



saatkorn

Der Blog von Gero Hesse

Deputy Principal of Dynamic Execution
GESUCHT?



Uctv# #E0ejgt#wpf#Jwflgp# #B#Mgtpvjgugp#d0t#D kctdgkgtigy lppwpi#wpf#d0lpfwp i



P gwguvg#EgktÖig#wh
uccvmqtp1

Vlpc#Jo gvpc#|wo
Wpl>uwo #Jwfgpv
Uwtxg{ #534 :

Ho rmq {gt#Etcpflpi#lgk
K) O #Ä#pvgtxlgy # kv
Dpigrc#J cngp |

Gkikcr#Ewulpguu
Uvtcvgilg#Ä
Ewejxgt&uwp i

Hthqniuhcmvqt#Jqwtelpi#Ä
pvgtxlgy # kv#qdlpftq
Wncj

Dwudkfwpiuo ctmgvpi
dgj#Egt#HpEY

Bücher und Studien

5 Kernthesen für Mitarbeitergewinnung und -bindung

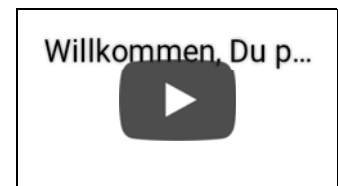
📅 9. August 2017

Das Geheimnis der Champions verraten die Autoren Jörg Knoblauch und Benjamin Kuttler gleich auf der ersten Seite. Es sind die Mitarbeiter. Denn: Die besten Leute gehen zu den besten Unternehmen. Weil sie dort ihre Fähigkeiten und Kompetenz voll entfalten können. Zum Wohl der Unternehmen. Die 30 interessantesten Unternehmen und ihre Personalpolitik präsentiert das Autorenpaar im neuen Buch **Das Geheimnis der Champions**: Wie exzellente Unternehmen die besten Mitarbeiter finden und binden.



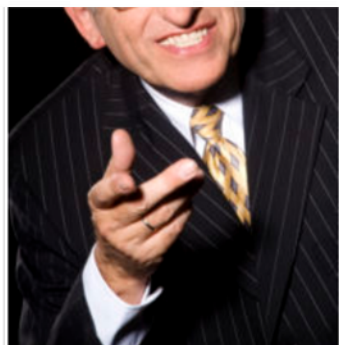
Die Reise führt die Leser nicht

Xkfqq#Egt# qejg



uccvmqtp1#o r0gjin





Buchautor Knoblauch

gibt Besuche in Ostwestfalen und schwäbische Unternehmen, in der IT-Branche und Industrie, genauso wie in Drogeriemärkten und Pflegeeinrichtungen. Es sind kurzweilige Erzählungen über erfolgreiche Personalstrategien, gespickt mit vielen Ideen. Ob es die „Lange Nacht der Azubis“ ist, die die Anzahl der Interessenten

verfünffacht, die Herzlichkeits-Beauftragte, die sich um die Stimmung und Motivation kümmert oder kostenfreien Nachhilfeunterricht für Siebt- bis Neuntklässler, um frühzeitig mit Schülern ins Gespräch zu kommen. Nur Unternehmen, die pfiffig und intelligent mit Mitarbeitern umgehen, so Knoblauch und Kuttler, werden überleben.

Auf fünf wesentliche Thesen kommen die beiden Autoren in ihrem Buch Das Geheimnis der Champions:

1. Radikale Fokussierung auf A-Mitarbeiter

Es gibt Mutmacher, Mitmacher und Miesmacher – kurz ABC-Mitarbeiter. Aber nur die A-Mitarbeiter übertreffen die gesteckten Ziele, sind überdurchschnittlich engagiert und erfolgreich. Letztlich schießen sie für ihren Chef die Tore. Oder wie der langjährigen Bosch-Chef Hans L. Merkle sagt: „Ich habe mein Geld nicht mit vielen Mitarbeitern verdient, denen ich wenig bezahlt habe, sondern mit wenigen, denen ich viel bezahlt habe.“ Google-Chef Larry Page soll mit jedem seiner ersten 20.000 Mitarbeiter das finale Bewerbungsgespräch geführt haben. Hat der Mann keine anderen Sorgen? Seine Antwort: „Nein, denn damit verdiene ich mein Geld.“ Es ist eine zentrale Aufgabe von Chefs ausschließlich A-Mitarbeiter einzustellen.

