

Bestseller

Leseprobe

SEI FAUL, FÜHRE SMART!

Alexander Markwirth



inkl.
Checklisten und
Online-Kurs

Ehrgeizige Führungskräfte mit einer schlechten Führung müssen viel arbeiten. Clevere Führungskräfte, die smart führen, dürfen auch fauler sein, weil die Führung einfacher wird.



SEI FAUL, FÜHRE SMART!

Alexander Markwirth



Steigern Sie die Effektivität um bis zu 50%
durch motivierte und leistungsbereite Mitarbeiter.
Gewinnen und binden Sie Leistungsträger
an Ihr Unternehmen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar

© 2021 Copyright Alexander Markwirth – Herausgegeben im Selbstverlag

Copyrightvermerk: Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Gestaltung und Buchsatz: Jana Schlosser | www.janaschlosser.de

Porträtfoto: Michael Vögele | www.voegele-fotografie.de

Druck: Amazon Media EU S.À R.L.,
5 Rue Platis, L – 2338 Luxembourg

ISBN: 978-3-9823542-0-0 (Alexander Markwirth eBook)
978-3-9823542-1-7 (Alexander Markwirth Taschenbuch)
978-3-9823542-3-1 (Alexander Markwirth Hardcover Amazon)

**Ich suche faule
Leute aus, um
einen schwierigen
Job zu erledigen,
weil sie einen
einfachen Weg
finden, ihn zu
machen!**

Bill Gates



Das Managementmagazin sagt, dass faule Menschen sehr effektiv sind und Faulheit ein Erfolgsfaktor ist¹. Die Gründe sind logisch und können leicht nachvollzogen werden. Faule Menschen hinterfragen, ob es wirklich sinnvoll ist, diese Aufgabe zu erledigen oder ob es nicht sinnvoller wäre, auf diese zu verzichten. Des Weiteren suchen sich faule Menschen den einfachsten und effizientesten Weg, um möglichst wenig Arbeit zu haben.

Dasselbe geschieht mit der Delegation von Aufgaben. Wenn ein fauler Mensch diese Aufgabe nicht selbst erledigen muss, dann sucht er jemanden, der sie erledigen kann. Für Führungskräfte manchmal ein zu häufiges Problem, dass sie alles selbst machen. Faulheit kombiniert mit Gelassenheit kann nicht nur zu einer höheren Effizienz, Einfachheit, sondern auch zur Gesundheit beitragen.

Im Umkehrschluss kann gesagt werden, dass sich nur diejenigen eine schlechte Führung erlauben können, die besessen von Arbeit sind und keine Zeit mit Freunden und Familie verbringen möchten. Denn, dann muss viel nachgesteuert, geregelt und nachgearbeitet werden. Probleme mit den schlecht geführten Mitarbeitern häufen sich sowie die Zielerreichung und Erklärung gegenüber Vorgesetzten ebenfalls.

Anders hingegen sieht es bei Führungspersönlichkeiten aus, die gut führen. Diese haben durch ihren guten Führungsstil weniger Arbeit und glücklichere Mitarbeiter. Diese wiederum verlassen das Unternehmen seltener, sind effizienter und die Zielerreichung im Team ist deutlich höher. Damit einhergehend kann diese Führungspersönlichkeit mehr Zeit für sich, Freunde und Familie aufwenden. Seien Sie also faul und führen Sie smart!

1 vgl. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/sieben-gruende-warum-faule-menschen-erfolgreicher-sind-a-1016831.html>



INHALT

Vorwort	10
Warum sind Mitarbeitergewinnung und -bindung so wichtig?	13
Warum Führung so wichtig ist	16
War of Talents	24
Wie teuer ist es, Mitarbeiter zu vernachlässigen?	34
Grundlagen	41
Generationenüberblick	44
Neue Welt	50
Bestimmung und Sinnfindung	56
Mitarbeitergewinnung und Rekrutierung	69
Der erste Eindruck zählt	72
Die 5 besten Möglichkeiten, Mitarbeiter zu gewinnen, im Überblick	78
Mitarbeitergewinnung über Personalberatung (im Detail)	84
Mitarbeitergewinnung mit Social-Media-Ads (im Detail)	94
Mitarbeitergewinnung mit Headhunting (im Detail)	108
Social Recruiting	120
Unternehmenscheck für eine einfachere Mitarbeitergewinnung	126
Einstellungsgespräch in der Praxis	130
Onboarding	141



Warum ist eine gute Einarbeitung so wichtig? _____	146
Onboarding klassisch _____	147
Onboarding 4.0 _____	150
Datenschutz _____	158
Mitarbeiterführung _____	161
Drei Säulen der Mitarbeiterführung _____	166
Der Frühungsprozess _____	182
Führungsstile/Management by Objective _____	202
Vom „Low Performer“ zum „High Performer“ _____	216
Stufe 2 _____	230
Führen in verschiedenen Managementkulturen _____	240
Team-Meetings führen _____	250
Mitarbeiterentwicklung _____	257
Glückliche Mitarbeiter/Tools zum Motivationsaufbau _____	260
Vier Motivationsarten _____	264
Mitarbeiterleistung _____	290
Mitarbeiter-Exit _____	315
Ausblick: Unternehmenscheck _____	331
Über den Autor _____	337
Mitwirkende Partner _____	341
Weitere Experten, die mitgewirkt haben _____	349



VORWORT

Sie sind Führungskraft oder leiten Ihr eigenes Unternehmen und haben das Gefühl, dass das Wortspiel „selbst“ und „ständig“ haargenau auf Sie zutrifft? Sie arbeiten sieben Tage die Woche rund um die Uhr und haben den Eindruck, dass nur Sie allein das Unternehmen zum Erfolg führen können? Sie haben zum ersten Mal Führungsverantwortung und benötigen hilfreiche Tools an die Hand, um erfolgreich Ihre Ziele zu erreichen? Dann haben Sie schon den ersten Schritt zur positiven Veränderung getan, indem Sie dieses Buch zur Hand genommen haben.

In meiner langjährigen Tätigkeit als Unternehmensberater wurde ich immer wieder mit den oben genannten Fragen und Problemen konfrontiert. Da ich diese selbst schon erlebt habe bzw. erfahren musste, weiß ich sehr genau, wie Sie sich in diesen Situationen fühlen. Wie schön wäre es doch, wenn es für diese Probleme einfach umsetzbare Lösungen gäbe? Sie haben Glück, die gibt es, und zwar in diesem Buch!

