



Dietmar Heijenga

- Organisationsentwicklung
- Transformationsprojekte
- Veränderungsbegleitung



Dietmar Heijenga



Franziska Wienß



Arne Schröder



Frank Wulfes



Frank Düsterbeck



Benedikt Drossart



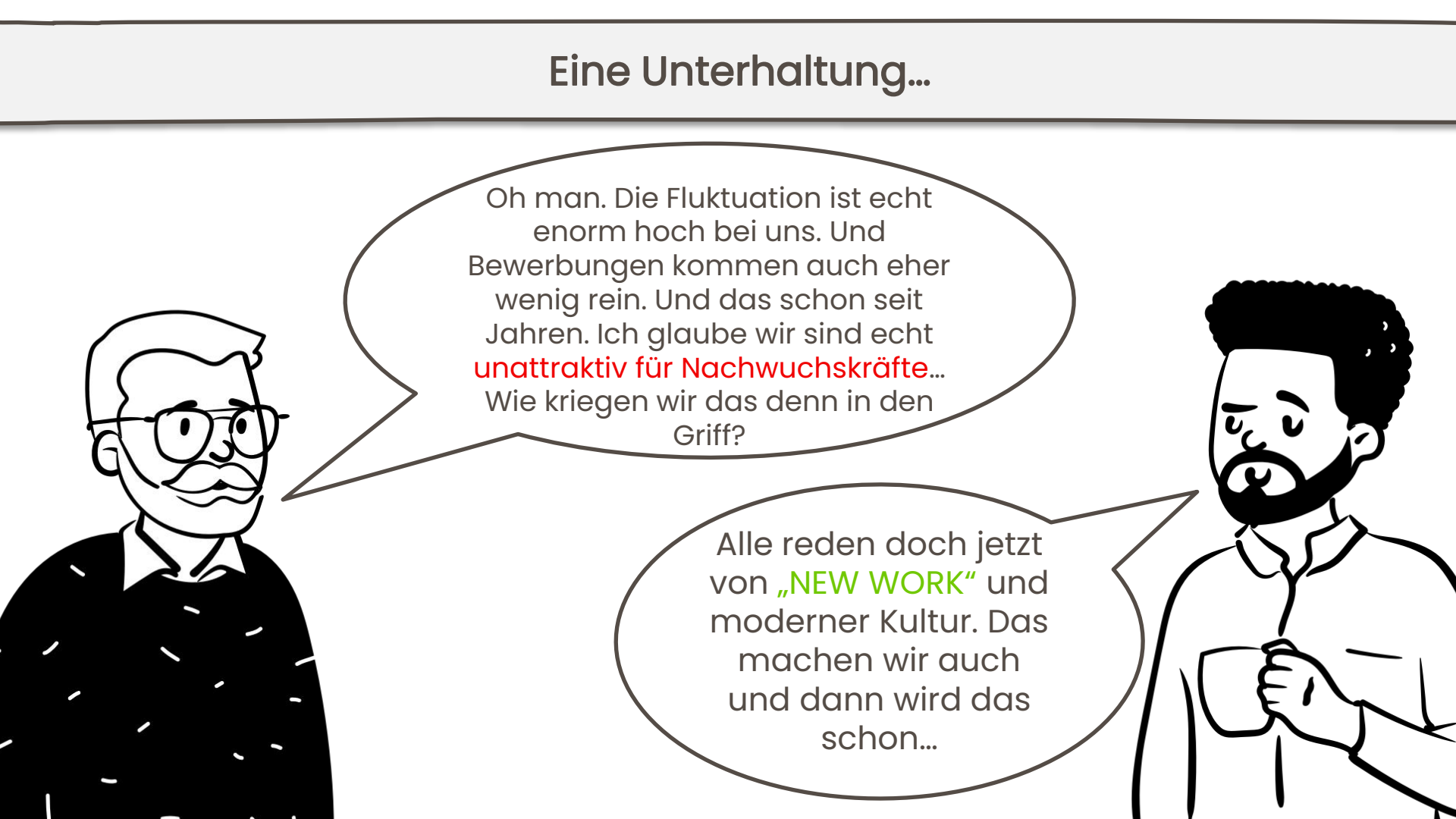
Alina Meyerdiecks

Wie werde ich attraktiv

für Nachwuchskräfte?



