

HEUTE

C

WIE:



DAS **ABC** DER
MITARBEITERBEFRAGUNG



C-MITARBEITER:INNEN

Sie sitzen auf dem Karren und lassen sich ziehen:
Sie identifizieren sich nicht mit dem Unternehmen, halten andere von der Arbeit ab und haben innerlich gekündigt.

So oder ähnlich typisieren einige „HR Expert:innen“ diejenigen Mitarbeiter:innen, die keinen Mehrwert für das Unternehmen bringen oder sogar schädlich sind.

”

C-Mitarbeiter:innen sind selbst dann zu teuer, wenn Sie umsonst arbeiten.

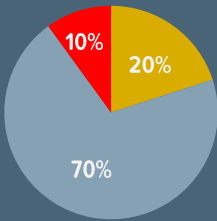
”

Von Zitronen und Sternen

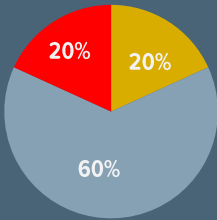


Der „Jahrhundert Manager“
Jack Welch bzw. Neutronen-Jack stellte die
20:70:10 Regel auf:

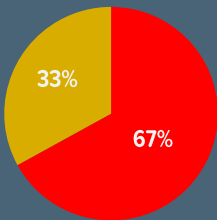
Die besten **20%** der Mitarbeiter:innen (die Stars) wurden mit Boni belohnt, die **70%** in der Mitte bestmöglich gefördert und die schwächsten **10%** (die Zitronen) entlassen.



Neutronen-Jack



Modernere „Wirtschaftsweisen“ erhöhten den Zitronenanteil auf **20%**. Das schafft auch mehr Spielraum in der Personalplanung...



...und dann gibt es vielzitierte Studien, die ein wahrlich düsteres Bild zeichnen: durchschnittlich **67%** der Mitarbeiter:innen sind **nicht engagiert!**



Sinn und Unsinn solcher Typisierungen

ZWAR

betonen die Autor:innen:

Die Typisierung ist keine Klassifizierung nach guten oder schlechten Menschen. Die Gründe für eine Klassifizierung als C-Mitarbeiter:innen können auch außerhalb der Person liegen, z.B.:

- private oder gesundheitliche Probleme
 - schlechte Verhältnisse im Team und oder in der Führungsbeziehung
 - schlechte Stellenbesetzung

ABER ...

... leider finden sich Typisierungen häufig auch in Mitarbeiterbefragungen.



Egal um welche Typen von Mitarbeiter:innen es geht, der Mehrwert solcher Typologien bleibt i.d.R. gering.

Zwar wird beschrieben, wie viele Mitarbeiter:innen sich welcher Kategorie zuordnen lassen, aber es wird kein Blick hinter die Kulissen geworfen:

Was bestimmt wirklich die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter:innen?

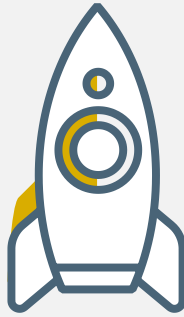
Was beeinflusst die Leistung Ihrer Mitarbeiter:innen?



Ein einfaches Bild zur Verdeutlichung:

Der Mitarbeiter soll einen Nagel in die Wand schlagen. Hierfür muss folgendes gegeben sein:

1. Ein klarer Auftrag im Einklang mit den im Unternehmen gültigen Prozessen und Strukturen.
2. Der Mitarbeiter ist gewillt, den Auftrag auszuführen.
3. Er verfügt über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten.
4. Die Situation ermöglicht es ihm: Sowohl Hammer als auch Nägel stehen zur Verfügung und es gibt eine geeignete Wand.



Wollen auch Sie **hinter den Vorhang** schauen?
Buchen Sie Ihre kostenlose Beratung auf www.drias-iq.de