Mein gesammeltes Wissen habe ich analysiert und kompakt für Sie zusammengetragen. Die jeweiligen Erläuterungen sind mit vielen Beispielen und Anwendungshinweisen untermalt, um einen deutlichen Praxisbezug herstellen zu können. Zusätzlich erhalten Sie immer wieder QR-Codes, mit denen Sie in den erweiterten Mitgliederbereich gelangen, um noch tiefgreifendere Informationen erhalten zu können. Weiterhin enthält jedes Kapitel am Ende eine Zusammenfassung, um nochmals das Wesentliche hervorzuheben. Folgende Inhalte erwarten Sie:

1. Ich erläutere detailliert, was man unter guter Führung versteht und warum diese so wichtig ist.
2. Sie erhalten einen genauen Einblick, welche Möglichkeiten es gibt, gute Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu finden.



3. Es werden Ihnen die verschiedenen Führungsstile vorgestellt, die derzeit in den unterschiedlichen Unternehmen vorherrschen. Dadurch erhalten Sie auch einen Einblick, in die neuesten Innovationen, angepasst an die neue Generation von Mitarbeitern.
4. Ich zeige Ihnen, wie Sie gute Mitarbeiter an Ihr Unternehmen binden und wie Sie diese bei Ihrer Weiterentwicklung sinnvoll unterstützen können. Weiterhin spielt es aber auch eine große Rolle, wie man mit Mitarbeitern umgeht, die nicht performen wollen oder können.

Ich versichere Ihnen, wenn Sie Ihre bisherige Führungsweise reflektieren und mithilfe meiner Ratschläge überarbeiten und neu umsetzen, wird es für Sie einen erheblichen Unterschied machen! Seien Sie faul und führen Sie smart!

Viel Erfolg!

Alexander Markwirth

01



WARUM SIND MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG SO WICHTIG?



In diesem Kapitel erfahren Sie, dass Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung keine Themen sind, die einfach so nebeneinander bearbeitet werden sollten. Vielmehr ist das ein wichtiges und zentrales Thema, welches auch als solches in jedem Unternehmen behandelt werden sollte. Damit ein Unternehmen erfolgreich werden und wachsen kann, braucht es fähige Mitarbeiter. Wer sich nicht um seine Mitarbeiter kümmert, wird sie irgendwann an den Wettbewerb verlieren und wird deren Potenzial nicht abrufen können. Mitarbeiterfindung und Mitarbeiterentwicklung sind am Ende des Tages immer Chefsache. Sicherlich hat der Mitarbeiter eine Teilschuld, aber letztendlich liegt das in der Verantwortung des Vorgesetzten. Er hat ihn eingestellt und er hat ihn womöglich nicht gut eingearbeitet oder ihn nicht entsprechend entwickelt.

Gerade in der heutigen Zeit, wo es mehr Arbeitsstellen gibt als fähige Arbeitnehmer, wird dieses Thema noch viel wichtiger. Deshalb schauen wir uns im ersten Schritt an, warum Führung so wichtig ist. Ganz einfach, weil Unternehmen heutzutage sehr professionell aufgestellt sind.

**Die höchste
Form von
Führung ist,
das Potential
der anderen
zu aktivieren.**

Carly Fiorina,
CEO von Hewlett Packard



WARUM FÜHRUNG SO WICHTIG IST

Um dieser Aussage näher auf den Grund gehen zu können, müssen zwei wesentliche Fragen in den Fokus gestellt werden:

- Worin unterscheidet sich ein Handwerksbetrieb von einem anderen Handwerksbetrieb?
- Worin unterscheidet sich ein Handelsunternehmen von einem anderen Handelsunternehmen?

In erster Linie unterscheiden sie sich im Umgang mit dem Kunden. Jeder, der schon einmal z.B. in verschiedenen Drogerieunternehmen einkaufen war, wird feststellen, dass man dort als Kunde jeweils völlig anders behandelt wird. Der Hauptunterschied liegt darin, dass in jedem Unternehmen völlig unterschiedliche Führungskulturen vorliegen. Die Handelskette dm-drogerie markt GmbH + Co. KG sticht hier sehr positiv hervor. Der Gründer dieses Unternehmens, Götz Werner, ist ein absoluter Menschenfreund. Bei dm steht der Kunde nicht nur in der Broschüre im Vordergrund, sondern im gesamten Unternehmen. Das ist in allen Bereichen spürbar. Das ist bei den Mitarbeitern spürbar, denn diese dürfen jährlich an verschiedenen Aktivitäten teilnehmen, die nichts mit dem Kerngeschäft zu tun haben, wie zum Beispiel Kreativkurse, Töpfern, Schauspielerei usw. Dieses wird vom Unternehmen bezahlt, um Mitarbeiter anderweitig zu fördern. Dies spüren Sie bereits, wenn Sie die Ladenfläche eines dm-Marktes betreten.

Jeder, der dieses Buch in den Händen hält, sollte sich einmal die Freude machen, sämtliche Drogeriemärkte in seiner Region zu besuchen. Ich selbst war bereits in mindestens 20 dm-Märkten und ich kann mich an keinen einzigen Fall erinnern, wo ich ein negatives Käuferlebnis hatte. Hierbei rate ich jedem Leser, die



Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Drogeriemärkten auch anzusprechen. Ich kann von einzelnen Mitbewerbern berichten, dass man als Kunde einen Mitarbeiter zunächst einmal gar nicht erst findet, und wenn man einen findet, bekommt man häufig eine sehr unfreundliche Rückmeldung oder auch gar keine (zum Beispiel: „Das ist nicht meine Abteilung“). Also eine Aussage, wo klar ist, dass da keine Kunden- bzw. Menschenorientierung vorherrscht.

