

INHALT

NR. 7

LEBEN

10 John D. Rockefeller
Kapitalist im Namen Gottes

20 Der „King of bling“
Philipp Plein als Designer und Unternehmer

WISSEN

17 Die Kosten von Ineffizienz
Wie ineffiziente Meetings Milliarden kosten können

22 Wie wir uns selbst betrügen
Buchauszug von Scott Adams

TOP 30

**Die monatlichen
Top 30 Founder**
Seite 18

ERFOLG

6 Rihanna
Die Erfolgsgeschichte

28 Alex Reinhardt
Mission Blockchain

**Wie wir uns selbst
betrügen**
Scott Adams
Seite 22



»Theoretisches Fachwissen reicht schon lange nicht mehr aus, wenn Sie Ihr Team zum Erfolg bringen möchten. Es bedarf eines Trainers, Motivators und Vorbilds, sonst droht schnell der Abstieg.«

Annelie Alexandru Seite 24
ist Business Coach und die Feelgood Expertin aus Berlin. Sie coacht Führungskräfte sowie deren Mitarbeiter in Berufs- und Karrierefragen. Durch die Etablierung von Feelgood Unternehmenskulturen schafft Sie optimale Arbeitsbedingungen und ein verbessertes Arbeitgeberimage für Ihre Auftraggeber.



Bilder: Christine Fiedler, imago images/MediaPunch/APress, Privat

WAS IST FEELGOOD MANAGEMENT?

Wie Sie mit Hilfe eines Feelgood Managers Ihre Mitarbeitermotivation anheben können lesen Sie im Interview mit **Annelie Alexandru**

Tatsächlich halten sich 94% aller Führungskräfte für gute Chefs, die klare Ziele formulieren. Schade, dass im Schnitt nur 42% aller Mitarbeiter der gleichen Ansicht sind. Deutsche Unternehmen bekommen das Problem mit der Mitarbeitermotivation nicht in den Griff. Blind für die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung, machen Sie einfach weiter wie bisher. Für die zunehmende Demotivation der Mitarbeiter und ihre fehlende Loyalität werden die neuen Generationen oder der demographische Wandel verantwortlich gemacht. An der eigenen Führungshaltung und der internen Kommunikation zu arbeiten bedarf sicherlich monetärer und zeitlicher Investition. Es nicht zu tun, kostet Unternehmen jedoch weitaus mehr. Der volkswirtschaftliche Schaden für schlechte Mitarbeiterbindung beläuft sich laut Gallup Studie 2018 auf bis zu 103 Milliarden Euro jährlich. Beschäftigte handeln schließlich nur dann prinzipiell verantwortungsvoll und im Sinne des Unternehmens, wenn sie einen positiven Bezug dazu haben. Ebenfalls kommt die alljährlich durchgeführte Studie wiederholt zu dem Ergebnis, dass nur ein Fünftel der befragten Mitarbeiter sich mit dem eigenen Unternehmen emotional verbunden fühlt und ebenso viele Mitarbeiter bereits innerlich gekündigt haben. Die Avantgarde Experts Studie bestätigt zusätzlich, jeder dritte Arbeitnehmer will seinen Job wechseln.

Wie Sie Ihre Mannschaft richtig motivieren, zu vollem Engagement bewegen und somit das Spiel für sich gewinnen, erklärt Business Coach und Feelgood Expertin Annelie Alexandru.

Die Führungskraft als Trainer, Motivator und Vorbild

Immer wieder erlebe ich Klienten in meinen Coachings, die sich aus einer Unzufriedenheit heraus neu orientieren möchten, Probleme mit ihren Vorgesetzten haben, völlig demotiviert sind und absolut über- oder unterfordert ihren Be-

»Theoretisches Fachwissen reicht schon lange nicht mehr aus, wenn Sie Ihr Team zum Erfolg bringen möchten. Es bedarf eines Trainers, Motivators und Vorbilds, sonst droht schnell der Abstieg.«

rufsalldag bewältigen müssen. Führungskräfte hingegen kommen zunehmend mit Themen wie: high performance – low pressure (souverän unter Leistungsdruck agieren) oder die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter durch Motivation erhöhen. Die meisten leitenden Angestellten erhalten ihre Position ohne Vorbereitung in Form eines Trainings oder Coachings, doch Mitarbeiterführung und Führungshaltung sind keine angeborenen skills. Unterstützung wird in den meisten Fällen erst gesucht, wenn sich bereits die Auswirkungen mangelnder Führungskompetenzen zeigen. Dies können Fluktuation, mangelnde Motivation und zunehmende Krankmeldungen der Mitarbeiter sein. Theoretisches Fachwissen reicht schon lange nicht mehr aus, wenn Sie Ihr Team zum Erfolg bringen möchten. Es bedarf eines

Trainers, Motivators und Vorbilds, sonst droht schnell der Abstieg.

