

BENEFITS

Der sorgsame Umgang mit Ihrem Kapital!



© Ivelin Radkov - Fotolia.com

Mitarbeiterführung Teil 2

Vorbilder, Mentoren, Mitarbeitergespräche, funktionierende Teams

Mal ehrlich: Würden Sie selbst bei sich als Chef arbeiten wollen? Können Sie als Unternehmer wirklich jeden einzelnen Mitarbeiter betreuen? Wie oft führen Sie tatsächlich Mitarbeitergespräche? Wolfgang Leobner erklärt, wie Sie mit den Antworten auf diese Fragen umgehen sollten.

Wir wollen diesen Artikel mit einer Frage beginnen: Welchem Ihrer Mitarbeiter würden Sie blind Ihr Spargbuch anvertrauen? Dies tun Sie nämlich zwangsläufig indem Sie Ihre Mitarbeiter an Ihre Kunden ran lassen!

Feedback zu Teil 1

Interessant ist das Feedback zu meinem letzten Artikel, Mitarbeiterführung Teil 1, in der F&G 6/2015: „Ja, das mit den A, B und C Mitarbeitern geht in großen Unternehmen, jedoch bei meinem Kleinunternehmen ist das nicht umsetzbar!“ Oder, „Herr Leobner, Sie haben den Nagel auf den Kopf getroffen!“

Es gab jedoch auch Entrüstung: „Sie können doch nicht die Mitarbeiter unterschiedlich einstufen!“

Antwort: Doch kann ich und erfolgreiche Unternehmer tun dies! Stellt sich nur die Frage: Wie Sie Erfolg definieren?

Mitarbeiter machen alles nach!

In Mitarbeitergesprächen stelle ich immer wieder fest, dass wenn ein Unternehmer eine Marotte hat und sich dies nicht auflöst, dann leben die Mitarbeiter sehr schnell die gleiche Marotte!

Beispiel: In einem Unternehmen hatte ich eine lange und ausführliche Mitarbeitersitzung OHNE den Chef! Dabei kam heraus, dass wenn der Chef um etwas gebeten wurde, es sehr lange dauerte bis es erledigt war oder es glattweg vergessen wurde.

Die Reaktion der Mitarbeiter war im Umkehrschluss die Gleiche. Es dauerte alles sehr lange bis es fertig war oder die Mitarbeiter haben es eben auch vergessen. Meist ist es dem Chef gar nicht aufgefallen und wenn, dann war ein Donnerwetter sicher. In einem Seminar vor dem Meeting hatte er vollmundig behauptet „er habe schlechte Mitarbeiter.“ Das bestätigt einmal mehr, dass der Fisch immer vom Kopf aus zu stinken beginnt!

Wollen Sie Ihre Mitarbeiter besser führen, dann sollten Sie sich zuerst folgende Fragen stellen:

- Lebe ich das vor, was ich einfordere?
- Bin ich ein Unternehmensführer, der verbindlich zu seinen Aussagen steht?
- Bin ich ein Vorbild?
- Kann ich Privat und Geschäft trennen?
- Kann ich vertrauen?
- Kann ich loslassen ohne zu bewerten?
- Würde ich bei mir als Chef selbst arbeiten wollen?

In vielen Führungsseminaren ist die letzte Frage immer mit viel Schmunzeln verbunden. Allzu oft lautet die ehrliche Antwort: Nein, ich würde es mit mir nicht aushalten!

Leadership unter Mitarbeitern

Nehmen wir das Thema Leadership unter den Mitarbeitern.

Letzte Woche war ich beim größten deutschsprachigen Rhetorik-Camp als Trainer gebucht. Zu den Trainern (wie ich) der ersten Stunde kamen 10 neue Trainer mit hinzu.

Die alten Trainer wurden den neuen als Mentoren zur Seite gestellt und wir Alten begleiteten die Neuen die ganzen drei Tage. Wir waren immer ansprechbar und wir fragten in allen Sachverhalten immer nach. Die Fehlerquote oder Missverständnisse der Neuen waren bei NULL.

Auf Ihr Unternehmen übertragen bedeutet das: Jetzt hat die neue Ausbildungszeit begonnen, stellen Sie den Neuen erfahrene Mitarbeiter als Mentoren an die Seite.

Immer wenn der oder die neue Mitarbeiter/in etwas machen soll spricht er dies vorher mit seinem Mentor ab. Immer wenn der oder die Neue etwas erledigt hat bekommt sie oder er von seinem Mentor ein Feedback. Dies ist die einfachste Form der Mitarbeiterführung und hat sich in vielen Unternehmen sehr gut bewährt.

Sie sollten bei dieser Führungsmaßnahme beachten, dass, wenn Sie einen C-Mitarbeiter als Mentor einsetzen, Sie wahrscheinlich ihr „blaues Wunder“ mit dem Neuen erleben.

Nehmen Sie einen B-Mitarbeiter als Mentor, dann müssen Sie immer an dem B-Mitarbeiter dran sein und Feedback einfordern.

