

MAX - Der MitarbeiterAktienindex

Natürliche Weiterentwicklung des legendären Schindlerhof-Mitarbeiter-Modells!

Präsentation von
Markus Wiesmann
am 11. November 2005

im Steigenberger Resort Hotel

*Dieses Dokument ist
Teil einer Präsentation
und ohne mündliche
Erläuterungen nicht
vollständig!*

Rügen
Zeit für uns

Wir haben zu viele *ähnliche* Firmen,
die *ähnliche* Mitarbeiter beschäftigen
mit einer *ähnlichen* Ausbildung,
die *ähnliche* Arbeiten durchführen.

Sie haben *ähnliche* Ideen und produzieren
ähnliche Dinge zu *ähnlichen* Preisen
in *ähnlicher* Qualität.

Wenn Sie dazugehören, werden Sie es künftig
schwer haben.

Uniqueness :

Das Einzige, was nicht kopierbar ist, sind die
*Beziehungen eines Unternehmens
zu seinen Mitarbeitern*

und die

*Beziehungen der Mitarbeiter
zu ihren Kunden!*

**Wenn ein Deutscher
eine Maschine bedient,
dann leuchten seine Augen,
wenn er einen Menschen
bedienen soll,
sträuben sich ihm die Haare.**

Günter Rexroth

Wettbewerbsdifferenzierung durch Servicequalität

- 😊 In Bezug auf die Qualität der Dienstleistung bieten sich nachhaltigere Chancen zur Wettbewerbsdifferenzierung.
- 😊 Die zahlreichen Faktoren, welche Servicequalität ausmachen können, sind vom Wettbewerber nur schwer kopierbar.

