

Emotionales Engagement und moderne Führung

Basierend auf dem Gallup Engagement Index 2024 und dem SCARF-Modell

Bei Fragen nehmen Sie einfach Kontakt mit mir auf

Mehr erfahren

kontakt@as-courage.de

Die Gallup Q12-Methodik

Die Gallup-Methodik ist ein weltweit anerkanntes Verfahren, um die emotionale Bindung von Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz zu messen. Sie nutzt einen Fragebogen mit 12 präzisen Aussagen, die reale Arbeitserfahrungen abfragen. Jede Person bewertet dabei, wie sehr sie Aussagen wie „Ich weiß, was von mir erwartet wird“ zustimmt.

Ein spezieller Algorithmus berechnet daraus das individuelle Engagement-Profil. Für Führungskräfte ist das Ergebnis kein persönliches Urteil, sondern ein wertvolles System-Feedback. Es zeigt genau auf, an welchen Stellen im Team die Zusammenarbeit und die Rahmenbedingungen verbessert werden können.

Kernmerkmale

- Wissenschaftlich belegt
- Standardisiert
- Erfahrungsbasiert
- Weltweit bewährt

Wissenschaftlich fundiert

Basiert auf statistischen Mustern aus tausenden Befragungen

Fokus auf Emotionen

Misst die echte Verbundenheit, nicht nur die Zufriedenheit

Praxisnah

Liefert konkrete Anhaltspunkte für die Teamarbeit

Die drei Engagement-Kategorien

Gallup unterscheidet drei Gruppen von Mitarbeitenden basierend auf ihrer emotionalen Bindung. Diese Kategorien helfen zu verstehen, wie intensiv sich Menschen für ihre Aufgaben einsetzen.

1

Hohe Bindung

Diese Menschen sind stark motiviert und stehen voll hinter ihrem Job. Sie setzen sich mit Leidenschaft für ihre Aufgaben ein.

2

Geringe Bindung

Es wird routiniert nur das Nötigste getan („Dienst nach Vorschrift“). Die emotionale Verbundenheit fehlt.

