



Ein Leiter ist jemand, der leitet. Als Leiter weisen wir den Weg, aber es sind unsere Mitarbeiter, die den Karren ziehen. Unsere bedeutendste Aufgabe ist es also, die besten Mitarbeiter zu finden, aufzubauen und zu halten.

3 Arten von Mitarbeitern

Die Erfahrung zeigt, dass nicht alle dieselbe Leistung bringen. Oft liegt das daran, dass ein Mitarbeiter sich einfach nicht am richtigen Platz befindet, also seine individuellen Talente und Fähigkeiten nicht zum Einsatz bringen kann. Dies muss aber nicht der Fall sein.

Laut einer Studie lassen Mitarbeiter in 3 Kategorien einteilen lassen. Man unterscheidet, einfach ausgedrückt, zwischen:

- dem A-Mitarbeiter – Er zieht den Karren (12 %) – *ist wertvoll und wichtig für jedes Unternehmen*
- dem B-Mitarbeiter – Er läuft nebenher (68 %) – *sieht die Arbeit und macht sie gut, denkt mehr oder weniger auch aktiv mit und macht nicht viele teure Fehler*
- dem C-Mitarbeiter – Er sitzt auf dem Karren und lässt sich ziehen (20 %) – *ist ohne grosse Eigeninitiative anwesend und macht nur das Nötigste und verursacht Kosten*

Experten gehen davon aus, dass B-Mitarbeiter mindestens 20% weniger leisten als A-Mitarbeiter. Bei C-Mitarbeitern sind es sogar 50 % Minderleistung im Verhältnis zu A-Mitarbeitern. Hochgerechnet auf ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitern ergibt sich daraus schnell ein Verschwendungspotenzial von knapp einer Million Euro. Überprüfe das mal in Deinem Unternehmen.

“Selbst wenn ein C-Mitarbeiter umsonst arbeiten würde, er wäre zu teuer.” – Jack Welch, CEO General Electric

1. Aufgabe für Leiter

A-Mitarbeiter besitzen eine sehr hohe Eigenmotivation. Sie sind der Lage, B-Mitarbeiter zu motivieren und zu "aktivieren". Ein B-Mitarbeiter, der diesen Schritt gegangen ist, fängt an A-Mitarbeiter zu entlasten, indem er sich um die C-Mitarbeiter kümmert, sie motiviert aufzustehen und sich mit den anderen in dieselbe Richtung zu bewegen.

Als Leiter sind wir die Fackelträger, denen es zufällt, die Lunte anzustecken und diese Kettenreaktion in Gang zu setzen. Die wichtigste Aufgabe eines Leiters ist und bleibt es, das Herz der Mitarbeiter für die Sache zu gewinnen und einen Blick dafür zu haben, wo einzelne Leute stehen.

Ein Mitarbeiter, der gesehen wird, wird mit Freude helfen, den Karren zu ziehen.

Kein Unternehmen verträgt auf Dauer, sich viele C-Mitarbeiter zu „leisten“. Häufig ziehen C-Mitarbeiter A- und B-Mitarbeiter hinunter und demotivieren diese. Dieses Vorgehen schreit nach Konsequenzen.

Wir als Kleinunternehmen vertragen **KEINE C-Mitarbeiter**, den nur ein C-Mitarbeiter bedeutet, dass 1/10 der Firma nicht richtig funktioniert.

Konflikte mit A B C Mitarbeiter

- dem A-Mitarbeiter – Er zieht den Karren (12 %) – *ist wertvoll und wichtig für jedes Unternehmen*

Er hat mehrere Chancen verdient, wenn mal was schief läuft. Er hat die Fähigkeiten, die es braucht, um die Firma vorwärts zu bringen. Er macht selten absichtlich Fehler, aber als Macher können Fehler geschehen. Offen kommunizieren und weiter machen!

- dem B-Mitarbeiter – Er läuft nebenher (68 %) – *sieht die Arbeit und macht sie gut, denkt mehr oder weniger auch aktiv mit und macht nicht viele teure Fehler*

Er hat pro Fehlerbereich mehrere Chancen verdient. Erst wenn er Fehler immer wieder wiederholt, wird er mit der Zeit vom B-Mitarbeiter zum C-Mitarbeiter. Offen kommunizieren und fördern.

- dem C-Mitarbeiter – Er sitzt auf dem Karren und lässt sich ziehen (20 %) – *ist ohne grosse Eigeninitiative anwesend und macht nur das Nötigste und verursacht Kosten*

Er hat üblicherweise höchsten eine Chance pro Fehler. Er ist einer, der die Stimmung unter den B und C Mitarbeitern deutlich senken kann, da er immer auf Kosten anderer anwesend ist. Bei Fehler die Chance sofort packen und durch möglichen A oder mindestens B-Mitarbeiter mit Zukunftschancen austauschen. Der C-Mitarbeiter ist wie ein Virus und kann die Stimmung in einem Betrieb bewusst oder unbewusst sehr negativ beeinflussen.