



Unternehmenskultur-Workshop mit jungen Schlüsselmitarbeitern*

Konzept gegen Fachkräftemangel: zufriedene Mitarbeiter

Die Bedürfnisse der Generation Y und Z verstehen als Basis für erfolgreiches Employer Branding und die Entwicklung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur

Die Konjunktur zieht weiter an, die Auftragsbücher sind voll und die Belegschaft ächzt unter dem Arbeitspensum. Die Stellenanzeigen für neue Mitarbeiter sind schon seit Wochen veröffentlicht, doch die Stellen lassen sich nicht besetzen. Unter dem wachsenden Arbeitsdruck steigt zudem die Fluktuation – vor allem bei den jungen Mitarbeitern, die eigentlich die Zukunft des Unternehmens sichern sollten.

Diese Situationen werden zunehmend zum Dauerzustand in Unternehmen der deutschsprachigen Region und spitzen sich weiter zu.

Junge Mitarbeiter sind die Zukunft Ihres Unternehmens

Um das Unternehmen fit für die Zukunft zu machen, gilt es, sich auf zwei Faktoren zu konzentrieren: Digitalisierung und junge Mitarbeiter. Wer künftig am Markt Bestand haben will, muss sie in den Mittelpunkt der langfristigen Unternehmensstrategie rücken. Ohne junge, qualifizierte Mitarbeiter sind die Herausforderungen der Digitalisierung nicht zu bewältigen. Sie sind die Basis für eine erfolgreiche Zukunft.

Vor allem Unternehmen mit geringer Markenbekanntheit und einem dezentralen Standort fällt es immer schwerer ihre offenen Stellen zu besetzen. Wie können sie sich in einem Bewerbermarkt als attraktiver Arbeitgeber etablieren?

Junge Mitarbeiter wollen etwas bewegen und als Individuen gesehen werden

Unter den Schlagworten Generation Y, Generation Z und Millennials finden sich zahlreiche Studien und Empfehlungen, was die junge Generation von ihrem Arbeitgeber erwartet. Deren Ergebnisse lassen sich aber nicht auf jedes Unternehmen 1:1 umlegen. Die Studien zeigen, dass die Präferenzen der potenziellen Bewerber stark schwanken und sich kein einheitliches Bild ableiten lässt.

SWOT-Analyse Ihrer Unternehmenskultur

Da Unternehmen die Präferenzen potenzieller, zukünftiger Mitarbeiter nicht unmittelbar erfassen können, setzt dieses Angebot bei den individuellen Bedürfnissen junger Schlüsselmitarbeiter und High Potentials im eigenen Unternehmen an: Durch die Ermittlung der Stärken des Unternehmens aus deren Perspektive sowie den Entwicklungspotenzialen des Unternehmens wird eine Grundlage für die Entwicklung eines positiven Arbeitgeberimages und einer attraktiven Unternehmenskultur geschaffen.

Das Angebot

In einem zweitägigen Intensivworkshop mit jungen Schlüsselmitarbeitern und High Potentials werden mit Hilfe von Coaching- und Moderationstools die individuellen Stärken, aber auch die Erwartungen und Wünsche an das Unternehmen erarbeitet. Der Workshop kann durch Einzelcoachings mit den Teilnehmern noch vertieft werden.

Das Ergebnis ist ein Überblick über die Merkmale der eigenen Arbeitgeberattraktivität, sowie der Entwicklungspotenziale der Unternehmenskultur. Merkmale der Arbeitgeberattraktivität können sein:

** Als modernes Unternehmen legen wir großen Wert auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In unseren Publikationen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form eines Begriffs benutzt. Selbstverständlich bezieht sich dieser Begriff sowohl auf weibliche wie auch auf männliche Personen.*

*Zufriedene Mitarbeiter
haben nachweislich
eine positive
Auswirkung auf den
Gewinn des
Unternehmens.*

Merkmale der Arbeitgeberattraktivität können sein:

- Identität und Werte des Unternehmens
- Unternehmenskultur
- Gehalt
- Karrieremöglichkeiten
- Werthaltigkeit und Attraktivität der Produkte
- aktuelles Image
- Integrität des Arbeitgebers
- Work-Life-Balance
- Standort
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Verwirklichungs- und Gestaltungsmöglichkeiten
- Flexibilität

Abstimmung mit dem Auftraggeber

Der Workshop wird in Abstimmung mit der Geschäftsführung oder der Personalabteilung vorbereitet und die thematischen Schwerpunkte werden gemeinsam festgelegt.

