

#16 Du! Und der Respekt?

Hallo zu einer neuen Folge von Werr spricht? Heute geht es darum, wie wir im Unternehmen miteinander sprechen. Ob wir uns duzen oder siezen und was das mit Respekt, Unternehmenskultur und Corporate Identity zu tun hat.

Vor kurzem hatte ich ein interessantes Gespräch mit jemanden, die das Duzen in der Firma erstmal schwierig fand, weil sie meinte, dass sie das Öfteren erlebt hat, dass dann die Hemmschwelle fällt, gerade im Umgang zwischen Arbeiter und Management. Das hat mich dazu gebracht, über die Auswirkungen von Duzen und Siezen auf die Unternehmenskultur nachzudenken. Die Frage, wie wir in einem Unternehmen miteinander sprechen, ob wir uns duzen oder siezen, spielt eine größere Rolle bei der Unternehmensidentität, als man vielleicht auf den ersten Blick denken mag.

Das Du bringt so manches an die Oberfläche

Immer mehr Menschen duzen im Geschäftsleben. In manchen Branchen war das schon immer so, in den anderen wird es immer mehr. Manche werden das vielleicht niemals tun.

Sogar mein Hausarzt duzt mich. Das Du kann Barrieren abbauen, es schafft Nähe, bringt die Leute zusammen und lässt auch die Hemmschwellen fallen. **Wenn die Hemmschwelle durch das Duzen fällt, dann zeigen Menschen auch eher, wer sie wirklich sind. Sie zeigen ihre Haltung. Und damit kommen unter Umständen auch Probleme an die Oberfläche. Sie entstehen nicht, sie kommen an die Oberfläche. Das Interessante ist, dass durch das Duzen Respektlosigkeit oder Konflikte eher sichtbar werden. Und das ist nicht unbedingt schlecht, denn es zeigt, wo noch Arbeit nötig ist.** Diese Spannungen und Reibungen können eine Chance sein, die Unternehmenskultur und den Umgang miteinander zu reflektieren und aktiv zu verbessern.

Ich glaube, dass es gut ist, wenn solche Probleme sichtbar werden. Wenn sie an die Oberfläche kommen, gibt es die Chance, sie zu lösen. **Eine gesunde Unternehmenskultur entsteht nicht einfach von selbst.** Es braucht Arbeit und Zeit. Man muss bereit sein, rein zu investieren und an der Kultur und an sich zu arbeiten. Auch dahin zu schauen, wo man vielleicht nicht so gerne hinschaut. Nur dann kann man wirklich eine positive Veränderung bewirken. Letztens habe ich auf LinkedIn einen Artikel dazu gelesen, in dem jemand erklärt hat, warum er es bevorzugt, im beruflichen Umfeld zu siezen. Er meint, dass es mehr professionellen Abstand lässt und es ihm dadurch leichter fällt, Kritik zu äußern, ohne dass sie persönlich genommen wird. Das verstehe ich. Es ist definitiv leichter, sachlich zu bleiben, wenn man Sie sagt. Aber ich denke, **am Ende des Tages ist es mehr eine Frage der Haltung.**

Umgang mit Kritik – egal ob du oder Sie

Aus der richtigen Haltung heraus kann ich es schaffen, meine Kritik wertschätzend und neutral zu formulieren, dann spielt es keine Rolle, ob ich jemanden duze oder sieze. Und wenn jemand nicht kritikfähig

ist, wird er oder sie das Feedback sowieso persönlich nehmen, egal welche Anredeform ich benutze. **Es geht vielmehr um die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen, als nur darum, ob wir du oder Sie sagen.**

Was hat das jetzt mit der Corporate Identity zu tun? Wie in Folge 1 besprochen, ist das Corporate Behavior ein Teil der Corporate Identity, in der im Optimalfall in den sogenannten Corporate Behavior Richtlinien festgelegt wird, wie wir miteinander umgehen. Es reicht nicht aus, nur festzuschreiben, dass respektvoll gehandelt werden soll. Wir müssen auch Maßnahmen definieren, die diesen Respekt ermöglichen.

Es geht nicht darum, jemanden zu zwingen, respektvoll zu sein, sondern darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem dieser Respekt organisch wachsen kann. Wenn ich merke, dass jemand keinen Respekt vor mir hat, dann ist es mir persönlich lieber, wenn sie das zeigen. Warum? Das ist für mich ein Spiegel, der mir zeigt, was ich als Führungskraft gut mache und wo ich mich noch verbessern kann.

Oft frage ich mich, was tue ich, um diese Reaktion zu bekommen? Wie kann ich zum Beispiel meine Kommunikation verbessern, damit die Zusammenarbeit reibungsloser funktioniert? Möchte ich überhaupt, dass diese Person Respekt vor mir hat? Und wenn ja, was muss ich tun, um diesen Respekt zu bekommen? Wenn jemand dem Respekt nur vorspielt, dann habe ich mittelfristig ein Problem. Ohne echten Respekt wird man nicht ernst genommen. Anweisungen werden vielleicht nicht richtig umgesetzt, die Motivation sinkt und das führt zu Fehlern und Produktivitätsverlusten, die am Ende Geld kosten.

