



Mitarbeitende einführen

Die Kunst, neue Mitarbeiterinnen richtig auszuwählen, arbeits- und einsatzfähig zu machen und langfristig halten zu können.

“Menschen suchen Jobs und Arbeit, finden Firmen und Kunden und verlassen Menschen

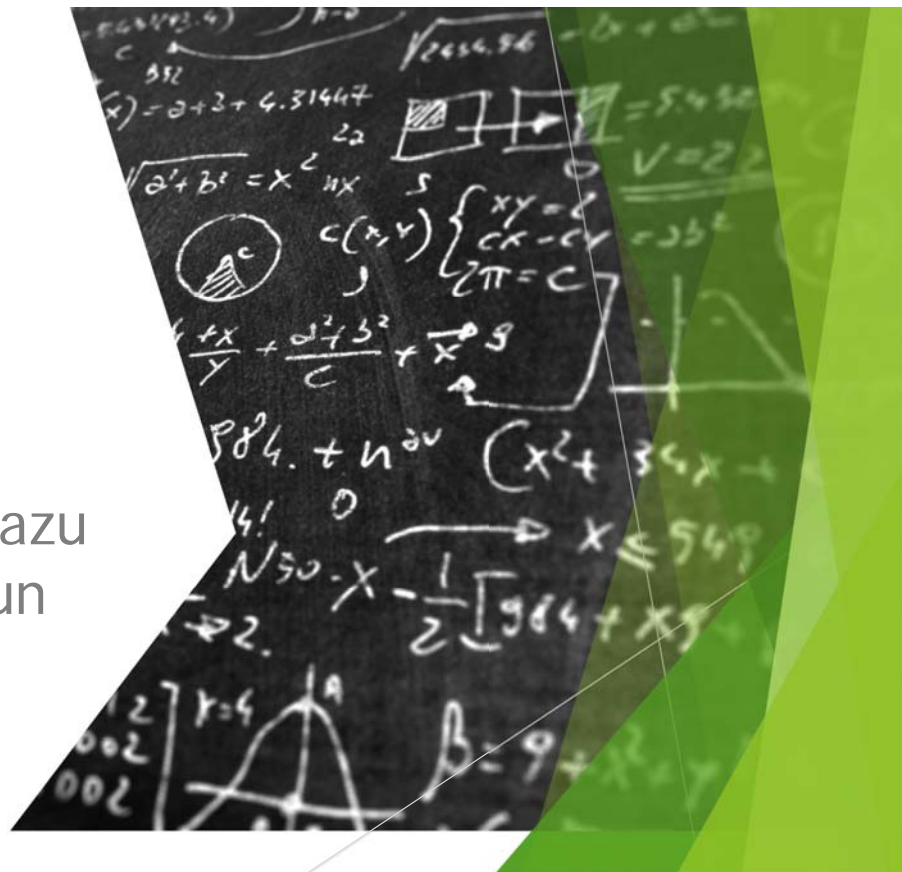
”

Die meistgenannten Kündigungsgründe sind die Vorgesetzten, andere Mitarbeiter oder nichterfüllte Erwartungen.

► Motivation

Motivation

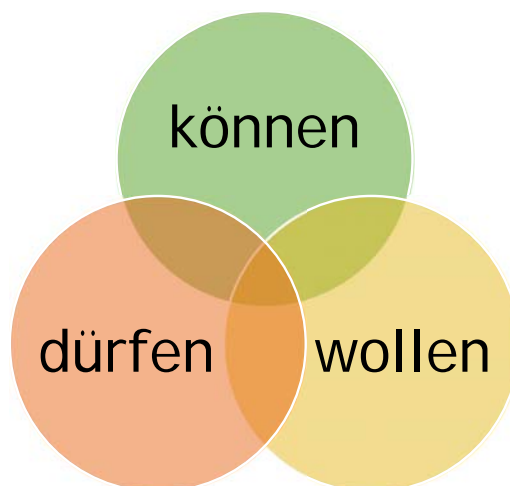
Die Summe aller Motive, die einem dazu bringen, etwas zu tun oder zu lassen



Arbeitsmotivation

- ▶ Grund, am Morgen aufzustehen, freudig zur Arbeit zu gehen, dort gut gelaunt zu arbeiten, stolz auf sich und das Team zu sein und am Abend energiegeladen in den Feierabend zu gehen.