Ich werde hier, wie des Öfteren im Buch, ein persönliches Beispiel bringen. Ich war in einem fremden dm-Markt und habe mich vor den Bereich Herrenkosmetik gestellt. Zu diesem Zeitpunkt kannte ich mich mit Kosmetika nicht aus. Ich wollte mich jedoch damit beschäftigen und mir verschiedene Hygieneprodukte kaufen, rund um das Thema Herrenkosmetik. Allein die Tatsache, dass es Cremes und Gels und noch eine dritte Variante gab, hat mich so überfordert, dass ich mit dem Thema nicht zurechtkam. Was ist dann passiert? Ein Mitarbeiter hat mich proaktiv angesprochen und hat mir in Ruhe über 20 Minuten erklärt, was ein Gel ist, was eine Creme ist, was der allgemeine Unterschied von all diesen Produkten ist und welche Einsatzzwecke sowie Hauttypen es gibt. Letztendlich habe ich die Filiale mit einer Vielzahl an Hautpflegeartikeln – deutlich mehr als ich ursprünglich kaufen wollte - verlassen und dieser Umstand war nur der hervorragenden Mitarbeiterberatung zu verdanken.

Das alles war nur deshalb möglich, weil es die Führungskultur in diesem Unternehmen überhaupt ermöglicht. In anderen Unternehmen sieht das jedoch ganz anders aus: Wenn sich ein Mitarbeiter mit einem Kunden 20 Minuten beschäftigt und nicht anderen Aktivitäten nachgeht, wie beispielsweise das Regal einzuräumen, wird er sofort darauf angesprochen und zurechtgewiesen. Da würde sich das ein Mitarbeiter gar nicht trauen. Das Nächste ist, selbstständige Entscheidungen zu treffen. Ich habe das Globus-Handelsunternehmen begleiten dürfen. Dort ist es üblich, dass Mitarbeiter im Rahmen von bis zu 500 Euro eigen-



ständig eine Entscheidung treffen dürfen, Produkteinkauf, Werbung, Give-aways usw. Jetzt gibt es Mitarbeiter, die tun das und nutzen diesen Handlungsspielraum aus und es gibt Mitarbeiter, die tun das nicht.

An dieser Stelle ist Führung gefragt. Gute Führung ermöglicht es, dass jeder Mitarbeiter sein Potenzial nutzt und jeder Mitarbeiter diese Vorgaben des Unternehmens erfolgreich umsetzt. Schlechte Führung ermöglicht, dass sich Mitarbeiter völlig unorganisiert im Unternehmen aufhalten. Jeder, der schon einmal ein Fußballturnier angeschaut hat, stellt fest: Ein guter Trainer hat ein gutes Team geformt, das erfolgreich das Turnier gewinnen will, und ein schlechter Trainer hat kein Team oder ein schlechtes Team geformt, wo jeder in irgendeine Richtung rennt, sodass ein Titelgewinn völlig außer Frage steht. Im Fußball ist es jedem klar, wie wichtig die Führung ist. In Unternehmen wird das manchmal vernachlässigt.

Mehr noch, die Führungskraft ist fachlich zu 100% eingebunden und Führung läuft nebenher, frei nach dem Motto, wie es bei meinem ersten Arbeitgeber vom obersten Chef gesagt wurde: „Mitarbeiterführung heißt, eine Stunde pro Mitarbeiter pro Jahr!“ Dafür bedarf es aber einer gewissen Führungskompetenz. Als Führungspersönlichkeit wird niemand geboren. Führungskraft können viele sein, schon allein aufgrund einer Position im Unternehmen, aber eine Führungspersönlichkeit zu sein, das schaffen nur wenige. Man muss keinen Titel vorstehen haben, Führungspersönlichkeit ist man oder man ist es nicht. Sollte man keine Führungspersönlichkeit sein, so kann diese erlernt werden.

Die Tools einer guten Führungspersönlichkeit finden Sie hier in diesem Buch. Eine gute Führungspersönlichkeit kennt die Tools, die es gibt und nutzt sie immer im Sinne des Unternehmens, im Sinne des Mitarbeiters, um den bestmöglichen Erfolg sicherzustellen. Immer dann, wenn Ihr Unternehmen nicht erfolgreich ist, liegt es zu einem erheblichen Anteil mit an der Führung. Ich



habe selbst Unternehmen kennengelernt, die wirtschaftlich und persönlich sehr erfolgreich waren, wo dann die Geschäftsleitung ausgetauscht wurde, weil der Seniorchef das Unternehmen verlassen hat oder weil er in Rente gegangen ist. Es kam ein neues Management und dann wurde vieles anders und das Unternehmen lief nicht mehr so gut.

Ich habe sogar ein sehr tragisches Beispiel von einem Unternehmen, das ich selbst begleiten durfte. Dieses Unternehmen hatte zum damaligen Zeitpunkt 60 Mitarbeiter, als ich die Beratung aufgenommen habe. Dieses Unternehmen ist jedes Jahr sehr stark gewachsen und hatte bereits nach 5 Jahren weit über 350 Mitarbeiter mit einem sehr starken Wachstum mit starken Kunden. Dann wurde das Unternehmen verkauft. Der neue Mutterkonzern hat entschieden: „Eine weitere Beratung ist nicht notwendig und nicht mehr relevant. Das Unternehmen ist sehr gut aufgestellt und wird von allein in der Lage sein, erfolgreich am Markt zu fungieren.“ Eine neue Geschäftsleitung wurde eingestellt, die das Thema Führung nicht in den Fokus gestellt hat. Fachlich war diese Person zwar sehr gut, menschlich agierend jedoch nicht. Das Unternehmen war zu dem Zeitpunkt, als ich die Beratung eingestellt habe, bereits über 10 Jahre alt.

Vier Jahre später gab es dieses Unternehmen nicht mehr. Es ist nicht mehr existent. So dramatisch dieser Verlauf auch ist: Wer sich nicht mit guter Führung beschäftigt, wird als Unternehmen kaputtgehen. Jeder sieht, dass die großen Firmen wie Nokia, Quelle oder Karstadt am Ende des Tages an schlechter Führung gescheitert sind. Schlechte Führungskräfte, die noch schlechtere Entscheidungen treffen und dafür gesorgt haben, dass sie nicht frühzeitig auf die Marktsituation reagiert haben, nicht frühzeitig agiert und neue Trends eingeleitet haben. So schlimm, dass die Mitbewerber weit voraus waren und selbst etablierte Firmen, die Marktführer waren, überholt haben.



