

Herzlich willkommen

Online-Werkstätten zur Fachkräftesicherung 2023

Nach dem Onboarding:

Was für eine nachhaltige
Mitarbeitendenbindung wichtig ist



Wir sind Müller + Partner

Wir entwickeln Menschen, Unternehmen und Organisationen. Bundesweit, seit über 25 Jahren.



■ Heute für Sie im Einsatz

Sonja Trieschmann

Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.



Beruflich

- 50 Jahre
- seit 23 Jahren bei Müller + Partner
- seit 2017 Partnerin

Persönlich

- Familie, Freunde, Sport, Reisen, Musik

■ ■ Was schauen wir uns heute an?

**Unternehmens-
kultur &
Führungsqualität**

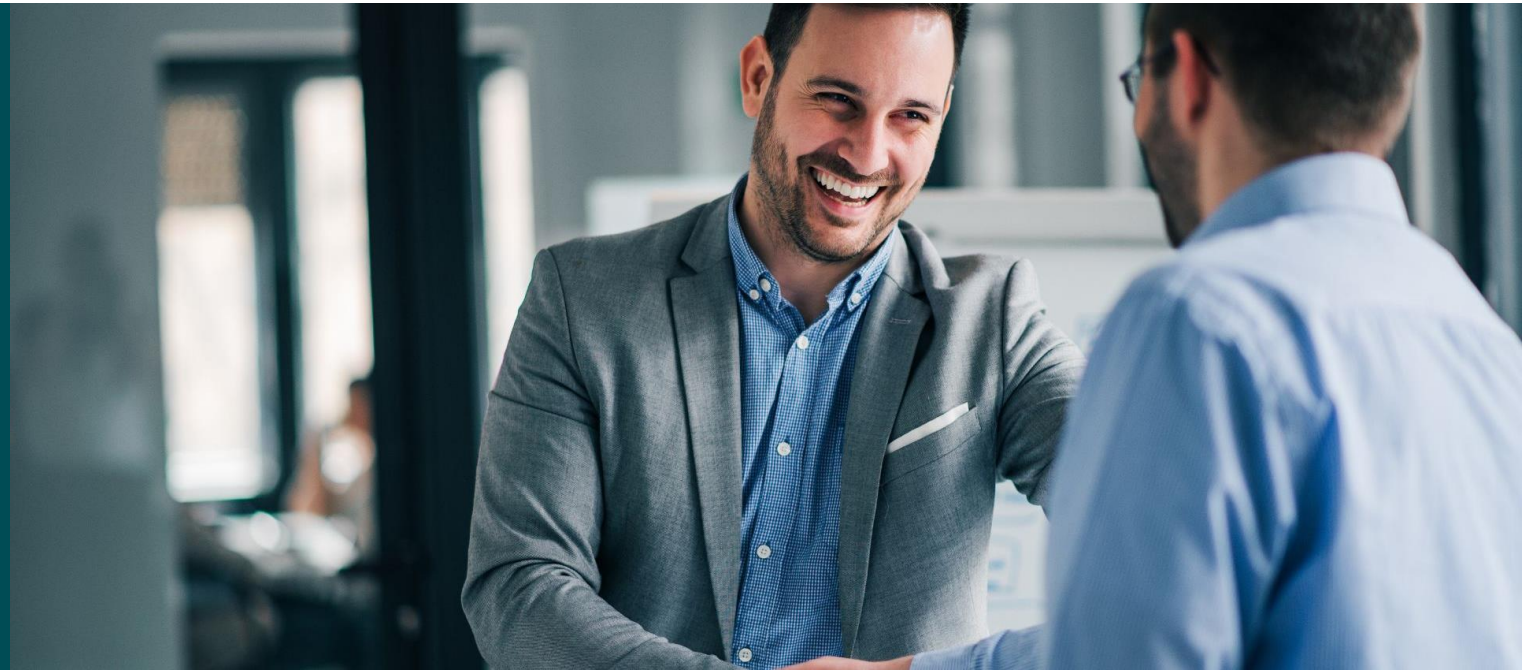
**Perspektiven
schaffen**

**Fördern, Fordern,
Feedback**

**Zeitgemäße
Arbeits-
bedingungen**

■ Willkommen im Arbeitnehmer*innenmarkt

Wir haben eine
Arbeitsmarktsituation,
in der sich nicht länger
Talente bei Unternehmen,
sondern Unternehmen bei Talenten
bewerben müssen!



