

„Wie Du mir so ich Dir“ – Reziprozität in der Führung von Projektmitarbeitern

Loyale und glückliche Projektmitarbeiter sind das Rückgrat eines erfolgreichen Projektteams. Eine hohe Fluktuation der Teammitglieder und der dadurch notwendige Neubedarf an Mitarbeitern im Projekt machen es schwer, einen guten Teamgedanken aufkommen zu lassen. Doch wie macht man seine Mitarbeiter glücklich?

Der Internetriese Google bietet seinen Angestellten kostenloses WLAN, einen ebenfalls kostenlosen Bustransfer, Chillout-Ecken, Rutschen im Gebäude, Billard-Zimmer, Fitness-Studios, einen hauseigenen Pool und vieles mehr. Auch andere Megakonzerne – speziell in der Internet-Branche – versorgen ihre Mitarbeiter immer mehr mit solchen Gimmicks. Dies geschieht allerdings nicht aus reiner Nächstenliebe. Die Unternehmen haben erkannt, was sie von ihren Mitarbeitern zurückbekommen, wenn sie ihre Belegschaft mit solchen Boni zufriedenstellen.

Was zeichnet zufriedene Mitarbeiter aus?

Mehrere Studien zeigen, dass glückliche und zufriedene Mitarbeiter deutlich effektiver und engagierter arbeiten. Bei der Frage nach dem „Warum“ spielt die sogenannte Reziprozität eine Rolle. Diese bezeichnet im Grunde eine Positivformulierung des Sprichwortes „Was du nicht willst, das man dir tut, das füg auch keinem anderen zu“. Was einer Person mit einer reziproken Einstellung also Gutes erfährt, möchte diese auch gern wieder zurückgeben. Der Nachweis wurde erbracht in einer Studie, in welcher die Teilnehmer in Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt wurden. Die Arbeitgeber sollten ein Gehalt für die Arbeitnehmer festlegen, diese entschieden sich wiederum für die Arbeitsleistung, die sie leisten wollten. Je höher das Gehalt war, desto mehr Anstrengung waren die Arbeitnehmer auch bereit zu erbringen. Da die meisten Menschen diese Eigenschaft aufzeigen, ist der positive Effekt aus dieser Wechselwirkung beachtlich.

Wie schafft man zufriedene Projektmitarbeiter?

Nicht jedes Unternehmen kann sich Swimming-Pools und Entertainment-Räume für seine Angestellten leisten. Aber das muss auch nicht sein. Die Maßnahmen fangen schon im Kleinen an. Bereits ein ernst gemeintes Lob für gute Arbeit kann für einen deutlichen Motivationsschub sorgen. Das Gewähren von Freiheiten ist ein weiterer wichtiger Punkt. Dagegen lassen übermäßige Kontrolle am Arbeitsplatz, starre Arbeitszeiten und Erreichbarkeit in der Freizeit die Zufriedenheit und gutes Arbeitsklima im Keim ersticken.

Wenn ich Dir das Projekt erkläre, bekomme ich mehr Engagement

Auch das Einbinden der Mitarbeiter zahlt sich in der Regel aus. Wenn sich Mitarbeiter nicht mit dem Projekt identifizieren, liegt das meist an der gefühlten Kluft zwischen ihnen und den Vorgesetzten. Diese lässt sich durch Kommunikation überbrücken. Dazu zählt, den Mitarbeitern zuzuhören, sie nach ihrer Meinung zu fragen und Feedback zuzulassen.

Bindung durch Entwicklung

Auch das Angebot von Fortbildungen zeigt den Angestellten, dass sie dem Unternehmen etwas wert sind. Neben Zufriedenheit schaffen Weiterbildungen sogar einen Mehrwert durch mehr Know-how. In der TNS Infratest-Studie [„Weiterbildungstrends in Deutschland 2014“](#) gaben über 90 Prozent der befragten Personaler an, Weiterbildung sei für die Mitarbeiterbindung wichtig bis sehr wichtig.

Fazit

Ein zufriedenes Projektteam ist nicht unbedingt mit hohen Kosten oder Anstrengungen verbunden. Bereits kleine Maßnahmen sind Gold wert, wenn sie richtig eingesetzt werden. In den meisten Fällen kann schon eine richtige Kommunikationspolitik innerhalb des Projektes ausreichen, um ein gutes Arbeitsklima und damit zufriedene und engagierte Mitarbeiter zu erhalten.