



– Interview mit Regina Först –

KURZVITA

**Regina Först –
Speakerin, Coach, Unternehmerin,
Bestseller-Autorin**

Basis für den mittlerweile über 25-jährigen Erfolg von Regina Först als Top-Speakerin und Coach ist ihr praxisgebundenes, betriebswirtschaftliches Fundament: Die exzellenten rhetorischen Fähigkeiten der studierten Textil-Betriebswirtin gehen einher mit jeder Menge unternehmerischem Know-how durch ihre Tätigkeiten als Verkaufsleiterin und Personalchefin international agierender Global Player. Mitarbeiterführung, Kundenbindung und Credibility sind für sie deshalb mehr als ein theoretisches Konstrukt, sondern Fachwissen in Aktion.

Regina Först verfügt über Aus- und Weiterbildungen in Kommunikationspsychologie, Neurowissenschaften und Farb- und Stillehre. Langjähriger Mentor für ihre ausgezeichneten Kenntnisse in Körpersprache ist die international bekannte Koryphäe Samy Molcho. Firmen und Unternehmen profitieren von ihren äußerst effektiven, nachhaltigen Strategien und ihren ebenso geistreichen wie kurzweiligen Vorträgen.



© Michael Goldenbaum

ZHP: Frau Först, laut Studien haben immer weniger Menschen Spaß an der Arbeit. In 2016 waren es nur noch 15 Prozent (Gallup Studie) und – wenn man den Studien Glauben schenken darf – wird es noch dramatischer. Warum haben die Menschen so wenig Freude an ihrem Job?

REGINA FÖRST: Ja, diese Zahlen sind in der Tat dramatisch. Wer morgens mit offenen Augen durch die Straßen geht oder in Bus und Bahn seine Mitmenschen beobachtet, der kann schon an der Körpersprache sehen, dass die meisten Menschen frustriert und unglücklich sind. Nur selten

guckt man in ein lachendes oder fröhliches Gesicht. Diese Menschen, die meisten befinden sich auf dem Weg zur Arbeit, scheinen also offensichtlich nicht gerne dorthin zu gehen. Einer der Gründe, warum das so ist, ist, dass viele Menschen sich an ihren Arbeitsplatz nicht als Menschen erleben können. Das heißt, sie erfahren keine emotionale Zuwendung, werden weder gefördert noch gefordert oder ihren Stärken entsprechend eingesetzt. Oder sie kennen die Visionen oder auch nur die mittelfristigen Ziele des Unternehmens nicht.

In diesem Fall kann die Sinnhaftigkeit seines Tuns für den Mitarbeiter verloren gehen, in der Sinnhaftigkeit liegt aber

eine große Portion Motivation. Nicht zuletzt deswegen ist der Chef immer noch Kündigungsgrund Nummer eins. Häufig hat er sich keine entsprechende Sozialkompetenz aneignen können, freundlich zu sein, wird nach wie vor häufig eher verpönt und als Kuschelkurs abgetan.

Es gilt, diese Fähigkeiten zu erlernen und sich über ein Upgrade der Sozialkompetenz neu zu positionieren und zu lernen Mitarbeiter zu motivieren. Allerdings wird das bisher in keinem Ausbildungsgang angeboten. Mit meinem „Führerschein für Führungskräfte“ habe ich ein Seminar entwickelt, das Führungskräften dabei hilft, Sozialkompetenzen zu erlernen. Besitzt er diese, kann er viele der Gründe, warum Menschen keine Freude an ihrem Job haben, abstellen. Er hat die Macht und die Möglichkeit, Freude zu vermitteln, sodass die Mitarbeiter wieder Spaß an ihrer Arbeit haben. Interessant ist übrigens, dass ein zu geringes Gehalt, entgegen vieler Annahmen, eine untergeordnete Rolle als Grund für Frust spielt.

*"Glücklichere Menschen
sind erfolgreicher und
damit gut für das
Unternehmen!"*

ZHP: Was kann man selbst tun, um mehr Freude an seinem Job zu haben, was kann man als Chef tun, damit die Mitarbeiter gerne zum Arbeiten kommen?