■ Gute Personalarbeit beginnt im „Innen“

Machen Sie sich keine Gedanken über gute Stellenprofile oder Ihre Außenwirkung, bevor Sie nicht Ihre Hausaufgaben innerhalb des Unternehmens erledigt haben.





Reflexion der Führungsrolle

- Selbstreflexion der eigenen Stärken/Schwächen und Führungsvision
- Was erwartet mein Team?
- Wie fördere ich Vertrauen und Zusammenarbeit?



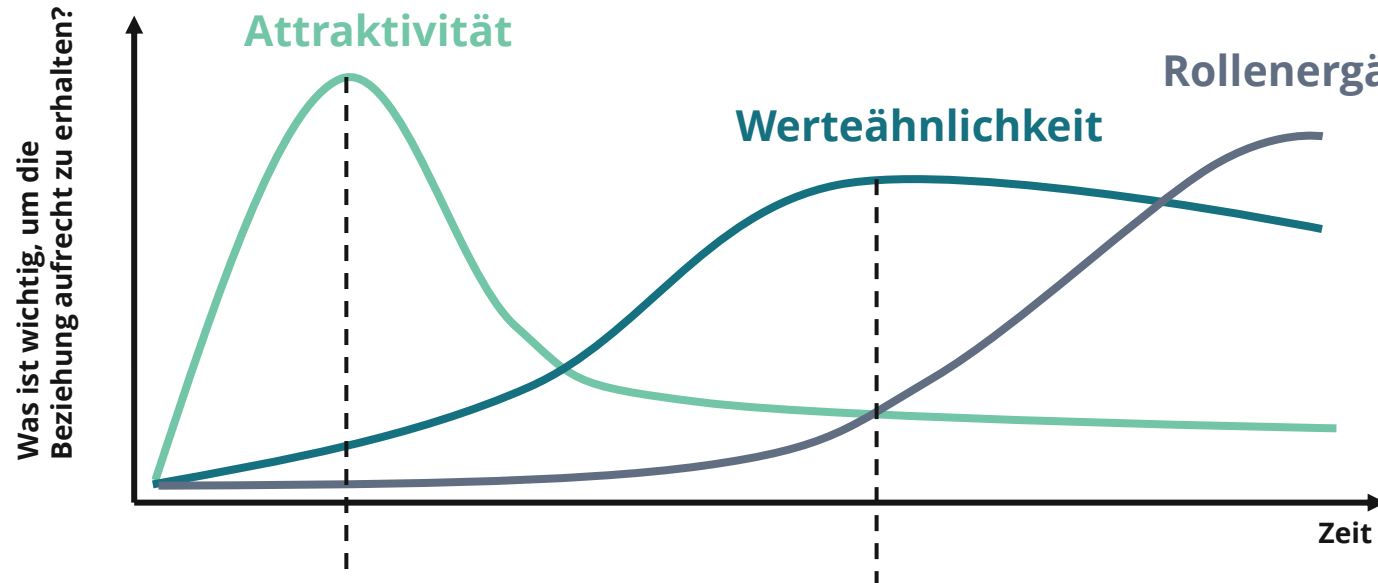


„Culture eats Strategy for Breakfast.“

Peter Ferdinand Drucker



Wie entstehen gute Beziehungen?