Motivation



“ Es ist die Sache einer
vorgesetzten Person, die direkt
unterstellten Mitarbeitenden
zu motivieren ”

Zitat einer Führungsperson im oberen Management

Stimmt das? Oder nicht?

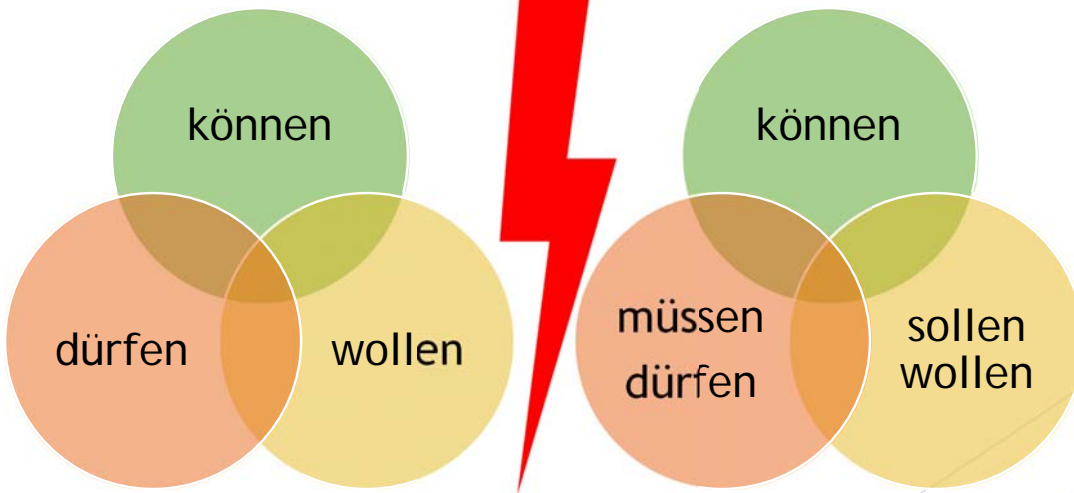
Motivation ist Eigenverantwortung

- ▶ Chefsache ist, die Grundmotivation der Anzustellenden zu erkennen
- ▶ «können», «wollen» und «dürfen» muss man bei der Anstellung herausfinden
- ▶ Chefsache ist, Demotivation aus Geschäfts-, Mitarbeiter- und Firmengründen zu verhindern


Erwartungen

Arbeitnehmerin

Arbeitgeberin



▶ Selektion



weniger
brauchbar
sind...

Bewerbung
Motivationsschreiben
Lebenslauf
Arbeitszeugnisse

brauchbarer sind ...

- ▶ Gespräche
- ▶ Probearbeit
- ▶ Referenzen
- ▶ erster Eindruck
- ▶ Tests
- ▶ Bauchgefühl (und dieses zu formulieren)

Fällen Sie
nachvollziehbare
Entscheide !

