

DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

# founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 24

Mastercoach  
Ulrike Winzer  
**STARK DURCH  
VERÄNDERUNG**



**RAYK  
HAHNE**

Der perfekte  
Unternehmertag

Mit Mut  
und Muskeln

**CHRIS  
STEINER**

**MARTIN  
LIMBECK**

Verdiente Mitarbeiter



4 190872 505003

Bilder: Andreas Stuchlik, Tili Kaak



Unternehmer  
bekommen  
die Mitarbeiter,  
die sie verdienen!

Vor kurzem sind die Ergebnisse der neusten Gallup-Studie veröffentlicht worden. An den Grundtendenzen hat sich nicht viel geändert: Nach wie vor sind rund zwei Drittel der Mitarbeiter in Deutschland wenig bis gar nicht engagiert. Du weißt schon – das sind die Kollegen, die mit ihrem 9-to-5-Job zufrieden sind, sich bei der Verteilung von zusätzlichen Aufgaben und Projekten gerne mal unsichtbar machen und denen der pünktliche Feierabend heilig ist. Unter den restlichen knapp 30 Prozent sind immerhin 17 Prozent, die sich reinknien und bereit sind, eine Delle ins Universum zu hauen. Und dann bleiben da noch die 15 Prozent Saboteure. Diejenigen, die bewusst Informationen nicht weiterleiten oder absichtlich eine Deadline nach der nächsten reißen. Weil sie keine Lust auf den Job haben, es jedoch auch nicht einsehen, sich etwas Neues zu suchen.

#### Was kannst du deinen Mitarbeitern bieten?

Natürlich ist es der Wunschtraum jedes Unternehmers, dass seine Company die Ausnahme ist. Das dort nur hoch motivierte Mitarbeiter arbeiten, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren und Spaß daran haben, neue Entwicklungen anzustoßen. Doch wir sind hier nicht bei „Wünsch dir was“. Ich glaube auch in Sachen Employer Branding fest an das „Law of Attraction“. Soll heißen: Du bekommst als Chef die Mitarbeiter, die du verdienst. Und die wenigsten haben auf dem Schirm, dass sich auch ihr Verhalten während der Pandemie auf die Leistungsbereitschaft und Loyalität ihrer Mannschaft auswirkt. Genau das unterstreichen die Ergebnisse des aktuellen Gallup-Index: Nur 61 Prozent der Befragten beabsichtigen, in einem Jahr noch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt zu sein. 2019 waren es noch 73, im Jahr davor sogar noch 78 Prozent. Was das für uns als Unternehmer heißt? Dass wir uns nicht nur um die Zahlen und die Arbeitskraft unserer Mitarbeiter kümmern müssen – sondern auch um unsere Teammitglieder als Menschen, wenn wir unsere Leistungsträger halten wollen. Ich habe den Eindruck, dass das in einigen Unternehmen deutlich zu kurz gekommen ist.

Wer seine Leute in Kurzarbeit geschickt hat oder im Homeoffice größtenteils sich selbst überlässt, braucht sich meiner Ansicht nach nicht zu wundern, wenn die guten Teammitglieder bereits nach kurzer Zeit das Schiff verlassen. Denn diese Leute kennen ihren Wert und scheuen es auch in einer Krise nicht, neue Schritte zu wagen. Ihnen ist es wichtig, sich weiterentwickeln und wachsen zu können, ihren Wissenshorizont zu erweitern und Mitsprache zu haben. Die Mitarbeiter, die trotzdem bleiben, sind in der Regel die Ängstlichen. Und die, die lieber weiter Dienst nach Vorschrift machen und das Pferd so lange weiterreiten wollen, wie es noch läuft. Einige haben sich auch mit der aktuellen Situation gut arrangiert und finden halb so viel Arbeitszeit bei mindestens 60 Prozent Nettogehalt sogar ganz gemütlich, weil so mehr Zeit für Hobbies und Co. bleibt. Ich möchte diese Denkweise jetzt auch gar nicht verurteilen. Doch das sind nicht die Mitarbeiter, mit denen du dein Unternehmen zum Branchenführer machst.