- = Anziehungskraft
- **Selbstpräsentation**
 - Anspruch
 - Selbstbewusstsein

- = Sympathie
- Wellenlänge
 - Ähnlichkeit
 - gleiche Grundsätze



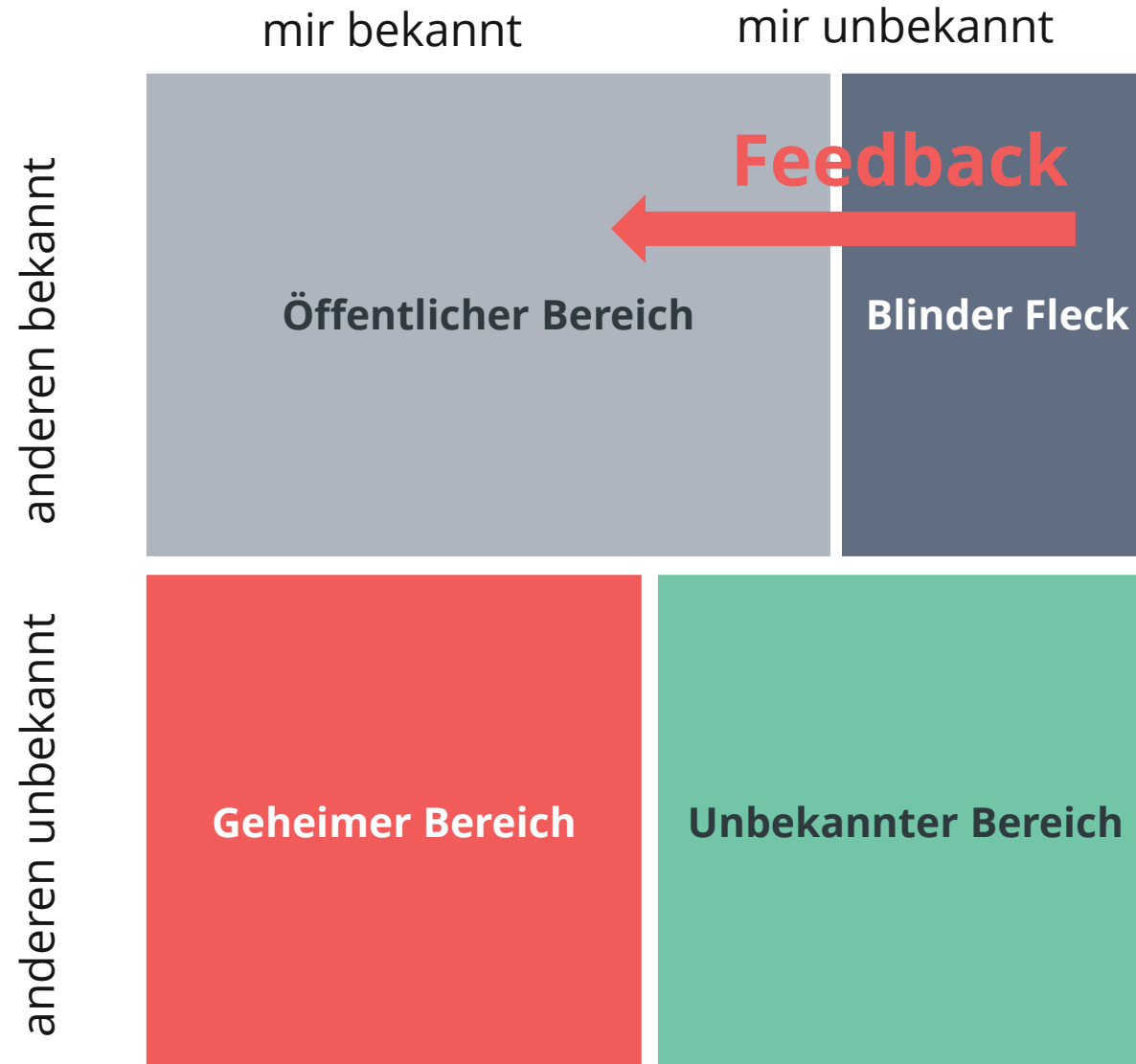
Vorsicht vor Missverstehen
Selbst-Illusion vs. Neutralität



Werttyrannie zerstört
die Beziehung

- **nicht die eigenen Wertvorstellungen aufzwingen**

■ ■ Das Johari-Fenster – „Ich kenne dich (nicht)“



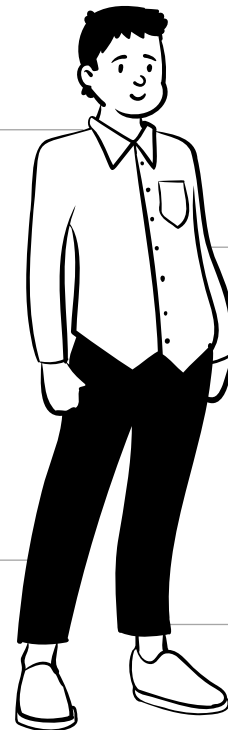
■ Wertebasierte Führung

SELBSTREFLEXION

- Fähigkeiten zur Selbstreflexion
- Stärken & Schwächen erkennen
- kontinuierliche Weiterentwicklung