Eine Unterhaltung...



Oh man. Die Fluktuation ist echt enorm hoch bei uns. Und Bewerbungen kommen auch eher wenig rein. Und das schon seit Jahren. Ich glaube wir sind echt **unattraktiv für Nachwuchskräfte...** Wie kriegen wir das denn in den Griff?

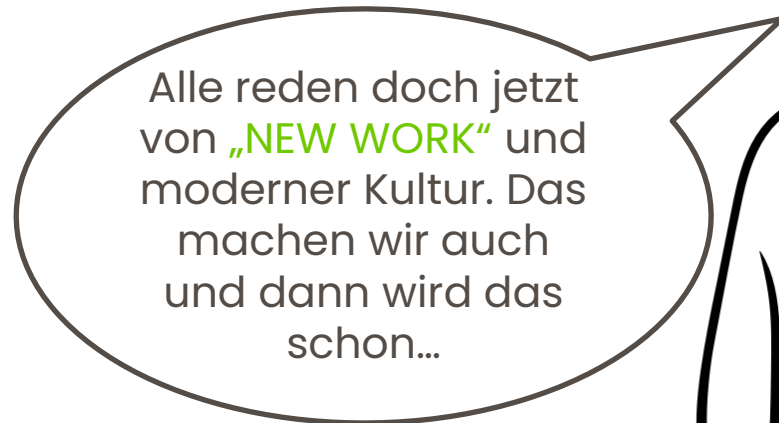
Alle reden doch jetzt von „**NEW WORK**“ und moderner Kultur. Das machen wir auch und dann wird das schon...

Eine seeeeeehr typische Reaktion...



Gute Idee! Auf geht's 😊

Das wird uns **attraktiv**
machen und dann rennen
uns die Nachwuchskräfte die
Bude ein!!!



Alle reden doch jetzt
von „**NEW WORK**“ und
moderner Kultur. Das
machen wir auch
und dann wird das
schon...

Eine seeeeeehr typische Reaktion...

Ab morgen herrscht hier
eine moderne
Unternehmenskultur, damit
wir ein attraktives
Unternehmen werden!



Erkenntnis!

Über solche Apelle wird
nichts erreicht – ist klar...

Eine seeeeeehr typische Reaktion...



Gute Idee! Auf geht's ☺

Ich trommel alle
Führungskräfte zusammen
und dann geht's los.

Na dann starten wir
doch lieber ein
Projekt zu dem
Thema...



Eine seeeeeehr typische Reaktion...

Die Führungskräfte erarbeiten in einem Projekt die neuen Unternehmenswerte



Anschließende Kommunikation an alle Mitarbeitenden


Häufiges Ergebnis: Neues Leitbild des Unternehmens

Problem: da werden Dinge drauf stehen, zu denen jeder „Ja“ sagen wird. Aber wozu sollte sich etwas ändern?

Erkenntnis!

Diese Projekte haben keinen nachhaltigen Effekt – die Poster werden irgendwann belächelt, weil „der Laden eigentlich ganz anders tickt“

Eine seeeeeehr typische Reaktion...



Na gut, dann gehen wir mal in die Tiefe und machen ein Kultur-Projekt. Wir schaffen eine Kultur für junge Leute! New Work wir kommen 😊

Naja gut...



Kickertisch

Bällebad

Gemeinschaftssauna

Snuzzle-Räume

Massage am
Arbeitsplatz

Sushi for free

Obstkörbe

Design-Büro

Fitnessraum

Erkenntnis!



Fluchtverhinderungsmaßnahmen

Nur „schön angemalt“

Das hat alles überhaupt nichts mit Arbeit zu tun

Keine dauerhafte Bindung von neu gewonnenen Nachwuchskräften



Eine seeeeeehr typische Reaktion...



Oh man. Okay...

Gut, nächste Idee: lass uns
die Führungskräfte schulen.
Da habe ich eh den Eindruck,
dass die nicht sonderlich
motiviert sind.

Das finde ich auch.
Dann mal los.



Erkenntnis!



Trainings finden in Laborsituationen statt.
Die Wirklichkeit sieht aber anders aus

Hinter der Beauftragung von Trainings steckt häufig die
Annahme, dass mit den Menschen was nicht stimmt

Unternehmenskultur

Altbacken GmbH



Anette Kaiser

will keine Veränderung

drückt sich vor echter Verantwortung
cholerisch

Gibt nie Feedback *weiß alles besser*
faul

nicht wertschätzend

Hält sich für „was Besseres“

Wir beobachten
Verhalten



und schließen
auf die...