3

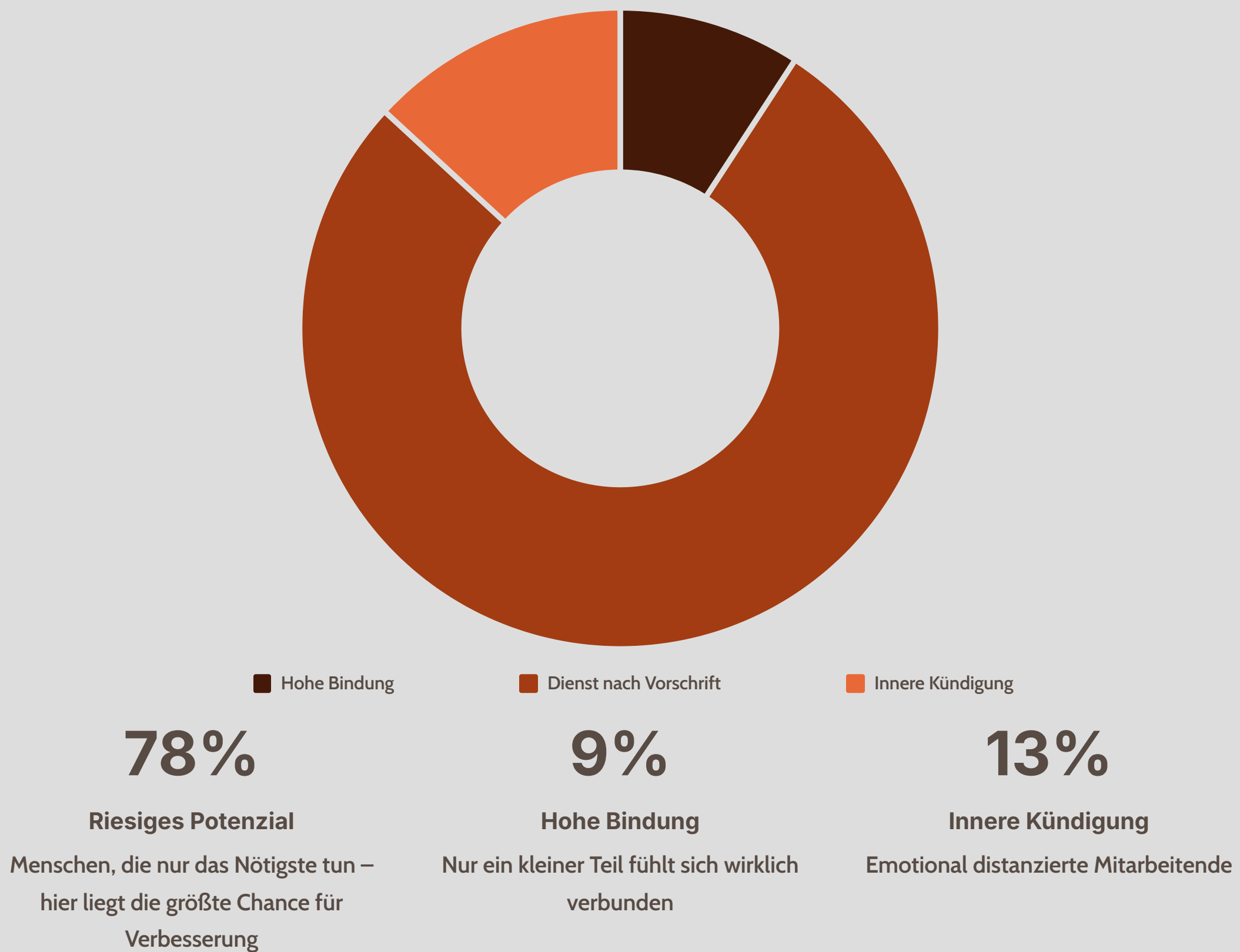
Innere Kündigung

Mitarbeitende sind unzufrieden, negativ eingestellt und emotional distanziert vom Unternehmen.

📌 **Für Führungskräfte:** Teams sollten offen darüber sprechen, was emotionale Bindung für sie bedeutet. So können Sie erkennen, wer Unterstützung benötigt.

Status Quo: Deutschland 2024

Die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2024 zeichnen ein ernüchterndes Bild der Arbeitswelt in Deutschland. Nur ein sehr kleiner Teil der Beschäftigten fühlt sich dem Unternehmen wirklich verbunden.



Das riesige Potenzial liegt in den 78 % der Menschen, die nur das Nötigste tun. Wenn es gelingt, deren Bindung nur leicht zu erhöhen, steigen Innovation und Produktivität im gesamten Team massiv an.

Aufgaben der Führungskräfte

Jede Engagement-Gruppe benötigt eine andere Art der Führung. Führungskräfte müssen lernen, die unterschiedlichen Signale richtig zu deuten und darauf zu reagieren.



Bei hoher Bindung

Diese Menschen müssen gehalten und gefördert werden. Sie dienen als Vorbilder (Multiplikatoren) für andere.



Bei geringer Bindung

Hier liegt die Hauptaufgabe darin, die Ursachen für die Distanz zu finden und das Potenzial zur Verbesserung zu nutzen.



Bei innerer Kündigung

Ursachen verstehen, klärende Gespräche führen und notwendige Entscheidungen treffen, um das Teamklima zu schützen.

Führung ist kein „Einheitsmaß“ für alle. Ein Team funktioniert dann am besten, wenn die Führungskraft individuell auf die Bedürfnisse und den Bindungsgrad der einzelnen Mitglieder eingeht.



Konkrete Handlungsfelder zur Bindung

Engagement entsteht nicht durch Zufall, sondern durch gezielte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es gibt vier zentrale Bereiche, in denen Führungskräfte sofort aktiv werden können.



Klare Erwartungen

Transparenz über Ziele und Prioritäten schaffen. Mitarbeitende müssen genau wissen, was von ihnen erwartet wird.



Feedback & Vertrauen

Regelmäßiger, wertschätzender Austausch über Leistungen. Vertrauen als Basis der Zusammenarbeit.



Sinn & Anerkennung

Den Beitrag des Einzelnen sichtbar machen und würdigen. Zeigen Sie, warum die Arbeit wichtig ist.



Entwicklung

Möglichkeiten zum Lernen im Alltag bieten. Fördern Sie kontinuierliches Wachstum.



Praxis-Tipp: Kleine, konsequente Schritte im Alltag sind oft wirkungsvoller als große, unrealistische Pläne. Ein „Danke“ für eine spezifische Leistung kann die Bindung bereits stärken.



Q12 Engagement Lab: Phasen 1-3

Das „Q12 Engagement Lab“ ist eine 60-Minuten-Methode, um die Gallup-Themen im Team erlebbar zu machen. Es geht nicht um Bewertung, sondern um gemeinsamen Dialog.

01

Einstieg (5 Min)

Schaffung eines sicheren Rahmens.
Engagement ist System-Feedback,
kein Urteil.

02

Sichtbar machen (10 Min)

Die 12 Aussagen werden Clustern
wie „Grundbedürfnisse“ oder
„Zugehörigkeit“ zugeordnet.

03

Engagement-Radar (15 Min)

Das Team schätzt intuitiv ein, welche Punkte bereits gut laufen (Grün) und wo es Reibung gibt (Rot).

Psychologische Sicherheit ist die Basis. Nur wenn sich alle trauen, ehrlich zu sein, ohne negative Folgen zu befürchten, kann echte Verbesserung entstehen.



Q12 Engagement Lab: Phasen 4-6

Nach der Bestandsaufnahme geht es im zweiten Teil der Methode um die tiefe Reflexion und das konkrete Handeln.



