



Rolfs Lösungsreise

2023 und 2024

INHALT

ROLFS LÖSUNGSREISE WIRD 1 JAHR ALT	4
NIE WIEDER STANDARD IT-SCHULUNGEN	7
SONNTAGS KEIN KUNDENSERVICE	9
KOMMUNIKATION BEIM DIGITALEN FÜHREN AUF DISTANZ	11
WARUM WURDEN DINGE NICHT GEMACHT? WER IST SCHULD?	13
REISEN BILDET	15
VON DER WANDERUNG INS BUSINESS: MEINE ERFAHRUNGEN UND ERKENNTNISSE	16
MEINE NÄCHSTE HERAUSFORDERUNG: DAS KOMMENDE JAHR	20
NEUE WEGE FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG	23
DIE DISKUSSION ÜBER DIE VERMEINTLICHEN PROBLEME DER JUNGEN MITARBEITENDEN	25
100% RÜCKMELDUNG ERHALTEN	28
HONORARE: DAS INTERVIEW	30

4 WOCHEN LERNEN MIT FUßBALL	32
EINARBEITEN? MACHEN WIR NICHT!	35
WIE ICH LERNT, MIT FREUDE ZU FÜHREN – UND WARUM SIE ES AUCH KÖNNEN	38
WARUM EINE GUTE EINARBEITUNG KEIN LUXUS, SONDERN BARES GELD WERT IST	42
WARUM EINARBEITUNG MEHR IST ALS BLOßES QUALIFIZIEREN	46
"SORGE IMMER DAFÜR, DASS DEINE MITARBEITER NICHT AUF DIE IDEE KOMMEN ..."	50
WIE REGELMÄßIGE MITARBEITENDENGESPRÄCHE DEN SCHLÜSSEL ZUM BANKDARLEHEN ÖFFNEN	53
NÄCHSTE SCHRITTE	56

Rolfs Lösungsreise wird 1 Jahr alt

26. April 2024

Hallo zusammen!

Heute möchte ich mit euch einen ganz besonderen Anlass feiern: Das einjährige Jubiläum von "Rolfs Lösungsreise"! Es ist unglaublich, wie schnell die Zeit vergangen ist und wie viele spannende Themen, Ideen und Lösungen wir in diesem Jahr miteinander geteilt haben.

Als ich vor einem Jahr mit "Rolfs Lösungsreise" startete, hatte ich ein klares Ziel vor Augen: Menschen zu inspirieren, neue Wege zu gehen und Lösungen für ihre Herausforderungen zu finden. Ich wollte meine eigenen Erfahrungen und Erkenntnisse teilen, um anderen Unternehmern, Firmeninhabern, Führungskräften und Personalentwicklern dabei zu helfen, ihre Ziele zu erreichen und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

In diesem Jahr haben wir zusammen über eine Vielzahl von Themen gesprochen. Wir haben über die Bedeutung einer starken Unternehmenskultur diskutiert, über die Herausforderungen der Mitarbeiterführung in einer digitalen Welt gesprochen und über die Möglichkeiten, die sich durch die Nutzung von Social Media und neuen Technologien

eröffnen. Wir haben uns mit den Trends der Arbeitswelt auseinandergesetzt und darüber nachgedacht, wie wir uns als Unternehmen zukunftsfähig aufstellen können.

Es war mir eine Freude, eure Kommentare, Fragen und Anregungen zu lesen und mit euch in den Diskussionen zu interagieren. Eure Beiträge haben gezeigt, dass die Themen, Ideen und Lösungen, die wir in "Rolfs Lösungsreise" behandelt haben, von großem Interesse und Relevanz für euch sind. Ihr habt gezeigt, dass ihr offen seid für neue Perspektiven und bereit seid, euch kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Anlässlich dieses Jubiläums möchte ich euch dazu aufrufen, mir mitzuteilen, was euch in Zukunft besonders an Themen, Ideen und Lösungen interessiert. Welche Herausforderungen stehen bei euch im Fokus? Welche Fragen bewegen euch? Lasst uns gemeinsam neue Wege erkunden und Lösungen finden, die euch helfen, eure Ziele zu erreichen.

Für Unternehmerinnen und Unternehmer könnte es zum Beispiel interessant sein, mehr über Innovationsstrategien oder erfolgreiche Wachstumsmodelle zu erfahren.

Rolfs Lösungsreise

Firmeninhabende könnten sich für Themen wie Mitarbeitendenbindung oder die Entwicklung einer starken Arbeitgebermarke interessieren.

Führungskräfte könnten von Beiträgen über effektive Kommunikation oder agile Führungsansätze profitieren.

Personalentwicklerinnen und -entwickler könnten wiederum an Artikeln über Talentmanagement oder die Förderung einer lernenden Organisation interessiert sein.

Ich freue mich darauf, eure Gedanken, Wünsche und Anregungen zu hören. Lasst uns den Austausch fortsetzen und gemeinsam auf "Rolfs Lösungsreise" weitergehen. Hinterlasst einfach einen Kommentar oder schickt mir eine Nachricht. Ich bin gespannt auf eure Beiträge!

Vielen Dank, dass ihr ein Teil dieser Reise seid und dass wir gemeinsam Lösungen finden.

Bis bald und auf viele weitere inspirierende Jahre!

Herzliche Grüße,

Rolf

P.S.: alle m/w/d

Nie wieder Standard IT-Schulungen

23. Juni 2023

"Da muss unser IT-Dienstleister einfach nochmal herkommen und schulen."

Das war neulich die erste Reaktion bei meinem Kunden.

Für neue Mitarbeitende gibt es den Einarbeitungsplan mit Standard-Schulungen (siehe auch <https://www.linkedin.com/pulse/der-einarbeitungsplan-rolf-hempel/>)

Was jedoch ist mit Mitarbeitenden, die bereits eine Weile im Unternehmen laufen?

Mitarbeitende haben Bedienfehler oder ähnliches, jede und jeder mit eigenen Herausforderungen.

Typisch ist, dass die Mitarbeitenden nochmals an den Standard-Schulungen teilnehmen "dürfen".

Die Lösung:

Keine Standard-Schulungen wie für Neueinsteigende im Unternehmen.

Option 1 (diese Möglichkeit hatte mein Kunde letzte Woche gewählt):

Vorab eine Arbeitsgruppe bilden und fragen: "Was sind denn wirklich die Herausforderungen"?

Der IT-Dienstleister geht dann nur auf die Themen ein, die die Mitarbeitenden blockieren.

Option 2 (diesen Weg hatte ein anderer Kunde zuvor genommen zu seinem Thema, wie arbeite ich mit der Software, um Bauleistungen zu dokumentieren?):

Freitags kommen alle im Schulungsraum für 2 Stunden zusammen, um die Dokumentationen vorzunehmen. Sobald jemand nicht weiterkommt, wird das Problem vorne am Bildschirm für alle sichtbar gemacht. Wer dazu die Lösung hat, zeigt, wie. Und alle lernen es.