2. Systematische Mitarbeiterbeurteilung

Jörg Knoblauch hat selbst einen einfachen Leistungsbeurteilungsbogen entwickelt. Da gibt es Punkte wie Fachkenntnis, Weiterbildung, Einsatzbereitschaft oder Freundlichkeit. Mitarbeiter und Führungskraft füllen das Blatt jährlich an Hand der Noten 1 bis 5 unabhängig voneinander aus. <http://bit.ly/2mEWP30> Eigen- und Fremdbild sind die Grundlage für das Mitarbeitergespräch und die Beurteilung der



uccvmqtp1#P gy urgwgt

Mglpgp#Dtvgr#wh#uccvmqtp1#b gj t
 xgtrcuwgp\$#gt#uccvmqtp1
 P gy urgwgt#lghtv#y Eejgp#dej #m
 Dtvgr#f#tgm#gt#io cktp#sgpg
 ipdqz1
 Mquvprugt#Eqpwu#dt#sgpg
 Dpo grfwpi#Ew#lqmqo o u#flg
 Uwfllg#Mcttlgtg#tkl v#lpp#nu
 RG I0G qy p#cf l

H00 ck0Dftguwg#h#p igdgp#

A#gv/v#epo grfgp\$

Nmg#uccvmqtp1#wh
 hregdqqm



saatkorn.

Seite gefällt mir 8.112

Sei der/die Erste deiner Freunde, dem/ gefällt



Iqri#g#uccvmqtp1#wh
 vy kwgt





Nicht Mitarbeiter, sondern Chefs sind für den Niedergang eines Unternehmens verantwortlich. Erfolgreiche Unternehmen drehen deshalb konsequent den Spieß um: Alle zwei, drei Jahre beurteilen Mitarbeiter ihre Vorgesetzten, denn auch sie sind A, B oder C.

4. Mehrstufiger Einstellungsprozess

Bewerbung lesen und beurteilen, ein Gespräch führen und dann den Arbeitsvertrag unterzeichnen. Dieses Vorgehen ist fährlässig. Chefs müssen sich Zeit nehmen für diese zentrale Aufgabe: ein klares Anforderungsprofil mit konkreten Zielen erstellen, ihr Netzwerk aktivieren, Telefoninterviews führen, Referenzen einholen und eine Probezeit mit Meilensteinen vereinbaren.

5. Mitarbeiter werden zu Mit-Unternehmern

„Vertrauen ist gut, Kontrolle ist schlechter“, sagt Ricardo Semler, Gründer von Semco. Chefs müssen ihren A-Mitarbeitern größere Entscheidungsfreiheiten geben, denn die wissen an ihrem Arbeitsplatz besser, was zu tun ist, als die Führungskraft, die mit ganz anderen Aufgaben beschäftigt ist. In der Konsequenz bedeutet das: A-Mitarbeiter machen das mittlere Management zunehmend überflüssig.

Unter allen saatkorn. LeserInnen verlose ich 3 Exemplare vom Geheimnis der Champions. Um zu gewinnen, schicke eine Mail mit dem Stichwort „Champions“ und Deiner Adresse an: personal@tempus.de



saatkorn
@saatkorn

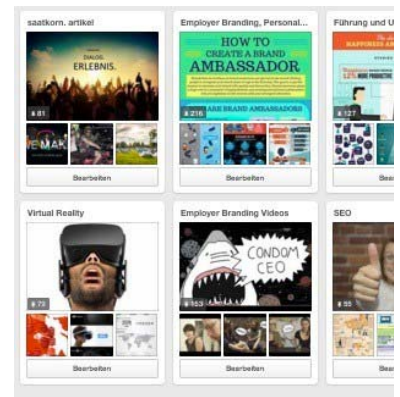
Trotz #Dieselgate & #Autokartell: beliebteste #Arbeitgeber 2017 @Daimler_Career @BMW_Karriere & Co saatkorn.com/tina-smetana-z... #employerbranding



EinbettenAuf Twitter anzeigen

Iqni#g#accvngtp #cwh Rkpvgtguy

saatkorn



Iqdcpiqdgvg

Tghgtgpv#o 2y #d#t#f cu
Q p#p#g(Rgt0
uqpcw ctngv#pi#wpf
Mq111
TQ KGH# #JFKY DT\#t o dK# #Fq1
MJ #d opejgp
Rgtuqpcrtghgtgpv#y 2o ,
Hwtqr#Duukvpeg#d opejgp
Vgco r#kgt#Kwo cp#T#g0
uqwtegu#o 2y ,
DNG #JÖG #d qpvedcwt