Berger.Widmer, Muri/Bern

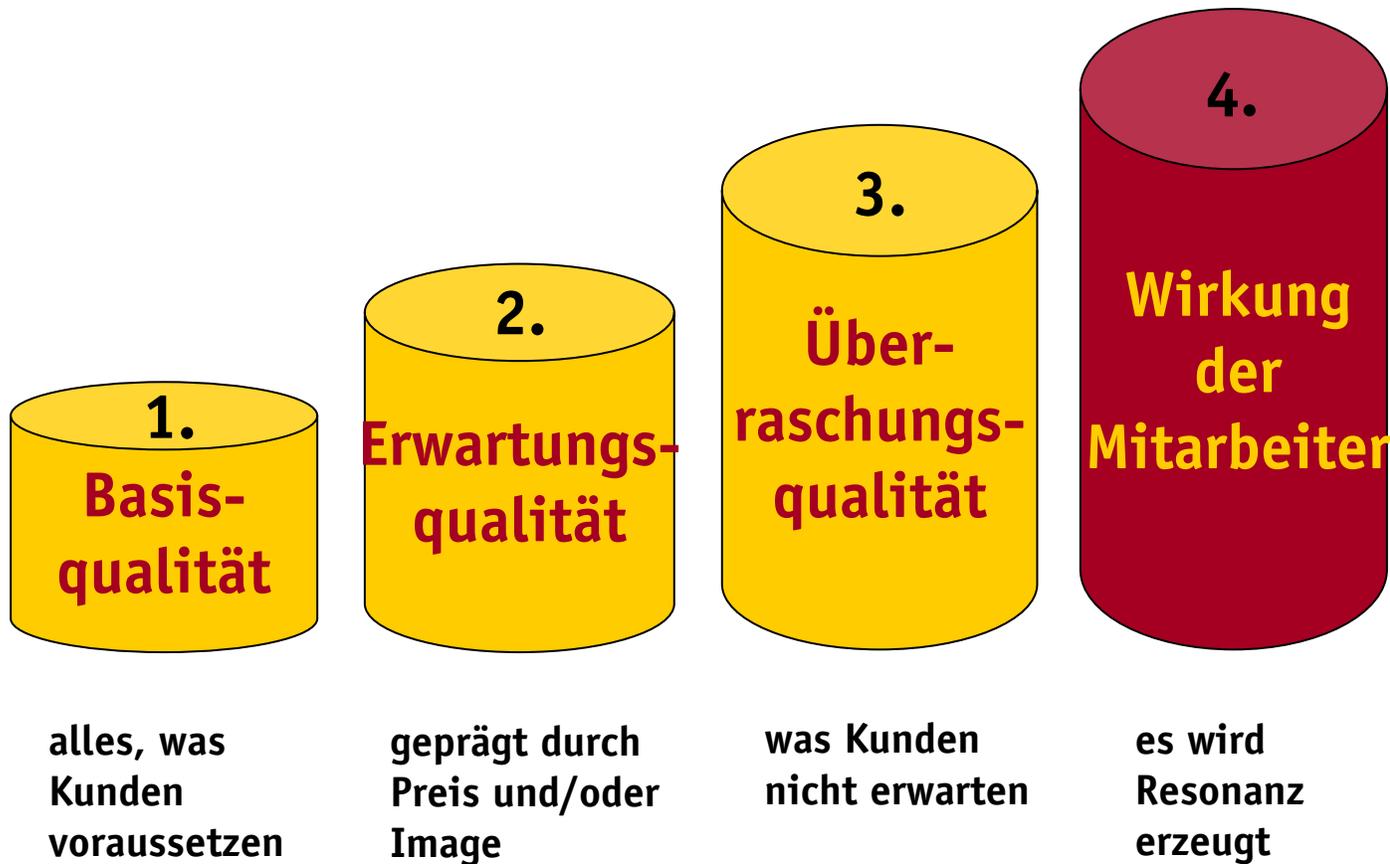


**Die Details sind entscheidend.
Wir können nie genug Zeit
dafür verwenden.
Und wir wissen auch nie,
welche Details schließlich den
Kunden berühren.**

Ian Schrager



Die vier Säulen der Qualität



Die **Stimmung** in einem Unternehmen ist wichtiger als jedes Wissen oder Kapital!

Helmut Weyh

"Null Bock" im Job

Deutsche sind gefrustet

Nach der „Gallup-Studie“ aus 2003 sind lediglich

- 12 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland hoch motiviert und engagiert bei der Arbeit
- 70 Prozent der Deutschen machen nur "Dienst nach Vorschrift" und
- 18 Prozent haben bereits innerlich gekündigt.

Einstellungsfilter

- 1.** Selbstdarstellung des Unternehmens
- 2.** Vorstellungsgespräche mit Azubis an Sonn- und Feiertagen terminieren
- 3.** Ausführliche Hausführung an alle Schandflecke des Unternehmens
- 4.** Partner-Analyse
- 5.** Persönliches Gespräch (Sympathie, leuchtende Augen, Konzernenerfahrung?)
- 6.** Zweitägige Arbeitsprobe
- 7.** Graphologisches Gutachten (meist nur bei Führungskräften)
- 8.** Spielvertrag und Spielregeln

**„Nur der kann lächeln,
dem es auch zum Lachen
zumute ist.“**

Ueli Prager

Identifikation = Produktivität

**Wenn der Unternehmer es schafft,
daß sich seine Mitarbeiter stärker
mit dem Unternehmen
identifizieren,
wird er automatisch eine höhere
Produktivität erreichen.**

Wovon ist Erfolg abhängig?

Quelle: Prof. Pircher-Friedrich

15% • von Fachwissen...

85% • von der Persönlichkeit!



**Es ist eine der asketischen
Grunderfahrungen,
dass gerade die Arbeit
des Individuums **an sich selbst**
unbewusst ausstrahlend
die Gesellschaft verändert!**

Carl Friedrich von Weizsäcker

Wie bei einer Neuemission auf dem Finanzmarkt erhält jeder Mitarbeiter zu Beginn einen Aktien-Nennwert, quasi einen Startwert für den späteren Kursverlauf. Dieser wird monatlich neu errechnet und spiegelt den aktuellen Kurs des Players wider. Er kann steigen, aber auch fallen.

Hierbei erhält jeder Mitarbeiter(in) die Möglichkeit, seinen (ihren) Kurswert zu ermitteln, und kann bewußt Einfluß auf den ganz persönlichen Kursverlauf nehmen.