Wenn ich im Unternehmen merke, dass Abrechnungen oder Dokumentationen nicht gemacht werden oder unvollständig sind, ist meine Empfehlung, es nicht bei Argumentationen und Rechtfertigungen wie "keine Zeit" zu belassen, sondern zu erkennen, sie können es nicht - und dann dort ansetzen.

Was sind Ihre/Eure Erfahrungen mit IT-Schulungen?
(alle: m/w/d)

Sonntags kein Kundenservice

7. Juli 2023

Es war ein ganz normaler Morgen am letzten Dienstag, als ich mich auf den Weg ins Trainingscenter machte. Wie immer hatte ich zu Hause nicht gefrühstückt. Also entschied ich mich, in der Bäckerei nebenan vorbeizuschauen, um mir etwas Leckeres für den Bürotag zu kaufen.

Als ich in die Bäckerei kam, wurde ich von einem freundlichen Mitarbeiter begrüßt. Wir kamen ins Gespräch, und er erzählte mir von einem Wunsch, den seine Kollegen und er schon lange hegten. Sie alle wünschten sich Schulungen in den Bereichen Kundenorientierung und Kundenservice, um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und den Kunden noch besser dienen zu können. Doch leider schien es keine Lösung zu geben. Aufgrund der Öffnungszeiten der Bäckerei hätten sie keine Zeit, um an Schulungen teilzunehmen.

Der Mitarbeiter erzählte mir, dass sie sogar bereit wären, sonntags an einer Schulung teilzunehmen, da die Bäckerei an diesem Tag geschlossen war. Doch es gäbe keinen Schulungsanbieter, der sonntags Schulungen anbot. Die Chefin hätte zudem Zweifel, dass ihre Mitarbeiter bereit wären, an einem Sonntag

an einer Schulung teilzunehmen. Aber gerade an diesem Tag wären alle Kollegen verfügbar und würden mitmachen.

Ich lächelte und reichte dem Mitarbeiter meine Visitenkarte (ja, ich habe tatsächlich diese Karten aus Papier bei mir!). Ich erzählte ihm, dass ich Kundenorientierung und Kundenservice auch am Wochenende und sonntags bereits für Kunden trainiert habe. Unsere Kunden schätzen uns genau deshalb, weil wir die Werte leben, die wir trainieren. Der Mitarbeiter in der Bäckerei war erstaunt und zugleich erleichtert. Er bedankte sich bei mir für diese für ihn neue Information. Er wolle diese Möglichkeit mit seiner Chefin zu besprechen.

Am Nachmittag erhielt ich einen Anruf von der Bäckereichefin ...

Was haltet Ihr davon, Trainingszeiten dem Kunden anzupassen?

(alle: m/w/d)

Kommunikation beim digitalen Führen auf Distanz

24. Juli 2023

Meetings, Feedbackgespräche, Projektsitzungen sind allesamt beim Kunden, einem Start-Up, implementiert. Die Feedbackgespräche waren bislang immer freitags mit den Mitarbeitenden geplant.

Das Problem war, dass die Mitarbeitenden trotzdem aus dem Ruder laufen. Es passierte das Gleiche, wie auch bei einem anderen Kunden von mir.

Beispiel: eine Mitarbeiterin, die jetzt kündigen wollte, weil es private Probleme gab.

Diese privaten Probleme hatte die Führungskraft nicht mitbekommen, da die Mitarbeiterin im Homeoffice war. "Ja sicher frage ich immer, ob alles in Ordnung sei. Und erhalte immer ein 'Ja' und ein Nicken", berichtete er. "Aber, die 'hängenden Schultern' erkenne ich nicht!"

Betrachten wir Online-Meetings als Sach-Meetings, bekommt ein "alles gut" vom Gegenüber eine andere Bedeutung und Gewichtung.

Lösung: feste offline Termine in der Woche, ca. 15 Minuten. Mit dem einen Kunden haben wir dazu den

Rolfs Lösungsreise

Arbeitstitel gefunden: "Kaffeemaschine", der andere wählte "Küchendialog".

Wir nennt Ihr solche Meetings? Welchen Namen würdet Ihr geben?

Meine nächste Lösungsreise für Sie/Euch kommt im September. Ich begeben mich bis dahin jetzt auf eine Reise, meinen Kopf freizumachen, Eindrücke, Ideen, Inspirationen zu sammeln.

Warum wurden Dinge nicht gemacht? Wer ist schuld?

6. Oktober 2023

Bei meinen Kunden, Bau- und Projektleitende bzw. Architekten, die Personal steuern, gibt es kommunikativen und personellen Stress:

Aufgaben werden nicht erledigt. Obwohl doch so viele Informationen fließen ...

Mails werden hin und her geschickt, Excel Tabellen mit Daten gefüllt. Ich sende Dir das mal ... ich lege Dir das mal hier hin ... alles kommt wie auf einen Stapel.

Der eine bearbeitet diesen Stapel von oben ... eine andere von unten ...

Man wartet auf Antworten und erklärt, dass man nicht weiterarbeiten könne, denn man warte eben auf einen anderen ...

Wer ist schuld?

Das Hauptproblem: niemand setzt Termine!

Mittlerweile wurde es besser, fast gut: es werden dem Gegenüber realistische Termine gesetzt und diese Termine kontrolliert.

Rolfs Lösungsreise

Sage, was Du erwartest!

Setzt Ihr Termine?

Was habt Ihr für Erfahrungen mit Terminen?

Reisen bildet

20. Oktober 2023

Auf meiner Reise gesehen, und gab mir sogleich eine Anregung: Eigenverantwortung vs. Verbot

Damit der Steg erhalten bleibt:

fahren Vernünftige hier

nicht mit dem Bike,

den anderen ist es verboten!

Welche Adaptionen fallen Euch ein?

P.S.: Danke an den DAV Tutzing!

Von der Wanderung ins Business: Meine Erfahrungen und Erkenntnisse

10. November 2023

Heute spreche ich über meine mehrwöchige Wanderung in diesem Sommer und die daraus gewonnenen Erkenntnisse. Die Parallelen, die ich zwischen dem Wandern und dem Geschäftsleben entdeckt habe, faszinieren mich wirklich.

Warum wandern? Diese Frage stelle ich mir jedes Jahr, sobald ich mich auf meine Reisen vorbereite. Das Wandern bietet nicht nur die Möglichkeit, die Natur zu erleben und den Kopf freizubekommen, sondern es fordert auch körperliche und mentale Stärke heraus. Genau wie im Geschäftsleben müssen wir manchmal aus unserer Komfortzone heraustreten, um persönliches Wachstum zu erreichen.

Während meiner Wanderungen erlebe ich immer wieder, jeden Schritt zu respektieren. Jeder Schritt, egal wie klein, bringt uns näher an unser Ziel. Genauso sollten wir im Geschäftsleben jede Leistung, sei sie noch so klein, wertschätzen. Jeder Fortschritt verdient Anerkennung und motiviert uns, weiterzumachen.