#### Antizyklisch handeln und Chancen nutzen

Natürlich muss jeder Unternehmer für sich ausloten, mit welcher Strategie er seine Company am besten durch die Krise bringt. Es gibt allerdings Entscheidungen, die ich nicht nachvollziehen kann. Viele Firmen, vom Mittelständler bis zum Konzern, haben einen sofortigen Einstellungsstopp verhängt. Auf den ersten Blick vielleicht sinnvoll, um Kosten zu sparen. Doch wer jetzt, nach über

»Für mich ist es selbstverständlich, mit meiner Mannschaft zu feiern und meine Anerkennung zum Ausdruck zu bringen.«

einem Jahr, immer noch abwartet, ist aus meiner Sicht auf dem falschen Dampfer. Gerade jetzt ist die Gelegenheit, in das eigene Unternehmen zu investieren. Jetzt ist die Zeit da, sich neu aufzustellen. Bestehende

Prozesse auf den Prüfstand zu stellen und zu justieren. Und sich die Talente zu sichern, die gerade wechselfähig oder schon auf dem Markt sind. Deswegen ist die Limbeck Group im vergangenen Jahr auch weiter gewachsen, inklusive Gründung eines zusätzlichen Tochterunternehmens. Ich lasse mich von der Krise nicht ausbremsen, sondern schaue nach vorn. Ich bin stolz darauf, mich reinzuknien und Arbeitsplätze zu schaffen. Und das geht nur mit Mitarbeitern, die engagiert sind und die Werte teilen, auf denen mein Unternehmen fußt.

#### „4 R“ und „4 L“: Erfolgreiche Führung braucht nicht viel

Ich bin kein Fan komplizierter Theorien. Daher habe ich mein eigenes Rezept zur Unternehmensführung entwickelt. Die Zutaten sind die „4 R“ und die „4 L“. Was sich dahinter verbirgt? Fangen wir mit den „4 R“ an: Respekt. Ich erwarte, dass in meiner Company jeder Mensch respektvoll behandelt wird. Egal, ob es der Teamleiter oder die Putzfrau ist. Regeln – sie sind dazu da, um eingehalten zu werden. Nur, wenn alle Rädchen sauber ineinandergreifen, läuft die Maschine rund. Richtung: Mir ist es wichtig, dass meine Mannschaft weiß, wohin es geht und welchen Anteil sie daran hat. Wir besprechen die großen Ziele daher immer gemeinsam und kommunizieren klar, wahr und direkt. Last but not least lege ich viel Wert auf Rituale. Für mich ist es selbstverständlich, mit meiner Mannschaft zu feiern und meine Anerkennung zum Ausdruck zu bringen. Aktuell meistens nur remote – doch es kommen sicher bald wieder Zeiten, in denen wir gemeinsam anstoßen oder eine „End of the Month“-Party veranstalten können.

Was ich von meinen Mitarbeitern im Gegenzug erwarte? Dass sie die „4 L“ verinnerlicht haben. Loyalität ist mir extrem wichtig. Und ich wünsche mir Teammitglieder, in denen ein Feuer brennt. Die meine Leidenschaft für das Verkaufen teilen, für die Lernwille und Leistungsbereitschaft keine Fremdwörter sind – sondern die Bock haben, ranzuklotzen und mit mir Ideen zum Fliegen zu bringen. Diesen Menschen biete ich nicht nur einen Job, sondern eine Heimat.

**Martin Limbeck**, Inhaber der Limbeck® Group, ist einer der führenden Experten für Sales und Sales Leadership in Europa. Zusammen mit seinem Team hilft der vierfache Bestseller-Autor Unternehmen dabei, ihren Vertrieb auf den Punkt zu bringen – denn Vertrieb. Macht. Zukunft.