Der Chef ist kein Entertainer, das möchte ich ganz deutlich formulieren. Und dennoch ist er es, der mit wenigen Dingen viel erreichen und bewegen und dafür Sorge tragen kann, dass seine Mitarbeiter glücklichere Menschen werden. Und es ist erwiesen, dass glücklichere Menschen erfolgreicher sind und damit gut für das Unternehmen. Als Chef muss man seinem Mitarbeiter nicht nur den Rücken stärken und ihn für Dinge, die er gut gemacht hat, loben. Man muss ihm vor allem Sicherheit vermitteln. Die Sicherheit, dass man hinter ihm steht, seine Potentiale erkennt und fördert und zum Beispiel dafür Sorge trägt, dass nicht schlecht über ihn gesprochen wird. Das alles schafft Verbundenheit, und das größte Motivationsmoment entsteht durch Verbundenheit.

Um das authentisch vorleben zu können, braucht es natürlich zunächst einmal einen guten Blick auf sich selbst. Fragen Sie sich als Chef, warum Sie den Beruf des Zweithaar-Spezialisten gewählt haben, einen Beruf, der sehr viel mit Geben zu tun hat. Also offensichtlich geben Sie gerne. Geben Sie auch Ihrem

Mitarbeiter etwas. Und zwar Selbstvertrauen und das Gefühl ein wichtiges Teammitglied zu sein. Seien Sie selbst Vorbild und handeln nach diesen Grundsätzen.

*"Ein Lob sorgt für
einen zufriedenen
Mitarbeiter!"*

ZHP: Andere Studien besagen, dass wir nur 10 Prozent unserer Stärken und Ressourcen nutzen, 90 Prozent liegen sozusagen brach. Haben Sie Tipps, wie wir das ungenutzte Potential nutzbar machen können?

Ich finde, das ist eine tolle Zahl, denn wir haben 90 Prozent bisher ungenutztes Potenzial, auf das wir zurückgreifen können. Das bedeutet auch, dass schon mit kleinen Veränderungen in unserem Verhalten viel erreicht werden kann. So kann ich zum Beispiel als Führungskraft durchaus steuern, wie viele Krankheitstage meine Mitarbeiter aufgrund von psychischer Belastung am Arbeitsplatz haben. Es gibt eine aktuelle Studie, die belegt, dass psychische Erkrankungen der dritthäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit sind.

Wenn die Mitarbeiter nämlich gerne zur Arbeit kommen, reduzieren sich in den meisten Fällen die Fehlzeiten spürbar. Das A und O für zufriedene und gesunde Mitarbeiter ist die Wertschätzung des Mitarbeiters als Führungsinstrument. Und die äußert sich bereits in kleinen Dingen, wie zum Beispiel der Gleichbehandlung von Mitarbeitern. Lassen Sie nicht zu, dass in Ihrem Betrieb gelästert und schlecht über Kollegen gesprochen wird. Schaffen Sie eine emotionale Verbundenheit der Mitarbeiter untereinander, so dass sie sich als Team fühlen und seien Sie selbst auch Teammitglied. Inspirieren, ermutigen und motivieren Sie Ihre Mitarbeiter.

Loben Sie auch den Mitarbeiter, der vielleicht eine Sache nur geringfügig besser gemacht hat, als beim letzten Mal. Das mag Ihnen vielleicht als Grund nicht ausreichend genug vorkommen, doch ein Lob an dieser Stelle motiviert mehr als Sie sich vorstellen können. Und sorgt für einen zufriedenen Mitarbeiter, der gerne zur Arbeit kommt und Lust hat besser zu werden. Sie als Chef haben das Ruder in der Hand, nutzen Sie diesen Vorteil!

Ein kleiner Tipp: Es hilft schon viel, aufmerksam zu beobachten und in sich hineinzuhorchen, was man über den einzelnen Mitarbeiter denkt. Oft hat man sich als Chef auf die Fehler eingeschossen und wundert sich, was einem so alles einfällt, wenn man sich die Zeit nimmt und aufschreibt, was einen an diesem Menschen begeistert und was man wertschätzt.

Das kann die Haltung verändern und aus Haltung entsteht ganz automatisch Handlung. Auf dieser Liste haben negative Dinge nichts zu suchen! Und dann sorgen Sie dafür, dass Ihr Mitarbeiter erfährt, was Ihnen an ihm gefällt, was Sie wertschätzen.