Der A-Mitarbeiter läuft von alleine und liefert perfekt ab. Das heißt, der Neue lernt schnell und qualitativ viel.

Gespräche und Meetings

Wie oft und wann führen Sie Mitarbeitergespräche oder halten Mitarbeitermeetings ab? Die Gespräche führen Sie bestimmt zu selten und die Meetings sind nie mit allen Mitarbeitern gefüllt.

Lassen Sie uns mit den Gesprächen beginnen. **Mitarbeitergespräche** sollten immer wöchentlich geführt werden – immer als Vier-Augen-Termin in dem kurz und auf den Punkt gebracht, die aktuelle Woche analysiert und die nächste Woche vorgeplant wird. Führen Sie die Gespräche vor allem zuerst mit dem A-Mitarbeitern oder Führungsmitarbeiter.

Mit all dem Wissen aus den Einzelgesprächen gestalten Sie entweder alle 14 Tage oder mindestens einmal im



Monat ein **Mitarbeitermeeting**. Hier werden dann alle Feedbacks zusammen geführt, neue Wege besprochen und ggfs. laufende Aktionen verändert, zu mehr Erfolg. Diese Vorgehensweise ist elementar wichtig für Ihren Unternehmenserfolg.

Mitarbeitermeetings fallen in vielen Unternehmen sehr oft aus, weil die Aushilfskräfte nicht teilnehmen wollen oder beruflich verhindert sind. Auch hier hilft das Programm der Mentoren: Die Meetings finden statt und der Mentor bespricht mit seinem Schützling den Inhalt des Meetings und die weitere Vorgehensweise.

Der Gedanke des „TEAM“

Viel Unternehmer sind sehr stolz auf Ihr Team – sehr oft auch zu Recht. Bei einem Teammeeting in Bayern kam aber z.B. heraus, dass die Mitarbeiter gerne zusammen feiern, zusammen ausgehen, zusammen etwas unternehmen – jedoch im Unternehmen arbeitet jeder für sich alleine. Eine Umfrage unter den Kunden stellte dann heraus, dass die Teamleistung als Dienstleistung NIE beim Kunden angekommen ist.

Wie arbeitet Ihr Team – mal ehrlich und neutral bewertet? ‚Toll Ein Anderer Machts!‘ oder ‚Tut Etwas Außergewöhnliches Miteinander!‘ und zwar immer „zum Wohle des Kunden“!

Wenn Sie jetzt sagen, ich habe ein Team, dann lassen Sie auch das Team sich mal untereinander bewerten. Wenn Sie kein Team haben, dann ist die Bewertung der Mitarbeiter untereinander ein MUSS.

Den Mitarbeiterbewertungsbogen können Sie kostenlos unter info@leobnercoaching.de anfordern. In einem persönlichen Gespräch erkläre ich Ihnen als Führungskraft, wie Sie

den Bewertungsbogen einsetzen und welche Rolle Sie dabei spielen.

Sorgsamer Umgang mit der „Ressource Mitarbeiter“

In einer Zeit, in der Headhunter Hochkonjunktur haben, sollten wir mit der Ressource Mitarbeiter sehr sorgsam und bedacht umgehen. Die Zeiten, dass immer etwas Besseres nachkommt, sind vorbei.

Seien Sie ein Vorbild und ein guter Unternehmensführer für Ihre A-Mitarbeiter. Sind diese in Zukunft einmal stärker als Sie, dann ist das Ende der Zusammenarbeit in Sicht.

Seien Sie motivierend für Ihre B-Mitarbeiter. Stellen Sie ein Mentorenprogramm im Unternehmen aus und Sie werden überrascht sein, wie schnell aus einem mittelmäßigen B-Mitarbeiter durch einen guten Mentor ein ganz toller und motivierter B-Mitarbeiter wird.

Aus einem B-Mitarbeiter wird leider zu fast 100% nie ein A-Mitarbeiter, allerdings ein ganz starker B-Mitarbeiter.

Trennen Sie sich von jeglichen C-Mitarbeitern. Ein bedachter Umgang mit Ihren Mitarbeitern schließt konsequentes unternehmerisches Handeln nämlich nicht aus. Den Schaden, den ein C-Mitarbeiter anrichtet, können Sie nur persönlich, mit A-Mitarbeitern oder mehreren B-Mitarbeitern ausbügeln. Zu stark ist der emotionale Schaden an IHREM Kapital.

An dieser Stelle kommen wir wieder auf die eingangs gestellte Frage zurück, die Frage nach dem Vertrauen in Ihre Mitarbeiter und ob Sie diesen Ihr Sparbuch anvertrauen würden ...

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg beim Umsetzen und Durchstarten.

Wolfgang Leobner



Wolfgang Leobner

Der Erfolgs-Strategie berät seit 18 Jahren Unternehmen der Fitness- & Gesundheitsbranche. Fordern Sie info@leobnercoaching.de Ihren Newsletter an und erhalten einmal monatlich Informationen und Beispiele, die Sie in Ihrem Unternehmen direkt umsetzen können.

www.leobnercoaching.de