

& more

mehr
erfolg

mehr
vermögen

mehr
anerkennung

Ausgabe 2 / € 7,50

Titelthema

**DIE 7 ERFOLGS-
GEHEIMNISSE**
erfolgreicher Chefs

Portrait

WEINGUT HILL

c&m Businessclub

**JAHRESEVENT
MIT JOEY KELLY**



carriere & more®
private akademie
Freude am Lernen

Was tun, wenn nur noch engagierte und motivierte Mitarbeiter gebraucht werden

von Prof. Dr. Jörg Knoblauch



Die Fachwelt wartet gespannt auf die neuesten Gallup-Zahlen, die in wenigen Wochen erwartet werden. Fest steht: Die Zahl der motivierten und engagierten Mitarbeiter in Deutschland wird weiter abnehmen. Das weltweit tätige Marktforschungsinstitut misst jährlich die Motivation und das Engagement von Mitarbeitern sowie deren emotionale Bindung zum Unternehmen.



Nur noch 13 % der deutschen Arbeitnehmer (A-Mitarbeiter) sind engagiert, handeln unternehmerisch und sind loyal zu ihrem Arbeitgeber.

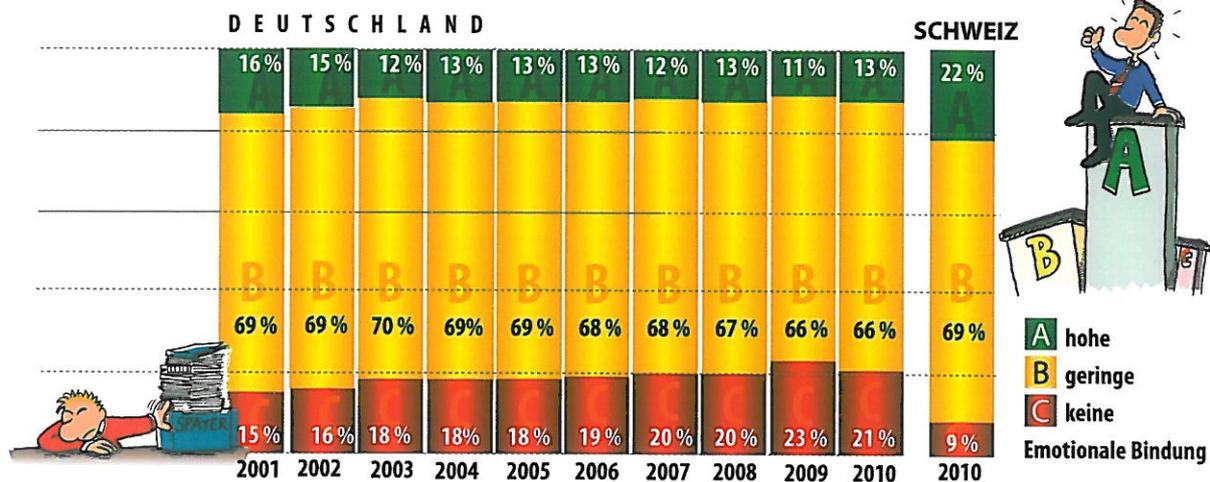
2001 waren es noch immerhin 16 %. Die große Anzahl der Arbeitnehmer (66 Prozent), so genannte B-Mitarbeiter, sind nur gering an ihr Unternehmen gebunden und leisten Dienst nach Vorschrift. In Amerika nennt man solche Mitarbeiter „9-to-5er“. Das heißt: Sie kommen um 9:00 Uhr und gehen um 17:00 Uhr und leisten in der Zeit gute Arbeit, Überstunden sind allerdings nicht vorgesehen, besondere Kundenwünsche auch nicht.

Noch dramatischer angestiegen ist allerdings die Zahl der Mitarbeiter, die innerlich gekündigt haben (C-Mitarbeiter). 21 % der Arbeitnehmer (2001 waren es noch 15 %) haben ihren Job satt, sind demotiviert und demotivieren ihre Kollegen.

Wir erleben im Moment einen „Run“ auf A-Mitarbeiter. Ihnen werden Traumgehälter bezahlt. Auf der anderen Seite werden durchschnittliche oder gar schlechte Mitarbeiter systematisch entlassen. So hart dies ist, selbst die Bibel kennt solche Situationen. Jesus kommt dreimal in seinen Weinberg, um



Engagement Index



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre - Quelle: Gallup

zu sehen, ob der Feigenbaum Frucht bringt. Interessant dabei ist, dass er dem Weingärtner nicht nur sagt: „Hau ihn ab.“ Sondern, ihm gleich die Erklärung liefert: „Weil er dem Boden die Kraft entzieht.“ Mitarbeiter, die nicht zum Erfolg beitragen, müssen wissen, dass sie der Organisation Kraft entziehen. (Die Bibel: Lukas 13, 6-9)

In meinem Buch „So behalten Sie Ihren Job“ habe ich sieben Tipps zusammengestellt, die helfen, exzellente Arbeit zu leisten und damit zum Juwel für Ihren Chef zu werden.





