

Gute Beziehungen zu Mitarbeitern führen

Die Digitalisierung krepelt die Arbeitswelt um. Strukturen sind zerbrechlicher denn je. Und die junge Anwaltsgeneration folgt eigenen Idealen, anstatt tradierten Normen zu gehorchen. Bemerkenswerte Kanzleien gestalten den Wandel mit und richten ihre Führung neu aus: für ein Miteinander, das Individualität respektiert und Menschlichkeit lebt.

Motivatoren gerecht werden

Beliebte Arbeitgeber punkten. Erstens, weil sie sich wirklich dafür interessieren, was jede und jeden Einzelnen in ihrem Team antreibt. Zweitens, weil sie neu denken. Und weil sie umdenken. Ermutigende Zeichen dafür sind Home Office-Lösungen, Sabbatphasen, Eltern- oder Teilzeit für Väter, Fitnessprogramme oder Coachings für Persönlichkeitsentwicklung. Denn Work-Life-Balance, Familie, Natur, Gesundheit und Selbstbestimmung laufen traditionellen Zielen immer mehr den Rang ab. Hinzu kommt: Nicht jeder braucht das Gleiche. Manche Menschen fallen ohne Mittagessen ins Loch. Andere hingegen sind mit Frühstück und Abendessen glücklich. Was banal anmutet, kann in heißen Phasen das Zünglein an der Waage sein. Dann gibt es Bewegungsmuffel und die Sportlichen, die sich am liebsten vor wichtigen Verhandlungen den Kopf frei laufen. Passionierte Jogger nutzen diese Kraftquelle begeistert, vorausgesetzt, der Arbeitgeber stellt eine Dusche bereit. Daraus folgt: Zukunftsfähige Unternehmen analysieren das, was ihr Personal antreibt und sie stellen sich darauf ein. Sie wissen: Menschen, die sich gesehen und verstanden fühlen, sind loyal. Mitarbeiter, die ihre Bedürfnisse, Werte und Lebensmotive erfüllen, engagieren sich. Denn wer gut für sich sorgt und sich treu bleibt, ist nicht nur zufriedener, sondern auch kooperationsbereit und leistungsfähig.

Von Mensch zu Mensch

Anwälte, die unter Zeitdruck stehen und wichtige Mandate betreuen, kommunizieren dennoch höflich und zuvorkommend. Das ist gut so. Der gute Ton täuscht jedoch nicht darüber hinweg, dass bleibende Begegnungen viel zu häufig dem Tagesgeschäft zum Opfer fallen. Besser gesagt: Die Kanzlei läuft. Doch gleichzeitig verschenken leitende Juristen Potenzial, weil sie nicht spürbar in Kontakt treten. Denn nur wer aufrichtig auf andere eingeht, bewegt, berührt und stärkt die Bande. Kollegen, die just in dem Augenblick des Zusammenseins präsent sind, nehmen Zwischentöne wahr. Sie stellen Fragen außerhalb des Standardkatalogs, weil sie sich ehrlich für ihr Gegenüber interessieren. Sie hören aufmerksam zu und behalten das Wesentliche in Erinnerung. Wertschätzend knüpfen sie beim nächsten Anlass daran an und vertiefen die Gespräche konstruktiv: fördernd oder verständnisvoll. Und sie bieten ihr offenes Ohr für Themen außerhalb des Beruflichen an.

Vertrauen bindet und Kommunikation belebt

Gute Kommunikatoren investieren in Beziehungen und stiften Identifikation. Das gelingt, weil Mitarbeiter erfahren, dass sie wertvoll sind. Kollegen

teilen sich ungeniert mit. Weil sie erleben, dass ihre Meinung Gewicht hat, bringen sie sich engagiert ein. So entsteht Vertrauen. Und Mitarbeiterbindung greift. Ambitionierte Führungskräfte suchen und schaffen ganz bewusst Kontaktpunkte. Sie wissen: In schwierigen Phasen können vor allem informelle Gespräche in der Kaffeeküche das Dunkel erhellen, Missstimmungen Raum geben und den Dialog beleben. Auch Spannungen weichen sie nicht aus. Entscheider, die sich des Potenzials in den eigenen Reihen bewusst sind, fordern sowieso formell eine lebhafte und gesunde Diskussion ein. Sie schätzen Andersdenkende und zeigen sich lernfähig. Hierarchiedenken verabschieden sie, weil sie sich ihrer Größe ohnehin bewusst sind, ohne einem zwanghaften Bestätigungsdrang zu erliegen. Und sie setzen auf Begeisterung, die unter die Haut geht. Deshalb initiieren sie Events, die Gemeinsamkeit beleben und emotional berühren. Und sie bereiten begabten Nachwuchskräften genauso wie zurückhaltenden Seniertalenten eine Bühne. Ihr Credo: Stärken stärken und Neues willkommen heißen. Nicht umsonst analysieren starke Kanzleien weiche und harte Faktoren, die ihre jungen und alten Akteure zum Leuchten bringen. Denn sie schätzen und nutzen den Wert sozialer Interaktionen. Sie benennen und leben vor, was ihre Marke nach innen und außen stabilisiert. Und sie schaffen verlässliche Gelegenheiten, um individuellen und organisationalen Interessen Raum zu geben. Dabei gilt: Jeder spricht für und über sich und nicht über oder gegen andere.

Bewusst „man“ selbst sein

„Beziehungskram hin, Beziehungskram her. Gute Anwälte sind brillante Juristen. Dieses softe Geplänkel Drumherum ist ja ganz nett, aber fern ab der Realität“: Ja, das sind gängige, nachvollziehbare Stimmen. Doch worum geht es wirklich? Der Wettbewerb ist hart umkämpft. Überdies ereilt Karrieristen zunehmend die Sinnfrage, wenn der Körper schwächelt, der Geist ermüdet und das Erscheinungsbild von Kanzleien in Beliebigkeit verblasst. Zudem ist fachliche Kompetenz inzwischen Standard. Wer am Markt besteht, beherrscht sein Business. Unterscheiden können sich Kanzleien dann, wenn sie in persönlicher, ideeller und sozialer Hinsicht überraschen. Und genau davon leben Beziehungen von Mensch zu Mensch. Weil Einfaches gut tut. Und weil Wesentliches zählt.

www.beck-stellenmarkt.de/Karriere

Über die Autorin:

Susanne Kleiner

ist freie PR-Beraterin, Texterin, Journalistin und Mediatorin in München und kooperiert mit Rechtsanwälten als Expertin für Litigation-PR. Als Trainerin (dvct) und Coach (dvct) vermittelt sie persönliche und mediale Kommunikationskompetenz. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Beratung in Krisen, Konflikten und Veränderungsprozessen. Außerdem berät sie in allen Fragen rund um die Kanzlei-PR und Markenstrategie und entwickelt Image- und Werbetexte für Online- und Printmedien.