

„Sinn vermitteln“

Der Leiter der Buchhaltung einer Bank beschwerte sich beim Personalchef, dass die Damen und Herren am Kundenschalter undeutlich und nicht leserlich schreiben. Die Aussage des Schalterleiters - mit dieser Beschwerde konfrontiert: „Was soll ich denn noch machen, als allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern täglich zu sagen, dass sie lesbarer schreiben sollen.“ Der Personalchef dazu: „Den Leuten nicht immer wieder sagen, was sie tun sollen, sondern ihnen den Sinn vermitteln, warum sie es tun sollen“.

Sinnvermittlung kann ganz einfach sein

Das ging in diesem Fall sehr leicht. Die Person, die am schlampigsten geschrieben hat, durfte einen Tag in der Buchhaltung arbeiten und alles was nicht lesbar war, wurde in der Buchhaltung dieser Person übergeben. Dieses Beispiel ist 10 Jahre alt. Schon damals war die Sinnvermittlung sehr wichtig und heute ist sie wichtiger denn je. Warum? Die Menschen stehen immer mehr unter Druck, die Zeit läuft noch schneller. Daher tun viele nur mehr das, was ihnen angeschafft wird oft schlampig. Verstehen sie jedoch, warum sie etwas so tun

sollen, wird es mit Bedacht gemacht. Die Sinnfrage ist auch der Grund, dass es heutzutage immer mehr Sekten gibt. In unserer hektischen Welt suchen Menschen vermehrt einen Sinn und viele Sekten arbeiten damit, den Leuten diesen Sinn zu geben.

Wer den Sinn erkennt, ist motiviert

Sehr viele Führungskräfte gehen den falschen Weg, indem sie sagen: „Es muss ja reichen, wenn ich dem Mitarbeiter sage, wie er es machen soll. Dann ist er verpflichtet, das so zu machen“.

Ein Beispiel gefällig? Ein Manager erklärte mir, dass er sich von einem Mitarbeiter trennen will. Was war passiert? Der Mitarbeiter produzierte einen Maschinenteil, der plangenau mit hoher Präzision benötigt wurde. Auch nach 100-maligem Sagen fertigte er nicht toleranzgenau. Als ich den Manager fragte, ob er dem Mitarbeiter den Sinn dieser Anordnung mitgeteilt hätte, bekam er einen roten Kopf und sagte in sehr aggressivem Ton: „Wo sind wir hier eigentlich, jetzt reicht's. Was soll ich denn noch alles tun?“

Die einfache Antwort: „Dem Mitarbeiter den Sinn vermitteln.“ Gemeinsam beratschlagten wir und die Führungskraft selbst fand die Lösung. Der Mitarbeiter sollte an einer Produkt-Schulung teilnehmen. Dabei wurde eine Maschine auseinander genommen. Plötzlich wies der Arbeiter stolz auf einen Bolzen: „He, diesen Bolzen erzeuge ich“. Zum ersten Mal sah er überhaupt, wo „sein“ Produkt eingebaut war. Als der Mitarbeiter hörte, was passieren könnte, wenn dieser Bolzen mit einer falschen Toleranzgrenze eingebaut wird, kam der typische Aha-Effekt: „Jetzt weiß ich, wieso die Führungskraft immer will, dass ich diese Grenzen einhalte.“

Für die Führungskraft wird die Arbeit leichter

Ich lade sie ein, sich ihren Bereich in Bezug auf die „Sinnvermittlung“ etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. Sie können natürlich auch den anderen Weg gehen und weiter immer noch behaupten, dass es reichen muss, wenn sie etwas sagen und der Mitarbeiter dies zutun hat, ohne wenn und aber. Sie haben in ihrem Leben die Wahlfreiheit.



Reinhard Zehetner
Gründer & Vorsitzender
ZTN Training & Consulting



„Wenn du ein Schiff bauen willst, tromme nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit zu erleichtern, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten Meer.“

Antoine de Saint-Exupery

ZTN

Training & Consulting
GmbH

Österreich
Bundesstrasse 36
6923 Lauterach
Tel: +43 5574 78021-0
Fax: +43 5574 78021-7

Deutschland
Frankenwaldstrasse 1
95119 Naila
Tel: +49 9282 97840-8
Fax: +49 9282 97840-7

Schweiz
Alte Landstrasse 106
9445 Rebstein
Tel: +41 71 7700867
mobil: +43 664 8536182