

DEPARTURES



Startklar!

7 Schritte auf Ihrem Weg
zum großartigen Arbeitgeber



Tools zum Buch!

Wir überschätzen oft, was in einem Jahr gelingen kann. Dafür unterschätzen wir, was in mehreren Jahren möglich ist. Der Wandel eines „normalen“ Unternehmens zu einem großartigen Arbeitgeber ist so eine Entwicklung. Oft dauert es ein paar Jahre, bis Entwicklungen greifen, sich herumspricht, was Sie zu bieten haben und bis über viele Jahre aufgebaute Maßnahmen richtig wirksam werden.

Manchmal ist es so, dass man lange in die richtige Richtung arbeitet, immer besser wird. Irgendwie nehmen nur wenige Menschen Notiz davon. Und plötzlich zündet die Rakete. Man steht in der Zeitung, erhält Preise, wird empfohlen. So können auch Firmen scheinbar „über Nacht“ bekannt werden. Wie in anderen Bereichen auch, stand davor meist ein langer und manchmal anstrengender Weg. Und irgendwo hat dieser Weg begonnen. Mal durch einen Zufall, mal durch eine Krise oder durch einen wertvollen Impuls. Immer aber führte das zu einer Entscheidung bei den handelnden Personen. Da ist irgendwann ein Bild entstanden, eine Vision, eine Richtung oder auch ein „Das muss sich ändern“ und ab dann wurde ein Thema mit Priorität verfolgt. Diese Momente sehen nur wenige, sie bleiben meist unter dem Radar. Ihre Tragweite versteht man erst im Nachhinein.

Wollen Sie eine erfolgreiche Zukunft als Arbeitgeber erreichen – trotz oder gerade wegen der sich noch vermutlich enorm verschärfenden Wettbewerbssituation – dann brauchen Sie gerade in den nächsten Monaten und Jahren diese inneren, eher leisen Momente des Aufbruchs, des Entschlusses für eine andere Qualität von Unternehmen. Für eine absolute Priorität der Menschenseite. Für konsequentes Eintreten und Wirken für menschenwürdige Haltungen und entwicklungsförderndes Führen. In diesem Tool möchte ich Ihnen Ideen und Anstöße geben, wie Sie die Themen im Unternehmen auf den Weg bringen können. Da genau dieses Thema mein und unser großes Anliegen ist, sind die Tipps und Ideen nicht frei von Werbung. Wir sind davon überzeugt, genau bei diesem Anliegen außergewöhnlich gut unterstüt-



zen zu können. Doch froh sind wir für jeden, der sich auf den Weg macht.

Zu den sieben möglichen Schritten gibt es eine kurze Einführung und dann einige Handlungsansätze als Inspiration. Die Idee ist, dass Sie die für Sie passenden Schritte und Herangehensweisen identifizieren und Ihren Weg beginnen. Notieren Sie sich Ideen, mögliche Beteiligte und finden Sie einen guten Anfang.


Wenn Sie herausfinden möchten, ob und wie wir Sie auf dem Weg begleiten können, vereinbaren Sie einen kurzen Termin – dann loten wir das gemeinsam aus.

Ich freue mich auf den Dialog mit Ihnen,

Ihr Stefan Dietz


1 Absicht, Haltung und Vision

Der erste Schritt ist die klare Vision, Ihr inneres Bild und Verständnis, welche Art von Unternehmen Sie sich vorstellen. Wie sind Ihre Werte? Was sind für Sie Vorbilder oder Benchmarks, von denen Sie sich inspirieren lassen möchten? Für welche Unternehmen trifft das Gegenteil zu – wo sagen Sie „So nicht.“? Klären Sie Ihre Arbeitgebervision – zumindest in der großen Linie.

