Aufbruch

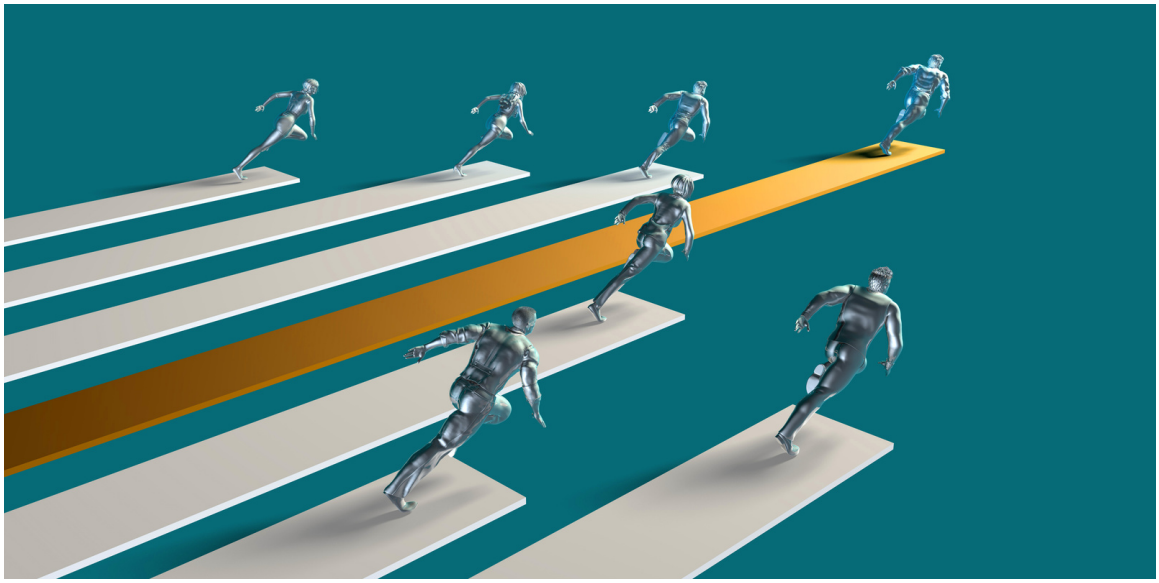
Ihr Ratgeber für

Mitarbeiterbindung & Mitarbeitermotivation & Change - Management

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

Themen

1. Genderhinweis
2. Vorwort oder "Warum man ein totes Pferd nicht weiter reiten braucht!"
3. Anstiftung
4. Über mich
5. Die Gerüchteküche brodelt
6. Immer diese Quer- und Andersdenker
7. Kompetenz trifft Zeit- und Strukturmangel
8. Verkümmerte Mitarbeiter
9. Mitarbeiterbindung und Fachkräftemangel
10. Resümee
11. Zum Schluss: Wenn Sie mich fragen,
12. Impressum