Eine wichtige Erkenntnis, die ich während meiner Wanderungen stets neu erlebe, ist die Bedeutung des Durchhaltens. Wer von Anfang an nur klagt und sich über die Herausforderungen beschwert, wird niemals sein Ziel erreichen. Es ist wichtig, die Hindernisse anzunehmen und Lösungen zu finden, anstatt sich von ihnen entmutigen zu lassen.

Jedes Ziel wird akzeptiert. Auf meinen Wanderungen ist es wichtig, sich nicht zu sehr auf ein bestimmtes Ziel zu versteifen. Manchmal ändern sich die Umstände oder neue Möglichkeiten tun sich auf. Flexibilität und Offenheit sind entscheidend, um neue Wege zu erkunden und alternative Ziele zu akzeptieren.

Gemeinsam vorwärtskommen. Während meiner diesjährigen Wanderung habe ich auch wieder viele andere Wandernde getroffen und wie in den Vorjahren festgestellt, dass wir uns gegenseitig unterstützen. Im Geschäftsleben ist es genauso wichtig, ein Teamplayer zu sein und mit anderen zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Indem wir unsere Stärken und Fähigkeiten kombinieren, können wir viel weiterkommen.

Jeder lernt unterschiedlich. Auf meinen Wanderungen ist immer wieder zu erkennen, dass jeder seinen eigenen Rhythmus und seine eigene Art des Lernens

hat. Im Geschäftsleben sollten wir dies ebenfalls berücksichtigen und individuelle Lernmethoden und -möglichkeiten fördern. Jeder hat seine eigenen Stärken und Schwächen, und durch die Unterstützung und den Respekt für diese Unterschiede können wir ein erfolgreiches Team aufbauen.

Erfolge genießen. Während meiner Wanderung habe ich mir bewusst Zeit genommen, um meine Erfolge zu feiern. Egal wie klein der Fortschritt war, es ist wichtig, sich selbst zu loben und die erreichten Meilensteine zu würdigen. Im Geschäftsleben sollten wir uns ebenfalls Zeit nehmen, um Erfolge zu feiern und uns selbst für unsere harte Arbeit zu belohnen.

Hilfe annehmen und um Hilfe bitten. Es ist keine Schande, um Hilfe zu bitten oder Hilfe anzunehmen. Manchmal brauchen wir Unterstützung, sei es von anderen Wandernden oder von Experten in unserem Bereich. Im Geschäftsleben sollten wir uns ebenfalls öffnen und die Hilfe anderer annehmen, um unsere Ziele schneller zu erreichen.

Du kannst nur genießen, aber nichts mitnehmen. Dies ist eine der wichtigsten Erkenntnisse. Am Ende des Tages können wir nur die Erinnerungen und Erfahrungen mitnehmen, die wir gemacht haben. Im Geschäftsleben sollten wir uns daran erinnern, dass materielle Dinge vergänglich sind und dass es die

Beziehungen und die Freude an der Arbeit sind, die wirklich zählen.

Ich hoffe, dass Ihr aus meinen Erfahrungen als Wanderer wertvolle Erkenntnisse für Euer eigenes Geschäftsleben ziehen könnt. Lasst uns gemeinsam voranschreiten, jeden Schritt respektieren und die Schönheit der Reise genießen.

Viel Erfolg auf Eurer eigenen Lösungsreise!

Meine nächste Herausforderung: das kommende Jahr

24. November 2023

2023 neigt sich dem Ende zu und es ist die perfekte Zeit, um über meine Pläne für das kommende Jahr nachzudenken. Nach meiner Wanderung und den gewonnenen Erkenntnissen frage ich mich, ob ich eine ähnliche Erfahrung noch einmal machen möchte. Die Antwort darauf ist ein klares: Ja.

Warum möchte ich diese Erfahrung noch einmal machen? Die Wanderung in diesem Jahr hat mir wieder gezeigt, wie wichtig es ist, sich neuen Herausforderungen zu stellen und aus seiner Komfortzone auszubrechen. Die persönlichen und beruflichen Erkenntnisse, die ich während dieser Reise gewonnen habe, haben mich nachhaltig beeinflusst. Ich erlebe jedes Jahr, dass es in der Veränderung und dem Umgang mit neuen Situationen viele Chancen gibt, persönliches Wachstum zu erreichen und neue Wege zu entdecken.

Was leite ich daraus für mein Unternehmen ab? Die Erkenntnisse und Lektionen, die ich während meiner Wanderungen gewinne, sind auch auf mein Unternehmen übertragbar. Ich merke stets, dass Innovation und das Streben nach neuen Lösungen

entscheidend sind, um erfolgreich zu sein. Indem ich mich neuen Herausforderungen stelle und aus meinen Erfahrungen lerne, kann ich auch mein Unternehmen voranbringen.

Auch im kommenden Jahr plane ich, ähnlich wie bei meiner Wanderung, ein Pilotprojekt durchzuführen. Ich werde neue Ansätze und Strategien testen, um zu sehen, wie sie sich auf mein Unternehmen auswirken. Dabei werde ich regelmäßig evaluieren, was funktioniert und was verbessert werden kann. Am Ende des Jahres werde ich eine umfassende Bewertung vornehmen, um zu sehen, welche Ergebnisse das Pilotprojekt gebracht hat, und wie ich die gewonnenen Erkenntnisse in meine unternehmerischen Entscheidungen einfließen lassen kann.

Die Zeit, sich Gedanken zu machen und das nächste Jahr zu planen, ist jetzt. Ich werde aus dieses Jahr wieder meine Erfahrungen aus der Wanderung nutzen, um neue Ziele zu setzen und meine Strategien anzupassen. Ich bin immer wieder bereit, mich neuen Herausforderungen zu stellen und aus meinen Erfahrungen zu lernen, um mein Unternehmen weiterzuentwickeln.

Rolfs Lösungsreise

Meine Empfehlung: beginne mit diesen Gedanken,
den Planungsideen: jetzt.

P.S.: ich nutze dazu die Engpassanalyse mit dem
Werkzeug: Spinne.

Was verwendet Ihr?

Neue Wege für die berufliche Bildung

2. Februar 2024

Hallo zusammen!

Ich möchte heute über ein Projekt sprechen, das mir besonders am Herzen liegt, und bei dem ich erfolgreich daran mitgewirkt habe, den Nachwuchs zu fördern: die Unterstützung von außerschulischen Lernorten.

Es ist mir eine große Freude zu sehen, wie junge Menschen die Möglichkeit haben, frei wählen zu können, welchen Unternehmen sie ihre Zeit zur Verfügung stellen möchten, um an drei aufeinanderfolgenden Wochen einen Tag lang mehr über verschiedene Berufe zu erfahren. Es ist ein Ansatz, der unabhängig von traditionellen Messebesuchen ist und den Jugendlichen eine einzigartige Chance bietet, in die Arbeitswelt einzutauchen.