SELBSTBEWUSSTSEIN

- Selbstakzeptanz
- stabiles Wertesystem
- Wissen teilen
- eigene Fehler/Erfahrungen transparent machen



BALANCE

- multiperspektivische Betrachtungsfähigkeit
- verschiedene Standpunkte für ganzheitliches Verständnis einnehmen können

INTEGRITÄT UND RESPEKT

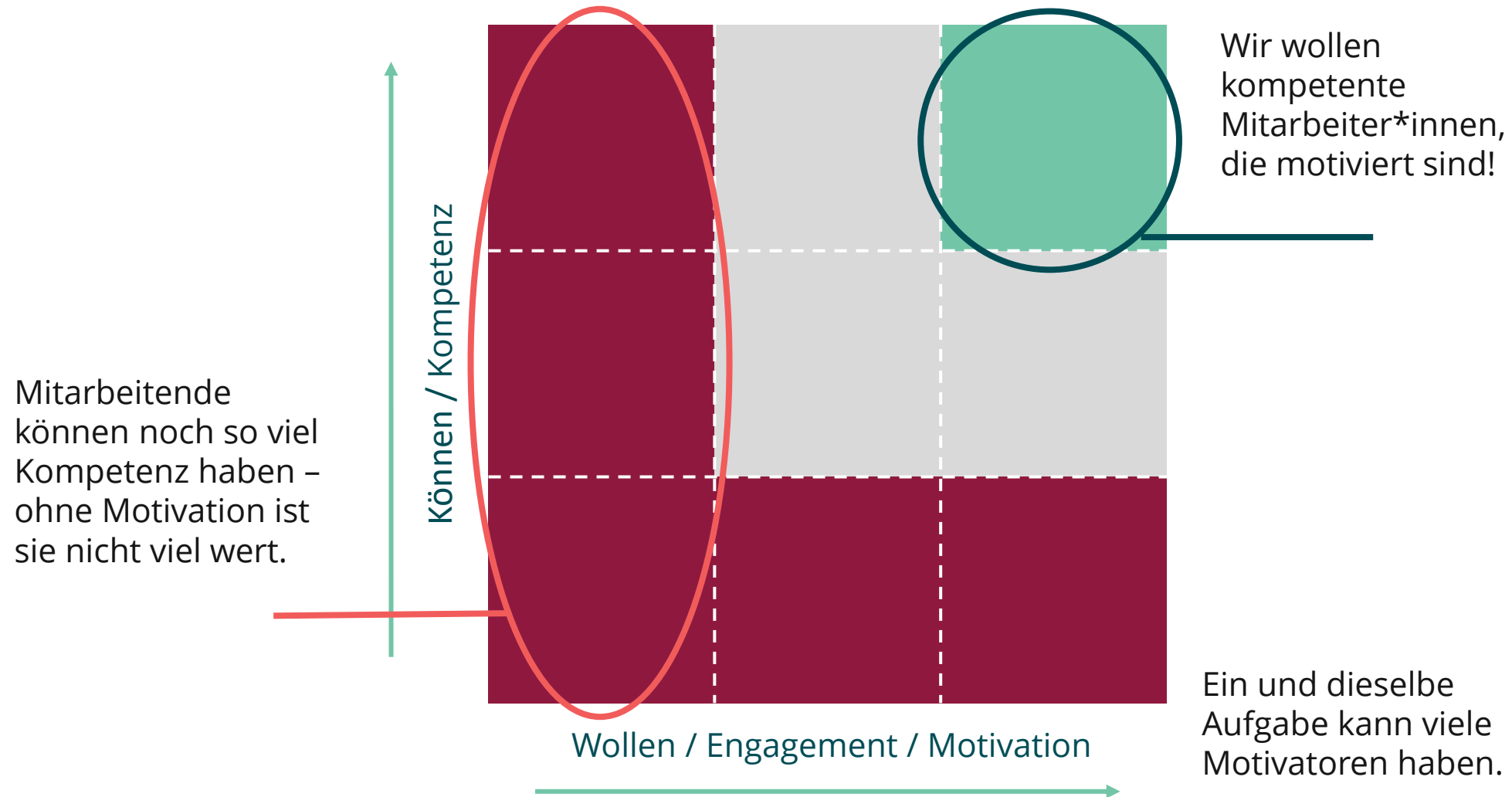
- sich selbst treu bleiben
- jeder Person mit Wertschätzung und Respekt begegnen