Die „Ich-Aktie“



PIX

Player Index

MAX = Mitarbeiter-Aktien-Index





MitarbeiterAktienindex

MAX

Willkommen bei MAX

Benutzername:

Passwort:

[Glow & Tingle](#)

Glow & Tingle



Mitarbeiter-Bogen: **Bianka Hübner**,
3.2005

Kranktage.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeit mit dem Zeitplanbuch	ja <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
Ideenblatt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Umgesetzte Ideen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Idee des Monats	nein <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
Pünktlichkeit	ja <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
Fehlerquote	nahezu kein Fehler <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
Raucher	ja <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
Fitnessfaktor Grösse	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fitnessfaktor Gewicht	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Projekte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Seminare	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beurteilungsspinne	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pixel Prämie	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Jubiläum	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gelbe Karte	nein <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
Rote Karte	nein <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>
<input type="button" value="speichern"/> <input type="button" value="cancel"/>		

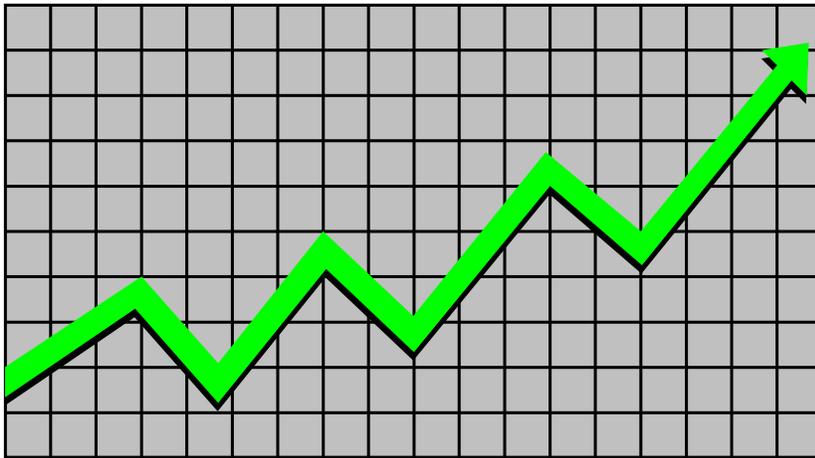
Der
MitarbeiterAktienindex
setzt sich aus **16**
Zutaten zusammen

Da MAX auch den *Teamgeist* anregen soll,
ist es nicht damit getan,
daß jeder *Mitspieler* „lediglich“ seinen
individuellen Wert bestimmt,
sondern jeder Player Index (PIX) fließt
in den jeweiligen Teamindex (TIX) ein.