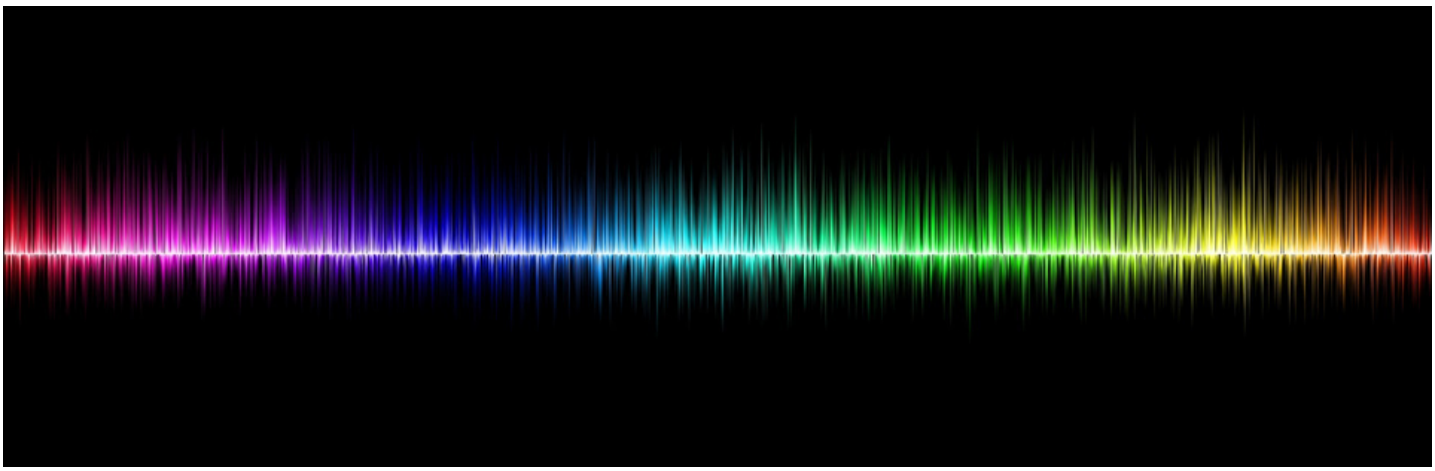


MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

1. Genderhinweis

Für die bessere Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht bzw. für divers.



MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

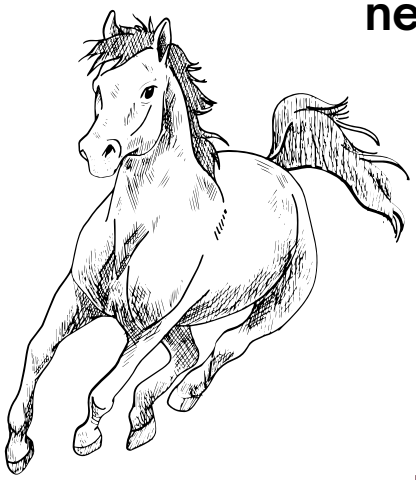
2. Vorwort oder "Warum man ein totes Pferd nicht weiterreiten braucht"

Sind Ihre Unternehmensziele und Ihre Visionen noch im Einklang und produktiv? Oder kommen Sie gerade nicht weiter und es fühlt sich an, als ob Sie ein lahmes Pferd reiten, überhaupt nicht mehr frisch, innovativ, motiviert und gewinnbringend. Eventuell ist Ihr Pferd sogar schon tot! Und nun?

Vielleicht stellt sich das Pferd nur tot und es erholt sich wieder, wenn man ihm etwas Zeit gibt oder aber es braucht einfach nur einen leichteren Sattel. Wir können auch die Dienstanweisung für tote Pferde überarbeiten, letztendlich bleibt es trotzdem tot. Da hilft auch keine stärkere Peitsche und auch kein neuer Reiter.

Lassen Sie uns umsatteln!

Lassen Sie uns diese Krise nutzen, indem wir die Situation gemeinsam reflektieren, den Blick nach vorn richten und neue Optionen auswählen.



Machen Sie Veränderung zu Ihrem Erfolg!

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

3. Anstiftung

Ich stifte Sie deshalb an, Krisen nicht zu verschwenden, sondern vielmehr diese zu gestalten und zu meistern.

Werden Sie Antreiber für tiefgreifende Veränderung.

Nutzen Sie die Krisen als Einladung zum Aufbruch für neue Möglichkeiten, als Antwort zur Inventur und als Anstoß, um langvertraute Auffassungen zu hinterfragen und neu einzustufen.

Die Dakota-Indianer wussten es:
„Wenn du merkst, ein totes Pferd zu reiten, steig ab.“

4. Über mich

Ich: Ina Gölker, geb. 09.11.1966,

**weiß, wovon ich spreche,
wenn ich sage,
dass es sich nicht lohnt,
ein totes Pferd weiter zu reiten.**

Nicht nur, weil es mein Beruf ist, sondern weil ich selbst auch schon privat und beruflich umsatteln musste oder durfte.

Ich habe mein eigenes Team als Führungskraft und Qualitätsmanagerin im Change Prozess strategisch und wertebewusst begleitet und weiß aus Erfahrung, dass es jeden Einzelnen dazu braucht und dass es wichtig ist, wirklich JEDEN mit in das Boot zu holen, damit die Veränderung optimal Fahrt aufnehmen kann.
Ich brauche nicht nur die aktive Beteiligung, ich brauchte auch jeden einzelnen Kopf: Ich brauche Mitdenker, Mitlenker, Mitgestalter.
Und ich muss wissen, dass die Menschen in meinem Team dazu jeweils neben ihrer ureigenen DNA auch ihre eigene persönliche Geschichte mitbringen und mental nie gleich unterwegs sind.