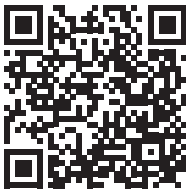
KAPITELZUSAMMENFASSUNG

Wer Führung vernachlässigt und Mitbewerber hat, die dies eben nicht tun und somit nicht aktiv führen, der wird immer das Nachsehen haben. Aus diesem Grund möchte ich Sie darauf hinweisen: Wenn Sie Ihr Unternehmen nicht aktiv führen, dann wird das Unternehmen anfangen, Sie zu führen, dann werden Sie anfangen, reaktiv zu sein. Dann werden Ihre Mitbewerber, die in der Lage sind, gut zu führen, an Ihnen vorbeiziehen. Wir sehen momentan diesen Trend in den USA im Silicon Valley, sei es mit Apple, Google, IBM, Facebook, Tesla, die gute und aktive Führung, zwar nicht immer moralisch vertretbar, aber wirksame Führung ins Leben rufen, die erfolgreich ist.

Wenn Sie Ihr Unternehmen wirksam führen wollen, dann sollten Sie alles, was hier in diesem Buch enthalten ist, Schritt für Schritt in Ihrem Unternehmen installieren. Hier finden Sie Tools, die sich in den letzten Jahrzehnten mehr als nur bewährt haben. Alle erfolgreichen Unternehmen kennen diese Tools und greifen auf diese Tools zurück.

Checklisten und Videos unter:

<https://www.alexandermarkwirth.de/sei-faul-fuehre-smart>



Innovation unterscheidet den Anführer vom Mitläufer.

Steve Jobs,
Visionär und ehemaliger CEO von Apple



WAR OF TALENTS

Worum geht es beim War of Talents? Beim War of Talents konzentrieren sich die Unternehmen auf die besten Absolventen von renommierten Universitäten und exklusiven Ausbildungsschmieden. Am Ende des Tages streiten sich viele Arbeitgeber um die wenigen richtig guten Arbeitnehmer. Jemand, der gut ausgebildet ist, der das hohe fachliche Wissen hat, hat es sehr leicht, am Arbeitsmarkt zu agieren. Gerade im Handwerk kennt man das.

Ich habe die Tage mit einer Physiotherapeutin gesprochen, die gerne mobil durch die Welt reist. Sie kann jederzeit in eine neue Stadt gehen. Jetzt ist sie gerade frisch nach Köln gezogen und innerhalb von wenigen Tagen hatte sie eine Anstellung bei nahezu jeder physiotherapeutischen Praxis, die sie sofort einstellen würden und ihr sogar den Umzug bezahlen würden mit allem, was dazugehört. Das ist das Thema „War of Talents“, und der Grund, warum dieser War of Talents zugenommen hat, ist: Auf der einen Seite gibt es einen demografischen Wandel. In den letzten Jahrzehnten hat die Geburtenrate deutlich abgenommen.

Während in den Fünfzigern und Sechzigern die Familien noch mehrere Kinder hatten, ist das heute eher eine Ein-Kind-Politik. Das heißt, wir haben viele Arbeitsstellen in Deutschland und gleichzeitig haben wir viel zu wenig Arbeitnehmer, die aufgrund unserer eigenen Geburtenrate überhaupt auf den Arbeitsmarkt kommen. Wenn man überlegt, dass manche Leute, die auf den Arbeitsmarkt kommen, gar nicht qualifiziert sind, weil sie durch das Bildungssystem nicht ausreichend für den Arbeitsmarkt vorbereitet wurden, wissen wir nun, woher der Mangel an Fachpersonal kommt.

Nehmen wir als Beispiel die Buchhaltung. Vor 50 Jahren war die Buchhaltung wenig digital und wenig elektronisch, das heißt,



da gab es bei einer Bank jemanden, der hat die Überweisungsträger, die auf Papier reinkamen, organisiert und bearbeitet. Diese Person war mit diesem Schwerpunkt dafür zuständig. Da war die Buchhaltung von einem Unternehmen groß und dort haben in mittelständigen Unternehmen schnell mal 10 bis 15 Mitarbeiter gearbeitet, weil es einfach notwendig war, all diese Aktivitäten zu organisieren und eine entsprechende ordnungsgemäße Buchhaltung sicherzustellen. Heutzutage sind die Buchhaltungsabteilungen sehr schlank, weil viel elektronisch automatisiert und teilweise mit Vorfilterung abgearbeitet werden kann.

Überweisungen finden nicht mehr auf Papier, sondern elektronisch statt und werden automatisiert von der Bank bearbeitet, was wiederum dazu führt, dass die die Finanzabteilung bzw. die Buchhaltung kleiner ist, was letztendlich dazu führt, dass die wenigen, die noch übriggeblieben sind, einen kompletten Überblick haben müssen über sämtliche Geschäftsprozesse. Somit ist das Anforderungsprofil ein komplett anderes als von jemandem, der einfach nur die Überweisungsträger sortiert und in ein System einträgt, hin zu jemandem, der sich mit Überweisungen und mit mindestens 20 anderen Geschäftsfeldern ebenfalls gut auskennen muss, die deutlich komplexer sind.

Somit kommt für die Tätigkeit nicht mehr jeder infrage. Man kann sogar als Faustformel sagen, dass sich das Wissen alle 5 bis 12 Jahre verdoppelt, welches wir Menschen zur Verfügung stellen. Vor 50 Jahren gab es keine Smartphones. Heutzutage kann jeder an jedem Ort, zu jeder Uhrzeit eine Fülle von Informationen konsumieren, sei es über ein Smartphone, eine Smartwatch, YouTube oder über smarte Fernsehgeräte. Das heißt, es gibt heutzutage fast keinen Ort mehr, wo wir nicht mit Informationen versorgt werden, was aber dazu führt, dass man diese Fülle an Informationen überhaupt erst verarbeiten muss. Dies führt erneut zu einem deutlich höheren Anforderungsprofil. Vor 50 Jahren gab es keine E-Mails, dort hat man per Post geschrieben,



und es dauerte ein paar Tage, wenn nicht sogar Wochen, bis eine Antwort vom Empfänger kam.