**Somit hilft jeder direkt den Kurswert
seines Teams zu stärken!**

TIX

Team Index





**Aus den vereinten Teamindizes bildet
sich am Ende der**

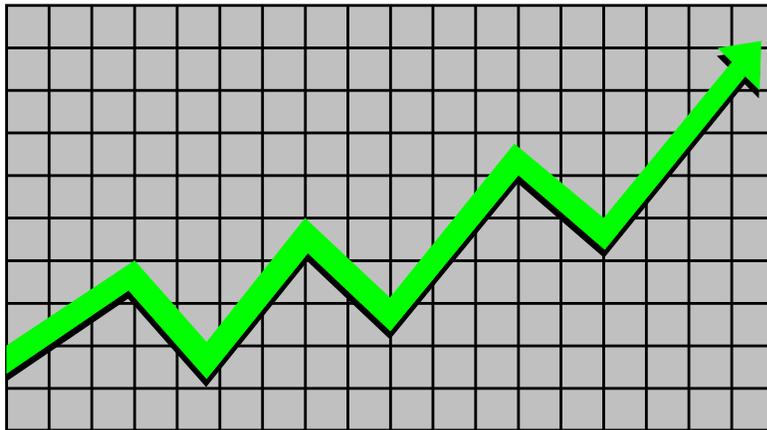
CIX, der Community Index,

**also der Unternehmens-Index
in seiner Gesamtheit!**



CIX

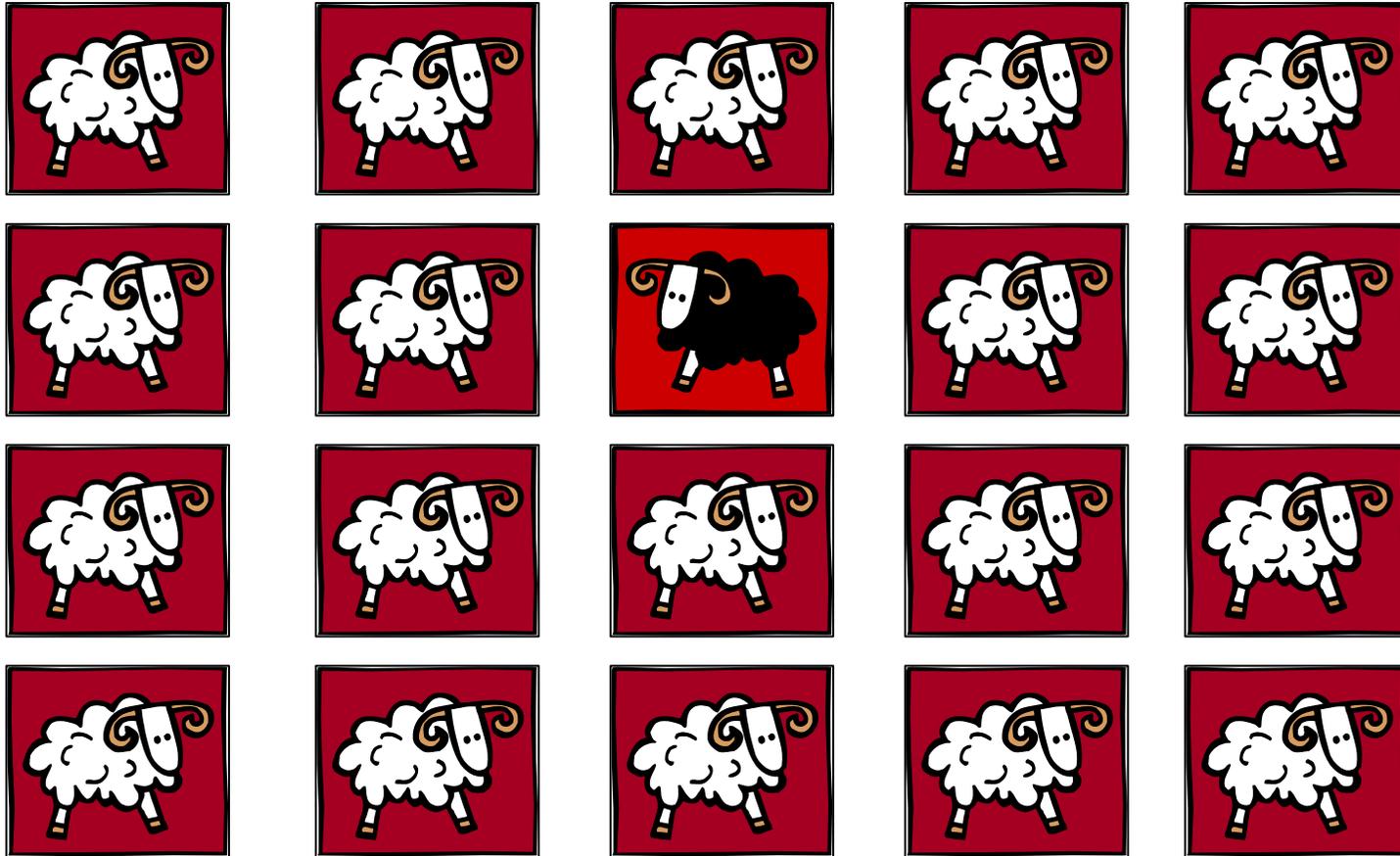
Community Index



**„Blick in den Spiegel . . .
 . . . erkenne Dich selbst!“**

**Dem MA wird ein Instrument angeboten mit dem
 sein „Marktwert“ (= erbrachte Leistung)
 darstellbar ist . . .**

Stärken-Schwächen-Profil-Analyse



MAX als eine Art Frühwarnsystem

- der Erfolg jedes Team ist sichtbar
- Krisen werden frühzeitig erkannt
- Jeder erkennt den Rang seines Teams
- Jeder kann mithelfen den Erfolg des **Unternehmens** zu steigern und somit seinen Arbeitsplatz sichern!
- . . .

Anreize...

**... z.B. Basis zur gerechten
Verteilung von Prämien!**

Weiterer Vorteil von MAX :

Möglichkeit, weiche *und* harte Faktoren der Mitarbeiter zu kombinieren & darzustellen...