Persönlichkeit



Wir vergessen
oft den Rahmen!

TSV Immermotiviert



Anette Kaiser

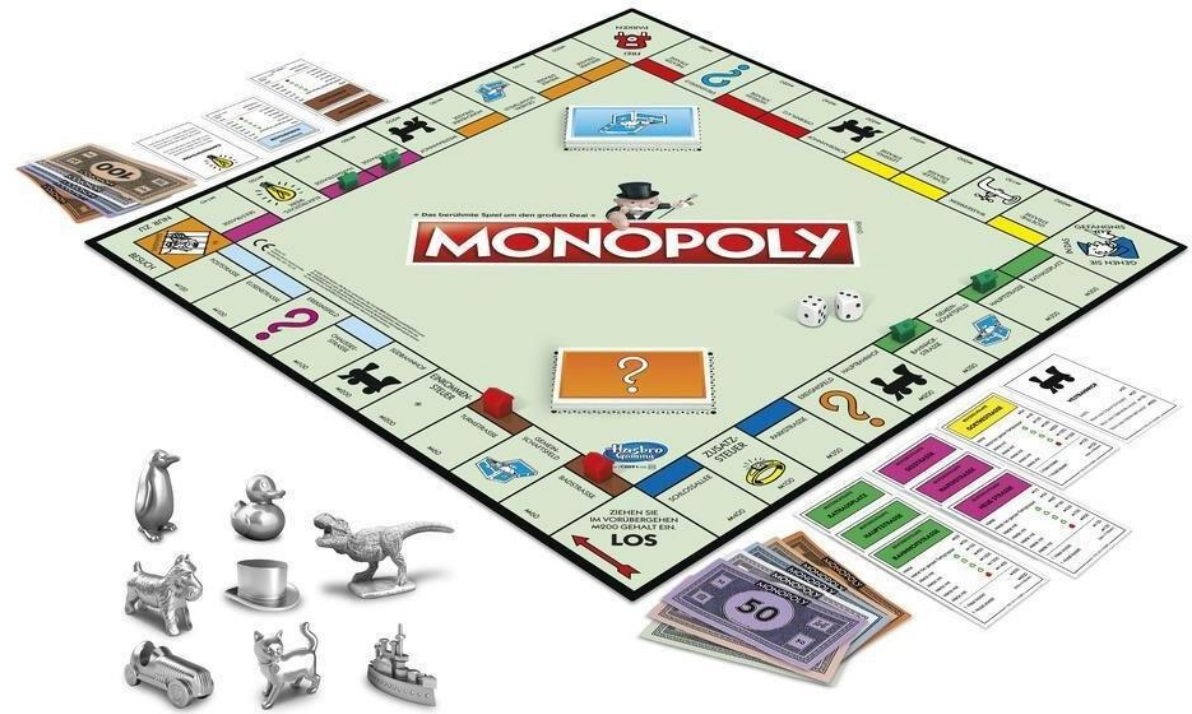
übernimmt Verantwortung


gute Kommunikatorin *hängt sich richtig rein*
ein echtes Vorbild *allseits beliebt*

„Auf Annette Kaiser ist echt Verlass“

Erkenntnis!

Die Spieler sind nicht das Spiel





Aber wie werde ich
dann dann **attraktiv**
für neue
Nachwuchskräfte...?

Du könntest dich fragen
„was macht denn die
Arbeit in meinem
Unternehmen heute
unattraktiv?



Ahhhhh, okay. Gute Frage! Wir steigen mal ein...

Du könntest dich fragen „was macht denn die **Arbeit** in meinem Unternehmen heute **unattraktiv**?