Mein Credo lautet deshalb:
In Jedem steckt Potenzial - Jeder hat Kompetenzen

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit- INA GÖLKER

Das Leben ändert sich und baut sich Schicht um Schicht zu einer Geschichte auf.

Meine Geschichte ist ebenso geprägt von Veränderungen, die ich entweder bewusst herbeigeführt habe, weil ich gemerkt habe, dass jetzt eine Veränderung an der Zeit ist und auch von solchen, die ich nicht beeinflussen konnte.

Das fängt bei meinem Geburtsdatum an: 09.11. – der Tag, an dem die Mauer fiel! Eine enorme Veränderung, welche neben den Herausforderungen gleichzeitig so viele neue Optionen, Perspektiven und Entwicklungen hervorbrachte und überhaupt erst möglich machten.

Wo wäre ich jetzt, wenn dies nicht geschehen wäre? Wahrscheinlich wäre ich immer noch Kindergärtnerin in einer kleinen Stadt, verheiratet, 2 Kinder.

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

Jetzt bin ich:

Mediatorin, Personalbilanzberaterin, Teamentwicklerin und Coach für Unternehmen und Privatpersonen.

Mitarbeitermotivation, Teamentwicklung und Konfliktregulation gehören genauso zu meiner Fachexpertise wie Führungskräftetraining, Mitarbeiterbindung und Prozessbegleitung im Change Management.

Ich bin erfahrene Dozentin in der sozialpädagogischen Erwachsenenausbildung, Pädagogin im interkulturellen Kontext und in der Kinder- und Jugendhilfe und auch Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft.

Und: Ich lebe seit 1999 in Leipzig, habe 3 Kinder und bin zweimal geschieden.

Nichts ist so beständig wie Veränderung! Wo wären wir ohne diese?

Sehen das in Ihrem Unternehmen alle so? !

Es braucht nämlich dazu die Erkenntnis von jedem Einzelnen zur Veränderung, den Willen, etwas ändern und möglich machen zu wollen und das nötige Interesse dazu.

Es braucht das gesamte Team!

Es braucht hoch motivierte und emotional stark an das Unternehmen gebundene Mitarbeiter, die Ihre Potenziale vollumfänglich so ausschöpfen, dass Ihre Leistung gewinnbringend für das Unternehmen in der Wertschöpfung erbracht wird.

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

Kommen Sie mit mir weiter!

Ihre Mitarbeiter sind Ihre wichtigste Ressource

Darum ist es unternehmerisch unabdingbar, der Frage nachzugehen: Geht es meinen Mitarbeitern gut? Wie motiviert sind meine Mitarbeiter? Denn nur hoch motivierte und emotional stark an das Unternehmen gebundene Mitarbeiter schöpfen ihre Potenziale vollumfänglich so aus, dass ihre Leistung gewinnbringend für das Unternehmen in der Wertschöpfung erbracht wird.

Ausgehend von dem Gallup-Index 2022 weisen derzeitig nur 13 % der Arbeitnehmenden in Deutschland eine hohe emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf, das ist ein Rückgang von vier Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2021 und bedeutet deutschlandweit jährlich zwischen 118,1 und 151,1 Milliarden Euro Produktivitätseinbußen. Die emotionale Bindung befindet sich damit auf dem niedrigsten Niveau seit den letzten zehn Jahren. Es gilt jetzt also umso mehr, das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeiter für das Unternehmen wieder zu gewinnen und dementsprechend zu erhalten.

Bringen Sie Ihre Mitarbeiter in Bestform.
Machen Sie Arbeitsgruppen zu echten Teams.

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

5. Die Gerüchteküche brodelt

„Hast du schon gehört, hier soll schon wieder einiges verändert werden?“

„Ist klar, und wir werden wieder mal nicht gefragt.“

„Uns fragt eh niemand, wir sollen nur machen.“

„Wie immer, die da oben denken sich irgendetwas aus, weit weg von der Praxis.“

„Es geht doch wieder nur um Profit.“

„Ich habe echt keine Lust mehr. Kann man nicht einfach mal in Ruhe seine Arbeit machen?“

„Echt, wir sind doch eh schon alle überlastet.“

„Nein, nein, diesmal sollen wir mit einbezogen werden!“

„Na wenn ich das schon höre, dazu haben wir dann auch noch Zeit?!“...

