

„Spielregeln“ zum richtigen Umgang miteinander im Unternehmen!

Autor:

Theo van der Burgt

© Idee Plus... Managementberatung

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Beim Lesen der Überschrift habe ich Ihnen möglicherweise ein Lächeln auf Ihre Lippen gezaubert. Genau das wollte ich auch!

Aber: So banal das auch klingen mag, so bedeutend und wichtig sind gewisse **„Spielregeln“ in der Umgangspraxis des täglichen Miteinanders im Unternehmen für Ihren Führungserfolg!** Sie spielen doch auch im wirklichen „Spiel“ nicht einfach darauf los, nicht einmal beim „Mensch, ärgere Dich nicht“, oder?

Nein, in der Regel werden Sie **vorher die Spielregeln festlegen (müssen)**, an denen sich alle Mitspielenden zu halten haben! Wo mehrere Menschen miteinander gleiche Ziele verfolgen, also das gleiche Spiel spielen, ist ein Aufsetzen und Kommunizieren von Spielregeln unerlässlich!

Also, was wollen Sie zukünftig in Ihrem Unternehmen spielen, **Schach oder vielleicht „Mensch, ärgere Dich nicht“?** Klar ist, wenn Sie ein gewisses Grundverständnis füreinander produzieren und eine damit verbundene Grundharmonie herstellen wollen, brauchen Sie irgendwelche Regeln, an die sich jeder, und das wiederhole ich gerne: **Jeder!** ... halten können muss, halten kann, zu halten hat und halten wird!

In vielen Jahren der Beratungserfahrung mit Führungskräften habe ich oft an der Erarbeitung von „Spielregeln“ für den Umgang miteinander teilgenommen bzw. sie initiiert oder gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern erarbeitet. Immer, wenn sie **Ernst genommen und diszipliniert umgesetzt wurden, konnten echte und nachhaltig wirkungsvolle Erfolge** im Umgang der Mitarbeiter untereinander und der Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern erzielt werden.

Diese **Spielregeln ergänzen die an anderer Stelle beschriebenen Führungsprinzipien**, die wiederum für die Führungskräfte von Bedeutung sind. Den Nutzen daraus haben am Ende Sie als Unternehmer, Sie als Führungskraft eines Verantwortungsbereiches, und Ihre Teams und damit Ihre Mitarbeiter!

Die meisten **Unternehmen haben heute hohe, um nicht zu sagen höchste Zielsetzungen**, die sich in der Regel an der

- **Kundenorientierung und folgerichtigen Kundenzufriedenheit**
- **Teambildung und Mitarbeiterzufriedenheit**
- **Qualitätsorientierung**

- dem Willen zur **permanenten Verbesserung**
- Profitorientierung und **Profitsicherung**
- **Profilbildung** und – stabilisierung

orientieren und natürlich daran messen lassen müssen.

Das bringt neben der fachlich notwendigen Kompetenz vor allem **menschlich sehr hohe Anforderungen** an alle im Unternehmen Beschäftigten mit sich, ob Unternehmensleitung, Führungskräfte, Mitarbeiter oder Kooperationspartner.

An diesen **Spielregeln/Anforderungen muss sich jeder, der in Ihrem Unternehmen seine Brötchen verdient, orientieren** und er muss sich anpassen, sonst schadet er sich, seinen Kollegen und damit dem Unternehmen mehr, als er je nutzen kann.

Um nicht **immer wieder über gewisse Grundregeln des Miteinanders diskutieren zu müssen, sind eben solche Spielregeln notwendig**, die verbindlich für alle festgelegt und verabschiedet werden und die damit fester Bestandteil der Unternehmensführung / Personalpolitik sind.