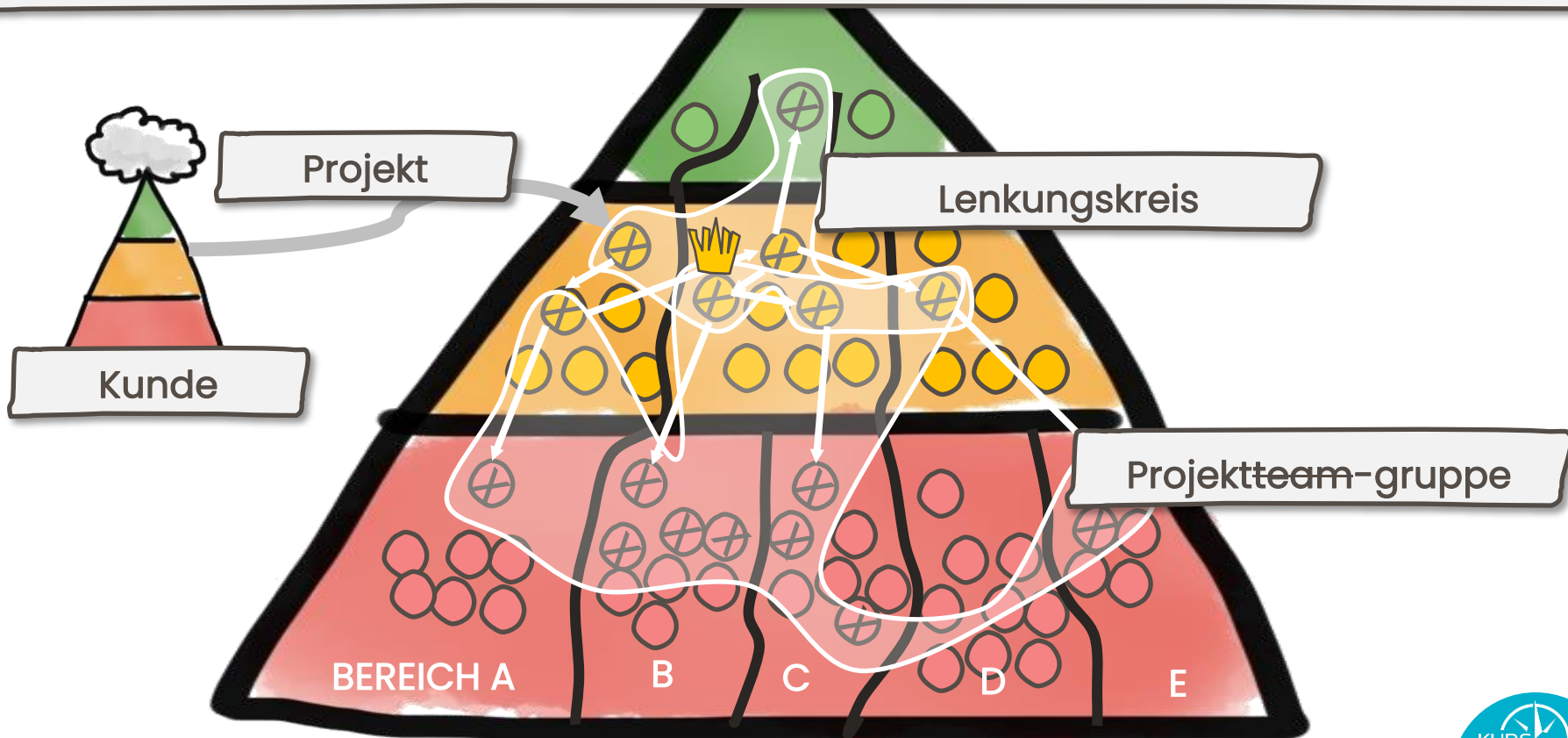


Die Geschichte der HEC – der Weg hin zum attraktiven Arbeitgeber

Die damalige Situation, die Probleme, Symptome und Herausforderungen



IM JAHRE 2006: EIN PROJEKT MIT HEC



SYMPTOME

Viel zu viele

benötigt

Command & Control im
Arbeitsalltag

Bereiche wurden „gespalten“

Entscheidungen viel zu
langsam

Kaum Mitgestaltung
zugelassen

Prozessoverhead

Ideen wurden „auf dem Weg
nach oben“ totgeredet

Annahme

BEREICH A

B

C

D

E

Das macht uns wirklich nicht attraktiv für Nachwuchskräfte!!