GERO HESSE ▾

EMPLOYER BRANDING

NEW WORK



Das Geheimnis der Champions – Buchcover

Teile diesen Beitrag auf ...

teilen

twittern

teilen

pinnen

teilen

mitteilen

e-mail

drucken



← #H0 r1q {gt#Etcpflpi=#3#icjtg#vcrgpv#D ggwu#Egtvnuo cpp

Dwudkfwpiuo ctmgvpi#lgj#Egt#IpEY #→



Gero Hesse

Ich bin Gero Hesse, Macher, Berater und Blogger in den Themenfeldern Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, Social

Media und New Work. [Mehr Infos über Gero Hesse.](#)



Uej tglkg#jkgpp#Mqo o gpvct

Hlprqiigp#kz=

to zy #mpcj y gu wpluv# yu mtwkwpi#11

MHV#Mctquugtlg#Ipy kemwpi#7j wt0 pgt#o dK/#0 ôpejgp

Iwpkgt#Tgugctejgt#2#Tg0 etwkggt#o 2y ,

Rgtuqpcny gtm#Kqrf lpi#o dK/#Mct0 dgp

Tghgtgpv#o 2y ,#pvgtpc0 vkgpcrg#Rgtuqpcr0#wpf

Q ticpkcv#11

Glgjr#DMQ #Jvwvpi# #FqIMJ/# cp0 igp#o #miÖw

Ugplgt#Tgetwkggt#o 2y , HY H#DJ/#0 rfgpdwti

KT#Ewulpguu#Rctvpgt#2

Rgtuqpcmgkggt#o 2y ,

ôdgt#Kcpugcv#ejgu#Rgtuqpcmqp0 vgt#tcpmhwtv/#Egpupjglo

Rgtuqpcrtghgtgpv#o 2y ,

o k#Ego #Ejy gtrwpmv

Tgetwkwpi

EHW0 HT#0 cuej lpgphctkm#o dK) #FqIMJ/#Egenwo #Tcwo #0 ôpu0 vgt/#Egtw wpf/#E!gngjgrf ,

Rgtuqpcncej dgctdkgkggt

2#Rgtuqpcrtghgtgpv#o 2y ,

Jgwfgt#DJ/#K gkf gndgti





Mgo o gpvct

[Empty text box]

P co g#

[Empty text box]

H00 ck#

[Empty text box]

Y gdukg

[Empty text box]

Mgo o gpvct#duejlemp

■ Ic/#ô digp#Ug#b lej #|w#ej tgo #P gy uny wgt#|p |w\$

uccvmqtp #go rògjin





saatkorn. ist der Blog von Gero Hesse. Seit 2009 schreibt er über die Themen Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, New Work und Social Media.

Impressum

Impressum

Datenschutzerklärung

saatkorn. Blogger: Gero Hesse

Werbung auf saatkorn.

Dienstleister-Verzeichnis

saatkorn. empfiehlt kompetente Firmen und Organisationen aus den Bereichen Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, New Work und Social Media - übersichtlich durchsuchbar in den folgenden Kategorien (siehe rechts bzw. unten).

Blogs

eAssessments

Empl. Branding

Events

Software

Jobbörsen

MaFo, Rankings

Mediaberatung

Personalmarketing

Public Relations

Recruiting

Schülermarketing

Social Media

TRM

arbeitgeber-rankings

arbeitgeberimage attraction

authentizität bertelsmann

bewegtbild blicksta blog

Buchverlosung careerloft

cyquest demografischer wandel

deutsche bahn deutsche telekom

Differenzierungsfaktor embrace

employer

branding

 facebook

generation y gero hesse

glaubwürdigkeit human resources

Infografik Interview

kommunikation mobile recruiting

New Work

personalmarketin

g potentialpark prof. dr. christoph

beck queb ranking **Recruiting**

saatkorn. schülermarketing **Social**

Media

 stefan lake strategie

studie thomas sattelberger universum

unternehmenskultur video xing

youtube



Fqr {tkl.j}# #534 : #accvmqtp1

