

SPREIZUNG FUNKTIONIERT! ZUSAMMENFASSUNG DER ERSTEN DREI MODULE

**KNOBLAUCHS PERSONAL-COACHING –
MACHEN SIE SICH IHRE NOTIZEN**



**KNOBLAUCHS
PERSONAL-COACHING**

MODUL 4:

SPREIZUNG FUNKTIONIERT!
Zusammenfassung der ersten drei
Module

RÜCKBLICK AUF MODUL 3

- Wie werde ich zum 80-20-0-Unternehmen?
- C-Mitarbeiter: My way or highway
- Nicht Können, Nicht Wollen

RÜCKFRAGE ZU MODUL 3

Warum ist es selbst in Zeiten
hoher Arbeitslosigkeit schwer,
talentiertere Mitarbeiter zu finden?

RÜCKFRAGE ZU MODUL 3

Wie lange soll man B- und C-Mitarbeiter halten?

RÜCKFRAGE ZU MODUL 3

Könnte es an mir als Chef liegen, dass Mitarbeiter ihre optimale Leistung nicht entfalten?

UMFRAGE WWW.DIE-CHEF-FALLE.DE

Umfrage: Stimmen Sie ab!

Wie verantwortlich ist die Führungskraft für den Misserfolg eines Unternehmens?

Hauptursache die Mitarbeiter

31,31% (240 Stimmen)

Hauptursache die Chefs

68,69% (533 Stimmen)

773 (Stimmen) gesamt

© 2013 Campus. Alle Rechte vorbehalten. Die PDF-Kostenlosformulare sind für die Homepage.



Hinweis: Das Formular finden Sie in Ihren Umsetzungsmaterialien.

FÜHRUNGSKRÄFTE-BEURTEILUNG

Leistungsbeurteilungsbogen

Mitarbeiter bewerten ihre Führungskraft (Für alle Unternehmensgrößen geeignet)

tempus Personal- & Coach. -Büro

Formel 0 - 20/1000 bis 100/1000

Einheitsformel: 0,00 - 0,99 A-Befragter/er 1,00 - 2,99 B-Befragter/er 3,00 - 5,00 C-Befragter/er

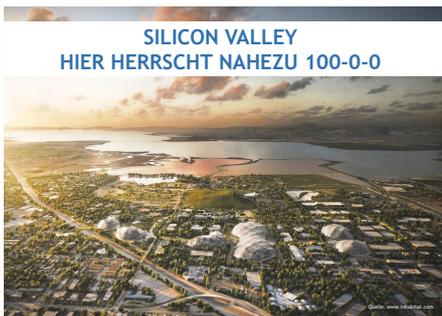
	Skala 5	Skala 4	Skala 3	Skala 2	Skala 1	Skala
1. Festlegung der Beurteilungskriterien	... (Beschreibung)	...				
2. Beurteilung der Mitarbeiter	... (Beschreibung)	...				
3. Vergabe der Gesamtpunkte	... (Beschreibung)	...				



REFLEXIONSFRAGE

1. Welche Note würden Sie sich selbst als Chef geben?

Als Hilfe zur Selbsteinschätzung nutzen Sie das Formular „Leistungsbeurteilungsbogen für Führungskräfte“. (Den Bogen finden Sie in Ihrem Umsetzungsmaterial.)













REFLEXIONSFRAGE

2. Der Prozess zur Fokussierung auf A-Mitarbeiter ist angelaufen. Was hat sich im Unternehmen bisher verändert?

Notieren Sie mindestens 4 merkliche Veränderungen (es können sowohl positive als auch herausfordernde Änderungen sein).

1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____

RADIKALE A-FOKUSSIERUNG

Wie viel Prozent der deutschen Unternehmen haben eine radikale A-Fokussierung?