Im Folgenden habe ich Ihnen einige wichtige Regeln zusammen gestellt, die immer wieder in verschiedensten Unternehmen erarbeitet oder bearbeitet wurden:

1. Alle richten sich bedingungslos an den **Interessen unserer Kunden aus, alle!!!** Jeder ist dabei sein eigener Controller und Chef, indem **er sein eigenes Spiegelbild ist** und es auch sieht und gleichzeitig **Vorbild für andere Mitarbeiter** ist. Selbstkontrolle ist wichtig!
2. Jeder **Kontakt mit Kunden ist mindestens so gut, dass der Kunde einen Unterschied zum Wettbewerb wahrnimmt**, und zwar mindestens in punkto Zuverlässigkeit und Freundlichkeit eines jeden Mitarbeiters an seinem Arbeitsplatz. **Unser Verhalten wird vor allem dadurch geschult und gefestigt, dass wir es an uns selbst täglich trainieren** und uns selbst ständig überprüfen.
3. **Betroffene werde zu Beteiligten gemacht** und von ihren Vorgesetzten einbezogen in die Unternehmensentwicklung und in die Bearbeitung von für sie wichtigen Themen.
4. Wir sind **teamorientiert, offen und fair zueinander**, ohne in der Sache zu lasch bzw. in der Zielorientierung inkonsequent zu sein.

5. **Fehler sind unvermeidlich, aber eben dazu da, dass wir daraus lernen und sie vor allem nicht wiederholen!** Mängel in Arbeitsabläufen sind für jeden von uns vor allem Chancen, die wir auch als solche betrachten und die wir systematisch abarbeiten.
6. **Geld wird bei uns sinnvoll ausgegeben, alles andere ist Verschwendung!!!**
7. **Information erkennen wir als modernen „Rohstoff“,** als das wichtigste Zulieferprodukt für Entscheidungen im Alltag und leiten sie so schnell es geht an den weiter, der sie benötigt oder an den, der mit ihr gezielt weiterhelfen kann. **Information ist immer eine Hol- wie eine Bringschuld!**
8. **„Weiß ich nicht“, „mach ich nicht“ und „kann ich nicht“ gibt es in unserem Unternehmen nicht!**
9. Des Weiteren gibt es **kein „Rufen sie doch bitte später noch einmal an, wenn...“ oder „ Fragen Sie mal den Kollegen...“ sondern nur ein „Ich kümmere mich gerne darum ...“** und ein „Ich helfe Ihnen natürlich gerne weiter ...“! Vor allem aber gibt es das Zauberwort: T – U - N!
10. **Engagement im Unternehmen heißt Einsatzwille und Fleiß für jeden.** Das Wohl des Unternehmens ist Voraussetzung dafür, dass das Unternehmen auch für uns da sein kann!
11. Wir sind immer wieder gezwungen, etwas zu entscheiden, weil sich nur dann wirklich etwas bewegt! **Im Zweifel ist eine Entscheidung immer einer Nichtentscheidung vorzuziehen!**
12. Wir tun Nichts um jeden Preis aber Alles, um erfolgreicher zu werden! **Zahlen, Daten und Fakten (Z – D – F) sind das bewertete Ergebnis und die Grundlage unseres Handelns,** auch wenn nicht immer alles in Zahlen ausgedrückt werden kann.
13. Bei allem Einsatzwillen, sehr hohe Ziele zu erreichen, vergessen wir nicht die **Freude, die Anerkennung und das Feiern, manchmal auch der kleinen Erfolge.**

Meine klare **Empfehlung zur Anwendung dieser Spielregeln:**

Dokumentieren Sie diese (in vorliegender oder abgewandelter Form)und händigen Sie diese **VOR Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages bereits den Bewerbern aus. Diskutieren Sie die Inhalte anschließend mit den Bewerbern.** Sie gehören zu den

Hauptaufgaben und ihrer Sinn- und Zweckbeschreibung dazu, wenn sie eine Zielführende Verbindlichkeit produzieren und damit wirklich etwas bewirken wollen.

Sie möchten mehr erfahren? Dann rufen Sie einfach an, schreiben mir eine Mail oder nutzen Sie mein Kennlernangebot.

Fon: 0172 / 213 26 02 oder 02151 / 15 16 18 2
vdb@ideeplus-managementberatung.de

Theo van der Burgt
© Idee Plus .. Managementberatung
<http://www.ideeplus-managementberatung.de>

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Es grüßt Sie herzlich aus Krefeld

Theo van der Burgt