- > Nicht nur Zahlen zählen!
- > Auch persönliche Charaktereigenschaften!
- > Und die persönliche Einstellung zur Arbeit!

MAX bringt Ideen in Schwung!

2003: ca. 65 MA, 790 Ideen, Umsetzungsquote 82%

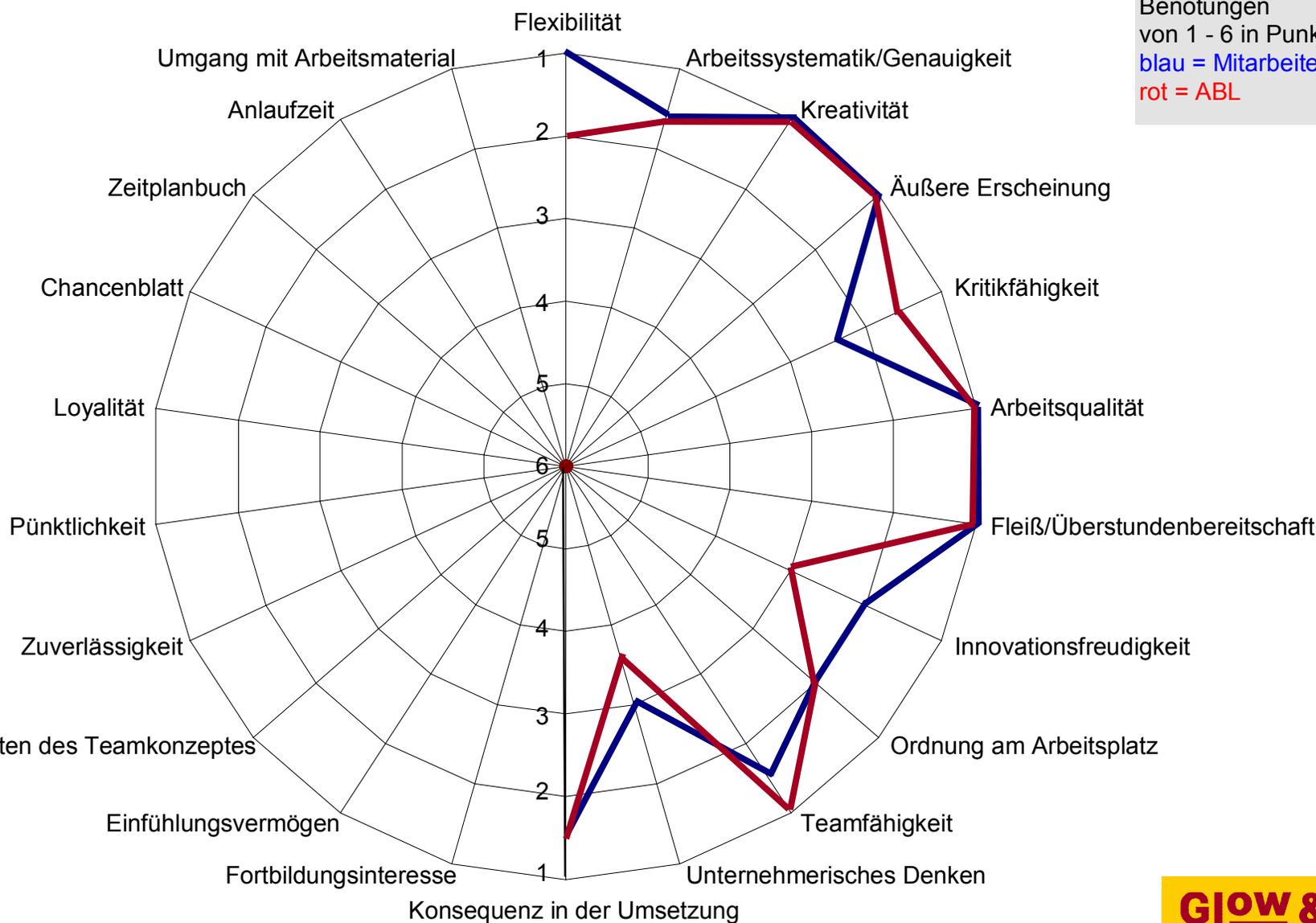
2004: ca. 67 MA, 665 Ideen, Umsetzungsquote 83,5%

Gehalts- und Karrieregespräch...