Jetzt gibt es Unternehmen, in welchen die Mitarbeiter in einer Stunde bis zu 10 E-Mails erhalten. Die müssen vorsortiert, ausgewählt, priorisiert und gegebenenfalls bearbeitet werden. Das alles erfordert deutlich mehr Kompetenzen seitens des Mitarbeiters. Das bedeutet, die einfachen Jobs, die es früher gab, die gibt es fast gar nicht mehr, da sie komplett weggefallen sind und in der Zwischenzeit werden die Tätigkeiten viel komplexer. Ein gutes Beispiel möchte ich hier anbringen. Ich selbst habe im Jahr 2000 als Werkstudent ein Praktikum absolviert für eine Firma, die Teile für die Automobilindustrie anfertigt.

Als ich angefangen habe, waren es Standardserienteile, die in großen Stückzahlen produziert wurden. Das bedeutet, ich habe diesen Rohling bekommen, habe ihn in die Maschine reingesteckt, die Maschine hat diesen Rohling bearbeitet und ich habe ihn wieder rausgenommen. Das wurde mit hunderttausenden von Teilen so praktiziert. Fünf Jahre später gab es diese ganze Serienproduktion nicht mehr. Diese wurden in günstige Lohnländer ins Ausland verlagert. Was übriggeblieben ist, sind nur noch komplexe Baugruppen. Aufgaben, die man einem ungelernten Mitarbeiter nicht an die Hand geben kann, da hier ein hochspezifisches und gelerntes Fachpersonal benötigt wird.

Somit hat sich meine Tätigkeit innerhalb der Jahre, als ich dort war, verändert und entsprechend auch das Anforderungsprofil an mich. Was den War of Talents auszeichnet, ist, dass dadurch immer mehr Jobs wegfallen und gleichzeitig neue Jobs geschaffen werden. Diese neuen Jobs, die geschaffen werden, sind aber tendenziell äußerst anspruchsvolle, komplexe Tätigkeiten. Nehmen wir uns nur mal die ganze Robotertechnik vor, die gab es früher nicht. Jetzt ist sie präsent und ein Roboter ist ein hochkomplexes Konstrukt mit sehr intelligenten, aber auch anspruchsvollen Algorithmen, die sicherstellen, dass der Roboter



das tut, was er tun soll. Auch die ganze Hightech, das Smartphone und Co. – es braucht ein immenses Wissen, um sich mit diesen Technologien auseinanderzusetzen und diese dann den Kunden verfügbar zu machen.

Diese neuen Jobs, die entstanden sind, erfordern hochspezifische Mitarbeiter, die aufgrund besagter Gründe gar nicht mehr im gleichen Maße zur Verfügung stehen. Dann ist es so, dass wir einen Wertewandel in der Gesellschaft haben. Die 9-to-5-Mentalität, dass jemand morgens in die Firma kommt, dafür bezahlt wird, dass er 8 Stunden arbeitet, das gibt es heutzutage kaum noch. Nur die wenigsten gehen nur deshalb zur Arbeit, weil sie Geld verdienen wollen. Die meisten haben andere Ansprüche: flexible Arbeitszeiten, schöne Räumlichkeiten, gesunde Work-Life-Balance, um nur mal drei Schlagworte zu nennen.

Dafür benötigt es auch Antworten. Es braucht ein anderes Führungsverhalten, um mit diesen neuen Faktoren zurechtzukommen. Zusätzlich ist es auch so, dass wir einen immensen globalen Wettbewerb bekommen haben. Ich habe mich vor ein paar Jahren mit einem erfolgreichen Unternehmer unterhalten, der schon seit 60 Jahren Artikel im Gesundheitssegment herstellt, die dann über Verbrauchermessen im Direktverkauf landen. Er sagt, er hat früher z. B. eine spezielle Matte für Badewannen entwickelt, die rutschfest und komfortabel ist. Dann hat er seine Mitarbeiter dafür ausgebildet und über viele Jahre, teilweise Jahrzehnte, wurde diese spezielle Matte für Badewannen verkauft, sodass diese Mitarbeiter nur einmal eingearbeitet wurden. Das Produkt wird einmal eingewiesen, in einer Produktionsstätte produziert und läuft 15 Jahre lang, ohne dass eine Nachjustierung notwendig ist. Inzwischen ist es jedoch so, dass wenn er jetzt ein neues Produkt herausbringt, das einen hohen Anklang beim Kunden findet, die Mitbewerber spätestens in den nächsten sechs Monaten ihre Aufmerksamkeit darauf gerichtet haben. Nach einem Jahr, aber häufig schon viel früher, sieht er auf der Messe einen Verkäufer, der ein Produkt anbietet, das seinem sehr ähnelt.



Diese Schnelllebigkeit ermöglichen der asiatische Markt und die damit verbundene internationale Vernetzung, wodurch innerhalb weniger Monate ein Produkt dupliziert und vermarktet werden kann.

Das bedeutet für den Bademattenhersteller wiederum, dass er seine Mitarbeiter nicht nur einmal in ihren Tätigkeitsbereich einweisen muss, so wie es früher der Fall war, sondern dass die Arbeitsbereiche immer wieder an die neuen Produkthanforderungen angepasst werden müssen. Heutzutage muss er im Jahresrhythmus neue Produkte entwickeln, da es spätestens nach zwei Jahren „veraltet“ ist.

Dieser lange Lebenszyklus von 7 Jahren, den ich damals noch vor 20 Jahren im Studium gelernt habe, der ist schon lange überholt.

Wenn wir das einmal zusammenfassen: Wir haben heute deutlich mehr Wettbewerb. Wir haben eine globale Wirtschaft. Wir haben einen demografischen Wandel, der sich negativ auswirkt. Wir haben eine stetige Weiterentwicklung der Wissensgesellschaft, also immer mehr Wissen, das verarbeitet werden soll. Wir haben hochkomplexe Jobs. Wir haben einen Wertewandel in der Gesellschaft, mehr Work-Life-Balance, mehr Lebensqualität. Wenn man diese sechs Faktoren zusammenrechnet, hat man jetzt im Blick, warum es heutzutage so schwierig geworden ist, gute Arbeitskräfte zu finden, und warum ein Unternehmen erheblichen Aufwand im Vorfeld betreiben muss, damit Mitarbeiter überhaupt Interesse haben.