- ✓ Habe ich / haben wir bereits ein klares Bild unseres Unternehmens als wahrhaft attraktiver Arbeitgeber? Ist das aufgeschrieben, erklärt, kommuniziert? Meine Ideen:
 
- ✓ Haben wir einen guten Überblick darüber, was die besten Arbeitgeber heute tun? Kennen wir aktuelle Trends und Möglichkeiten?
- ✓ In welchen Themen habe ich Unsicherheiten, Bedenken und offene Fragen?
- ✓ Welche Form der Unterstützung hilft mir in der Klärung und Entwicklung dieser Arbeitgebervision am besten? Möchte ich zunächst eine Annäherung im kleinen Kreis mit einem Sparringspartner? Möchte ich einen größeren Kreis direkt mit einbeziehen (s. Schritt 2)?
- ✓ Brauche ich noch ergänzende Inspiration aus Impulsvorträgen, aus dem Austausch mit anderen Unternehmen oder Unternehmerreisen?

2 Bewusstseinsbildung

Der Wandel eines Unternehmens zum großartigen Arbeitgeber ist tiefgreifend. Sie brauchen Verbündete und engagierte Mitstreiter. Daher ist die Bewusstseinsbildung zum Thema ein wichtiger Schritt. Es gilt, Führungskräfte, Entscheider und Beteiligte z.B. in der Personalabteilung für Notwendigkeit, Potenzial und Vorgehensweise zu sensibilisieren. Klären Sie, welche Ansatzpunkte für Sie am besten passen:

- ✓ Impulsvortrag: In einer internen Veranstaltung holen Sie sich Denkanstöße und Beispiele und schaffen eine Gelegenheit zur ergebnisoffenen Diskussion. Das sensibilisiert für die Entwicklungen im Arbeitsmarkt, macht den längst vorhandenen Leidensdruck bewusst und ermutigt für die eigene Strategie. So entsteht Energie zur weiteren Umsetzung. Meine Ideen:
 

- ✓ Impulstag oder -workshop: Sie wollen gleich tiefer einsteigen und konkrete Ideen für das eigene Unternehmen, für Ihre Branche diskutieren? Dann eignet sich ein etwas längeres Format, bei dem Ihre spezielle Aufgabenstellung reflektiert wird. Neben der Energie und Motivation für das Thema, haben Sie jetzt auch eine klare Richtung und konkrete Schritte.
- ✓ Seminarteilnahme: Sie wollen erst mal allein oder im ganz kleinen Kreis dem Thema auf den Grund gehen? Nutzen Sie unsere Impulsseminare, um im Kreise anderer Firmen Ansätze und Erfahrungen kennenzulernen. Weitere interne Schritte können Sie danach angehen.
- ✓ Die kleinen Schritte... - vielleicht holen Sie erstmal einzelne Mitstreiter an Bord und verschenken den „Glücksfall Fachkräftemangel“, streuen andere gute Artikel und Beispiele.

Meine Ideen:



3 Team

Für den Weg brauchen Sie ein Team an Mitstreitern und Unterstützern. Nach unserer Erfahrung hat das Thema nur eine Chance, wenn das Team hoch aufgehängt ist, einen direkten Draht zu und Führung durch die Geschäftsführung hat. Wir empfehlen solche Projekte nicht ausschließlich in der Personalabteilung zu platzieren, sondern Know-how aus Marketing und operativen Führungskräften hinzuzunehmen. Wenn dann noch verschiedene Generationen vertreten sind – perfekt.

- ✓ Projektleitung: bei wem ist das Thema am besten angesiedelt? Wichtiger als die Herkunft aus der Personalabteilung ist die Stärke und persönliche Eignung einer Persönlichkeit als Projektleitung für das Thema.
- ✓ Team: für den Erfolg brauchen Sie die richtige Mannschaft am Start. Personalentwicklung sollte natürlich an Bord sein. Knowhow aus Marketing und Vertrieb sollte nicht fehlen. Welche Schlüsselpersonen sollten an Bord sein, um den Erfolg zu fördern? Die kluge Zusammensetzung ist die halbe Miete.
- ✓ Chefsache: eine Arbeitgeberstrategie ist Chefsache. Entsprechend sollte das Thema auch „oben“ aufgehängt sein. Chefs müssen vorangehen, die Inhalte verkörpern und vorleben. Dazu gibt es keine Alternative.