*"Ein Team - ein Sieg
oder vom ICH zum DU
zum WIR."*

ZHP: Wie kann ich als Arbeitgeber das Potential meiner Mitarbeiter aktivieren oder sie dazu motivieren, ihre Stärken und ihr Wissen mehr einzubringen?

Überzeugen Sie selbst mit positiver Ausstrahlung. Sie glauben gar nicht, wie sich das auf Ihre Mitarbeiter und Ihr Umfeld, also auch Ihre Kunden auswirkt. Keine neue Erkenntnis, aber trotzdem immer wieder etwas, was viel zu wenig umgesetzt wird: Nutzen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter und setzen Sie sie entsprechend dieser ein. Lassen Sie einen Kreativen nicht vor Excel-Tabellen sitzen. Jemand, der gerne Listen erstellt, ist vielleicht der Richtige für Inventuren und die Entwicklung von Abläufen an der Rezeption aber weniger dafür geeignet, neue Trendfrisuren zu entwickeln. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, Ideen einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu machen. So schaffen Sie Experten, die sich im Team bestmöglich einbringen und ihr Wissen zur Verfügung stellen. Ein Team, ein Sieg! Ich nenne das auch gerne vom Ich zum Du zum Wir. Ein weiterer Motivationsfaktor für Mitarbeiter ist, wenn sie sich mit ihren eigenen Werten in dem Unternehmen wiederfinden.

ZHP: Was macht mich als Arbeitgeber attraktiv für meine Mitarbeiter?

Das ist natürlich je nach Generation und Mensch immer etwas unterschiedlich. Aber es gibt ein paar Faktoren, die für alle Mitarbeiter gleichermaßen wichtig sind. Dazu gehört die Ausstrahlung, die man als Chef besitzt, allem voran spielt gute



© Michael Goldenbaum

Laune eine wichtige Rolle. Bündeln Sie Ihre inneren Kräfte, gucken Sie Ihren Mitarbeiter nicht einfach nur an, sehen Sie ihn wirklich, versuchen Sie ihn zu verstehen und hören Sie ihm zu. Bieten Sie ihm Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten, fördern Sie ihn. Jeder, der gefördert wird, fühlt sich auch wertgeschätzt. Bei der jungen Generation spielt die Balance zwischen Freizeit und Arbeit eine wichtige Rolle für Zufriedenheit und Motivation. Wenn es Mitarbeitern wichtig ist, den Wert Freiheit zu leben, dann sollte man ihn als Arbeitgeber darin unterstützen. Und wenn die Stimmung im Unternehmen gut ist, dann braucht man als Arbeitgeber auch keinen Neid zu fürchten oder demotivierte Mitarbeiter, wenn diese zum Beispiel kein Sabbatical beantragt haben. Für viele Mitarbeiter ist es meist schon Motivation genug, wenn sie wissen, dass sie ebenfalls, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen, nach

FORTSETZUNG INTERVIEW mit REGINA FÖRST

*"Glück ist etwas,
das von innen kommt!"*

zum Beispiel einem Sabbatical fragen könnten.

ZHP: Hat jeder Mensch das Potential in sich, glücklich zu sein?

Ganz klar: ja! Die Frage ist viel eher, welchen Anspruch der Einzelne an Glück hat. Ist er innerlich so aufnahmebereit, dass er Dinge in seinem Umfeld, wie ein lachendes Kind oder ein faszinierendes Wolkenspiel sieht und sich daran erfreuen kann oder ist er in der Dauerschleife von Alltagstrott und Belastung so gefangen, dass er nichts wahrnimmt um sich herum. Jemand, der so gefangen ist, wird auch nur sehr selten Glücksmomente erleben können. Denn Glück ist etwas, das von innen kommt. Es gibt – und das hat entweder jeder schon selbst oder in seinem Umfeld erlebt – Menschen, die an schwierigen Situationen zerbrechen, andere wiederum wachsen daran. Diejenigen, die daran wachsen, das sind in der Regel Menschen, die glücklich sind. Trotz schwieriger Situationen. So genannte Glückskinder haben auch eine grundsätzlich positive Einstellung zum Leben. Sie sagen: „Wenn ich frei habe, dann mache ich meinen Garten, besuche meine Freunde und dann lese ich das Buch und gehe in die Stadt einen Kaffee trinken.“ Die anderen sagen: „Wenn ich frei habe, dann will ich nichts wissen, dann soll mich niemand stören, dann verkrieche ich mich.“ Machen Sie Ihr Glück nicht von anderen abhängig, nur Sie selbst alleine sind für Ihr Glück verantwortlich. Raus aus der Opferrolle! Wer nur nach Sorgen sucht, der gibt dem Glück keinen Platz.