▶ Probezeit

Nutzen und Sinn

- ▶ Zeit, gegenseitig zu überprüfen, was man bei der Selektion herausgefunden zu haben glaubt

Sinnvoller Ablauf

- ▶ Programm (gegenseitig offengelegt)
- ▶ Messbare Ziele
- ▶ Zeit nehmen und Zeit geben
- ▶ gegenseitiges Testen
- ▶ möglichst viele reale Situationen erleben lassen
- ▶ 1. Auswertungsgespräch
- ▶ Entscheid (gegenseitig)
- ▶ Beschluss-Gespräch
- ▶ Zielsetzungen bei Festanstellung



Handlungskompetent ▶ werden

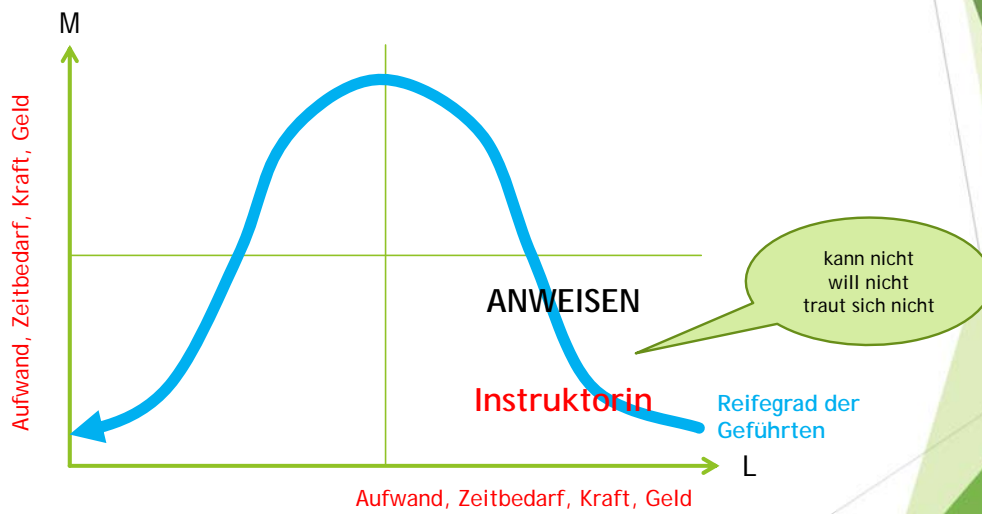
→ “können” kann man lernen!



„können“ und „wollen“ -
Entlang dem Reifegrad begleiten

Gemäss Reifegradmodell nach Hersey / Blanchard

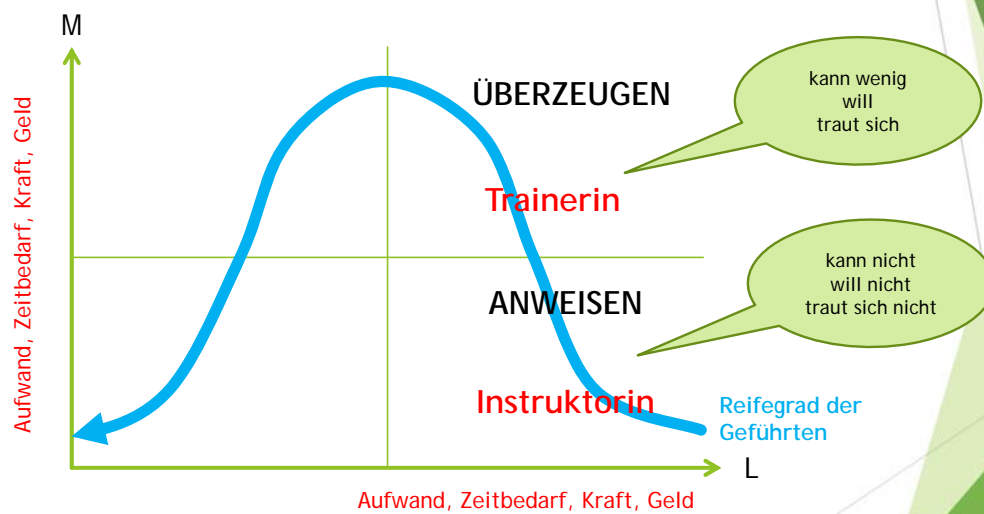
Phasen begleiten



Instruktorin

- ▶ anweisen / anleiten
- ▶ vormachen / nachmachen
- ▶ Sicherheit und Halt geben
- ▶ Vorbild sein
- ▶ ständig dabei sein
- ▶ Drill-Methode (Kommandieren, Kontrollieren, Korrigieren)
- ▶ Eigenes Denken und eigene Wege stehen nicht im Vordergrund
- ▶ «Es muss so gemacht sein, denn chunnt's guet!»

