellen ihren Chefs weniger als halb so viele Ideen vor wie diejenigen mit hoher emotionaler Bindung. Wie könnte Ihr Unternehmen diesen Strom von Möglichkeiten für die Innovationskraft erschliessen?

Zugehörigkeit und Loyalität: Etwa 90 Prozent der Mitarbeitenden mit hoher emotionaler Bindung beabsichtigen, in einem Jahr noch bei ihrer aktuellen Firma zu arbeiten. Bei denjenigen ohne Bindung sind es knapp 50 Prozent. Wie viel Fluktuationskosten könnten Sie einsparen und für das People Empowerment für Ihre Wettbewerbsfähigkeit von Morgen investieren?

Stimmung und Spass: Stress am Arbeitsplatz limitiert die mögliche Leistung. Mitarbeitende mit hoher emotionaler Bindung scheinen viel besser damit umzugehen. Über 70 Prozent der Mitarbeitenden mit hoher emotionaler Bindung zum Arbeitsplatz sagten aus, in der letzten Woche Spass bei der Arbeit empfunden zu haben. Nur etwa ein Drittel derjenigen mit einer geringen Bindung respektive weniger als 10 Prozent derjenigen ohne Bindung machten die gleiche Aussage. Ob das die internen und externen Kunden zu spüren bekommen? Ob sich das in der Qualität spiegelt?

Führungskräfte haben mit grosser Wahrscheinlichkeit einen höheren Einfluss auf die emotionale Bindung – und damit auf die Fehlzeiten – ihrer Mitarbeitenden, als sie sich bewusst sind. Oder haben Sie schon mal einen neuen Mitarbeiter ohne emotionale Bindung und ohne Motivation erlebt? Damit ist die Frage bei sinkender Leistung: Wo unterwegs hat sich ein Mitarbeitender weshalb entschieden, den Stecker teilweise oder ganz rauszuziehen? Was kann ich als Leader dazu beitragen, um die mögliche Leistung wieder abzurufen und sie zur Wirkung zu bringen?

Heinz Kaegi ist Unternehmer der emPowerment Group Ltd., welche zu diesem Themenkreis kraftvolle Seminare und Entwicklungsprozesse für Führungskräfte realisiert.

www.empurpose.com

Er beschreibt in seinem BILANZ-Bestseller «Gesucht: Leader» den Weg vom Manager zur Führungspersönlichkeit: die konsequente Fortsetzung seiner Kolumnen im Blickpunkt: KMU. Zu bestellen unter: www.kaegi-empowerment.com

