

## Mitarbeiter: A, B oder C?

### Wie viele A-, B- und C-Mitarbeiter hat Deutschland?

Die Antwort ist erschreckend...

#### A-Mitarbeiter (Mutmacher)

Magere 16 Prozent der Beschäftigten sind A-Mitarbeiter und haben eine hohe emotionale Bindung zum Unternehmen und verdienen damit die Note 1. Diese Mitarbeiter handeln stets zum Wohle des Unternehmens. Sinnbildlich wird alles, was diese Mitarbeiter in die Hand nehmen, in Gold verwandelt.

#### B-Mitarbeiter (Mitmacher)

Die Gallup-Studie sagt, dass aktuell 67 Prozent der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen eine geringe emotionale Bindung haben.

#### C-Mitarbeiter (Miesmacher)

C-Mitarbeiter sind 17 Prozent der deutschen Arbeitnehmer. Wahnsinn, es ist die erste positive Nachricht seit Jahren. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zahl der

C-Mitarbeiter um 7 Prozent abgenommen. Offensichtlich haben die Firmen verstanden, auf die ständig wachsende Zahl der C-Mitarbeiter zu reagieren. Wenn man weiß, dass C-Mitarbeiter, symbolisch gesprochen, Gold zu Dreck verwandeln, ist das sehr sehr gut. Sie verhalten sich destruktiv und schaden dem Unternehmen Tag für Tag. Die Kosten durch diese C-Mitarbeiter (Fluktuation, erhöhte Krankheitstage, ausbleibender Erfolg, ...) belaufen sich auf 3-stellige Milliardenbeträge innerhalb Deutschlands.

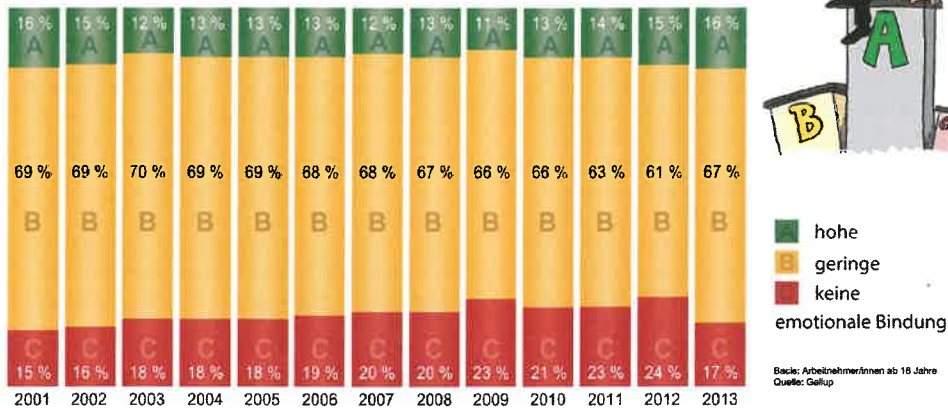
#### Damit du zukünftig nur noch A-Mitarbeiter einstellst...

Meine Erfahrung zeigt, Mittelständler lassen sich gerade einmal 60 Minuten Zeit für ein Einstellungsgespräch. Das Ergebnis: Nur 30 Prozent aller Einstellungen sind echte Volltreffer. Wie aber diese Zahl nach oben bringen? Ein tolles Firmenergebnis lässt sich schließlich nur mit möglichst vielen motivierten und engagierten Mitarbeitern (so genannten A-Mitarbeitern) erreichen.



### Engagement Index 2013

#### DEUTSCHLAND



Ich habe einen 9-stufigen Einstellungsprozess entwickelt, der Euch hilft, den gewünschten A-Mitarbeiter zu identifizieren.

Hier schon einmal der Prozess im Überblick:

1. Anforderungsprofil erstellen: Formuliert zwei bis drei Ziele
2. Netzwerk aktivieren: Die Stelle ausschreiben und die Talentsuche starten.
3. Den Bewerbern einen Personalfragebogen zuschicken.
4. Mit Telefoninterviews die Zahl der Bewerber reduzieren.
5. Präsenzinterview: Favoriten einladen und befragen.
6. Referenzen einholen: Die Wahrheit über das „Vorleben“ herausfinden.
7. Charakterinterview: Passen die Werte zu uns?
8. Bewerber „gewinnen“: Den Besten für uns begeistern.
9. Gemeinsam Meilensteine festlegen: Die Probezeit richtig nutzen.

Was kompliziert aussieht, ist in der Praxis gar nicht so schwierig. Das Beste jedoch: Wer sich für seinen Einstellungsprozess Zeit nimmt, erhöht die Trefferquote von 30 auf 80 Prozent.