Tiefenreflexion (15 Min)

In Kleingruppen wird ergründet, warum bestimmte Bereiche gut oder schlecht bewertet wurden.

Hebel identifizieren (10 Min)

Fokus auf Dinge, die man direkt beeinflussen kann (z. B. klarere Kommunikation in den nächsten 30 Tagen).

Transfer & Commitment (5 Min)

Jede Person legt eine konkrete Handlung für die nächsten 14 Tage fest.



Selbstverpflichtung

Konkrete Zusagen treffen



Handlungsorientiert

Sofort umsetzbare Schritte



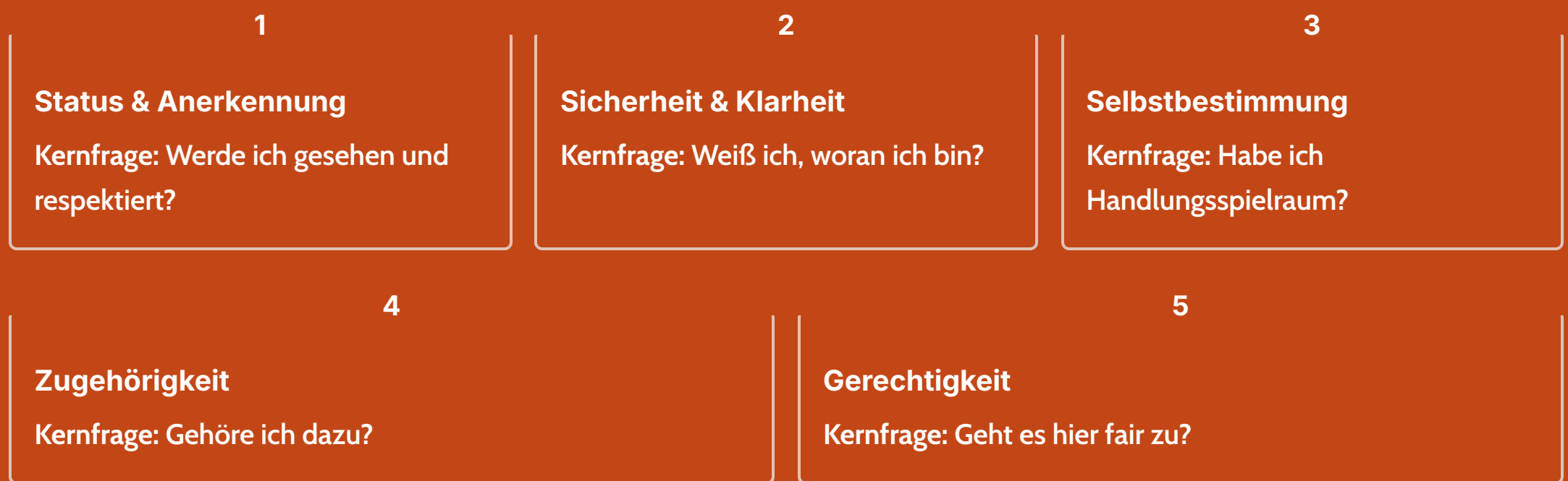
Peer-Support

Gegenseitige Unterstützung

📌 **Wichtig:** Fokus auf den eigenen Einflussbereich! Es bringt nichts, sich über Dinge zu ärgern, die man nicht ändern kann. Wahre Führung zeigt sich darin, im Kleinen wirksam zu werden.

Das SCARF-Modell: Die neurologische Basis

Das SCARF-Modell von David Rock erklärt, warum wir auf soziale Situationen so emotional reagieren. Unser Gehirn prüft ständig fünf soziale Grundbedürfnisse.



Soziale Bedrohungen (wie Ausgrenzung oder Unfairness) lösen im Gehirn den gleichen Stress aus wie körperliche Gefahr. Führungskräfte sollten Bedrohungen minimieren, um die Kooperation zu sichern.

Transfer in den Alltag & nächste Schritte

Engagement ist kein einmaliges Projekt, sondern eine dauerhafte Haltung. Nutzen Sie die folgenden Fragen und Schritte, um die Erkenntnisse nachhaltig zu verankern.

Reflexionsfragen für Sie

- Welche Q12-Aussage ist aktuell mein größter Hebel?
- Wo entsteht im Team vielleicht stiller Frust durch gefühlte Ungerechtigkeit?
- Wann habe ich zuletzt die Entwicklung eines Teammitglieds aktiv angesprochen?

Ihre nächsten Schritte

1. Verstehen: Vertiefen Sie Ihr Wissen über Q12 und SCARF
2. Anwenden: Nutzen Sie das Q12 Engagement Lab in Ihrem nächsten Team-Meeting
3. Rituale: Machen Sie Reflexionsfragen zu einem festen Bestandteil Ihrer Führungspraxis

“

Engagement ist gestaltbar. Mit den richtigen Werkzeugen und einer wertschätzenden Haltung können Sie als Führungskraft einen echten Unterschied machen. Viel Erfolg!

”