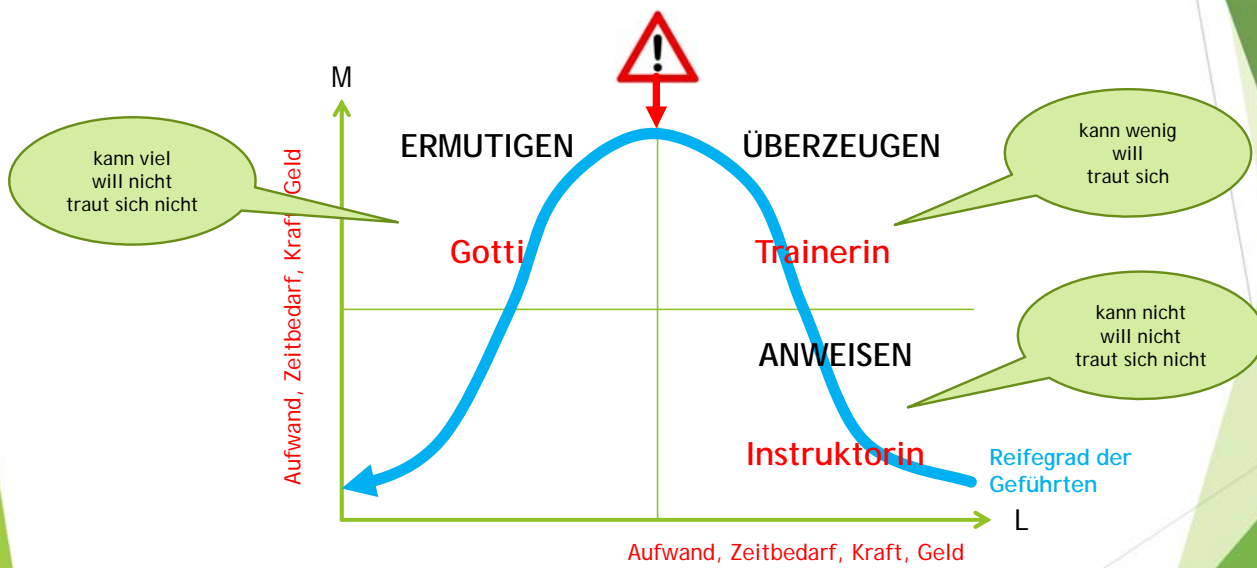
Phasen begleiten



Trainerin

- ▶ überzeugen / überzeugen lassen
- ▶ aushandeln / verhandeln
- ▶ Wissen miteinbeziehen
- ▶ diskutieren / abwägen
- ▶ ständig dabei sein
- ▶ Konflikte zulassen und austragen
- ▶ Eigenes Denken und eigene Wege sind wichtig und sollen eingebracht und diskutiert werden
- ▶ «Es muss richtig gemacht sein; wir einigen uns auf die Methode»