Die Geschichte der HEC – der Weg hin zum attraktiven Arbeitgeber

Die HEC hat sich dann auf
den Weg gemacht und
eine Organisation gebaut
die attraktiv ist für
Nachwuchskräfte





Die Geschichte der HEC – der Weg hin zum attraktiven Arbeitgeber

Der Kerngedanke: ein motivationsförderndes System schaffen



DAS IST ANDERS IN DER NEUEN ORGANISATION

Selbstorganisation

Ideen können schnell umgesetzt und erprobt werden

Direkte Kommunikation

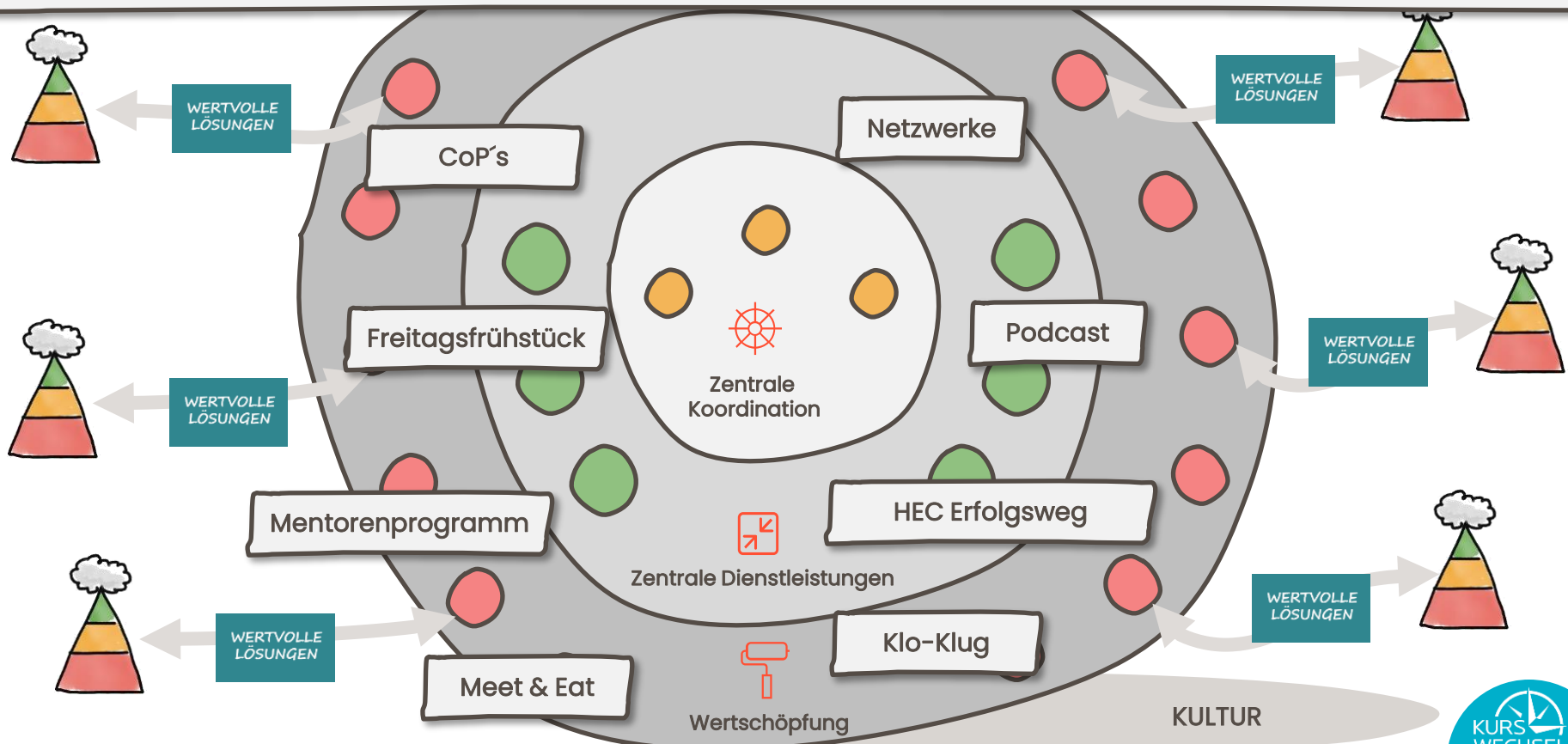
Vollständige Verantwortung als Team

Teams sind interdisziplinär aufgestellt

Entscheidungsfindung unmittelbar am Problem

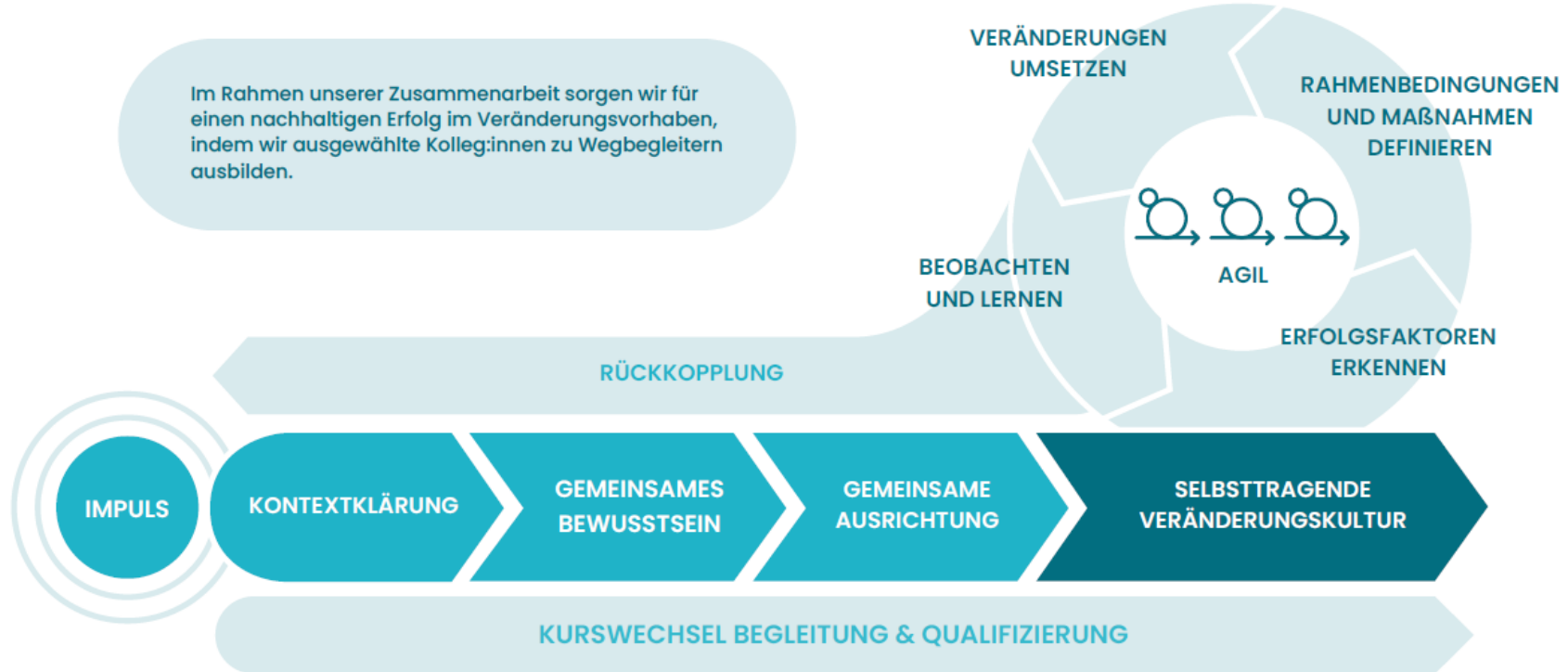
Arbeit statt Beschäftigung mit Bürokratie

SO SIEHT DIE NEUE ORGANISATION AUS




WIR BEGLEITEN SOLCHE TRANSFORMATIONEN...

Im Rahmen unserer Zusammenarbeit sorgen wir für einen nachhaltigen Erfolg im Veränderungsvorhaben, indem wir ausgewählte Kolleg:innen zu Wegbegleitern ausbilden.



FAZIT



Ich mache mich
attraktiv für
Nachwuchskräfte,
wenn...

...sie Rahmenbedingungen für
wirksames Arbeiten vorfinden

...sie sich persönlich
weiterentwickeln können

...sie ein großes Gefühl der
Zugehörigkeit empfinden

Autonomie in ihrer Arbeit leben
können

Das ist einfach zu verstehen
und nicht einfach
umzusetzen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dietmar Heijenga
Kurswechsel Unternehmensberatung
dietmar.heijenga@kurswechsel.jetzt
www.kurswechsel.jetzt

Podcast

