

Wie tickt ein „A“

Kein „A“ gleicht dem anderen

Es gibt unglaubliche Unterschiede bei den „A“-Kandidaten. Der eine ist sich seiner Leistungen voll und ganz bewusst und lässt sich dies entsprechend honorieren und pokert auch ziemlich hoch, was sein Gehalt angeht. Ein anderer „A-Typ“ ist diensteifrig und würde für sein Unternehmen alles tun. Dann gibt es noch den „A“, der gar nicht weiß, dass er einer ist. Warum es kein Fehler ist, wenn Sie ihn als „A“ outen...

Sie haben zufällig einen „A“ erwischt, merken dies aber nicht gleich

Dann haben Sie ganz großes Glück gehabt. Er kann für Ihr Unternehmen wie ein Lottogewinn sein. Denn ein A ist nicht auf den ersten Blick zu erkennen. Warum ein „A“ für Ihre Firmengeschichte so wichtig ist...

Warum „A's“ so schwierig sind und auch sein müssen

Ein „A“ unterscheidet sich enorm vom Rest Ihrer Mitarbeiter. Er ist bereit hart zu arbeiten, sich ganz einzubringen in Ihr Unternehmen. Er gibt Alles, macht sich ständig Gedanken, wie er seine Leistung weiter optimieren könnte bzw. wie man die innerbetrieblichen Abläufe noch feiner abstimmen könnte, usw. Das macht ihm zwar großes Vergnügen, aber dafür erwartet er auch einiges von Ihnen. Warum es sich lohnt, sich hier Gedanken zu machen...

Ein „A“ betritt die Bühne

Der „A“ hat unterschrieben und fängt in Ihrem Unternehmen an. Ein „A“ wirkt auf die „B's“ und „C's“ wie ein Störfeld, wenn er die Arena betritt. Er arbeitet auf einem ganz hohen Niveau, welches die anderen bisher tunlichst vermieden haben. Der „A“ muss weg... Wie Sie dies vermeiden...

Was haben Sie Ihrem „A“ zu bieten

Der „A“ braucht eine Plattform, um sein ganzes Können unter Beweis stellen zu können. Dazu gehört auch eine große Portion Mut und Vertrauen von Seiten der Geschäftsführung, denn nichts schadet Ihrem „A“ so sehr, wie starre Regeln und Anweisungen, an die er sich unter allen Umständen zu halten hat. Das ist der „Tod“ für seine Kreativität. Warum dies eine Grundvoraussetzung ist...

Wie individuell gehen Sie auf Ihren „A“ ein

Sie haben einen „A“ im Unternehmen und trotzdem gehen Sie gleich mit ihm um, wie mit allen anderen. Warum? Er bringt viel mehr Leistung. Die Gründe, die uns hier ausbremsen...

Wenn ein „A“ bockt

Wenn Ihr „A“ keine Freiräume hat, Sie ihn nicht in's Boot geholt haben, sondern ihn neben Ihrem Schiff herschwimmen lassen, dann wird er irgendwann bocken. Er spielt immer noch auf einem sehr hohen Niveau, aber er ist innerlich nicht mehr 100%-ig bei der Sache. Wann Sie merken, wenn dies der Fall ist...

Der „A“ ist kein Bonbonglas

Einen „A“ zu haben, ist fantastisch, aber er ist keine „unerschöpfliche Quelle“. Er kann auch mal extreme Leistungen vollbringen, „einen Sprint“. Viele machen den großen Fehler, dass sie nicht resourchenschonend an die Sache rangehen. Wenn Sie Ihren „A“ lange haben wollen, behandeln Sie ihn pfleglich. Warum es sich lohnt, hier zu investieren...

Der Umgang mit einem „A“

Zeigen Sie ihm Ihre Begeisterung über seine Leistungen, immer und immer wieder in Gesprächen und auch als „Extra-Boni“. Lassen Sie den „roten Teppich“, den Sie ihm bei der Einstellung ausgerollt haben, liegen. Er muss jeden Tag spüren, dass sein Arbeitgeber stolz ist, ihn im Team zu haben. Egal, ob es die Toilettenfrau ist oder der Vertriebsleiter. Warum hier eine Fehlerkette beginnen kann...

Wie halte ich meinen „A“

Was er für Sie tut, ist nicht selbstverständlich, nur weil er dafür bezahlt wird. Er muss sich voll und ganz mit Ihrem Unternehmen identifizieren und sich wohl fühlen – dann bleibt er auch. Es gibt noch einen anderen Faktor, wie man ihn halten kann.

Wenn Ihr „A“ weg ist, kommt er nicht wieder!