



Das «MAX»-imale Führungsinstrument für Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit

Hinter den drei Buchstaben «MAX» verbirgt sich ein originelles Führungsinstrument: der Mitarbeiter-Aktien-Index. Erfunden hat «MAX» Klaus Kobjoll, Inhaber eines Seminarhotels in Deutschland. «MAX» wird heute von mehr als 300 Unternehmen in acht Ländern als Führungs- und Motivationsinstrument eingesetzt. von Stefan Klöckl

Die Angestellten von Klaus Kobjolls Seminarhotel sind auf besondere Art und Weise Aktionäre ihres Hotels.

Monatlich beurteilen die Mitarbeitenden in Form einer Eigeneinschätzung ihre persönliche Leistung und das persönliche Verhalten. Bei jedem gewählten Kriterium können die Teammitglieder Bewertungspunkte gewinnen – aber auch verlieren. Auf diese Art und Weise steigt oder sinkt der Wert der persönlichen Aktie.

Selbst definierte Beurteilungskriterien

Die Kriterien für den «MAX» können von jedem Unternehmen individuell und branchenunabhängig zusammengestellt werden. Dabei empfiehlt es sich, die Mitarbeitenden so weit wie möglich in den Prozess einzubinden und die Beurteilungskriterien selbst bestimmen zu lassen. Dabei soll die Frage, «was steigert meine Marktattraktivität» im Zentrum stehen.

Das oben erwähnte deutsche Seminarhotel des «MAX»-Erfinders arbeitet unter anderem mit folgenden Kriterien: Engagement bei Projekten, Verbesserungsvorschläge, subjektive Fehlerquo-

te, Herzlichkeit, Eigenmotivation sowie Identifikation mit dem Unternehmen.

Minimaler Bewertungsaufwand

Das Besondere an «MAX» ist, dass sich die Mitarbeitenden selbst bewerten. Das hat den Effekt, dass diese reflektieren und sich mit der eigenen Leistung des vergangenen Monats kritisch auseinandersetzen müssen.

Der jeweilige Vorgesetzte hat Einblick in die Daten, die seine Teammitglieder in das System eingegeben haben. Gibt es unterschiedliche Auffassungen über die Bewertung, so hat der Vorgesetzte die Möglichkeit, die Eingaben der Mitarbeitenden zu korrigieren und auch ein klärendes, konstruktives Gespräch zu führen. So können Abweichungen frühzeitig besprochen und ausgeräumt werden. Der Zeitaufwand für die Leistungsbewertung ist minimal. Rund fünf Minuten dauert es, bis ein routinierter Mitarbeitender seine Werte in die einfach zu bedienende Software eingegeben hat.

Die positiven Effekte von «MAX»

Auf diese Weise wird mit einem spielerischen Instrument eine Gruppendynamik

entwickelt, die der hedonistische Anspruch an die eigene Arbeit – sie als Lust statt Last zu empfinden – konsequent unterstützt. Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein werden durch diese Eigenanalyse aufgebaut und gepflegt.

Unternehmen, die «MAX» eingeführt haben, haben weitere sehr interessante Resultate erzielt: reduzierte Fehlzeiten, kontinuierliche Steigerung von Verbesserungsvorschlägen, eine Verstärkung des Teambewusstseins oder deutlich mehr Interesse für Fortbildungsmassnahmen.

Als interessanter Nebenaspekt kann die «MAX»-basierte Bewertung eine exzellente Basis für weiterführende Gehalts- und Karrieregespräche schaffen. Informationen zu «MAX» sind unter www.m-a-x.eu zu finden.

■ **Über den Autor: Stefan Klöckl ist Inhaber der Sinnfabrik (stefan.kloeckl@sinnfabrik.ch). Er führte «MAX» bei verschiedenen Unternehmen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein ein.**



Mitarbeitende, die ihre Leistung selbst bewerten, sind motivierter.

Bild Archiv Keystone