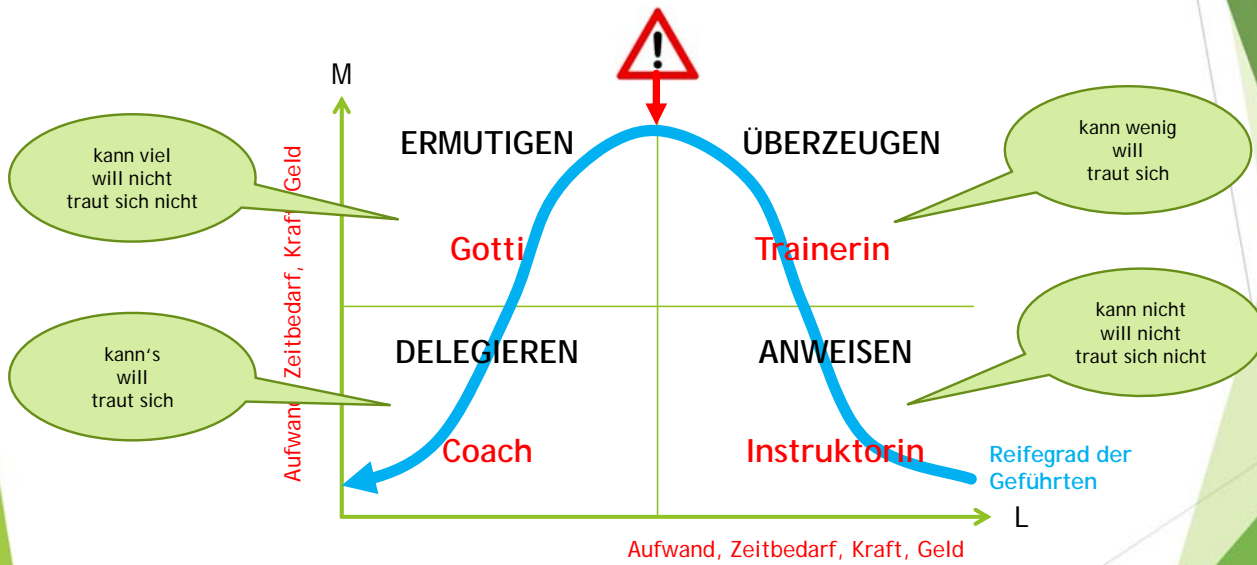
Phasen begleiten



Gotti

- ▶ ermutigen / sich den Ängsten stellen (lernen)
- ▶ an das Wissen appellieren
- ▶ gut zureden
- ▶ Händchen halten / «da» sein / erreichbar sein
- ▶ nicht ständig dabei sein / abwesend sein
- ▶ Vertrauen schenken und nicht missbrauchen
- ▶ Eigenes Denken und eigene Wege sind zwingend. Ideen dürfen eingebracht werden
- ▶ «Du chasch das! Wir haben das ja schon mehrfach geübt»

