

Klarheit. Fokus. Umsetzung.

Für Leader, die nicht nur mitdenken, sondern vorangehen.

conperlaz[®]
Coaching für junge Leader & High Potentials

Newsletter 05/2026



Wertschätzung als Führungskompetenz



MOTIVIERT
und stärkt das Engagement.



VERBINDET
und schafft Vertrauen.



Fördert
die Entfaltung des Potenzials.



Schafft
Kultur und prägt nachhaltig.



WERTSCHÄTZUNG
KOSTET NICHTS –
BRINGT ABER
ALLES.



Gute Führung beginnt mit Wertschätzung.
Sie ist der Schlüssel zu Motivation, Loyalität und Erfolg.

Echte Wertschätzung ist nicht nur im beruflichen Kontext das Bindemittel für eine gemeinsame erfolgreiche Zukunft.

Beispiele, was schief laufen kann

Nutzenorientierung: Mitarbeitende werden wie Maschinen oder Softwarelizenzen betrachtet – solange sie funktionieren, fallen sie nicht auf. Erst wenn sie ausfallen, wird es ärgerlich.

Transaktionale Beziehung: Die Führungsebene lebt nach dem Motto: „Sie bekommen Gehalt, ich die Leistung. Damit ist alles abgegolten.“ Emotionale Bindung oder Loyalität werden als irrelevant abgetan.

Fokus auf das Reine Funktionieren: Vorgesetzte blenden die menschliche Seite komplett aus. Persönliche Krisen, Meilensteine oder das Wohlbefinden der Angestellten werden ignoriert oder als „störend für den Betriebsablauf“ empfunden.

Fehlende Antennen: Führungskräfte merken oft gar nicht, wie tief sie Mitarbeitende durch ihr Desinteresse verletzen. Es fehlt ihnen an der Fähigkeit, sich in die Perspektive anderer hineinzuversetzen.

„Feuerwehr-Management“: Die Führung läuft permanent von einer operativen Krise zur nächsten. Für strategische und menschliche Aufgaben bleibt vermeintlich keine Zeit.

Falsche Prioritäten: Excel-Listen, Zahlen und dringende Mails stehen in der internen Rangliste immer über der Mitarbeiterpflege. Ein Jubiläum rutscht auf der To-do-Liste so weit nach unten, bis es vom Tag verschluckt wird.

Fehlende Prozesse: Es gibt keine automatischen HR-Prozesse (wie Kalender-Erinnerungen für Jubiläen oder Standard-Checklisten für Austritte), die menschliches Versagen oder Vergesslichkeit der Chefs auffangen.

Keine Feedback- und Abschiedskultur: Im Unternehmen ist schlicht nicht gelernt worden, wie man Leistungen feiert oder sich anständig voneinander verabschiedet.

Die „Ich-Show“: Vorgesetzte beziehen Erfolge des Teams auf sich selbst, wälzen Fehler aber nach unten ab.

Neid auf Anerkennung: Manche Chefs gönnen ihren Mitarbeitenden die Bühne nicht oder empfinden das Loben anderer als Schwächung der eigenen Position.

Was können junge Leader und High Potentials anders machen

Junge Leader und High Potentials haben einen riesigen Vorteil: Sie sind meist noch nicht in alten, starren Mustern festgefahren. Sie können wertschätzende Führung von Tag eins an als Standard etablieren, statt später mühsam alte Gewohnheiten abtrainieren zu müssen.

Erfolge teilen, statt glänzen wollen: Dein Erfolg misst sich nicht mehr an deiner eigenen Leistung, sondern daran, wie gut dein Team performed. Gib die Bühne und das Lob konsequent an deine Mitarbeitenden weiter.

Neugier statt Allwissenheit: Du musst nicht auf alles eine Antwort haben. Stell Fragen („Was brauchst du von mir, um diesen Job perfekt zu machen?“), statt nur Anweisungen zu geben. Das signalisiert sofort Augenhöhe.

Der „People-Kalender“: Trage dir persönliche Meilensteine (Geburtstage, Jubiläen, Probezeit-Enden, aber auch das Startdatum von wichtigen Projekten) sofort in deinen Kalender ein. Setze dir eine Erinnerung zwei Wochen vorher, um Geschenke oder Karten zu organisieren.

Feste Beziehungszeiten blocken: Plane dir wöchentliche oder zweiwöchentliche 1-zu-1-Gespräche mit jedem Mitarbeitenden fest ein. Diese Termine sind heilig und werden nicht für das operative Tagesgeschäft verschoben.

Zuhören – aufmerksam sein: Übe dich im Gespräch in aktivem Zuhören und bleib mit deinen Gedanken beim Mitarbeitenden. Ständige Blicke auf die Uhr oder ins Laptop beweisen deinem Gegenüber ansonsten das Gegenteil von Aufmerksamkeit.

Konkret loben statt pauschal: Ein einfaches „Gute Arbeit“ verpufft. Sag stattdessen genau, was gut war und warum es wichtig war: „Danke, dass du die Präsentation gestern so ruhig gerettet hast, als die Technik ausfiel. Das hat dem Kunden enorme Sicherheit gegeben.“

Die „Wie geht es dir wirklich“-Frage: Starte Meetings nicht sofort mit den nackten Zahlen. Nimm dir die ersten fünf Minuten Zeit für den Menschen.

Lerne Kritik-/Konfliktgespräche: Wenn etwas nicht gut läuft oder die erwartete Leistung nicht erbracht wird, dann brauchen die Mitarbeitenden von dir das entsprechende Feedback, damit sie sich weiterentwickeln können.

Danke für Dein Interesse

conperlaz[®]
Coaching für junge Leader & High Potentials