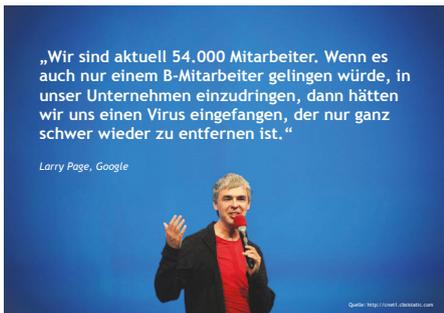
13



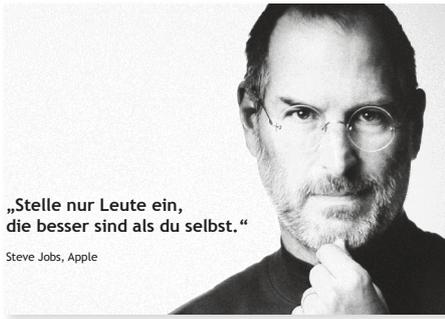
REFLEXIONSFRAGE

3. Wie viel Prozent der deutschen Unternehmen haben eine radikale A-Fokussierung? Schätzung!

_____ %

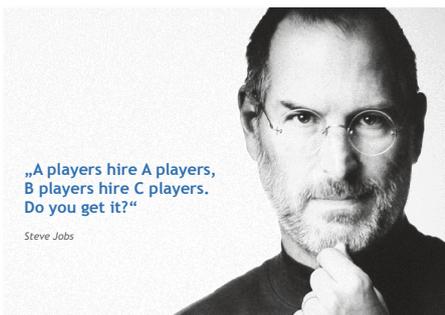


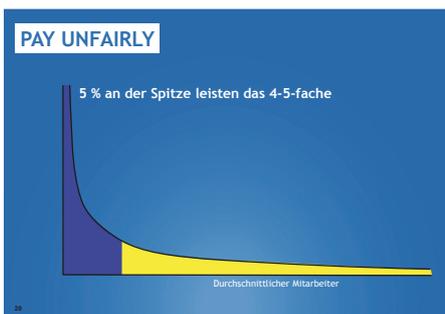






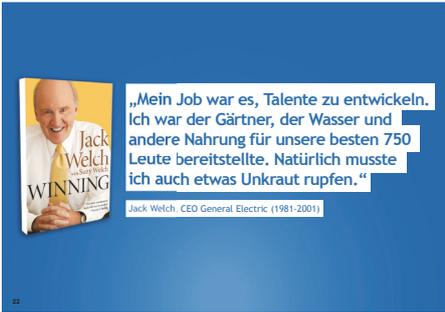


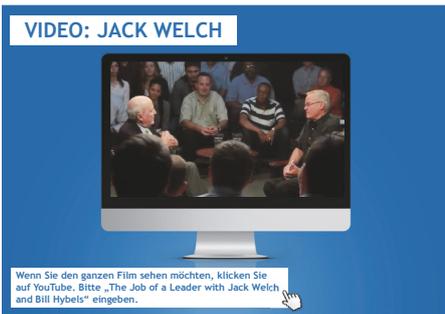


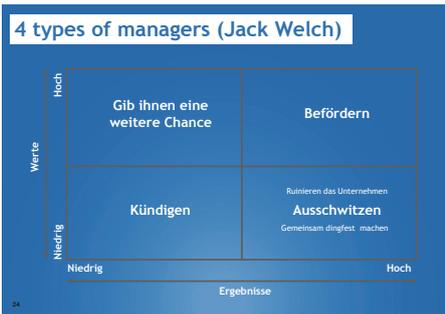


Hinweis: Weitere Infos zu „Google pay unfairly“ finden Sie in Ihren Umsetzungsmaterialien.











Hinweis: Die Übersicht zur Um-
setzung finden Sie in Ihren Umset-
zungsmaterialien.

AUSBLICK

Modul 5:

Der 9-stufige Einstellungsprozess
Stufe 1: Anforderungsprofil und Ziele

26

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

tempus:
Akademie & Consulting

 **Prof. Dr. Jörg Knoblauch**
Geschäftsführender
Gesellschafter

 Tel. 07322 958-110 tempus GmbH
Fax 07322 958-157 Wessertal 7 08537 Gersdorf
Mobil 0171 7212209 www.tempus.de
j.knoblauch@tempus.de www.dtc-personal-strategie.de

27



AKTIONS-PLAN

IHRE AUFGABE FÜR DIESE WOCHE:

**1. Erstellen Sie einen Zeitplan für Ihr 80-20-0 Unternehmen.
(Nutzen Sie hierzu als Hilfestellung die „Übersicht für die
Umsetzung 80-20-0“ in Ihren Umsetzungsmaterialien)**

Aufgabe erledigt

Legen Sie für sich ein Datum fest, wann Sie dieses Ziel erreicht haben wollen. Typischerweise dauert diese Umstellung 4-5 Jahre. Das ist realistisch und machbar.