Meine Ideen:



4 Projekt People Strategy

Ohne klaren Auftrag, ohne klare Ziele und entsprechende Priorität wird aus einer Absicht keine Strategie, aus einer Strategie keine Resultate. Doch nur die zählen am Ende. Der nächste Schritt besteht im Aufsetzen eines gut konzipierten Projektes. Ob Sie das eher klassisch oder sehr agil angehen – im Kern geht es um die Struktur, die Ziele und eine gute Grundlage für das erfolgreiche Arbeiten.

- ✓ Projektstruktur: Wer ist Auftraggeber? Wie lautet der Auftrag? Was sind die Ziele? Wer wirkt mit? Der Erfolg eines Projektes liegt oft schon in der Klarheit am Beginn. Was soll genau erreicht werden?
- ✓ Projektfokus: je nach Situation Ihres Unternehmens, kann der Fokus mehr in der Außendarstellung oder mehr in der internen Arbeitgeberstrategie liegen. Es kann mehr um das langfristige Employer Branding oder zunächst um operative Projekte gehen. Schaffen Sie Klarheit über Ihre Prioritäten. Was ist Ihnen besonders wichtig?
- ✓ Prioritäten und Ressourcen: Keine Resultate ohne Einsatz. Welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen stellen Sie für eine erste Phase zur Verfügung? Was möchten Sie intern selbst machen, wo sich mit externer Expertise und Begleitung verstärken? Was muss mitbringen, wer Sie optimal unterstützen kann?

Meine Ideen:



5 Mitarbeiter integrieren

Am besten können diejenigen die Attraktivität Ihres Unternehmens beurteilen, die schon bei Ihnen arbeiten oder sich für Ihr Unternehmen interessieren. Wichtige Impulse für Ihre Arbeitgeberstrategie gewinnen Sie aus der Beteiligung von Mitarbeitenden und Interessenten in Ihrem Umfeld. Wie Sie das organisieren und zu welchen Phasen im Prozess – das will gut überlegt sein. Nichts ist frustrierender, als zu wichtigen Themen gefragt zu werden und dann nicht zu spüren, dass damit auch gearbeitet wird.

- ✓ Gibt es schon Befragungen oder Ergebnisse aus Veranstaltungen, Studienarbeiten, Projekten oder Mitarbeitergesprächen, auf die Sie zurückgreifen können?
- ✓ Befragungen können ein guter Start sein. Mit guten Fragen und der Gelegenheit, O-Töne und echte, unverfälschte Aussagen zu bekommen.

Meine Ideen:



- ✓ Sie können die Beteiligung der Mitarbeiter als einen umfassenden Prozess der Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität gestalten. Dann geht es nicht nur um das Verstehen des Status Quo, sondern um das Aufspüren von Verbesserungspotenzialen und den Ausbau von Alleinstellungsmerkmalen. Das entfacht Energie und Motivation.
- ✓ Egal, wie intensiv Sie beteiligen. Klären Sie die Weiterarbeit und stellen Sie sich sicher, dass sich das Engagement der Mitarbeitenden lohnt: transparente und wertschätzende Kommunikation der Ergebnisse, Aufgreifen der Hinweise und im Idealfall die Gelegenheit zur Mitwirkung bei konkreten Verbesserungsprojekten.
- ✓ Fragen Sie nicht nur die heutigen Mitarbeiter. Denken Sie auch an Menschen, die das Unternehmen in letzter Zeit verlassen haben. Erkunden Sie die echten Gründe und lernen Sie daraus. Fragen Sie Netzwerk, Umfeld, Interessenten.

Meine Ideen:



6 Pilotprojekte

Aus einer normalen Firma einen großartigen Arbeitgeber zu formen – das kann ein paar Jahre dauern. Wie Sie am besten vorgehen, welcher Weg in Ihrer Situation der Richtige ist? Das kann ganz unterschiedlich sein. Es gibt Vorgehensweisen nach Lehrbuch. Vielleicht ist genau anders herum bei Ihnen richtiger. Es kann klug sein, mit Pilotprojekten zu starten, bei denen alle im Unternehmen zügig spüren, dass Sie in die richtige Richtung gehen. Strategie, Arbeitgebermarke oder Kulturveränderung sind Prozesse, die Zeit brauchen. Die entwickeln Sie lieber in Ruhe.