#### Wie finde ich heraus, wer meine besten Mitarbeiter sind?

Nur etwa ein Drittel aller Firmen hat eine jährliche Mitarbeiterbeurteilung. Wie anders aber willst Du wissen, wer das Geld in der Firma verdient und wer es vernichtet? Ein Mitarbeiterbeurteilungsbogen ist ein einfacher Fragebogen, den ich Euch heute zum Gratisdownload anbiete. Im Schritt 1 kreuzt der Mitarbeiter lediglich an, welches Verhalten auf ihn zutrifft.



### Prof. Dr. Jörg Knoblauch

Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist als Unternehmer-Berater und Bestsellerautor international unterwegs.

Er ist geschäftsführender Gesellschafter der tempus-Gruppe. Das mittelständische Unternehmen wurde mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet.

Das Fernsehen hat immer wieder über die pragmatische und erfolgreiche Unternehmensführung berichtet. Seine Bücher sind mittlerweile in über ein Dutzend Sprachen übersetzt.

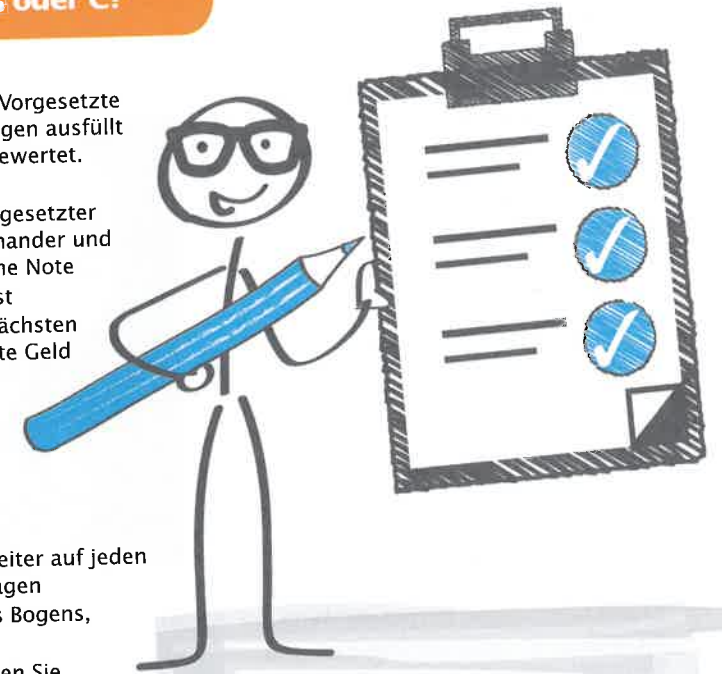
Knoblauch gilt als der führende Management-Vordenker für den Mittelstand.

[www.joerg-knoblauch.de](http://www.joerg-knoblauch.de)

## Mitarbeiter: A, B oder C?

Schritt 2 ist, dass der Vorgesetzte den exakt gleichen Bogen ausfüllt und den Mitarbeiter bewertet.

Im Schritt 3 reden Vorgesetzter und Mitarbeiter miteinander und legen eine gemeinsame Note fest. Diese Einigung ist notwendig denn im nächsten Jahr wird an diese Note Geld angebunden und bei Geld hört der Spaß bekanntlich auf.



### Jetzt wird's spannend...

Rede mit dem Mitarbeiter auf jeden Fall auch über die Fragen auf der Rückseite des Bogens, z. B.

- Wie lange möchten Sie noch in unserem Unternehmen bleiben?
- Was müsste an Schrecklichem passieren, dass Sie dieses Unternehmen verlassen?

### Wer redet mit wem?

Du führst die Gespräche mit den Dir direkt zugeordneten Mitarbeitern. Diese wiederum führen die Gespräche mit den ihnen zugeordneten Mitarbeitern, so dass letztlich die ganze Firma mit einer solchen Mitarbeiterbeurteilung überzogen wird.

### So findet ihr die Stars

Das Allerbeste an diesem System ist, dass die Stars oder A-Mitarbeiter zum Vorschein kommen. Aber es sind ja nicht nur Mutmacher, sondern vor allem auch Eure Mitmacher und Miesmacher.

### Das beste zum Schluss – kostenlose Tools zum Download

Ich habe Euch ein kostenloses Paket geschnürt mit Tools, wie Du die besten Mitarbeiter findest und hältst.

Unter folgendem Link kannst Du Dir jetzt Deine Geschenke sichern:

<http://www.abc-strategie.de/gratis-paket/GP07.html>

Damit Du die besten Mitarbeiter findest und hältst!