Warum ist mir dieses Projekt so wichtig? Nun, ich glaube fest daran, dass es für junge Menschen von entscheidender Bedeutung ist, frühzeitig Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu erhalten. Indem sie die Möglichkeit haben, Unternehmen kennenzulernen und Praxiserfahrungen zu sammeln, können sie besser verstehen, welche Karrieremöglichkeiten es

gibt und welcher Beruf am besten zu ihren Interessen und Fähigkeiten passt.

Die Resonanz war überwältigend. Viele Unternehmen waren begeistert von der Möglichkeit, junge Talente anzuziehen und ihnen einen Einblick in ihre Branche zu geben. Gleichzeitig waren die Jugendlichen begeistert von der Vielfalt der Möglichkeiten und der Chance, sich mit Fachleuten aus den unterschiedlichsten Bereichen austauschen zu können.

Ich bin stolz darauf, dass ich einen Beitrag dazu leisten konnte, junge Menschen auf ihrem Weg in die Berufswelt zu unterstützen. Es ist mein Ziel, ihnen die Werkzeuge und Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um fundierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft zu treffen.

Wenn auch Sie daran interessiert sind, junge Talente zu fördern und Ihr Unternehmen als außerschulischen Lernort zu positionieren, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Lasst uns gemeinsam die nächste Generation von Fachkräften inspirieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Leidenschaften zu entdecken.

Lasst uns den Nachwuchs gemeinsam unterstützen!

Die Diskussion über die vermeintlichen Probleme der jungen Mitarbeitenden

1. März 2024

Hallo zusammen!

Heute möchte ich über ein Thema sprechen, das in Diskussionen mit Führungskräften und Unternehmen immer wieder spannend ist: der Fachkräftemangel und die junge Generation.

Vor kurzem nahm ich an einer Vorstandssitzung teil, bei der intensiv über die vermeintlichen Probleme der jungen Mitarbeitenden diskutiert wurde. Es wurde bemängelt, dass sie nicht pünktlich erscheinen, nicht engagiert arbeiten und dass die Welt gleich zusammenbrechen würde.

In diesem Moment wurde eine Pause eingelegt, und ausgerechnet zum Ende der Pause waren von neun Vorstandsmitgliedern nur zwei pünktlich am Tisch. Sie schauten sich an, schmunzelten und sagten: "die jungen Leute". Keiner der beiden war unter 40 Jahre alt.

Dieses Szenario wirft immer wieder die Frage auf: Welche Erwartungen haben wir an andere, und sind

wir bereit, diese Erwartungen selbst zu erfüllen? Es ist eine Reflexion, die oft schwerfällt, aber von entscheidender Bedeutung ist, um andere zu verstehen und neue Mitarbeitende im Unternehmen erfolgreich zu machen.

Es ist leicht, auf die junge Generation mit Vorurteilen zu reagieren und deren Verhalten zu kritisieren. Doch sollten wir nicht vergessen, dass wir alle einmal jung waren und uns in einer sich ständig verändernden Welt zurechtfinden mussten. Die jungen Menschen von heute haben eine andere Herangehensweise an Arbeit und Karriere, geprägt von neuen Technologien und einer anderen Wertekultur. Anstatt sie zu verurteilen, sollten wir versuchen, ihre Perspektiven zu verstehen und von ihnen zu lernen.

Die Frage nach den eigenen Erwartungen ist dabei entscheidend. Oftmals setzen wir hohe Maßstäbe an andere, ohne uns selbst zu fragen, ob wir diese Maßstäbe erfüllen. Wenn wir von unseren Mitarbeitenden Pünktlichkeit, Engagement und Einsatzbereitschaft erwarten, sollten wir selbst als Vorbild vorangehen und diese Eigenschaften verkörpern. Nur so können wir eine Kultur schaffen, in der alle Menschen erfolgreich sein können.

Es ist wichtig, dass wir uns bewusst machen, dass jede Generation ihre eigenen Stärken und Schwächen

hat. Die jungen Leute von heute bringen frische Ideen, digitales Know-how und eine hohe Flexibilität mit sich. Indem wir ihre Potenziale erkennen und fördern, können wir das Beste aus ihnen herausholen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit aufbauen.

Es ist an der Zeit, unsere Erwartungen zu überdenken und uns selbst zu hinterfragen. Wenn wir bereit sind, unsere eigenen Erwartungen zu erfüllen und uns auf die Perspektiven der jungen Generation einzulassen, können wir eine Arbeitsumgebung schaffen, in der alle Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können.

Lasst uns gemeinsam den Blickwinkel ändern und die jungen Menschen als Bereicherung für unser Unternehmen sehen. Indem wir aufgeschlossen sind und uns gegenseitig verstehen, können wir erfolgreich in die Zukunft gehen.

Das ist meine Sicht. Welche Erfahrungen dazu haben Sie/habt Ihr?

Danke für eure Aufmerksamkeit und lasst uns neue Menschen im Unternehmen erfolgreich machen!

100% Rückmeldung erhalten

12. April 2024

Heute möchte ich mit euch über spannende Diskussionen sprechen, die sich immer wieder in der Arbeitswelt ergeben. Eine Frage, die dabei oft auftaucht, ist: Welche Kanäle sollen wir nutzen, um eine erfolgreiche Reaktion oder Aktion unserer Mitarbeitenden zu erreichen? Es ist eine Herausforderung, das Thema klar und prägnant zu benennen, verbindliche Termine zu setzen und unnötige Verwirrung zu vermeiden. Ich nenne es gerne "Wolken wegschieben, um die Sonne zu sehen".

Kürzlich hatte ich eine interessante Situation, bei der die Mitarbeitenden ihre Fahrkarten für das Betriebsgelände zur Kontrolle an einem Freitag abgeben sollten. Diese Information wurde über eine neu initiierte Datenbank kommuniziert, da klar war, dass zukünftig nur noch darüber informiert wird. Leider haben nur zwei von 30 Personen die Nachricht überhaupt geöffnet, und die Führungskraft war frustriert. Im Nachhinein stellte sich heraus, dass die Lösung darin bestand, die Mitteilung kurz und prägnant über den Kanal WhatsApp zu kommunizieren. Das Ergebnis: 100 % Rückmeldung und pünktliche Abgabe der Fahrkarten. Hier gilt natürlich die alte berühmte Geschichte: Der Köder

muss nicht dem Angler schmecken, sondern dem Fisch.

Nun würde ich gerne von euch erfahren, welche Erfahrungen ihr in der Kommunikation mit Mitarbeitenden gemacht habt, um schnelle Reaktionen, wie zum Beispiel die Rückgabe von Park- oder Tankkarten oder Stundenzetteln, zu erreichen.

Welche Kanäle habt ihr genutzt?

Was hat gut funktioniert und was nicht?

Honorare: das Interview

17. Mai 2024

Constanze Elter und Carsten Fleckenstein reden mit mir über Selbstbewusstsein bei Honorarverhandlungen, Formulierungsbrücken und Chefarztbehandlung im DATEV Podcast "Steuern. Mit Recht!"