- ✓ Gute und kurzfristig wahrnehmbare Pilotprojekte können Recruiting-Strategien in einzelnen Unternehmensbereichen sein oder erste Verbesserungen einer Karrierewebsite.
- ✓ Vielleicht gibt es einen Unternehmensteil, der sich für ein pilothes Vorgehen anbietet. Ein Team, ein Geschäftsbereich oder ein Standort?
- ✓ Gibt es Themen, die vielen Menschen im Unternehmen gerade unter den Nägeln brennen? Dann setzen Sie hier an. Ein zukunftsfähiges Konzept für mobiles Arbeiten? Das neue Bürogebäude? Ein Talentmanagementprogramm?

Meine Ideen:



- ✓ Auch ein gut kommunizierter Prozess der interaktiven Bestandsaufnahme als Startphase des Prozesses kann einen fruchtbaren Dialog im Unternehmen auslösen und für sich schon sehr motivierend sein.

Meine Ideen:



7 Die Krise nutzen

Corona hat auf einen Schlag vieles verändert. Je nach Branche sind die Auswirkungen unterschiedlich – von existenzbedrohend bis förderlich. Die Pandemie hat sehr deutlich offengelegt, wie modern, wie digital und wie resilient Organisationen sind. In der Art wie wir Arbeiten, haben wichtige Entwicklungen einen deutlichen Schub bekommen: Mobiles Arbeiten, digitales Arbeiten und höhere Flexibilität in Arbeitszeiten und Geschäftsmodellen. Wie können Sie diese erzwungene Veränderungsfähigkeit und die bewiesene Flexibilität für die Ausrichtung auf die Zukunft nutzen?

- ✓ Werten Sie im Team aus, was Sie in der Krise gelernt haben. Welche Erfolge gab es? Was ist bewusst geworden? Wozu sind wir in der Lage gewesen? Welche Erkenntnisse, welche Modelle, welche Kompetenzen wollen wir mitnehmen in die Zukunft?
- ✓ Gerade mobiles Arbeiten und die Digitalisierung von Kommunikation und Zusammenarbeit haben einen enormen Schub bekommen. Nehmen Sie den Schwung auf und entwickeln Sie Ihr zukunftsfähiges Konzept von mobilem Arbeiten. Für eine Zeit, in der viele Menschen erwarten werden, dass es egal ist, von wo aus sie arbeiten – sei es für 2 Tage die Woche oder für 6 Wochen im Jahr.
- ✓ Ein dramatischer Einschnitt wie wir ihn gerade erleben, kann eine gute Gelegenheit sein, neue Wege einzuschlagen, ein neues Vorgehen zu etablieren: in der Personalentwicklung, in der Führungskultur oder in der Organisation. In jedem Fall sollte Ihre People Strategy in der Priorität sehr weit oben stehen.

Meine Ideen:



Impulse und Strategien für Unternehmer und Führungskräfte. Als Vortrag/Keynote für Kundenevent, Führungskräfte-tagung oder Verbandsveranstaltung. Gewinnen Sie Stefan Dietz als Redner oder Moderator.

Partner auf dem Weg

People Strategy. Arbeitgebermarke. Führung. Personalentwicklung. Wir unterstützen Sie auf dem Weg zum großartigen Arbeitgeber. Möglich: Inhouse-Workshop oder individuelle Vorgehensweise.

Impuls-Seminar People Strategy

Der beste Einstieg ist unser offenes Seminar „People Strategy“. In kurzer Zeit verschaffen Sie sich einen guten Durchblick. Für Geschäftsführung, Führungskräfte, Personalverantwortliche und ihre Mitstreiter.

Sagen Sie's mit Büchern



„Glücksfall Fachkräftemangel“ ist das perfekte Geschenk für Ihre Kunden, Geschäftspartner und Führungskräfte. Nutzen Sie individuelle Packages (z.B. Bücher & Video, Bücher & Vortrag) für Ihre Ziele.

Bleiben wir in Kontakt!

Folgen Sie mir auf Social Media, abonnieren Sie die wöchentlichen „Impulse zur Zukunft der Arbeit“ oder schreiben Sie mir.