1. Die Komfortzone verlassen: Den inneren Schweinehund überwinden

Viele von uns haben sich in ihrer Komfortzone recht kuschelig eingerichtet: Alles hat seine Ordnung und Routine. Allerdings gilt auch: „Wer rastet, der rostet!“ Überwinden Sie Ihren inneren Schweinehund! Kommen Sie in die Wachstumszone und Sie werden entdecken, dass noch viel mehr in Ihnen steckt, als Sie bisher vermutet hatten.

**Sie werden entdecken,
dass noch viel mehr
in Ihnen steckt**

Hilfreich ist eine Liste mit Dingen, die zeigt, was in Zukunft anders laufen soll: Weiterbildungen besuchen (vielleicht auch in der Freizeit), neue Projekte angehen und bereit sein zu investieren: Morgens eine halbe Stunde früher kommen oder abends eine halbe Stunde länger bleiben.



2. Den Chef als Kunden verstehen: Zum Lieblingsmitarbeiter werden

Der Kunde bezahlt das Gehalt und im Fall des Angestellten ist eben der Chef der Kunde. Er hat in seinem Kopf ein einfaches Modell: Er unterscheidet zwischen

- A-Mitarbeitern, die den Karren ziehen,
- B-Mitarbeitern, die nebenher gehen und
- C-Mitarbeitern, die oben drauf sitzen.



Der A-Mitarbeiter bringt exzellente Leistung, wenn er dann auch noch gute Stimmung verbreitet, hat der Chef die richtigen Mitarbeiter, die Ziele erreichen, Eigeninitiative zeigen, überdurchschnittlich engagiert sind und für ihn die Tore schießen.

Warum nicht den Chef immer wieder positiv überraschen? Wenn Sie die Aufgaben anpacken, die Ihrem Chef wichtig sind und sein Problem lösen, stehen Sie hoch im Kurs.



3. Stärken identifizieren: Mit neu entdeckten Stärken sicher im Job

Hier gilt die altbekannte Weisheit: Nicht die Schwächen minimieren, sondern die Stärken stärken.

Erkennen, was kann ich am besten, und wie kann ich darin noch besser werden. In welche Projekte und Aufgaben können Sie Ihre Stärken einbringen? Was motiviert Sie? Nehmen Sie sich einmal Zeit und überlegen Sie, welche Aufgaben Sie auch noch nachts um drei Uhr motivieren.

**Nicht die Schwächen
minimieren, sondern die
Stärken stärken.**



Fall 1		Stärken und Jobsituation passen nicht zusammen. (Rückmeldung der Kollegen: „Das ist nicht dein Ding.“)
Fall 2		Stärken und Jobsituation passen bedingt zusammen. (Rückmeldung der Kollegen: „Was du leistest, ist okay, aber nicht überwältigend.“)
Fall 3		Stärken und Jobsituation harmonisieren perfekt. (Rückmeldung der Kollegen: „Wow, niemand kann das so gut wie du.“)

Grafik entnommen aus dem Buch „So behalten Sie Ihren Job“, Campus 2009

4. Jobsituation analysieren: Wo stehe ich und was kann ich gut?

Es ist gut, wenn wir uns immer wieder fragen: Wie sehr strahlen meine Augen, wenn ich über meinen Job rede? Was sind meine Aufgaben? Passen diese zu meinen Gaben und Talenten? Wie gut ist die Arbeit, die ich leiste? Wie komme ich mit meinem Chef und den Kollegen zurecht?

Die Antworten auf solche Fragen helfen zu erkennen, ob ich noch am richtigen Platz bin und meine Berufung lebe.

Jetzt noch Schritt für Schritt den Weg zum Traumjob festlegen

Haben Sie Ihr Zielfoto klar? Was soll am Ende Ihrer beruflichen Laufbahn stehen? Jetzt noch Schritt für Schritt den Weg zum Traumjob (dort, wo ich meine Gaben und Talente einbringen

kann) festlegen – am besten schriftlich, dann ist eine große Quelle der Motivation erschlossen.

6. Eigen-PR praktizieren: Zeigen, wie gut man ist

Gut und fleißig sein nützt nichts, wenn es keiner merkt. Es gilt das Motto: Tue Gutes und rede darüber.

Marketing in eigener Sache zahlt sich aus. Man braucht ja nicht zu dick auftragen. Aber eine tolle Leistung beim Namen zu nennen und hinzuzufügen, wer die Idee hatte, schadet nicht.

5. Ziele setzen: Messbare Ziele motivieren

7. Beziehungen knüpfen: Finde Verbündete auf dem Weg

Netzwerke sind unbezahlbar. Überlegen Sie: Wer könnte mir helfen und wem kann ich helfen? Eins und eins ist in diesem Bereich nicht zwei, sondern wenn die Richtigen zusammenarbeiten, ist das plötzlich fünf, zehn oder auch 20. Wer sich nicht scheut, auch einmal von einem Profi Rat anzufordern, der ist auf einem guten Weg.

Weitere Tipps

Unter www.SobehaltenSieIhrenJob.de finden Sie weitere Tipps aus dem im Campus Verlag erschienenen Buch „So behalten Sie Ihren Job“.

Autor: Prof. Dr. Jörg Knoblauch, Unternehmer, mehrfacher Bestseller-Autor, Personalexperte, bekannt durch die Personal-Toolbox, die Unternehmen hilft A-Mitarbeiter einzustellen.

Weitere Infos:

www.abc-personalbox.de
www.tempus-consulting.de