Warum gut konzipierte Angebote und vernünftig kalkulierte Honorare der Motivation des Feilschens die Grundlage nimmt und auf welche Aspekte es bei der erfolgreichen Angebotsverhandlung ankommt.

Hier Links zum Reinhören (30 Minuten):

über Webseite:

<https://www.datev-magazin.de/archiv/honorare-das-interview-124549>

im Apple Podcast:

<https://podcasts.apple.com/de/podcast/steuern-mit-recht-der-datev-podcast/id1482891924?i=1000655510671>

über Spotify:

<https://open.spotify.com/show/00OExbbhXCHesbjhXfh3Lh>

über Google:

<https://podcasts.google.com/subscribe-by-rss-feed?feed=aHR0cHM6Ly9zdGV1ZXJubWl0cmVjaHQucG9kaWdlZS5pby9mZWVkl21wMw%3D%3D>

auf Podimo:

<https://share.podimo.com/podcast/2a942ef1-c39a-43ad-b520-61981da4544c>

auf Deezer:

<https://www.deezer.com/show/585492>

4 Wochen lernen mit Fußball

20. Juni 2024

4 Wochen lang Weiterbildung. Kostenfrei (fast...). Vor dem Fernseher. Ich schaue mir jedes Fußballspiel der Euro an.

Jetzt fragt ihr euch vielleicht, warum ich das tue?

Ich lerne. Ich lerne, wie Teams erfolgreich gemacht werden, aber auch, wann es nicht funktioniert.

Fußball ist für mich viel mehr als nur ein Spiel. Es ist für mich ein Spiegelbild der Gesellschaft und eine Quelle wertvoller Lektionen, die wir auf das Geschäftsleben übertragen können.

Während ich die Spiele verfolge, beobachte ich nicht nur die Fähigkeiten der einzelnen Spieler, sondern auch die Zusammenarbeit im Team, die Kommunikation auf dem Spielfeld und die Strategien, die zum Erfolg führen.

Ein erfolgreiches Team im Fußball zeichnet sich durch eine klare Vision, gemeinsame Ziele und eine starke Führung aus.

Die Spieler müssen zusammenarbeiten, sich gegenseitig unterstützen und aufeinander vertrauen. Nur wenn sie als Einheit agieren, können sie ihre

individuellen Stärken nutzen und ihr volles Potenzial entfalten.

Doch nicht immer läuft alles reibungslos. Auch im Fußball gibt es Rückschläge, Konflikte und Misserfolge. In solchen Momenten ist es wichtig, dass das Team zusammenhält, aus Fehlern lernt und gemeinsam neue Lösungswege findet.

Diese Erfahrungen sind wertvoll, denn sie zeigen uns, dass Erfolg nicht immer geradlinig ist, sondern auch Hindernisse und Herausforderungen mit sich bringt.

Während ich jedes Spiel der Euro verfolge, nehme ich mir Zeit, um über die Dynamik des Teams nachzudenken. Ich analysiere, wie die Spieler miteinander interagieren, wie sie Entscheidungen treffen und wie sie auf unvorhergesehene Situationen reagieren. Diese Erkenntnisse helfen mir, meine eigenen Führungsqualitäten zu reflektieren und neue Ansätze für die Zusammenarbeit in meinem Unternehmen und für meine Kunden zu finden.

Die Europameisterschaft ist für mich nicht nur ein sportliches Ereignis, sondern auch eine Quelle wertvoller Lektionen für das Geschäftsleben. Ich lerne, wie erfolgreiche Teams aufgebaut werden und wie sie in schwierigen Zeiten zusammenhalten.

Gleichzeitig erkenne ich, dass jedes Team einzigartig ist und dass es keine universelle Lösung gibt.

Ich möchte euch ermutigen, auch außerhalb des Büros nach Inspirationen und Lernmöglichkeiten zu suchen. Manchmal können wir die besten Lektionen in unerwarteten Situationen finden.

Also nehmt euch Zeit, um eure Leidenschaften zu verfolgen und daraus zu lernen.

Es ist erstaunlich, wie viel wir aus scheinbar alltäglichen Aktivitäten wie dem Fußballschauen lernen können.

Wenn ihr Lust habt, lasst uns gerne über eure Erfahrungen mit dem Lernen außerhalb des Arbeitsumfelds sprechen.

Welche ungewöhnlichen Quellen der Inspiration habt ihr gefunden?

Wie habt ihr diese Erfahrungen auf euer berufliches Leben übertragen?

Ich freue mich auf eure Kommentare und den Austausch!

Bis bald und auf viele weitere inspirierende Lernerlebnisse!

Einarbeiten? Machen wir nicht!

2. August 2024

Hallo zusammen!

Heute möchte ich mit dir über ein Thema sprechen, das mich kürzlich bei einem Kunden zum Nachdenken gebracht hat. Bei unserem Gespräch über den b-steps summit im September, der sich mit den Themen Einarbeiten und Delegieren beschäftigt, hatte mein Kunde, Geschäftsführer und Führungskraft von rund 80 Mitarbeitenden geantwortet: "Einarbeiten? Brauchen wir nicht. Die Neuen müssen einfach funktionieren und liefern."

Diese Aussage hat mich nachdenklich gestimmt, denn sie zeigt einen - so sehe ich das - Denkfehler, dem viele Unternehmen unterliegen. Der Gedanke, dass neue Mitarbeiter einfach von Anfang an funktionieren und liefern müssen, ist zwar verständlich, aber langfristig gesehen nicht zielführend.

Der Irrtum liegt darin, dass das Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden als Zeitverschwendung oder gar als Geldverschwendung angesehen wird. Doch in Wahrheit ist das genaue Gegenteil der Fall. Ein gut durchgeführtes Einarbeitungsprogramm - manche sprechen auch von: onboarding - ist von

unschätzbarem Wert für Unternehmen und kann langfristig Zeit, Ressourcen und sogar Geld sparen.

Durch eine gründliche Einarbeitung können neue Mitarbeitende schneller in ihre Rollen hineinwachsen, effektiver arbeiten und bessere Ergebnisse erzielen. Sie erhalten klare Anweisungen, lernen die Unternehmenskultur und -werte kennen und verstehen ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Dadurch fühlen sie sich wertgeschätzt und unterstützt, was sich positiv auf ihre Motivation und Produktivität auswirkt.

Ein strukturiertes Einarbeitungsprogramm bietet auch die Möglichkeit, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und anzugehen. Es ermöglicht den neuen Mitarbeitenden, Fragen zu stellen und Unsicherheiten auszuräumen. Durch den Austausch mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen können wertvolle Lernprozesse entstehen, von denen das gesamte Unternehmen profitiert.

Der ganztägige b-steps summit im September bietet dir eine wertvolle Gelegenheit, dich intensiv mit den Themen Einarbeiten und Delegieren auseinanderzusetzen. In interaktiven Workshops, inspirierenden Vorträgen und Diskussionsrunden hast du die Möglichkeit, von führenden Expertinnen und

Experten auf diesem Gebiet zu lernen und bewährte Methoden kennenzulernen.

