

## Gedanken: Abwertung als Teil der Führungskultur, Leistung und Gesundheit

### Ein Fall:

Die Führung eines geschlossenen Systems tendiert eher dazu Ergebnisse oder Verhalten abzuwerten. Wenn die Ergebnisse eines Mitarbeiters - egal in welchem Leistungsspielraum er sich befindet – tendenziell eher abgewertet werden, wirkt das auf seine Motivation etc. Der Mitarbeiter wird permanent demotiviert, resigniert und kündigt innerlich. Das wirkt sich zunächst auf die Produktivität aus. Im besten Fall lässt ein Mitarbeiter seine Leistungsenergie im Privatbereich zum Ausdruck kommen z.B. ehrenamtliches Engagement etc. und findet somit einen Ausgleich und Anerkennung. Im schlimmsten Fall versucht der Mitarbeiter immer mehr durch Leistung der Abwertung zu entgehen. Die Leistungsspirale dreht sich nach oben ... und wir wissen, wo das endet.

... Wertschätzung gestaltet sich unabhängig von Stärken und Schwächen, richtig oder falsch, Gut oder Böse, dumm oder klug ... grundsätzlich liegen diese Differenzierungen im Auge des Betrachters, es ist eine Frage der Perspektive ... was heute richtig ist, kann morgen falsch sein, die Stärke von gestern kann heute eine Schwäche darstellen ... es ist immer eine Frage der Balance und der Bewusstheit ... gerade deshalb stellt Wertschätzung ein wesentliches Gut dar.

Hier unterscheidet sich „reife, weise Führung“ von „kompetenter, kluger Führung“ ...