• 2

Feedback als Schatz sehen

Vielleicht war auch das Recruiting falsch und das ist einfach ein schlechter Fit? Für mich ist das ein kontinuierlicher Prozess und ich denke, das sollte es auch für jede Unternehmerin oder jeden Unternehmer sein. **Die Reaktionen deines Teams sind ein direktes Feedback zu deinem Führungsstil und zur Unternehmenskultur. Das ist ein unglaublicher Schatz, der nur darauf wartet, ausgegraben zu werden.**

Ein kurzer Zwischengedanke dazu. Wenn man einen Schatz ausgräbt, wird man sich erstmal schmutzig machen und sich unglaublich plagen. Es ist anstrengend, schweißtreibend und man zieht sich vielleicht auch den einen oder anderen blauen Fleck oder Schramme zu, bevor man die Schatzkiste mit all den Edelsteinen, Gold und Geschmeiden öffnen kann. Genug Gedanken und Theorien. Was kannst du jetzt konkret tun, um die Unternehmenskultur zu verbessern? – **Feedbackschleifen einrichten. Es ist wichtig, regelmäßig strukturiertes Feedback zu geben und auch zu bekommen und es anzunehmen. So** kannst du sicherstellen, dass Missverständnisse frühzeitig erkannt und gelöst werden und dabei ist es auch wichtig, dass eine Umgebung geschaffen wird, in dem sich deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trauen, ehrliches Feedback zu geben. Und auch das muss man üben.

Rollen und Verantwortlichkeiten klären

Klare Rollen und Verantwortlichkeiten vermeiden Missverständnisse. Jeder im Unternehmen sollte genau wissen, wofür er oder sie verantwortlich ist. Auch dazu sollte es immer wieder Reflexionsgespräche geben, ob das so noch passt und ob man vielleicht was anpassen sollte. Dann die Selbstreflexion fördern. Regelmäßige Selbstreflexion ist entscheidend für sich selbst und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kleine Übungen und Workshops können helfen, frühzeitig Probleme zu erkennen und daran zu arbeiten.

Ziele und Erwartungen klar definieren. Transparente und messbare Ziele helfen, Missverständnisse zu vermeiden und die Zusammenarbeit zu verbessern. Und dabei geht es nicht nur um Ziele, die die Controller happy machen.

Es ist auch wichtig, klar zu kommunizieren, welche Erwartungen man an den Umgang miteinander hat. Für manche sind blöde Sprüche untereinander total okay und andere nehmen sie persönlich und sind zutiefst gekränkt. **Kurz zusammengefasst, ob du duzt oder siezt, hat mit Respekt nichts zu tun.**

Es ist einerseits **eine Frage des Corporate Behaviors**, das aus den Werten der Mission, der Vision und dem Worum entsteht. **Wenn der Umgang respektvoll ist, dann ist es egal, welche Anredeform verwendet wird.** Aber wenn beim Du Probleme auftauchen, ist das Duzen nur ein Symptom für tiefere Schwierigkeiten. Es geht darum, die Kultur bewusst zu gestalten, Geduld zu haben und bereit zu sein, Dinge zu verändern. Wenn die Unternehmenskultur stimmig ist, werden Menschen respektvoll miteinander umgehen, egal wie sie sich ansprechen. Ich duze die meisten Menschen in meinem Unternehmensalltag. Bei Kunden mache ich das so, wie es sich grad stimmig anfühlt und womit sich mein Kunde oder meine Kundin wohl erfüllen.

Make it your business

Ein ehemaliger Kunde von mir, ein erfolgreicher Brauer, meinte übrigens im Erstgespräch: ich duze jeden, weil den Herrgott duze ich auch. Das kommt mir bei dem Thema immer wieder in den Kopf und fasst für mich das Thema Respekt und Haltung sehr gut zusammen.

• 3

Am Ende des Tages ist es wichtig, als Unternehmerin oder Unternehmer, Verantwortung dafür zu übernehmen, wie der Umgang untereinander ist. Es geht darum, die Unternehmenskultur aktiv zu gestalten oder wie ich so gern sage: Make it your business!

Wenn dir diese Folge gefallen hat und du mehr über wertebasierte Unternehmensidentität, Design, Persönlichkeitsentwicklung und über meine Reise als Unternehmerin erfahren möchtest, dann abonniere meinen Podcast WERR spricht, um keine Folge zu verpassen. Du kannst mir auf LinkedIn folgen, dort findest du mich unter Anna WERR und meine Newsletter abonnieren, um noch mehr Inhalte und Updates zu bekommen.

Und wenn du Themenwünsche hast, die du gern in zukünftigen Folgen besprochen haben möchtest, oder es etwas gibt, was du mich schon immer fragen wolltest, dann lass es mich wissen. Ich freue mich darauf, dich ein Stück bei deiner Reise als Unternehmerin oder Unternehmer zu begleiten.