*"Glücklich ist,
wer glücklich macht!"*

ZHP: Haben Sie einen Tipp für unsere Leser, den sie sofort umsetzen können, der sie zu einem motivierteren und glücklicheren Menschen macht?

Jeder kann sofort etwas ändern und schon nach dem Aufstehen etwas tun, was seinen ganzen Tag positiv beeinflusst: Seien Sie dankbar, dass Sie aufstehen dürfen, lächeln Sie sich selbst im Badezimmerspiegel an und freuen Sie sich auf den Tag mit seinen unterschiedlichen Aufgaben und Herausforderungen. Schauen Sie Ihre Mitmenschen an, ermutigen Sie sie, ebenfalls an den kleinen Dingen Freude zu finden und unterstützen Sie

ihre Stärke. Erfreuen Sie sich daran, anderen etwas geben zu können. Dafür ist Ihr Beruf ja geradezu prädestiniert, Sie können den Menschen so viel geben und bekommen so viel zurück. Ein ungeahntes Glücks- und Energiepotential, das man nicht ungenutzt lassen sollte. Da möchte ich zum Abschluss noch Mutter Theresa zitieren, die diesen Zustand in einem Satz auf den Punkt gebracht hat: „Glücklich ist, wer glücklich macht.“

Dezember 2018

Das Interview führte Anja Ziele von Anja Ziele PR



BLOG-TIPP

Interessante Blogbeiträge
von Regina Först unter

www.people-foerst.de/blogbeitraege



Verpassen Sie nicht
den Motivationsvortrag
am 7. April 2019 in Fulda!

BUCHVORSTELLUNG



People Fürst – Die 7 Business-Gebote

In sieben Kapiteln zeigt Regina Först aus unterschiedlichen Perspektiven, wie ein Unternehmen durch den Faktor Mensch in jeder Hinsicht gewinnt.

Ein packender, ungewöhnlicher Wegweiser für eine neue Form des Business. Ein Buch, das herausfordert und bei konsequenter Anwendung der Inhalte Ihr Unternehmen auf Erfolgsspur bringt.

Gebundene Ausgabe: 160 Seiten € 17,99



Ausstrahlung.

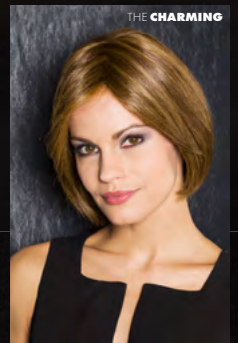
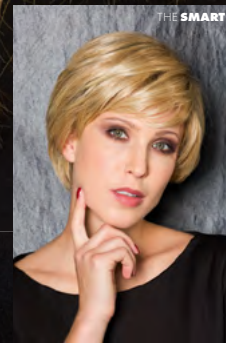
Wie ich mein Charisma entfalte

Ob privat oder beruflich. Eine authentische Ausstrahlung schafft ungeahnte Möglichkeiten für jeden Einzelnen. In einem Unternehmen wird sie sogar zum entscheidenden Faktor für Image und Erfolg! Also schnell reinlesen, erkennen und umsetzen. Aha-Erlebnisse sind garantiert ...

Taschenbuch: 132 Seiten € 21,99



THE STARLET



WWW.DENING.DE

HIGH-TECH TRIFFT AUF NATUR

**EXZELLENTER
 HAAR-MIX
 FÜR HÖCHSTE
 ANSPRÜCHE**



Katalog anfordern:

DENING HAIR GmbH
 Beim Schlump 16
 20144 Hamburg
 Telefon 040 - 450 172-0
 Fax 040 - 450 172-20
 information@dening.de

DENING HAIR
 HAMBURG