Herz & Hirn

- Menschen hungern nach **Einfühlung** (Mitgefühl) und **Wertschätzung**.
- Damit ich meinen Mitmenschen diese Form von Wertschätzung entgegenbringen kann, muss ich immer darauf achten, dass **Herz & Hirn** bei mir **miteinander „verkabelt“** sind.
- Unsere Kommunikation ist **niemals nur rational!**



■ Es geht nicht nur um Kompetenz!



■ Fakten zur Motivation

Motivation entsteht immer und ausschließlich aus dem Wunsch heraus, emotionale Grundbedürfnisse zu befriedigen.

Menschen sind immer motiviert! Die emotionalen Prozesse in den limbischen Zentren unseres Hirns laufen kontinuierlich und ohne Unterbrechung!

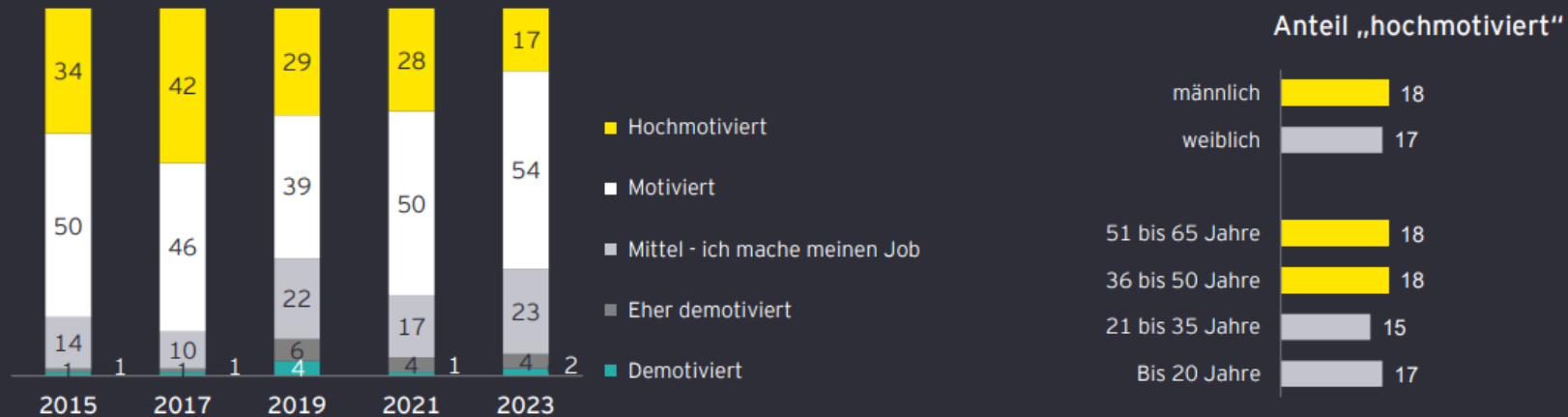
Was Menschen manchmal fehlt, ist mithin nicht Motivation, sondern ein klares Bewusstsein dafür, was sie wirklich wollen.

Oder es fehlt Ihnen an Möglichkeiten, die emotionalen Bedürfnisse zu befriedigen – das ist dann aber Frust und keine Demotivation!

Motivation – ein paar Zahlen

Große Mehrheit der Beschäftigten geht weiterhin motiviert an die Arbeit – Motivation hat allerdings seit 2017 insgesamt deutlich nachgelassen

Frage: Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit?



