

Der anerkennende Erfahrungsaustausch-Über die Wirkung gesunder Dialoge

Schenken Sie denjenigen, die (fast) immer zur Arbeit erscheinen, besondere Aufmerksamkeit? Sprechen Sie mit diesen auffällig Anwesenden systematisch? Kennen Sie die (ungeschriebenen) psychologischen Arbeitsverträge Ihrer MitarbeiterInnen? Können Sie veränderte Erwartungen Ihrer MitarbeiterInnen zeitnah und produktiv bearbeiten? Kennen Sie die Stärken Ihres Unternehmens aus Sicht der Arbeitsfähigen?

Die Wirkung gesunder Dialoge.

Fehlende Anerkennung kränkt und macht krank. Das wurde in vielen Studien für viele unterschiedliche Krankheiten nachgewiesen. Anerkennung fördert Gesundheit, indem sie die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden stärkt und die hormonellen Belohnungssysteme aktiviert. So können Vorgesetzte durch den Aufbau wertschätzender Beziehungen direkt Gesundheit fördern.

MitarbeiterInnen als interne BeraterInnen

*Ein Szenario der üblichen Art: Fast alle MitarbeiterInnen sind anwesend und niemand sieht sie. - Das ist eine übliche Sicht auf Belegschaften in Unternehmen. Gesehen wird vor allem, wer **nicht anwesend** ist.*

Wir plädieren für eine „ergänzende“ Mehrheitsorientierung: Raus aus der Fehlzeitenfalle, hin zu einer Orientierung über die Fehlzeiten hinaus. Hin zu einer Strategie, die das Selbst-Verständnis des Unternehmens erhöht, weil die operative Führung das Ohr an den LeistungsträgerInnen hat, die sehr verlässlich Auskunft über Stärken des Unternehmens und Ressourcen in der Arbeit geben können. Dafür wurde der Anerkennende Erfahrungsaustausch entwickelt, also ein systematischer Erfahrungsaustausch zu Stärken und Ressourcen (aber auch Schwächen) des Unternehmens aus Sicht derer, die fast immer da sind.