

ANDREAS F. PHILIPP

# Ihre engagierten Mitarbeiter sind Ihr Erfolg

Philos®-Inspirationen März 2012



**Philos® Managementberatung**

**Holzbauer Straße 10**

**86911 Riederau bei München – Germany**

**[www.philos-portal.de](http://www.philos-portal.de)**

**Ihr Ansprechpartner:**

Dr. Andreas F. Philipp

E-Mail: [andreas.philipp@philos-portal.de](mailto:andreas.philipp@philos-portal.de)

Phone: ++49/ (0)89/ 15 89 20 77

Direct: ++49/ (0)173/ 3 51 60 46

Auf den folgenden Seiten möchte ich Ihnen Erkenntnisse der Gallup Organization zur emotionalen Mitarbeiterbindung vorstellen. Bei der Gallup Studie handelt es sich um die weltweit größte Studie zum Thema Mitarbeiterzufriedenheit. Gallup befragt seit über 30 Jahren alle zwei Jahre Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, was diesen besonders wichtig sei, was sie von ihren Führungskräften erwarten. Heute verfügt Gallup über Forschungserkenntnisse in 63 Ländern mit 7,5 Millionen befragten Mitarbeitern.

***Das zentrale Ergebnis dieser Studie ist, dass der Erfolgshebel bei den emotional engagierten Mitarbeitern liegt. Führungskräfte, denen es gelingt, die Bedürfnisse dieser Gruppe zu befriedigen, steigern ihre Wirksamkeit um ein Vielfaches und erzielen schlichtweg bessere Resultate, sind erfolgreicher.***

Im Klartext heißt das, es geht nicht um grundsätzliche Mitarbeiterzufriedenheit der Mitarbeiterzufriedenheit willen, sondern ***es geht darum, dass sich die besonders Engagierten in ihrer Arbeitsumgebung wohl fühlen.***

Vor diesem Hintergrund hat Gallup in ihren Langzeitstudien validieren können, dass diese besonders engagierten Mitarbeiter vor allem Wert auf zwölf Punkte legen.

Nachfolgende 12 Punkte spiegeln diese Bedürfnisse besonders engagierter Mitarbeiter wieder. Machen Sie anhand der untenstehenden Tabelle Ihren Selbsttest und tragen Sie das Ergebnis in die Tabelle ein. Beantworten Sie die 12 Fragen unter Berücksichtigung der vier Aspekte:

***Wie beantworten Sie als Führungskraft diese Fragen?***

***Wie meinen Sie, beantworten Ihre Mitarbeitenden diese Fragen?***

***Welche Punkte könnten in der Führungskultur Ihres Unternehmens besonders interessant sein?***

***Welche Schlussfolgerungen leiten Sie ganz persönlich daraus ab?***

Der Gallup-Stand in Ihrem Unternehmen					
Frage	0%	25%	50%	75%	100%
1.	Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird?				
2.	Ich habe die Materialien und Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen?				
3.	Ich habe bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann?				
4.	Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung und Lob bekommen?				
5.	Mein/e Vorgesetzte/r oder eine andere Person bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch?				
6.	Es gibt in meiner Firma jemanden, der mich in meiner Entwicklung unterstützt und fördert?				
7.	Ich habe den Eindruck, dass bei der Arbeit meine Meinung und Vorstellung zählen?				
8.	Die Ziele und die Unternehmensphilosophie geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist?				
9.	Meine Kollegen sind bestrebt, Arbeit von guter Qualität zu leisten?				
10.	Ich habe innerhalb der Firma einen sehr guten Vertrauten / Freund?				
11.	In den letzten sechs Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen?				
12.	Ich habe bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzubilden?				

Achten Sie also in Zukunft vor allem auf die Bedürfnisse Ihrer überdurchschnittlich engagierten Mitarbeitenden. Dort liegt der Erfolgshebel besonderer Leistung. Klar ist auch, dass Sie die anderen Teammitglieder nicht als „zweite Klasse“ behandeln und eine Spaltung des Teams provozieren dürfen. Aber wie wir als Eltern aufpassen müssen, uns nicht am meisten um die Kinder zu kümmern, die etwas „schwieriger“ sind und dabei die „Unkomplizierten“ automatisch vernachlässigen, so dürfen Sie sich als erfolgreiche Führungskraft nicht überproportional mit unterproportional Engagierten befassen.

Beobachten Sie sich selbst, wie diese Neigung bei Ihnen ausgeprägt ist. Je menschenorientierter Sie führen desto größer ist die Gefahr, in das „Helfersyndrom“ zu rutschen. Je sachorientierter Sie unterwegs sind, desto mehr müssen Sie darauf achten, überhaupt Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden zu erkennen.

*Vertiefen Sie Ihre Kenntnisse mit Hilfe des aktuellen Buches von Dr. Andreas Philipp  
„Die Kunst ganzheitlichen Führens“*



*Andreas F. Philipp*

*Die Kunst ganzheitlichen Führens*

*Ein Praxishandbuch für den Leader-Alltag*

*1. Auflage 2010, 246 Seiten, farbig, kt.*

*ISBN 978-3-902155-12-2*

*EUR 34,90*

*Zu bestellen beim Verlag systemisches Management, Literatur-VSM e.U., Wien  
[www.literatur-vsm.at/KGF/index.htm](http://www.literatur-vsm.at/KGF/index.htm)*