Sie kennen das vielleicht?

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

Diese Kette aus Ablehnung und Abwehr entsteht im Change-Prozess und in der Personalentwicklung oft aus Angst und Unsicherheit. Instinktiv reagieren die Mitarbeiter emotional und so kann es passieren, dass bei Veränderungsprozessen Mitarbeiter entweder überrascht, geschockt, ängstlich, aggressiv, wütend sind oder sich gar zurückziehen.

Sich auf Neues einzustellen, kostet Zeit, Nerven und ist unbequem.

Wie bringt man nun die Mitarbeiter dazu, Gewohntes aufzugeben, sich auf Neuerungen einzustellen und bereit zu sein, die Sicherheit des Gewohnten aufzugeben und im Change-Vorhaben mitzuwirken?

Anstatt, dass Sie Einerseits und Andererseits ständig ausbalancieren müssen und dadurch nicht vorankommen: Wie wäre es, wenn Sie sich auf dieser Reise professionell und vertrauensvoll von mir, als Ihre Personalbilanzberaterin, Teamentwicklerin, Mediatorin und Ihr Coach begleiten lassen?

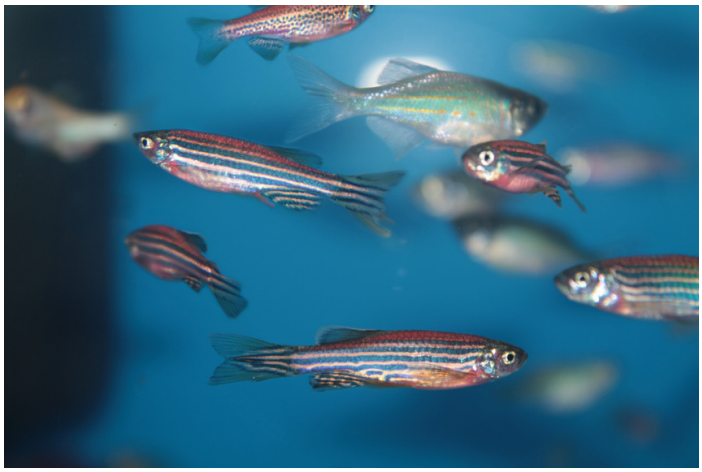
Man erkennt die verborgenen Fähigkeiten eines Menschen erst, wenn man ihn ins richtige Licht rückt.

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

5. Immer diese Quer- und Andersdenker

Ja, aber was wären wir ohne sie? Stellen Sie sich vor, Sie als Führungskraft irren sich – jeder tut das hin und wieder - und dann ist niemand in Ihrem Team, der anders denkt, der quer denkt, kein Freigeist und kein Rebell dabei.

Solche Mitarbeiter brauchen Sie aber: Sie brauchen kognitive Vielfalt, andere Sichtweisen, Menschen mit unterschiedlichen Problemlösungsansätzen.



Denn wenn alle immer nur im Schwarm mitschwimmen, wie und von wem wollen Sie bessere Entscheidungen in komplexen Situationen bekommen?

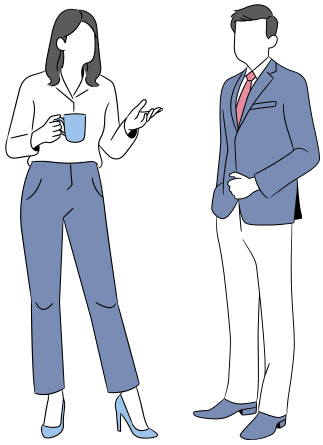
Es lohnt sich, unterschiedliche Meinungen und Perspektiven zuzulassen und damit bewusst in Ihrer Führung umzugehen. Das macht Sie erfolgreich! Es macht sogar Sinn, diese unbequemen Mitarbeiter zu fördern: Denn fügsame Normdenker werden Ihr System erstarren und es nicht voran bringen.