Verteilung ABC-Mitarbeiter	Datum
Ihre aktuelle Verteilung	Heutiges Datum

Platz für weitere Notizen

2. Beantworten Sie für sich zwei zukunftsweisende Fragen. Aufgabe erledigt

Frage A: Werden Sie diesen Prozess alleine in Gang halten oder möchten Sie sich einen externen Unterstützer ins Haus holen?

Wenn Sie das Gefühl haben, Sie können diese Herausforderung nicht alleine stemmen, dann holen Sie sich Hilfe ins Haus. In Form eines neutralen Beraters. Ein Berater ist zwar nicht preiswert, aber wenn Sie bedenken, um wie viel Geld es hier geht, dann ist der Beratungspreis sehr überschaubar und schnell refinanziert. Es ist diese Art von Beratung, bei der Sie 1 Euro oben einwerfen und 10 Euro unten herauskommen.

Wird umgesetzt Ja Nein Vielleicht

Die nächsten Schritte



Ich würde mich sehr über Ihren Anruf freuen! Der Einstieg in einen solchen Prozess ist kostenlos. Wir rechnen nicht Tage ab, sondern wir vereinbaren Ergebnisse.

Tel. 07322 950-110
E-Mail j.knoblauch@tempus.de

Frage B: Ist es an der Zeit, intern jemanden mit dem Thema „Personal/Recruiting“ zu beauftragen?

Damit ist niemand gemeint, der die monatliche Lohnabrechnung betreut etc., sondern jemand, der sich mit dem Thema „Fokussierung auf A-Mitarbeiter“ beschäftigt. Der Stellenwert von Personal im Unternehmen ist extrem wichtig. Fragen Sie sich: Braucht es in Ihrem Unternehmen einen „Geschäftsführer für Personal“?

Wird umgesetzt Ja Nein Vielleicht

Die nächsten Schritte



MEIN TIPP ZUR WOCHEN-AUFGABE

Bauen Sie einen „Turbo“ ein, um möglichst schnell ein 80-20-0-Unternehmen zu erreichen. Das gelingt, indem Sie entweder einen externen Berater in Ihr Unternehmen holen oder eine Person abstellen (am besten auf Geschäftsleitungs-Ebene), die sich ausschließlich mit diesem Thema beschäftigt.



Die wichtigsten Fakten zusammengefasst

1. ABC-Chefs – nicht nur bei Mitarbeitern muss zwischen A, B und C unterschieden werden, sondern auch bei den Führungskräften und Chefs.
2. Nur A-Führungskräfte können A-Mitarbeiter dauerhaft im Unternehmen halten.
3. „Stelle nur Mitarbeiter ein, die besser sind als du selbst.“ – Der Grundsatz für jede Neueinstellung.
4. Kontinuierliche Beurteilung der Führungskräfte – ist die Mitarbeiterbeurteilung im Unternehmen eingeführt, geht es an die Beurteilung der Chefs und Führungskräfte.
5. Das Geheimnis der Champions? Das Geheimnis exzellenter Unternehmen sind ihre Mitarbeiter.
6. Das ist Ihre Chance – nur 10-20 % aller Firmen suchen aktiv nach A-Mitarbeitern.
7. Im Silicon Valley herrscht nahezu 100-0-0. Dort sind nur Firmen, die den Durchbruch erreicht haben. Dieser Erfolg hat einen Namen: Radikale Fokussierung auf A-Mitarbeiter.
8. C- und B-Mitarbeiter demotivieren A-Mitarbeiter – 40 % der A-Mitarbeiter sind veränderungswillig, weil im Unternehmen keine A-Unternehmenskultur herrscht.
9. Pay unfairly – 20 % Ihrer Mitarbeiter bringen 80 % des Erfolges (ähnlich Pareto). Die Frage ist also: Warum kann ein Spitzenkünstler, der zehnmal mehr Wert für die Firma bringt, nicht das Doppelte oder Dreifache verdienen? Die Erkenntnis ist: Bezahle nach der erbrachten Leistung.
10. „Jeder darf verdienen, was er will, er darf uns nur nichts kosten.“ – Ein A-Mitarbeiter ist immer sein Geld wert!

Aha-
Blatt!