Nach dem Spiel ist vor dem Spiel

Ich rate frühzeitig in den Aufbau einer gesunden Unternehmenskultur zu investieren. Unsere neue Arbeitswelt erfordert ein neues Werteverständnis. Dieses wird zunehmend als strategische Aufgabe der Unternehmensführung gesehen und Wohlfühlen am Arbeitsplatz als neues, ganzheitliches Konzept bewusst etabliert. Führungskräfte können und müssen das in keinem Fall allein bewerkstelligen. Auch ein Trainer hat einen Trainer, der einen Trainer oder einen Mentor hat(te). Sich Unterstützung zu suchen ist keine Schwäche, sondern vielmehr ein Zeichen von Stärke. Es zeigt den Ehrgeiz zur Weiterentwicklung und dient als Vorbildfunktion, offen für Ratschläge zu sein. Nur im gegenseitigen Austausch kann man sich Bälle zuspielen und Teamgeist beweisen. Dies gilt für Führungskräfte ebenso wie für die Mitarbeiter. Um die Motivation und damit einhergehend die Leistungsbereitschaft wieder auf Anschlag zu bringen, kann die Etablierung von Feelgood Management in Ihrem Unternehmen sinnvoll sein. Damit stärken Sie nicht nur Ihr bestehendes Team, sondern gewinnen auch neue Talente für Ihre Mannschaft.

Pass, Schuss, Tor – Feelgood Management als Motivator auf dem Weg zum Heimsieg

Interne Kommunikation spielt eine zentrale Rolle für den Zusammenhalt des Unternehmens bzw. seiner Beschäftigten. Besonders mangelnde Fehlerkultur und schlechte Führungskommunikation sind häufig Gründe dafür, dass Mitarbeiter sich von ihrem Unternehmen abwenden.

Ein Kicker und frisches Obst sind sicherlich eine tolle Sache, aber sie verwandeln einen inhaltslosen Job noch lange nicht in einen Sinnvollen.

Für echte Motivation, die sich auch auf die Produktivität Ihres Unternehmens positiv auswirkt, ist die Arbeit an der Unternehmenskultur und an sinnvollen Entwicklungspfaden entscheidend. Ein Spieler muss wissen wie und vor allem warum er den Ball ins Tor schießen sollte. Nur allein um das Spiel zu gewinnen, reicht als

Antreiber nicht aus und wäre schnell ausgeschöpft. Es geht dabei um gemeinsame Werte. Werte, die das Team, den Trainer, den Verein und die Fans - alle miteinander

verbindet. Die meisten Menschen möchten einen Beitrag leisten und nachhaltig für eine größere Sache arbeiten. Zeigen Sie Ihrem Team was Sie gemeinsam verbindet. Stiften Sie die Teilhabe am (auch ideellen) Mehrwert Ihres Unternehmens und Sinnhaftigkeit, das motiviert ungemein. Wer die Frage nach dem Warum nicht hinreichend beantworten kann, wird auf Dauer keine intrinsisch motivierten Menschen halten können, sondern allenfalls Befehlsempfänger.

Der Feelgood Manager – ein Coach im Kampf um Mitarbeiter

In vielen Ländern ist diese Position aus den Unternehmen nicht mehr wegzudenken. In Deutschland lese ich jedoch immer wieder Stellenausschreibungen, in denen nach einem Office Manager/ Feelgood Manager gesucht wird. Gewünscht wird dann, dass man für gute Stimmung am Empfang sorgt, Büromaterialien bestellt und die Kunden bei Laune hält. Das ist so, als würden Sie einen Topspieler einkaufen und ihn dann auf die Ersatzbank schicken. Wesentlich effektiver ist es, den Feel Good Manager als eine Art Coach oder Sportdirektor zu sehen. Er schaut objektiv auf Team und Trainer, um im Interesse aller praktische Tipps, Spielregeln und konstruktive Maßnahmen zu entwickeln. Manche Führungskräfte entwickeln sich dann im Laufe des Prozesses



sogar selbst zu sehr guten Feel Good Managern. Wenn man eine Mannschaft zum Sieg führen möchte, sollte man als Trainer immer ein gutes Vorbild sein und dies ist ein toller Ansatz für nachhaltige und wertschätzende Führungshaltung.

Eine Antwort auf die betriebswirtschaftliche Frage, ob sich eine überdurchschnittliche Investition in die Mitarbeiterzufriedenheit lohnt, hat Alex Edmans (London Business School) erarbeitet. Er fand heraus, dass obwohl die mitarbeiterfreundlichsten Unternehmen zusätzliche Investitionen in ihre Mitarbeiter kompensieren müssen,

ihren Konkurrenten am Kapitalmarkt weit voraus sind.

Das liegt zum einen daran, dass Arbeitgeber mit einem guten Ruf in der Belegschaft ein erfolgreiches employer branding für sich nutzen und somit leichter talentierte Mitarbeiter für sich gewinnen können. Hinzu kommt, dass zufriedene Mitarbeiter ihren Unternehmen wesentlich länger treu bleiben, womit sich Rekrutings- und Trainingskosten reduzieren. Ausserdem braucht es Zeit bis ein Mitarbeiter seinen Beitrag zum Unternehmen leisten kann. Wer früh wieder geht, hat Kosten verursacht, nimmt Wissen mit und hat noch keinen Wertbeitrag erwirtschaftet.



Die Autorin **Annelie Alexandru** ist Business Coach und die Feelgood Expertin aus Berlin. Sie coacht Führungskräfte sowie deren Mitarbeiter in Berufs- und Karrierefragen und schafft so optimale Arbeitsbedingungen und ein verbessertes Arbeitgeberimage für Ihre Auftraggeber.