Werden Sie deshalb selbst ein Rebell gegen Gruppendenken und Gruppenzwang. Hüten Sie keine Herde, sondern bereichern sie diese mit einer bunten Mischung an Persönlichkeiten.

Bekämpfen Sie das Gruppendenken, wenn Sie in überlebenswichtigen Prozessen gute Entscheidungen treffen wollen!

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

6. Kompetenz trifft Zeit- und Strukturmangel



Fragen Sie sich als Arbeitgeber und Unternehmer vielleicht auch:

„Hat mein Mitarbeiter den Arbeitsplatz im Griff?“

„Verfolgt er seine Ziele effizient oder verliert er sich in Terminen?“

„Geht mein Mitarbeiter seine Aufgaben strukturiert an oder verzettelt er sich ständig?“

„Kann sich mein Mitarbeiter selbst organisieren?“.

Wie wäre es, wenn Sie Ihren Mitarbeiter in seiner Arbeitsmethodik, seinem Zeitmanagement und Selbstmanagement nachhaltig und potentialorientiert coachen lassen, einfach, weil er Ihnen persönlich und fachlich am Herzen liegt.

In Zeiten des Mitarbeitermangels ist ein Coaching Ihres Mitarbeiters eine gewinnbringende Lösung für beide Seiten. Schließlich wirkt sich die Arbeitszufriedenheit Ihres Mitarbeiters positiv auf seine Leistungen und Ergebnisse aus.

Machen Sie Ihre Mitarbeiter zu den Besten!

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

8. Verkümmerte Mitarbeiter

40% aller Arbeitnehmer leiden an erheblichem Stress, weil Sie Angst vor Ihrem Vorgesetzten haben (Studie „Effects of Leadership Styles“).

Also 40 von 100 Mitarbeitern: Das ist viel! Sie trauen sich nicht, mit ihrem Chef zu sprechen oder ihn etwas zu fragen, geschweige denn, in das Büro zu gehen und zu stören.

Sicherlich muss man die Dringlichkeit und Entscheidungsbefugnis der Fragen und Fragenden unterschiedlich betrachten.

Und doch gibt es eine sehr bedeutende weitere Sichtweise auf das Problem, die es unbedingt auch zu hinterfragen gilt:

Könnte es sein, dass Sie Ihre Mitarbeiter zu dauerfragenden Angestellten erzogen haben, weil Sie sich selbst als Vorgesetzter stets um alles kümmern?

Wollen Sie wissen, was dabei passiert?

Ihre Mitarbeiter verkümmern und lernen es nicht, selbstständig Probleme zu lösen, vielmehr entziehen sie sich mit der ständigen Fragerei der Verantwortung und müssen somit nicht selbst agieren. Sie fragen lieber Sie, ist ja auch einfacher.

Und Sie? Sie sind als Vorgesetzter im Dauereinsatz, im Stress und Ihre eigentliche Arbeit leidet darunter, genauso wie Ihre Nerven.

Wenn Ihr Mitarbeiter Sie also wieder fragt:

„Chef, wo sind die Unterlagen?“

„Chef, wo ist der Schlüssel zur Wohnungsübergabe für die Mieter?“

„Chef, der Drucker funktioniert nicht!“

„Chef, wie soll ich denn die Rechnung ausdrucken?“,

dann treten Sie bitte gedanklich als Chef einen Schritt zurück und bieten Ihrem Mitarbeiter so einen Freiraum, um seine eigene Problemlösungskompetenz zu entwickeln und zu stärken.

Das bedeutet nicht, dass Sie von nun an gar keine Fragen Ihrer Mitarbeiter mehr beantworten, denn manche Fragen sind unaufschiebbar und benötigen Ihre Entscheidungskompetenz.

Im Fazit bedeutet es vielmehr, dass es eine ziemliche Herausforderung sein kann, genau die Mitte zu finden, in denen die Mitarbeiter wissen, dass sie kommen können und dies auch tun und sie aber dennoch auch eigenverantwortlich selbständig arbeiten, ohne alles auf den Chef abzuwälzen.

Wie das geht? Ob das funktioniert?

Schauen Sie mit mir!