Der Austausch mit anderen Teilnehmenden ermöglicht es dir, von deren Erfahrungen zu profitieren und neue Perspektiven zu gewinnen. Du wirst wertvolle Erkenntnisse und praktische Tipps mitnehmen, die du direkt in deinem Unternehmen umsetzen kannst. Der b-steps summit ist eine Investition in die Zukunft deines Unternehmens und bietet dir die Möglichkeit, deine Einarbeitungs- und Delegationsprozesse zu optimieren - und das alles in einer ganz anderen Umgebung, als du es wahrscheinlich vermutest.

Lass uns gemeinsam den Denkfehler überwinden, dass Einarbeiten Zeitverschwendung ist. Komm zum b-steps summit im September und entdecke, wie eine gute Einarbeitung langfristig zu besseren Ergebnissen und einer positiven Unternehmenskultur führt.

Ich freue mich darauf, dich im September in Berlin zu treffen und gemeinsam an Ideen und Lösungen für eine effektive Einarbeitung und Delegation mit Freude und Leichtigkeit zu arbeiten.

Bis bald und auf eine erfolgreiche Reise des Einarbeitens!

Wie ich lernte, mit Freude zu führen – und warum Sie es auch können

7. September 2024

Heute teile ich meine Geschichte mit Ihnen. Eine Geschichte, die mich nachhaltig geprägt hat und mein Verständnis von Führung für immer verändert hat. Es war vor einigen Jahren, als ich mich in einem Projekt befand, das mir mehr schlaflose Nächte bereitete, als mir lieb war. Meine Rolle als Führungskraft fühlte sich oft wie ein permanenter Drahtseilakt an – zwischen ständiger Kontrolle und dem Versuch, Aufgaben zu delegieren, ohne den Überblick zu verlieren.

Es war damals so: Ich hatte ein Team, das talentiert und engagiert war, doch trotzdem landete die Mehrzahl der Probleme immer wieder auf meinem Schreibtisch. Ich stand vor der Herausforderung, zu vertrauen, loszulassen und dennoch Ergebnisse zu erzielen. Klingt das vertraut?

Eines Abends saß ich völlig erschöpft im Büro. Ich hatte wieder bis spät in die Nacht gearbeitet, weil ich das Gefühl hatte, alles selbst kontrollieren zu müssen. In dem Moment wurde mir klar: So konnte es nicht weitergehen. Führung sollte nicht bedeuten, alles allein zu schultern – sondern vielmehr, andere zu

befähigen, selbstverantwortlich Großartiges zu leisten.

Diese Erkenntnis war der Wendepunkt. Ich entschloss mich, aktiv zu lernen, wie man mit Freude und Leichtigkeit führt. Und genau darum geht es auch beim kommenden b-steps summit am 24. September im Theater am Frankfurter Tor.

Führung ist nicht das starre Festhalten an Aufgaben oder das Mikromanagement von Mitarbeitern. Es geht darum, Vertrauen zu schenken, delegieren zu können und das eigene Team zu befähigen, selbstständig Lösungen zu finden. Und wissen Sie was? Es ist unglaublich befreiend – nicht nur für Sie als Führungskraft, sondern auch für Ihre Mitarbeitenden.

Ein großartiges Beispiel ist Johannes Hallervorden, der Schauspieler und Intendant des Theaters, in dem wir unseren Summit abhalten. Johannes führt mit Kreativität und Begeisterung, und er versteht es, sein Team in einem Umfeld zu inspirieren, das ständig in Bewegung ist. Ihn beim Summit dabei zu haben, wird nicht nur spannend, sondern auch inspirierend für uns alle.

Aber zurück zu meiner Geschichte: Nachdem ich mich entschieden hatte, Vertrauen in mein Team zu setzen und klar zu kommunizieren, welche Aufgaben

ich delegieren möchte, hat sich die Dynamik komplett verändert. Aufgaben wurden nicht nur erledigt, sondern oft mit frischen Ideen und neuen Perspektiven angegangen – und das mit einer Energie, die ich mir vorher kaum vorstellen konnte. Es war, als hätte ich einen Hebel umgelegt, der den gesamten Arbeitsfluss harmonisierte.

Seitdem ist mein Leitmotiv klar: „Führen mit Freude und Leichtigkeit“. Und genau das möchte ich Ihnen beim b-steps Summit näherbringen. An diesem Tag werden wir zusammen praxisnahe Lösungen erarbeiten, die Sie sofort in Ihrem Unternehmen umsetzen können. Sie werden erleben, dass Führung kein schwerer Rucksack sein muss, den man immerzu schleppt. Führung kann erfüllend, motivierend und – ja – leicht sein.

Ich freue mich darauf, diese Reise mit Ihnen zu teilen und gemeinsam zu entdecken, wie wir als Führungskräfte nicht nur effizienter, sondern auch glücklicher arbeiten können.

Lassen Sie uns Delegation nicht als „Abgabe von Kontrolle“ sehen, sondern als Chance, unsere Teams zu befähigen und gemeinsam mit ihnen zu wachsen.

Es wird eine spannende und inspirierende
Veranstaltung, die Ihnen garantiert neue Perspektiven
eröffnet.

Warum eine gute Einarbeitung kein Luxus, sondern bares Geld wert ist

10. September 2024

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor: Sie haben nach Wochen der intensiven Personalsuche endlich die perfekte neue Mitarbeiterin oder den idealen Mitarbeiter gefunden. Der Lebenslauf glänzt, die Erfahrungen sind beeindruckend, und Sie sind überzeugt, dass diese Person Ihre Firma auf das nächste Level heben wird. Dann kommt der erste Arbeitstag, und was passiert? Sie werfen die neue Kraft einfach ins kalte Wasser und hoffen, dass sie von allein schwimmt.

Kommt Ihnen das bekannt vor?

Ich habe diese Situation in meiner Laufbahn als Personalentwickler und Coach schon unzählige Male gesehen. Viele Führungskräfte und Unternehmer sind der Meinung, dass eine gründliche Einarbeitung unnötig ist, dass es ein zu großer Zeit- und Kostenaufwand wäre. „Die sollen gleich produktiv sein, dafür habe ich sie schließlich eingestellt“, höre ich oft. Doch ich sage Ihnen aus Erfahrung: Wenn Sie keine strukturierte Einarbeitung anbieten, verbrennen Sie damit echtes Geld.

Das hatte ich auf die harte Tour gelernt.

Vor bereits Jahrzehnten leitete ich ein großes Projektteam, und wir stellten in kurzer Zeit mehrere neue Mitarbeitende ein. Ich hatte großen Druck, das Team schnell produktiv zu machen, und entschied, die Einarbeitung auf ein Minimum zu reduzieren. Ich dachte, dass der Fokus auf schnelle Ergebnisse unser Budget und die Zeitpläne retten würde. Doch was passierte? Einige der Neuen verstanden die Abläufe nicht richtig, andere trafen Entscheidungen, die uns teuer zu stehen kamen. Anstatt schneller voranzukommen, verloren wir Wochen, um Fehler zu beheben – ganz zu schweigen von der Frustration im Team.

