

Respekt ist die höchste Form der Anerkennung

Sabina Oblak, Director Personal- und Organisationsentwicklung bei Iventa, im Gespräch über wertschätzenden Umgang in der modernen Arbeitswelt.

ZUR PERSON

Sabina Oblak leitet bei Iventa den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Arbeiten mit Führungskräften und in der Begleitung von unternehmensinternen Prozessen.

► INTERVIEW Die Welt verändert sich. Alles wird schneller, die Digitalisierung schreitet voran. Die Planbarkeit geht verloren, wir bekommen es mit immer komplexeren Situationen zu tun. In diesem Zusammenhang wird es immer wichtiger, die Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen. Das bedeutet auch, dass Teams gut kooperieren müssen, um gemeinsam Leistung zu bringen – welche Rolle Respekt dabei spielt, erklärt Sabina Oblak, Director Personal- und Organisationsentwicklung bei Iventa, dem führenden Unternehmen im Bereich Human Management Consulting.

VM: Frau Oblak, wie würden Sie Respekt in der modernen Arbeitswelt definieren?

Sabina Oblak: Respekt bedeutet für mich, einen wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander zu pflegen. Es geht darum, jemandem wertfrei gegenüberzutreten und auf Augenhöhe zu kommunizieren. Erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit äußert sich durch wertschätzen-

den und respektvollen Umgang miteinander. Das beginnt indem ich mein Visavis Ernst nehme z.B. mit der Einstellung „Ich bin ok – du bist ok“.

Wie kann der Chef seinen Respekt für seine Mitarbeiter konkret ausdrücken?

Die Wahl der Worte ist ein entscheidender Faktor – einfache Verhaltensregeln (Bitte, Danke, ein Gruß) werden leider häufig vergessen. Insbesondere Führungskräfte und Projektleiter müssen aufgrund ihrer Schlüsselfunktion in der Organisation sehr sensible Kommunikatoren sein. Sie brauchen ein feines Gespür dafür: Welche Botschaften sende ich aufgrund meines Verhaltens, meiner Worte, meines Auftretens usw. aus? Und: Wie werden diese von meinen Gesprächspartnern interpretiert? Anerkennung und Respekt zeigen heißt auch, sich Zeit zu nehmen, zuzuhören, sich für sein Gegenüber zu interessieren und einen konstruktiven Austausch zu pflegen.

Wie wichtig ist der Respekt innerhalb eines Teams?

Respekt ist ein menschliches Grundbedürfnis und die Basis für Motivation. Dahinter verbirgt sich Wertschätzung, Akzeptanz und die Anerkennung einer Person, was wiederum mit dem Selbstwertgefühl einer Person zusammenhängt. Durch Respekt steigt der



Sabina Oblak:
„Ein respektvoller Umgang miteinander ist sensibler und wichtiger geworden.“

Selbstwert. Und wenn sich Mitarbeiter respektiert und anerkannt fühlen, dann arbeiten sie auch motivierter und das wiederum führt zu höherem Engagement. Durch hohes Engagement steigt wiederum der Respekt. Das ist also ein positiver Kreislauf. Respektvolle Kommunikation und Kooperation in Teams ist daher auch der Schlüssel zum Erfolg um das gemeinsam definierte Ziel zu erreichen. Die Meinung des anderen (wert)zuschätzen, aber auch gegenseitig Feedback zur Leistung zu geben und zu holen. Fehler eingestehen zu können, gemeinsam daraus zu lernen und sie als Chance für eine positive Entwicklung zu sehen.

„ Respekt heißt, Rücksicht auf mein Visavis zu nehmen und ihm auch zuzuhören.“

Haben Sie ein paar praktische Tipps für unsere Leser, wie man sich Respekt verschaffen und auch zeigen kann?

Ich kann klar einfordern, mir Gehör zu verschaffen. Es liegt an mir zu sagen: Ich möchte bitte ausreden. Es liegt aber auch an mir nachzufragen, wenn ich etwas nicht verstanden habe. In kurzen Sätzen zu sprechen, gibt meinem Visavis die Möglichkeit mir besser zu folgen. Wichtig ist auch, sich selbst zu sensibilisieren. Das bedeutet sich zu überlegen wie man auf sein Gegenüber reagiert! Auf welche Aussagen, Feststellungen, Rückmeldungen reagiert man negativ und welche sind motivierend? Um wertschätzendes Verhalten bei uns selbst zu kultivieren braucht es vor allem drei Werte: Aufmerksamkeit, Aufrichtigkeit und Zuwendung. Und – das mag gerne kitschig klingen – was man von Herzen gibt, kommt auch wieder zurück. —



Sabina Oblak kann auf drei Jahrzehnte Erfahrung im Bereich der strategischen Personalentwicklung bauen.