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

9. Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels

Es braucht nicht nur gute und zufriedene Mitarbeiter in der heutigen Zeit, es braucht vor allem auch gute und zufriedene Arbeitgeber! Es braucht Arbeitgeber, welche die Bedürfnisse und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter wohlwollend im Blick behalten und denen eine emotionale Mitarbeiterbindung am Herzen liegt.

Wenn Sie sich bewusst und strategisch den Themen Wohlbefinden, Arbeitsumfeld, Entwicklungspotential und Aufstiegsmöglichkeiten, der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter und deren Work-Life-Balance, der internen und transparenten Kommunikation und den Corporate Benefits widmen, werden Sie im Ergebnis eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, eine Verbesserung des Betriebsklimas, höhere Arbeitsleistungen, weniger Krankenstand und motivierte und an Ihr Unternehmen emotional gebundendene Mitarbeiter erhalten.

Zudem sparen Sie Kosten zur Gewinnung neuer Mitarbeiter, da Sie bewusst einer Fluktuation entgegenwirken.

Setzen Sie besonders auch auf Maßnahmen zum Schutz der Mental Health. Die Gesundheit der Arbeitnehmenden und deren Work-Life-Balance zu schützen ist das A und O, weil zu viel Stressbelastung und Überstunden die Gefahr von Depression und Burnout erhöhen.

Finden Sie als Arbeitgeber und Unternehmer heraus, was sich Ihre Mitarbeiter wünschen! Oder was ihnen in ihrer jetzigen Position fehlt? Und auch: Was Sie als Arbeitgeber noch besser machen können?

10. Resümee

Wer die Spur nicht wechselt, hat keine Chance zu überholen.

Sie haben die Macht zu verändern, zu überholen, Denkbahnen zu verlassen, umzusatteln, alle Mann mit ins Boot zu holen!

Lassen Sie sich nicht von Kritikern und Skeptikern aufhalten, die da meinen:
Das geht nicht, sonst hätten das andere auch schon längst gemacht! Das will keiner! Das Alte funktioniert doch noch! Alles nur schöne Theorie! Keine Zeit! Vielleicht später!

Später **gibt es unternehmerisch nicht, später könnte zu spät sein – das Pferd tot sein.**

JETZT ist die Devise.

Gehören Sie darum zu den Menschen, die Veränderung nutzen, Ihren Weg damit gestalten, Ihre Geschichte Schicht um Schicht weiterschreiben, sich weiterentwickeln und die Welt ein Stück weit mit verändern.

Veränderungen lassen sich nicht aufhalten, aber sie lassen sich managen! Lassen Sie uns die Ärmel hochkrempeln, Inventur machen und gemeinsam aufbrechen.

Wir brauchen Bewegung im Prozess und wir brauchen jeden im Aufbruch.

Der richtige Zeitpunkt ist höchstwahrscheinlichgerade jetzt!

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

Das war's, Ihr Ratgeber ist zu Ende. Danke für Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Zeit, die Sie sich genommen haben.

Vielleicht sehen wir uns ja in Ihrer Gerüchteküche oder in Ihrem Pferdestall, vielleicht auch in Ihrem Boot oder Schiff oder auf der Autobahn beim Spurwechsel.

Ich sage auf alle Fälle herzlich:

Auf Wiedersehen.

Ihre Ina Gölker

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

11. Zum Schluss: Wenn Sie mich fragen,

ob meine Entscheidungen im Leben beruflich oder privat immer die richtigen waren, dann resümiere ich mit einem deutlichen JA! Einem „JA“ zum Leben, intensiv und laut, mit Fehlern und allem, was dazu gehört.

Ich danke allen, die mich auf meinem Erfolgsweg unterstützt und begleitet haben und es immer noch tun!

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER

12. Impressum

Dieser Ratgeber ist urheberrechtliches Eigentum von:

MediationsStube
Ina Gölker
Waldstraße 37
04105 Leipzig

Vertreten und verantwortlich für den Inhalt: Ina Gölker

Umsatzsteuer-ID: 96 837 258 143

Kontakt: info@mediationsstube.de

Trotz sorgfältiger Prüfung kann keine inhaltliche Haftung dieses Ratgebers übernommen werden. Die Überprüfung und Anwendung der Informationen obliegt dem einzelnen Leser.

MediationsStube
-Familie - Partnerschaft - Arbeit-
INA GÖLKER