Diejenigen Unternehmen, die ihre Hausaufgaben gemacht haben, die Antworten auf diese sechs zentralen Fragen haben, die werden es deutlich leichter haben, Mitarbeiter zu gewinnen. Wir befinden uns in einem sehr transparenten Markt, der vor allem aufgrund des Internets für die Öffentlichkeit zugänglich ist. Unternehmen sind heutzutage viel transparenter, als sie es noch vor



30, 40 Jahren waren. Dazu habe ich ein weiteres gutes Beispiel. Während meiner Schulzeit musste man sich überlegen, ob man zur Bundeswehr geht oder ob man den Zivildienst absolviert. Ich persönlich wollte gerne zur Bundeswehr gehen. Damals gab es kein Internet. Das heißt, wenn man zur Bundeswehr gehen wollte, dann gab es einen persönlichen Kontakt zu einem Berater, der einen näher beraten hat, sofern das Interesse an der Bundeswehr auch längerfristig bestand.

Ich selbst habe so einen Termin wahrgenommen. Ich hatte damals das Pech, mit einem Marineoffizier zu sprechen. Dieser Marineoffizier war witzigerweise in Süddeutschland eingesetzt, wo es gar kein Gewässer gibt, maximal den Bodensee, und dort gibt es keinen Bundeswehrstandort. Als ich zu ihm in das Beratungsgespräch kam, hat er zu mir gesagt: „Wenn Sie zur Bundeswehr gehen wollen und nicht zur Marine, kann ich Ihnen nur wenig sagen, denn ich kenne das Heer und die Luftwaffe nicht.“ Ich dachte damals, bei der Luftwaffe sind alle Piloten und bei der Marine sind alle auf dem Schiff.

Da ich nicht unbedingt fliegen und nicht auf ein Schiff wollte, wollte ich zum Heer und dazu konnte er mir nichts sagen. Das heißt, ich hatte im Prinzip fast gar keine Informationen und habe dennoch das Einstellungsverfahren gemacht und habe dann bei der Bundeswehr angefangen, in der Hoffnung, das wird schon gut werden. Heutzutage ist das so, dass die Bundeswehr im medialen Auftritt sehr viel verändert hat, und jeder bekommt eine Fülle von Instagram-Stories, Live-Mitschnitte direkt aus der Ausbildung usw.

Das heißt, ich könnte mich heute exzellent über das Thema Bundeswehr informieren und würde diese Informationen sogar per Live-Mitschnitt aus der Ausbildung von Leuten und Rekruten bekommen. Sogar ein Interview in einem Live-Videocall ist möglich, wo mir aus erster Hand erzählt und beantwortet wird, was ich wissen will. Wie werden sie eingekleidet? Wie ist die Ausbildung?



Was sind die Anforderungen? Wie ist der Sporttest? Heutzutage würde ich, wenn ich überhaupt zur Bundeswehr gehen würde, mich für ganz andere Bereiche entscheiden, da ich heute weiß, dass bei der Luftwaffe nur weniger als 1% Piloten sind und 99% aus anderen Tätigkeiten bestehen, die dort ausgeübt werden.

Die Unternehmen, welche transparent sind, haben unter anderem Social-Media-Stories, sind bei Facebook, stellen YouTube-Videos bereit, bieten einen Tag der offenen Tür an usw. Die Unternehmen, welche gut aufgestellt sind, haben es viel leichter als diejenigen, die eben nicht transparent sind oder in der Öffentlichkeit negativ transparent sind, worauf ich später noch eingehen werde.

Heutzutage ist es möglich, über Unternehmen gewisse Dinge zu erfahren, wobei den Unternehmern nicht bewusst ist, dass diese existieren. Es gibt Plattformen, wo sich Mitarbeiter hinter dem Rücken des Chefs über den Chef austauschen und teilweise sehr negativ schreiben. Ich habe immer wieder Anfragen von Unternehmen, die gerne wissen wollen: „Warum bekommen wir keine Bewerbungen?“ Schon mit wenigen Griffen auf der richtigen Plattform ist mir aufgefallen, was der Grund hierfür war: Weil sie sich einfach sehr negativ im Internet präsentiert haben! In Zeiten von War of Talents wird dieses negative Verhalten von den Bewerbern abgestraft. Auch die Hochschulen, die Studenten, die Absolventen sind deutlich vernetzter. Auf einen Mitarbeiter, der nicht motiviert war, der gefrustet das Unternehmen verlassen hat, wird es mindestens sieben Menschen geben, die sich im Nachgang bei Ihnen im Unternehmen gar nicht mehr bewerben wollen, da dieser Mitarbeiter bei Facebook schlechte Einträge hinterlassen hat und negativ über Ihre Firma spricht.

KAPITELZUSAMMENFASSUNG

War of Talents macht es den Arbeitgebern viel schwerer und erfordert ein höheres Professionalitätsniveau. Die Unternehmen, die in den nächsten Jahren ihre Professionalität ganzheitlich



nicht optimieren, werden immer mehr vom Markt verschwinden. Diejenigen, die ihre Hausaufgaben machen, die auf diese neue Situation reagieren, haben es viel leichter, Mitarbeiter zu rekrutieren, vor allem gute Mitarbeiter. Wer auf Dauer keine guten Mitarbeiter bekommt, wird auf Dauer keine gute Qualität liefern können, wird keine hohe Kundenzufriedenheit sicherstellen und wird nach und nach Kunden verlieren und neue Kunden nicht mehr gewinnen können. Deshalb nehmen Sie dieses Thema sehr ernst. Karstadt und Nokia haben es nicht ernst genommen und Sie wissen sicherlich, was dann passiert ist.

Checklisten und Videos unter:

<https://www.alexandermarkwirth.de/sei-faul-fuehre-smart>



**Die Fähigkeiten
eines Chefs
erkennt man an
seiner Fähigkeit,
die Fähigkeiten
seiner Mitarbeiter
zu erkennen.**

Robert Lembke,
deutscher Journalist und Fernsehmoderator



WIE TEUER IST ES, MITARBEITER ZU VERNACHLÄSSIGEN?

Hier möchte ich Sie erneut dazu ermutigen, das ganze Buch Stück für Stück durchzulesen und es zu verinnerlichen, denn wenn Sie die Inhalte dieses Buches vernachlässigen und sich nicht um Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter kümmern, wird es in erster Konsequenz so sein, dass Ihre Mitarbeiter nicht ihr Potenzial abrufen, nicht die Leistung erbringen, die sie erbringen können, und Ihr Unternehmen ebenfalls nicht das volle Potenzial entfalten wird. Das wiederum führt dazu, dass nicht die Qualität geliefert werden kann, dass nicht alle Kunden zufrieden sind, was am Ende des Tages dazu führen wird, dass wertvolle Kunden verloren gehen können.