Das Problem? Es gab keinen klaren Einarbeitungsplan. Wir hatten keine klare Struktur, um sicherzustellen, dass die Neuen genau wussten, wie sie ihre Rolle effektiv ausfüllen sollten. Das Resultat: viel verlorene Zeit, verminderte Effizienz und am Ende höhere Kosten.

Damals hatte ich eines gelernt: Eine durchdachte Einarbeitung ist keine Kür, sondern Pflicht – und nicht nur das, sie ist eine Investition, die sich auf lange Sicht immer auszahlt.

Genau darum wird Einarbeitung ein zentrales Thema auf unserem b-steps Summit am 24. September sein. Denn ich weiß, dass viele von Ihnen vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Vielleicht erkennen Sie sich sogar in dieser Geschichte wieder. Dabei können schon einfache Maßnahmen den Unterschied machen.

Das Ziel sollte sein, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich vom ersten Tag an gut aufgehoben und befähigt fühlen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Ohne diesen Rahmen vergeuden Sie nicht nur Potenzial, sondern auch bares Geld. Wenn Sie sich die Zeit nehmen, eine klare Einarbeitungsstrategie zu entwickeln – sei es durch klare Prozesse, Mentoring oder Schulungen – werden Sie schnell sehen, wie viel effizienter und erfolgreicher neue Kräfte in Ihr Unternehmen eingebunden werden können.

Beim b-steps summit werden wir uns unter anderem genau damit beschäftigen: Wie schaffen Sie eine Einarbeitung, die effektiv, strukturiert und auf Ihr Unternehmen zugeschnitten ist? Wie stellen Sie sicher, dass die Investition in neue Mitarbeitende nicht zur Kostenfalle wird, sondern schnell Früchte trägt? Ich werde Ihnen zeigen, wie Sie mit einem durchdachten Plan dafür sorgen, dass Ihre neuen Teammitglieder nicht nur schneller produktiv werden,

sondern sich auch langfristig mit Ihrer Firma verbunden fühlen.

Ich erinnere mich an eine Studie, die zeigte, dass gut eingearbeitete Mitarbeitende bis zu 50% schneller ihre volle Leistung erreichen und doppelt so wahrscheinlich langfristig im Unternehmen bleiben. Klingt das nicht nach einer lohnenden Investition?

Ich lade Sie ein, diese und viele weitere Themen mit uns beim b-steps summit zu diskutieren. Es wird ein Tag voller praxisnaher Lösungen und spannender Erkenntnisse – und Sie werden mit klaren Schritten nach Hause gehen, wie Sie Ihre Einarbeitung optimieren können, um die besten Ergebnisse zu erzielen.

Ich freue mich darauf, Sie dort zu sehen und gemeinsam herauszufinden, wie wir Führung und Einarbeitung mit Freude und Effizienz gestalten können.

Warum Einarbeitung mehr ist als bloßes Qualifizieren

13. September 2024

Neulich hatte ich ein spannendes Gespräch mit einem Teilnehmer, der sich für den b-steps summit am 24. September angemeldet hat. Wir sprachen über die Herausforderungen bei der Integration neuer Mitarbeitenden, und er meinte: „Rolf, ich stimme dir zu, dass Einarbeitung wichtig ist, aber für mich geht es vor allem darum, die Leute zu qualifizieren. Wenn sie die fachlichen Skills haben, klappt der Rest von allein.“

Dieser Gedanke hat mich nicht losgelassen. Denn so nachvollziehbar das Argument auch klingt – es greift zu kurz.

Die Idee, dass Qualifizierung der Schlüssel zu erfolgreicher Einarbeitung ist, begegnet mir oft, gerade bei Führungskräften und Unternehmern, die auf schnelle Resultate setzen. Natürlich ist es wichtig, dass Mitarbeitende die nötigen fachlichen Fähigkeiten haben, um ihren Job zu machen. Aber meine Erfahrung zeigt: Qualifizierung ist nur ein Teil der Einarbeitung. Es geht um mehr als darum, den Leuten beizubringen, wie sie die technischen Aspekte ihrer Arbeit meistern.

Stellen Sie sich vor, Sie bringen einem neuen Mitarbeitenden bei, wie er eine Maschine bedient. Sie schulen ihn in jeder Einzelheit, sodass er in der Lage ist, diese Maschine fehlerfrei zu bedienen. Das klingt nach erfolgreicher Qualifizierung, oder? Aber was, wenn er den Sinn hinter der Tätigkeit nicht versteht? Was, wenn er die übergreifenden Ziele des Unternehmens nicht kennt oder nicht weiß, wie er mit dem Rest des Teams zusammenarbeitet?

Einarbeitung ist weit mehr als das reine Erlernen von Fachwissen.

Einarbeitung ist ganzheitlich. Sie bedeutet, neue Mitarbeitende so einzuführen, dass sie die fachlichen Qualifikationen haben, aber auch die Kultur, die Werte und die Arbeitsweise des Unternehmens verstehen. Einarbeitung bringt Menschen nicht nur dazu, Aufgaben zu erledigen – sie befähigt sie, wirklich erfolgreich in ihrer Rolle zu sein.

Ich erinnere mich an ein Projekt bei einem Kunden, bei dem dieser viele neue Mitarbeitende in kurzer Zeit integrieren musste. Er hatte einen soliden Qualifizierungsplan: Schulungen, Workshops und ein Mentoring-Programm, um sicherzustellen, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen schnell auf die

notwendigen Skills kommen. Und ja, sie haben technisch alles verstanden. Aber nach ein paar Monaten stellte er fest, dass sie Schwierigkeiten hatten, die Aufgaben effizient und im Sinne des Unternehmens umzusetzen. Der Fehler? Sie hatten die fachlichen Fähigkeiten vermittelt, aber die neue Belegschaft war nicht ganzheitlich eingebunden. Sie hatten nicht verinnerlicht, wie ihre Arbeit mit den übergeordneten Unternehmenszielen zusammenhängt oder wie sie sich im Team am besten einbringen können.

Das war der Punkt, an dem schnell klar wurde, dass Einarbeitung und Qualifizierung nicht synonym sind.

Beim b-steps summit werden wir deshalb auch darüber sprechen, wie Einarbeitung wirklich funktioniert – und wie Sie sicherstellen können, dass Ihre neuen Mitarbeitenden nicht nur qualifiziert sind, sondern auch die richtigen Werte, den Teamgeist und das Gesamtbild verstehen. Es geht darum, Menschen zu begleiten, bis sie wirklich angekommen sind – sowohl fachlich als auch persönlich im Team.

Ein gut qualifizierter Mitarbeitender ist Gold wert. Aber ein Mitarbeitender, der nicht nur die Skills hat, sondern auch versteht, wie er seine Fähigkeiten im Sinne des Unternehmens einsetzt, der die Kultur lebt

und sich in der Teamdynamik zurechtfindet – das ist der wahre Jackpot.