**... hervorragende Gesprächsgrundlage
für Zielvereinbarungsgespräche!**



Beurteilungsspinne
Benotungen
von 1 - 6 in Punkten
blau = Mitarbeiter
rot = ABL



**Gesteigertes Interesse an
Fort- und Weiterbildung in
der Freizeit durch MAX!**



Die Schindlerhof-Akademie

Im 2004 bieten wir unseren Teammitgliedern

37 Themen zu **62** Terminen!



**Für Weiterbildung gibt es
keinen Sättigungspunkt!**

**Weiterbildung ist wie
Rudern gegen den Strom:
Wer einen Ruderschlag
aussetzt, treibt bereits
zurück...**

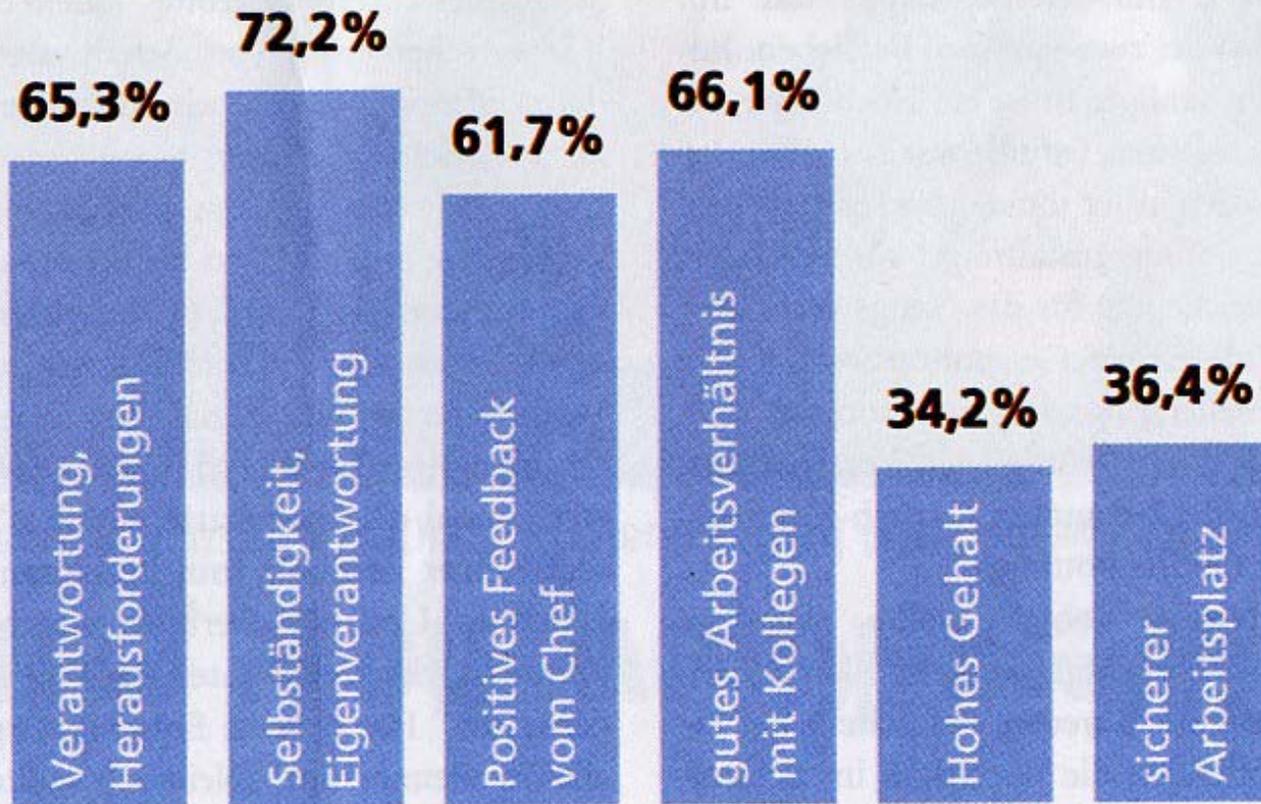
MAX hilft Fehlzeiten zu reduzieren . . .

- . . . von 8 Tagen in 2003, pro Mitarbeiter
- . . . auf 4 Tage in 2004, pro Mitarbeiter !