Angaben in Prozent

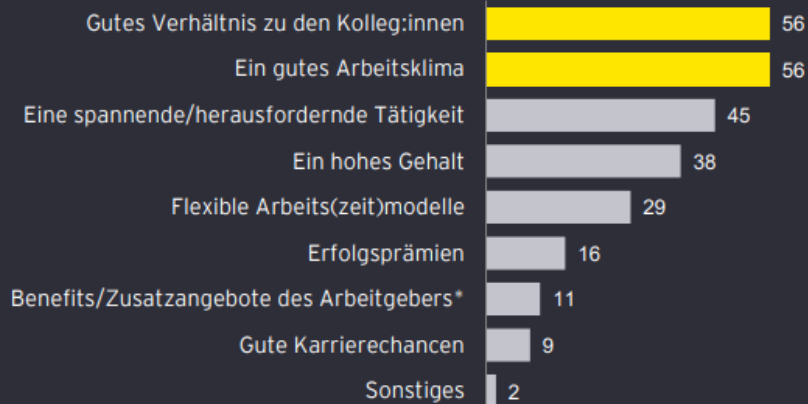
71 Prozent der befragten Beschäftigten geben an, motiviert bei der Arbeit zu sein, das sind weniger als 2021, als dieser Anteil noch bei 78 Prozent lag. Gleichzeitig ist der Anteil derer, sie sich als hochmotiviert bezeichnen, von 28 auf nur noch 17 Prozent gesunken – dem mit Abstand niedrigsten Wert seit Untersuchungsbeginn 2015. Fast jeder Dritte (29 Prozent) gibt aktuell an, nur „seinen Job zu machen“ oder sogar demotiviert bei der Arbeit zu sein.

Was motiviert Mitarbeiter*innen?

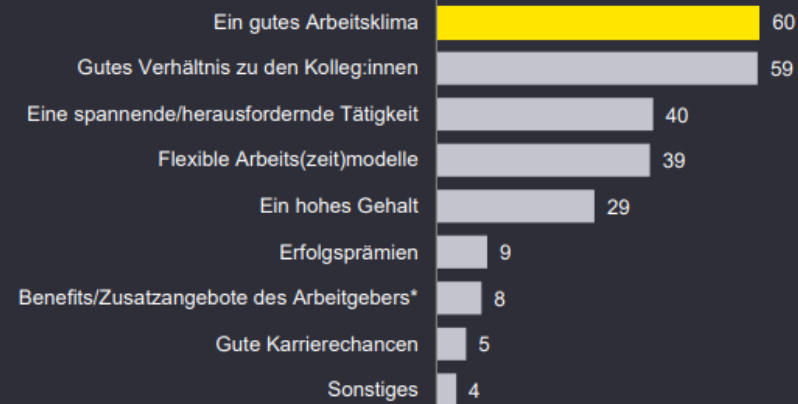
Motivationsfaktoren: Frauen favorisieren flexible Arbeitszeiten, Männer dagegen ein hohes Gehalt

Frage: Was motiviert Sie persönlich am meisten bei der Arbeit? (Mehrfachnennungen möglich)

Männer



Frauen



Angaben in Prozent
*z. B. Versicherungen, Dienstwagen etc.

Ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen sowie ein gutes Arbeitsklima motiviert die Beschäftigten beider Geschlechter am meisten: Jeweils mehr als jeder zweite männliche und weibliche Befragte zählt diese beiden Dinge zu den besonders wichtigsten Motivationsfaktoren bei der Arbeit.

Deutliche Unterschiede in den Bewertungen gibt es hinsichtlich der Faktoren Gehalt und flexible Arbeitszeitmodelle: Ein hohes Gehalt wird von Männern deutlich häufiger als besonders wichtig gesehen als von Frauen, während umgekehrt Frauen flexible Arbeitszeitmodelle deutlich wichtiger halten als Männer.

Mitarbeiter*innenmotivation – eine Generationenfrage?!