Zusätzlich wird das dazu führen, dass Ihre Mitarbeiter irgendwann nicht mehr motiviert sind und Ihr Unternehmen verlassen. Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, verlieren Sie dadurch Produktivität; vor allem wenn gute Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, verlieren Sie besonders viel Produktivität und Know-how. Sie müssen demnach Zeit und Geld investieren, um neue Mitarbeiter zu finden. Diese neuen Mitarbeiter müssen eingearbeitet werden; bis sie ihr volles Potenzial abrufen können, wird es Zeit benötigen. Verschiedene Studien haben sich bereits mit diesem Thema auseinandergesetzt.

Eine Studie geht davon aus, um einen Mitarbeiter zu ersetzen, kostet es insgesamt – für die Stellenausschreibung, die Bewerbungsgespräche, die Einarbeitung, die Entwicklung, damit er sein volles Potenzial abrufen kann – bis zu zwei Jahresgehälter. Ich selbst komme aus dem Beratungsbusiness und ich war bei meinem ersten Arbeitgeber in der Beratung vier Jahre lang und danach hatte ich natürlich eine ganz andere Produktivität als im



ersten Jahr. Damit jemand Neues auf eine gleichwertige Produktivität kommen kann wie jemand, der schon vier Jahre im Unternehmen ist, braucht es mindestens zwei Jahre. Das heißt, der Mitarbeiter performt die ersten Jahre deutlich weniger als jemand, der schon mehrere Jahre dabei ist, und damit verliert das Unternehmen natürlich einiges an Produktivität. In meinem Fall konnte dies direkt in Zahlen gemessen werden, weil ich allein zu Kunden geschickt wurde und teilweise Projekte vollständig allein gemacht habe. Jemand, der neu im Unternehmen ist, kann diese Aufgaben noch gar nicht wahrnehmen.

Gerade neue Mitarbeiter müssen oft bei Kollegen mitgehen und lernen. Allein dies kostet bereits ein volles Gehalt. Hinzu kam, dass jemand, der vier Jahre beim Unternehmen ist, in der Regel nicht doppelt oder 3-mal so teuer ist wie der neue Mitarbeiter, sondern 20 bis 30%. Jedoch mit einem großen Unterschied: Ich kann 100% Leistung erbringen. Jemand, der neu im Unternehmen ist, wird im ersten Jahr vielleicht nur 20, 30 oder 40% an Produktivität erbringen können im Vergleich zu einem erfahrenen, leistungsstarken Mitarbeiter. Somit entgeht dem Unternehmen in den ersten Jahren, aufgrund der Zurechtfindung und Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters, der verschiedene Aufgaben übernehmen muss, Produktivität und damit letztendlich Umsatz. Das alles zusammengenommen ergibt bei jedem Mitarbeiter, der ersetzt werden muss, schätzungsweise zwei Jahresgehälter.

Noch dramatischer wird es mit sehr leistungsstarken Mitarbeitern. In jedem Unternehmen gibt es absolute High Performer, die so was von produktiv und leistungsstark sind, dass sie ganz einfach zwei, manchmal sogar drei andere leistungsschwache Mitarbeiter ersetzen können. In einem kleinen Unternehmen ist meistens der Inhaber der Hauptleistungsträger. Wird seine Leistung geprüft, so wird man feststellen, wie produktiv dieser ist. Ganz anders sieht es bei den meisten Angestellten aus. Damit werden Sie feststellen, der Inhaber ist vielfach so leistungsstark wie ein durchschnittlicher oder unterdurchschnittlicher Mitarbeiter.



Mein letzter Arbeitgeber hat viele dieser Leistungsträger aufgrund von Missmanagement verloren und bei jedem Leistungsträger, der gegangen ist, hatte das Unternehmen sogar einen Umsatzeinbruch im 6-stelligen Bereich. Diese Firma stand kurz vor der Insolvenz und ihr Gesamtumsatz hat sich innerhalb von wenigen Jahren halbiert. Das waren mehrere Millionen Euro, die sie pro Jahr weniger Umsatz machten, aufgrund der Tatsache, dass sie fünf Leistungsträger verloren hatten. 8% der Mitarbeiter sind gegangen, der Umsatz ist jedoch um 50% eingebrochen, weil Leistungsträger und damit äußerst wichtige Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben.

Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, so fallen unterschiedliche Kosten für die Findung eines neuen an, wie z.B. Personaleinstellungskosten, Einarbeitungskosten, Produktivitätsverlust, mangelndes Engagement und ggf. noch einiges mehr. Wenn ein Mitarbeiter kündigt, bringt es ebenfalls Unfrieden mit ins Team, denn andere Mitarbeiter überlegen gleich mit, ob sie auch gehen sollten. Jemand Neues ist zu Beginn in der Gruppe noch nicht akzeptiert.

Dies kostet die deutsche Wirtschaft jedes Jahr Milliarden an Umsätzen, die bei Unternehmen wegbrechen, weil sie gute Mitarbeiter verlieren. Die Mitarbeiter gehen zum Mitbewerber und müssen dort ebenfalls eingearbeitet werden. Hier beginnt ein neuer Kreislauf, denn diese sind dort zuerst auch nicht so produktiv, wie sie sein könnten. Deshalb ist die Missachtung der Aussagen hier in diesem Buch ein sehr teures Luxusverhalten, das sich manche Unternehmen eigentlich gar nicht leisten können. Mit dem wichtigsten Potenzial in Ihrem Unternehmen müssen Sie auch sorgsam umgehen, und das sind Ihre Mitarbeiter.

Schlechte Mitarbeiter, nicht motivierte Mitarbeiter, demotivierte Mitarbeiter, Mitarbeiter, die innerlich gekündigt haben, kosten Geld und bringen kaum noch den Gegenwert, den sie kosten. Ich habe mir eine aktuelle Studie von der Firma Deloitte angese-



hen. Deloitte hat eine astronomisch hohe Fluktuation, das Unternehmen ist miserabel in der Mitarbeiterführung, bringt aber eine Studie heraus, wie teuer es ist, Mitarbeiter zu verlieren. Das ist wie die Schuster, die sich über schlechte Schuhe ärgern, jedoch selbst barfuß laufen.