Mögliche Themenblöcke für den Workshop:

- Junge Mitarbeiter und deren Sicht auf die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens
- Bedürfnisse und persönliche Motivationsfaktoren (kurz- und langfristig) junger Mitarbeiter zur Senkung der Fluktuation
- Evaluierung des Onboarding-Prozesses bzw. des Einstiegs ins Unternehmen
- Führungskultur im Unternehmen
- Werte und Leitbild des Unternehmens
- Unternehmenskultur
- Abteilungs- bzw. bereichsübergreifende Zusammenarbeit
- Identifikation mit dem Unternehmen bzw. dessen Produkten oder Dienstleistungen
- Kundennutzen/-bedarf identifizieren
- Stärken-Schwächen-Analyse des Teams
- Empfehlungsmanagement – Recruiting über die eigenen Mitarbeiter

Von jungen Mitarbeitern lernen: Wie spreche ich meine Bewerberzielgruppe an?

Besonderes Augenmerk wird auf ein realistisches Verständnis der Möglichkeiten und Grenzen einer Unternehmenskultur gelegt. Ziel ist nicht eine Liste utopischer Wünsche an das Unternehmen zu erarbeiten, sondern sich in einem realistischen Rahmen zu bewegen.

Die Ergebnisse des Workshops werden in einem Bericht zusammengeführt und Gemeinsamkeiten werden hervorgehoben und priorisiert. Ansatzpunkte und Empfehlungen für Verbesserungen und weiterführende Maßnahmen werden aufgezeigt. Der Abschlussbericht wird dem Auftraggeber persönlich präsentiert und weiterführende Maßnahmen werden diskutiert.

Nutzen für das Unternehmen

- ein tiefer Einblick in die Bedürfnisse und Motivationsfaktoren Ihrer jungen Mitarbeiter
- individuelle Antworten der eigenen Mitarbeiter um sich nicht an allgemeinen Trendfaktoren orientieren zu müssen und gezielte Employer Branding Maßnahmen entwickeln zu können
- Wettbewerbsvorteil im „War for Talents“: die Stärken der eigenen Unternehmenskultur kennenlernen, in die Wirkung bringen und nach außen kommunizieren
- Basis für Maßnahmen der Personal- und Unternehmenskulturentwicklung
- Mitarbeiterpotenziale werden sichtbar
- Einsparungspotenzial Fluktuation: Basis für die Entwicklung von gezielten Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- erfahren Sie mehr über die Identität Ihres Unternehmens und wie es von Ihren jungen Mitarbeitern wahrgenommen wird
- Mitarbeiter werden zu Botschaftern der Arbeitgebermarke
- „Gute Leute kennen gute Leute“ – die eigenen Mitarbeiter werden zu den besten und effektivsten Talentscouts

Nutzen für den Teilnehmer

- Chance die Zukunft des Unternehmens mit zu gestalten
- Verantwortung für die Zukunft des Unternehmens übernehmen
- Teilnehmer werden sich ihrer Verantwortung in der aktiven Gestaltung der Unternehmenskultur bewusst

Der Prozess im Überblick

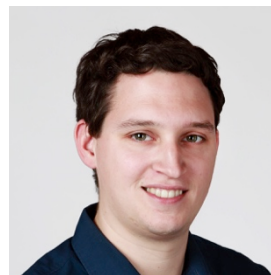


Trainer

David Schneider

FUTURE-Trainer | Coach | Unternehmensberater

Nach meinen Studien der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und Geschichte habe ich über mehrere Jahre Erfahrungen im Consulting eines internationalen Beratungsunternehmens, sowie im Marketing und Vertrieb gesammelt. In der strategie- und prozessgetriebenen Beratung werden ständig neue Veränderungsprozesse gestartet ohne auf den Umsetzer – den Mitarbeiter – zu achten. Die Neuausrichtung oder Entwicklung von Unternehmen ist ohne die Mitarbeiter nicht nachhaltig möglich. Daher steht in meiner Arbeit mit Unternehmen der Mensch im Mittelpunkt. Als zertifizierter FUTURE-Core-Coach und Trainer begleite ich Unternehmen und deren Mitarbeiter in der Entwicklung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur, die für junge, qualifizierte Menschen attraktiv ist.



Mein Anliegen

Den Erfolgsfaktor Mensch ins Zentrum der Unternehmensentwicklung rücken und einen Beitrag für eine innovative und förderliche Unternehmenskultur leisten.

Kontakt

David Schneider

Gilmstraße 57, A-6130 Schwaz/Tirol

Mobil: +43 664 42 10 66 1

david.schneider@FUTURE.at

www.FUTURE.at/

FUTURE-Training Beratung Coaching GmbH
Angerstraße 10 | A-6121 Baumkirchen
+43 (0) 5224/52076 | office@FUTURE.at

www.FUTURE.at