■ ■ Erwartungen an Führungskräfte

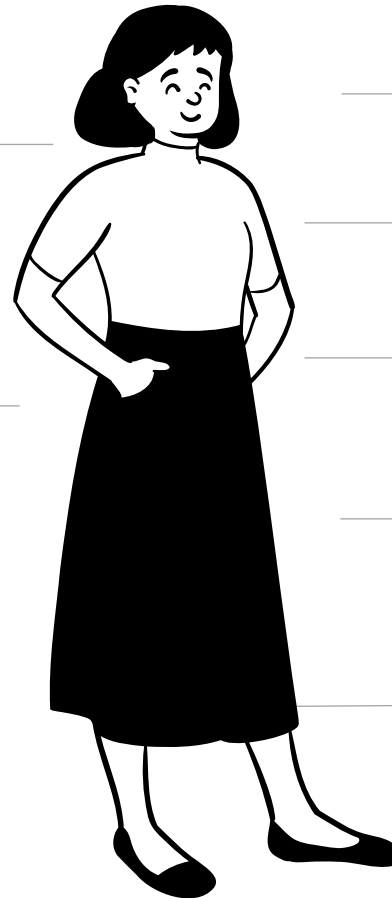
Zukunftsaussichten

Delegation

Kompetenz

Respekt

Unterstützung



Empathie

Offene Kommunikation

Vertrauen

Verantwortung

Entscheidungsstärke

■ Schaffen Sie Perspektiven!

- Unternehmensziele und Ziele des Führungsbereichs
- aktuelle und zukünftige Anforderungen am Arbeitsplatz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters
- mögliche Entwicklungsperspektiven für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter
- Mitarbeiter*innengespräche mit Zielvereinbarungen
- Mitarbeiter*innenperspektiven erarbeiten
- mögliche PE-Maßnahmen
- Unterstützungsbedarf durch Führungskraft/ Mentoringprogramme
- ...



■ ■ Checkliste für Ihre gute Vorbereitung als Führungskraft



Rückblick & Ausblick

- ✓ Wie lief das zurückliegende Jahr aus Sicht der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters?
- ✓ Welche besonderen Leistungen hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erbracht?
- ✓ Was soll unbedingt beibehalten oder ausgebaut werden? Was erwarte ich in Zukunft von ihr/ihm?
- ✓ Wie zufrieden ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit ihrem/seinem aktuellen Job?
- ✓ Welche Ziele habe ich für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter?



Entwicklung & Persönliches

- ✓ Welche Wünsche hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im Hinblick auf mögliche Weiterbildungen?
- ✓ Welche neuen Aufgabengebiete soll/kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter übernehmen?
- ✓ Welche anderen Themen und Anliegen beschäftigen die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter?



Team & Führung

- ✓ Wie läuft es im Team?
- ✓ Wie läuft die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft und wie wird Ihre Arbeit als Vorgesetzte*r beurteilt?
- ✓ Fühlt sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in Ihrem Betrieb wohl?
- ✓ Wo sieht die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Verbesserungspotenzial?

Zeitgemäße attraktive Arbeitsbedingungen



■ Attraktive zeitgemäße Arbeitsbedingungen...



- zukunftssicheres Unternehmen
- Vision/Ziele bekannt
- Unternehmenskultur
- Zusatzleistungen
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Teamspirit
- Gehaltsniveau
- Führungsqualität
- Entwicklungschancen
- regelmäßiges Feedback
- gesunde Fehlerkultur
- flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte (auch über Homeoffice hinaus)
- technische Ausstattung auf neuestem Stand
- Arbeitsplatzausstattung – Ergonomie
- attraktive Benefits
- Vermittlungsprovision für neue Mitarbeitende
- ...