Eine aktuelle Studie von Deloitte, an der 110 Unternehmen teilgenommen haben, zeigt, dass die durchschnittliche Fluktuationsrate 10% beträgt. Es gibt einmal die negativen Ausreißer im Vertrieb, da sind es 22%, aber auch die positiven Ausreißer wie Marketing und Büro-Organisationen, welche nur 5% aufweisen. Der Hauptaustrittsgrund und damit Platz 1 ist eine schlechte Führung, Platz 2 ist das Gehalt, Platz 3 sind die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und Platz 4 sind zu wenig positive Mitarbeitererlebnisse. Was wiederum bedeutet: Führung ist der wichtigste Faktor, um Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden. Wer schlecht führt, verliert Mitarbeiter.

Wer zu wenig positive Mitarbeitererlebnisse erzeugt, verliert Mitarbeiter. Gute Führung ist wichtiger als ein großzügiges Gehalt und gleichzeitig günstiger. Wenn gute Führung gelebt wird, kostet sie nichts. Gehaltserhöhungen kosten jedes Jahr eben die Gehaltserhöhung. Und eine Gehaltserhöhung braucht jeder, das heißt, es kostet richtig viel Geld. Gute Führung wird einmal installiert und muss nur befolgt und gelebt werden. Maßnahmen gegen Mitarbeiterverlust sind: Weiterbildungsmaßnahmen auf Platz 1, Platz 2 ist Mitarbeiterorientierung, Platz 3 ist Führungskräfte-Entwicklung und Platz 4 ist Teambuilding.

In diesem Buch finden Sie zahlreiche Ideen zu Weiterbildungsmaßnahmen, Mitarbeiterorientierung, Führungskräfte-Entwicklung und Teambuilding. Das heißt, mit diesem Buch bekommen Sie Tools an die Hand, um dem Hauptfaktor rund um Mitarbeiterverlust entgegenzuwirken und dramatische Mitarbeiterverluste zu reduzieren.



Fassen wir noch einmal zusammen: Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung sind die Hauptaufgabe einer erfolgreichen Führungskraft. Wer sich um Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterentwicklung nicht kümmert, wird Mitarbeiter verlieren, wird Produktivität einbüßen, wird schlechtere Qualität liefern und wird am Ende des Tages seine Kunden nicht zufriedenstellen können und damit Kunden verlieren.

Wer sich diesen Luxus auf Dauer leistet, wird von Mitbewerbern überholt werden und irgendwann nicht mehr wettbewerbsfähig sein und seine Firma schließen müssen. Ich habe in diesem Kapitel Beispiele aufgezeigt von erfolgreichen Unternehmen, die in wenigen Jahren in die Insolvenz gelaufen sind. Gute Führung ermöglicht es in Krisenzeiten wie Corona (Stand 2020/2021), weiter am Markt existieren zu können. Schlechte Führung wird diese Unternehmen vom Markt verschwinden lassen. Deshalb ist eine Krise, ob es nun die Bankenkrise war oder ob es wie aktuell Corona ist, immer eine Form von Marktberreinigung, in der Unternehmen, die schlecht aufgestellt sind, schlichtweg das Nachsehen haben.

KAPITELZUSAMMENFASSUNG

Als Führungskraft sollten Sie Mitarbeiterführung als eine der wichtigsten Aufgaben sehen und tagtäglich die Aussagen dieses Buches anwenden. Jeden Tag, an dem Sie sich nicht um Ihre Mitarbeiter kümmern, kümmern Sie sich gleichzeitig nicht ums Unternehmen, kümmern Sie sich nicht um die Qualität, kümmern Sie sich nicht um die Kundenzufriedenheit und stellen damit den Erfolg der Zukunft nicht mehr sicher. Wenn Sie in Zukunft erfolglos Ihre Tätigkeit als Führungskraft wahrnehmen wollen, legen Sie jetzt das Buch zur Seite und ignorieren Sie alle Aussagen. Wenn Sie als Führungskraft erfolgreich sein wollen, nutzen Sie täglich alles, was wir Ihnen hier präsentieren werden. Seien Sie gespannt, Sie werden viele Tools kennenlernen. Manche kennen Sie vielleicht schon. Andere wiederum kennen Sie



vermutlich nicht so in dieser Form oder nicht gänzlich. Dann gilt es natürlich, diese schnellstmöglich in Ihren Führungsalltag zu integrieren.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Freude dabei!

Checklisten und Videos unter:
<https://www.alexandermarkwirth.de/sei-faul-fuehre-smart>





**Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für diese
Leseprobe genommen haben.**

Weiter zur Bestellung:

ZUM BUCH

Vereinbaren Sie einen Termin mit
Alexander Markwith:

KONTAKT



SEI FAUL, FÜHRE SMART!

Ehrgeizige Führungskräfte mit einer schlechten Führung müssen viel arbeiten. Clevere Führungskräfte, die smart führen, dürfen auch fauler sein, weil die Führung einfacher wird. Glückliche Mitarbeiter sind motivierter und somit leistungsfähiger. Darum entstehen weniger Probleme bzgl. Zielerreichung und Arbeitseinstellung.

Erfahren Sie in diesem Buch, wie Sie die Effektivität Ihrer Mitarbeiter um bis zu 50 Prozent steigern können. Gewinnen und binden Sie Leistungsträger an Ihr Unternehmen. Sparen Sie so viel Geld für teure Einstellungsverfahren.

Sie erfahren in diesem Buch unter anderem:

- Wie Sie Ihre Effektivität deutlich erhöhen.
- Wie Sie Ihre Mitarbeiter motivieren.
- Wie Sie Leistungsträger an Ihr Unternehmen binden.
- Wie Sie mit Ihrem Unternehmen zu einem wahren Mitarbeitermagnet werden.
- Wie Sie Zeit und Geld durch clevere Führung sparen.
- Was eine grandiose Führung ausmacht.

Und vieles mehr ...

Warten Sie nicht, handeln Sie!

Seien Sie faul und führen Sie smart!

Das wird ihr Leben und Ihr Business komplett verändern.