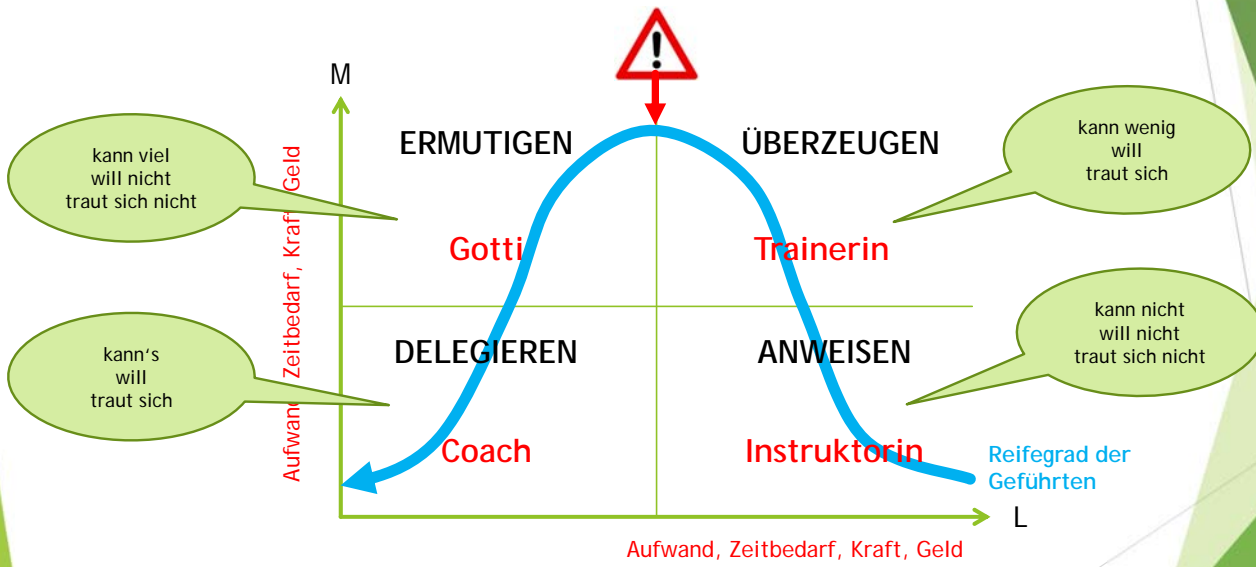
Phasen begleiten



Coach

- ▶ delegieren
- ▶ an die Erfahrung appellieren
- ▶ Ziel und Rahmen festlegen und kommunizieren
- ▶ loslassen / für Notfälle erreichbar bleiben
- ▶ nicht dabei sein / abwesend sein
- ▶ Vertrauen schenken / Kontrolle auch zum Loben
- ▶ Eigenes Denken und eigene Wege sind normal und zulässig. Das Ziel und der Rahmen bestimmen die Arbeitsweise
- ▶ «Mach, wie Du willst. Ich weiss, dass Du es kannst. Danke.»

Phasen begleiten



Kongruenz und Subsidiarität

Demotivation und anderen Schaden verhindern

„dürfen“ = es sich auch selber erlauben

- ▶ Selbstvertrauen
- ▶ Selbstsicherheit
- ▶ Lust und Freude
- ▶ Sinnhaftigkeit

Kongruent arbeiten



Inkongruenzen

A Aufgabe

▶ Gefährliche Nachlässigkeit

K

V

A Aufgabe

▶ Demotivation

K

▶ Frustration der Mitarbeiterin

V Verantwortung

▶ (innere) Kündigung

A

▶ Gefährliche Management-Krankheit

K Kompetenz

▶ Fluktuation

V

▶ Konkurs

Subsidiär führen

A Aufgabe

K Kompetenz

V Verantwortung

▶ Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sind in einem Betrieb so weit wie möglich «nach unten» zu delegieren, wie die Delegierten noch

- ▶ fähig sind, die Aufgaben auszuführen,
- ▶ weise genug sind, mit den Kompetenzen umzugehen und
- ▶ stark genug sind, die Verantwortung tragen zu können.

“Langeweile ist, wenn man eine (zu) lange Weile auf etwas wartet, das einem wieder positive Energie bringt...”

Rudolf P. Bieler

Wie verhindern Sie Langeweile?

▶ Personalentwicklung

Weiterkommen

In der Firma

▶ intern

- ▶ neue Bereiche lernen und übernehmen
- ▶ neue Aufgaben übernehmen
- ▶ neue Verantwortungen übernehmen
- ▶ neue Befugnisse erhalten

▶ extern

- ▶ Seminare, Kurse
- ▶ Stage

Ausserhalb der Firma

▶ Auflösung Vertrag

- ▶ anständig
- ▶ begleitend
- ▶ zukunftsorientiert

(man trifft sich im Leben immer zweimal)

“Menschen wollen leben, suchen Sinn und eine Berufung, finden Firmen und bleiben bei Menschen, die ihnen ein Leben während der Arbeit ermöglichen.”

Rudolf P. Bieler

Schauen wir, dass wir keine Work-Life-Balance brauchen, sondern während dem Arbeiten leben und lernen dürfen und dadurch Energie gewinnen.

Begleiten Sie diese Menschen als Instruktorin, Trainer, Gotti und Coach ...

... aber vor allem als „Mensch“!

Danke