Transparenz . . .

. . . klares, konstruktiv-positives Feed-Back!

Was spornt Sie bei der täglichen Arbeit an?



■ AHGZ, 4.12.04

▶ Quelle: ZBW/Opinionis

MAX als Spiel verstehen. . .

. . . spielerisch lernen, die eigene Leistung kritisch zu betrachten und Verbesserungspotential erkennen!



Wenn es nichts Besonderes und Außergewöhnliches gibt an Deiner Arbeitsleistung, wird es künftig sehr schwer sein, beachtet zu werden und daher auch sehr schwer werden, für etwas bezahlt zu werden.

Quelle: Karl Pils, Die 10 Haupttrends der aus der USA kommenden Wirtschaftsrevolution



**Als Land der Engpassfaktor
war, wurden über Ländereien
Kriege geführt.**

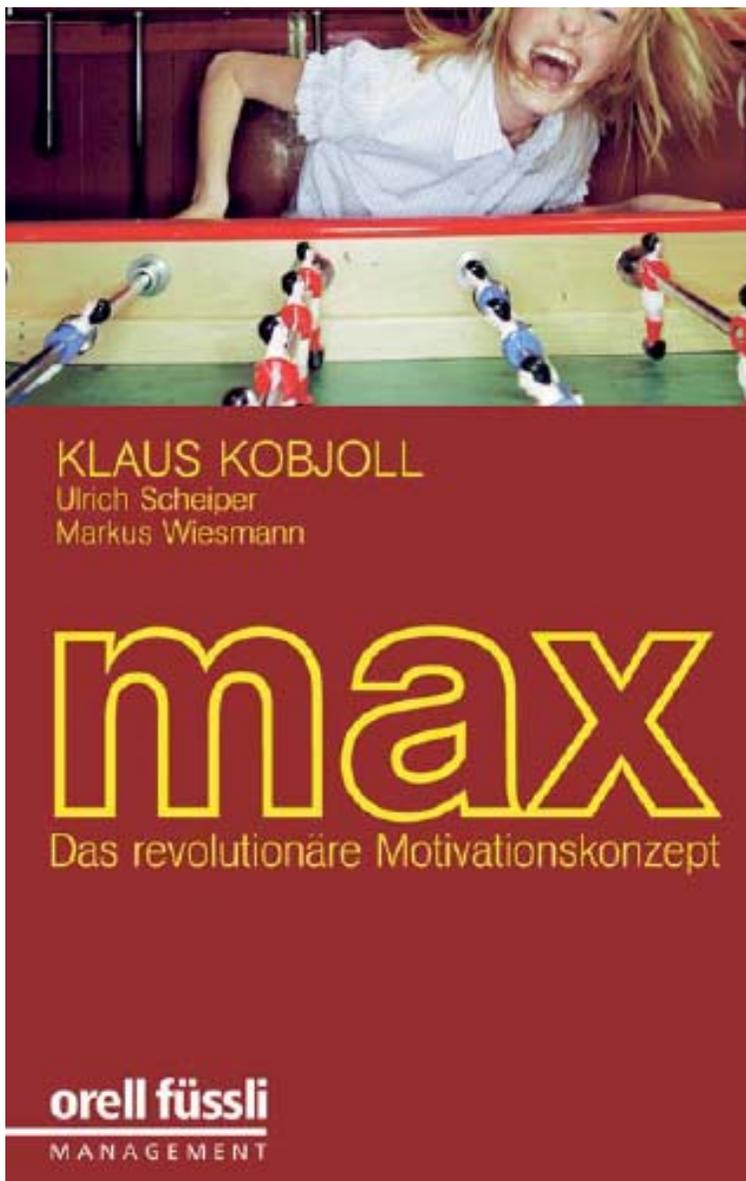
**Dasselbe wird künftig
stattfinden bezüglich
Talenten.**

Quelle: Karl Pils, Die 10 Haupttrends der aus der USA kommenden Wirtschaftsrevolution

Servicequalität zum Leben bringen:

1. Spielen
2. anderen Freude bereiten
3. präsent sein
4. eigene Einstellung wählen

Quelle: FISH!



Im Onlineshop bei Glow
& Tingle erhältlich!

www.kobjoll.de

Glow & Tingle

