

12 Fragen zu Ihrer Führung

1. Weiss jeder Ihrer Mitarbeiter, was Sie konkret von Ihm bei der Arbeit erwarten und wie Sie was messen?
2. Hat jeder Ihrer Mitarbeiter die Instrumente und Mittel, um seine Arbeit richtig zu machen?
3. Hat jeder Ihrer Mitarbeiter bei der Arbeit jeden Tag Gelegenheit, das zu tun, was er am besten kann?
4. Haben Sie jedem Ihrer Mitarbeiter in den vergangenen 7 Tagen für gute Arbeit Anerkennung gezeigt?
5. Interessieren Sie sich für Ihre Mitarbeiter als Menschen – und nehmen diese das Interesse auch wahr?
6. Fördern und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter in ihrer persönlichen Entwicklung?
7. Erhalten Ihre Mitarbeiter von Ihnen den Eindruck, dass bei der Arbeit ihre Meinungen und Vorstellungen zählen und wichtig sind?
8. Geben die Ziele und die Unternehmensphilosophie ihrer Firma ihren Mitarbeitern das Gefühl, dass ihre Arbeit wichtig ist?
9. Sind Ihre Mitarbeiter bestrebt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
10. Haben Sie innerhalb der Firma einen sehr guten Freund?
11. Haben Sie in den vergangenen 6 Monaten mit Ihren Mitarbeitern über ihre persönlichen Fortschritte gesprochen?
12. Hatten Sie ihren Mitarbeitern während des vergangenen Jahres die Gelegenheit gegeben, bei der Arbeit Neues zu lernen und sich weiter zu entwickeln?

Die Gallup Organization (www.gallup.com) hat in über 25 Jahren Daten von über 4.5 Millionen Arbeitnehmern in 112 Ländern ausgewertet, um herauszufinden, mit welchen Kernfragen sich die Qualität eines Arbeitsumfeldes messen lässt. Das Ergebnis sind die obigen 12 Punkte, welche hier als Frage für den Vorgesetzten formuliert sind. Mit denselben Punkten, als Fragen für den Mitarbeiter formuliert, lässt sich, so Gallup, herausfinden, ob ein Arbeitsumfeld motivierend ist und somit Mitarbeiter bindet und produktiv beschäftigt.

Quelle: rgm-wilda, ressourcen- & gesundheitsmanagement, www.wilda.ch