■ ■ Unternehmenskultur verstehen, stärken und weiterentwickeln

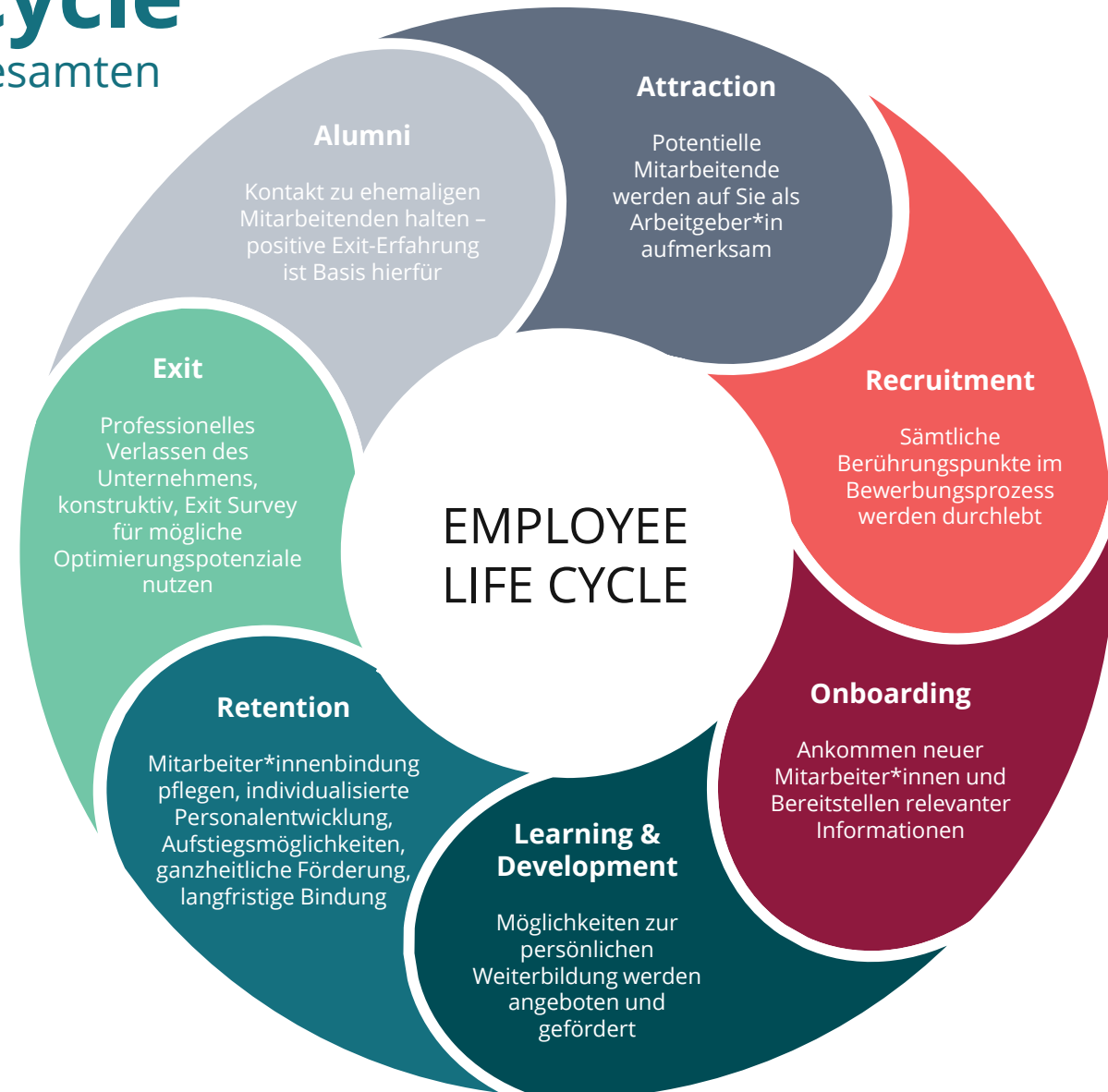
- Wertschätzung ist angesagt, denn wer mehr leistet, möchte damit auch gesehen werden.
- Der Mensch im Mittelpunkt vs. Der Mensch ist Mittel, Punkt!
- Ergebniskultur statt Präsenzkultur
- eine Kultur, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, was von ihnen erwartet wird, und gemeinsam an einem Ziel, an einer Vision für das Unternehmen arbeiten
- mehr Transparenz über die Unternehmenssituation gerade in Veränderungsprozessen
- moderne Gestaltung des Arbeitsplatzes (Ergonomie, Störungsfreiheit, Informationsverfügbarkeit, digitales Arbeitsumfeld etc.)
- flexible Arbeitsorte
- Selbstreflexion als Chef*in, um sich über die Wirkung des eigenen Verhaltens bewusst zu werden
- ...

Der Employee life cycle

Zufriedene Mitarbeitende entlang des gesamten Mitarbeitendenzyklus

Employee Lifecycle Management:

- direkte Vorteile für das Unternehmen
- zufriedene, gesunde, produktivere Mitarbeitende
- höheres Engagement
- verringerte Abwanderung
- Kostensenkung im Recruiting



VIEL ERFOLG BEI DER UMSETZUNG WÜNSCHT

Sonja Trieschmann

sonja.trieschmann@muellerundpartner.de

