



Foto: Fotolia/Kzenon

/ Gute Arbeit, gutes Geld? Wer sich loyale Mitarbeiter wünscht, muss dafür noch etwas mehr tun.

Loyale Mitarbeiter können Sie sich erarbeiten

Ein Platz im Herzen

Haben Sie als Arbeitgeber einen Platz im Herzen Ihrer Mitarbeiter oder ist es nur das Geld, das zählt? Selbst wer sich der Treue seiner Arbeitnehmer sicher ist, sollte die kostbare Tugend der Mitarbeiterloyalität pflegen und fördern. JENS GIESELER

■ Vor einigen Jahren starb ein Dachdeckermeister aus Baden-Württemberg bei einem Unfall. In seinem Betrieb arbeiteten rund 25 Fachkräfte, deren Zukunft plötzlich unsicher war. Würde die Ehefrau mit zwei Führungskräften die Firma am Laufen halten können? Loyal waren die Mitarbeiter sicherlich schon vorher. Zusätzlich entwickelte das neue Führungsteam für den Übergang eine Trauerkultur, auch mit der Intention: Wir halten zusammen, um das Lebenswerk des Verstorbenen zu erhalten. Inzwischen hat das Unternehmen den überraschenden Tod des Inhabers gut verkraftet.

Nicht nur in Krisen wichtig

Die Geschichte hätte auch ganz anders laufen können: denn in unsicheren Zeiten wechseln zuerst die guten Mitarbeiter und die Führungskräfte das Unternehmen. Diese Erosion ist kaum aufzuhalten, weil kaum, dass in das wackelige Unternehmen etwas Ruhe einkehrt, ein neuer Stein aus der Mauer bricht.

Dabei ist Mitarbeiterloyalität nicht nur in Krisensituationen wichtig. Sie spielt auch im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle, denn loyale Mitarbeiter haben stets die Interessen des Unternehmens im Blick – ob es um aktuell notwendige Überstunden geht, um Verbesserungsvorschläge oder einfach nur darum, gute Arbeit zu leisten.

Die Mitarbeiter müssen begeistert sein. Wenn sie nur das Gehalt interessiert, reicht das nicht. Denn das können sie auch anderswo bekommen. Für den Mitarbeiter muss das Gesamtpaket stimmen: Was macht das Unternehmen? Wie macht es das? Lebt der Inhaber mit seinem Führungsteam Werte vor? Besitzt die Firma einen einzigartigen und vielleicht sogar wiedererkennbaren Stil? Jeder kennt Betriebe, die zwar nur durchschnittlich zahlen, deren Arbeitsatmosphäre jedoch einzigartig ist. Hier ist die Mitarbeiterfluktuation sehr gering. Denn was helfen 200 Euro mehr am Ende des Monats, wenn man sich täglich über seinen Chef und die Kollegen ärgert? ■



Jörg Knoblauch rät

1. Miesmacher und Lästler demotivieren die Engagierten und verderben das Betriebsklima. Trennen Sie sich von ihnen.
2. Fehler können dem besten Mitarbeiter passieren. Lassen Sie Fehler zu. Wichtig ist, nicht unbeherrscht oder mit Vorwürfen zu reagieren, sondern mit Analysen und Vorschlägen.
3. Meinungsdivergenzen aushalten: Auch der Meister sollte stets bereit sein, dazuzulernen. Fördern Sie die Offenheit, indem Sie alle Anregungen, auch die der Azubis, ernst nehmen.
4. Zeigen Sie, dass hervorragende Arbeit wertgeschätzt wird. Loben Sie den Mitarbeiter persönlich und mit direktem Bezug zu der guten Leistung.

www.abc-personal-strategie.de



/ Der Personalexperte Jörg Knoblauch kennt Mitarbeiterloyalität auch aus eigener Erfahrung.

Der Autor

Jens Gieseler macht Pressearbeit und Unternehmenskommunikation für kleine und mittelständische Betriebe. Als freier Journalist ist er spezialisiert auf Personal- und Managementthemen.