Das mag nach viel Aufwand klingen, aber ich kann Ihnen versichern, dass es sich lohnt. Eine erfolgreiche, ganzheitliche Einarbeitung spart Ihnen langfristig Kosten, verbessert die Mitarbeiterbindung und sorgt für eine bessere Performance.

Es ist ein Prozess, der zwar mit der Qualifizierung beginnt, aber weit darüber hinausgeht. Denn Einarbeitung bedeutet, Ihre neuen Mitarbeitenden nicht nur technisch auszurüsten, sondern ihnen alles an die Hand zu geben, was sie brauchen, um in Ihrer Organisation erfolgreich zu sein.

Wenn wir uns beim b-steps summit treffen, werden wir uns intensiv mit diesem Thema beschäftigen. Ich möchte Ihnen zeigen, wie Sie Einarbeitung und Qualifizierung im Gleichgewicht halten und dadurch sicherstellen, dass Ihre neuen Mitarbeitenden schnell produktiv, motiviert und in Ihrer Unternehmenskultur verankert sind.

Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie Einarbeitung in Ihrem Unternehmen aussehen kann – und wie Sie das volle Potenzial Ihrer neuen Mitarbeitenden freisetzen.

"Sorge immer dafür, dass deine Mitarbeiter nicht auf die Idee kommen ..."

28. September 2024

Hallo zusammen!

Ich spreche heute über den b-steps summit, der diese Woche im Theater am Frankfurter Tor in Berlin stattfand. Der summit drehte sich um die Themen Einarbeiten, Delegieren und Mitarbeitendenführung mit Freude und Leidenschaft. Es war eine inspirierende Veranstaltung, bei der wir uns intensiv mit diesen wichtigen Aspekten der Unternehmensführung auseinandersetzten.

Ein besonderes Highlight des Summits war das Interview mit Johannes Hallervorden, der uns wertvolle Einblicke und Ratschläge zu diesen Themen gab. Er betonte die Bedeutung der innerbetrieblichen Harmonie und des gemeinsamen Ziels, an einem Strang zu ziehen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden sich wohlfühlen und gerne zur Arbeit kommen. Denn wenn wir auf Menschen treffen, die wir eigentlich lieber nicht sehen würden, sollten wir uns fragen, warum wir überhaupt in diesem Umfeld tätig sind.

Johannes Hallervorden sprach auch davon, klare Linien zu ziehen, wenn es im Notfall erforderlich ist. Manchmal müssen wir Grenzen setzen, um das Wohl des gesamten Teams und des Unternehmens zu wahren. Diese Entscheidungen haben dann nichts mehr mit persönlichen Vorlieben zu tun, sondern dienen dem langfristigen Erfolg und der innerbetrieblichen Harmonie.

Der Schwerpunkt liegt für ihn auf der Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen können. Offene Kommunikation, die Möglichkeit, Probleme anzusprechen, und ein angenehmes Miteinander sind entscheidende Faktoren, um Spaß bei der Arbeit zu haben. Denn ohne Freude und Leidenschaft wird die Arbeit schnell zu einer Belastung.

Johannes Credo (Johannes Hallervorden auf dem b-steps summit 2024, Berlin - Theater am Frankfurter Tor):

"Sorge immer dafür, dass deine Mitarbeiter nicht auf die Idee kommen, dich nicht zu mögen. Sorge dafür, dass alle an einem Strang ziehen."

Der b-steps summit hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, die Mitarbeitendenführung mit Freude und Leidenschaft anzugehen. Indem wir ein positives

Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und gerne zur Arbeit kommen, können wir das volle Potenzial unseres Teams entfalten und erfolgreich sein.

Ich hoffe, dass euch diese Einblicke in den b-steps summit inspirieren und euch daran erinnern, wie wichtig es ist, das Wohl der Mitarbeitenden in den Fokus zu stellen. Lasst uns gemeinsam an einer innerbetrieblichen Harmonie arbeiten und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle ihr Bestes geben können.

Bis zum nächsten b-steps summit in 2025!

Wie regelmäßige Mitarbeitendengespräche den Schlüssel zum Bankdarlehen öffnen

1. November 2024

Hallo zusammen!

Heute erzähle ich euch von einem besonderen Erlebnis, das ich in dieser Woche mit einem Kunden hatte. Bei unseren Gesprächen stellte sich heraus, dass Mitarbeitendengespräche ein wichtiger Bestandteil der Voraussetzungen für einen Bankkredit waren. Diese Erfahrung hat ihm wieder bewusst gemacht, wie wichtig es ist, regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitenden zu führen.

In meiner Zusammenarbeit mit dem Kunden wurde deutlich, dass die Bank ein besonderes Augenmerk auf die Kommunikation und Interaktion im Unternehmen legte. Sie wollten sicherstellen, dass die Führungskräfte regelmäßige Gespräche mit ihren Mitarbeitenden führen, um deren Anliegen, Bedürfnisse und Entwicklungspotenziale zu besprechen.

Die Tatsache, dass Mitarbeitendengespräche als Voraussetzung für den Bankkredit galten, verdeutlichte, wie wichtig es ist, als Unternehmen eine offene, transparente und wertschätzende Kommunikationskultur zu pflegen. Personalgespräche bieten die Möglichkeit, ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden zu haben, ihnen Feedback zu geben und ihre individuellen Bedürfnisse und Potenziale zu erkennen und zu fördern.

Diese Gespräche sind nicht nur für die Erfüllung externer Voraussetzungen wichtig, sondern auch für das Wohl der Mitarbeitenden selbst. Sie schaffen Raum für einen konstruktiven Austausch, stärken die Bindung zum Unternehmen und fördern die individuelle und berufliche Entwicklung. Durch regelmäßige Gespräche können Missverständnisse vermieden, Konflikte frühzeitig erkannt und gemeinsame Ziele definiert werden.

Mitarbeitendengespräche sollten als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur etabliert sein. Sie sollten nicht nur als Pflichtübung betrachtet werden, sondern als wertvolle Gelegenheit, unsere Mitarbeitenden besser kennenzulernen, ihre Bedürfnisse zu verstehen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Ich ermutige euch, eure eigenen Mitarbeitendengespräche zu reflektieren und zu überlegen, wie ihr sie noch effektiver und wertschätzender gestalten könnt. Nehmt euch Zeit für eure Mitarbeitenden, hört ihnen zu und schafft einen Raum für offene Kommunikation. Denn nur durch regelmäßige Gespräche können wir das volle Potenzial unserer Mitarbeitenden entfalten und eine positive Unternehmenskultur fördern.

Zu wann plant ihr eure Gespräche?

Zum Ende des Jahres, zu Beginn, mehrmals im Jahr, regelmäßig?

Nächste Schritte

Rolf Lösungsreise



Seminarkalender



b-steps summit



Kurztelefonat



b-steps.de