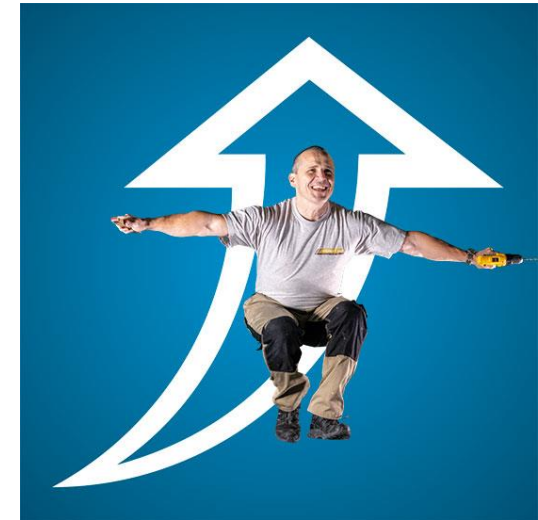


125
Jahre
AGV

Herzlich willkommen

BGM-Tagung vom 30.10.2019/Workshop B
«**Die Bindung der Mitarbeitenden
beginnt mit deren Findung**»



Unternehmerisch.

Einleitung/Vorstellung

Peter Fröhlich

aktuell

Geschäftsleiter Aargauischer Gewerbeverband

OK-Präsident Aargauische Berufsschau

Vorstand BGM

Referent Jungunternehmer/innen (Networking)

früher

internationaler Handel

konsularischer Dienst (F, USA)

Direktor Sanyo/CH (100 MA)/«Windrose» (300 MA)

Dank

Interesse/Mitgliedschaft bei BGM (Forum)

**Persönliches Engagement für
die Erhaltung
und
die Stärkung
der Gesundheit der Mitarbeitenden.**



Motivation

**Berufliche «Karriere» in Grossbetrieben und KMU
im In- und Ausland**

**Erfolge im Verkauf und Management
vor allem**

Dank «richtigem» Umgang mit Mitmenschen

**Ruf/Image/Einsätze als «Manager mit wenig
Fluktuation trotz viel Leistung»**

«Spielregeln»

kein Kurs

kein wissenschaftlicher Vortrag

keine Belehrung

sondern

**ein sehr persönlicher und unvollständiger
Erfahrungsbericht (Tipps)**

= Gedankenanstösse

Emotionales Thema

Das Wichtigste in jeder Beziehung (privat und geschäftlich) ist das Gefühl VERTRAUEN.

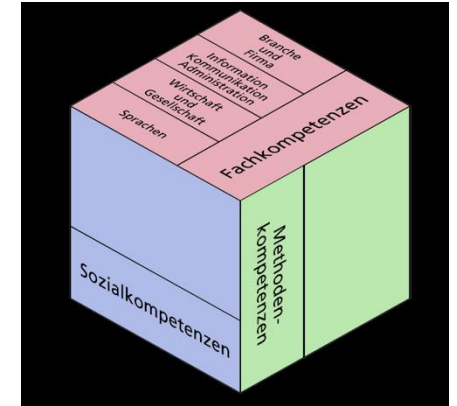
Das Wichtigste in jedem Betrieb sind Mitarbeitende, welche sich mit dem Arbeitgeber echt verbunden (Identifikation, Dazugehörigkeit) fühlen!

Vertrauen und Anbindung sind Gefühle/Emotionen!

Wenn es um menschliche Beziehungen geht, gibt es keine Garantien - aber Risiken lassen sich reduzieren.

Wie finde ich passende MA?

Zusätzlich zu den Sach-, Methoden- und Sozial-Kompetenzen.



Mein Ziel: Alle schaffen gerne – am liebsten bis zur Pensionierung - bei uns/mir und alle akzeptieren unsere/meine «Spielregeln».

Sie verfügen alle Potential für den Aufbau

a. eines Vertrauensverhältnisses

und

b. einer echten Anbindung («Lebensstelle»)

Wie finde ich passende MA?

1.1. Team und Teamwork

Wir sind alle Mitglieder eines kollegialen Teams, welches professionelle Dienstleistungen auf sehr hohem Niveau erbringt - auch unter Druck. Wir haben einen entsprechend guten Ruf intern (Delegierte, Vorstand, Präsidium, Geschäfts-leitung, Mitglieder etc.) wie auch extern (Öffentlichkeit, Medien, Mandanten, Kanton etc.) erarbeitet, den wir mit unserer gemeinsamen Haltung und mitgliederorientierten Aktivitäten erhalten wollen.

Unser gemeinsames Ziel ist auch weiterhin, durch einen persönlichen Beitrag attraktive und sichere Arbeitsplätze erhalten zu können.

Wir sind alle der AGV sowie für alle Arbeiten mitverantwortlich und unterstützen uns darum gegenseitig mit Respekt unter dem Motto der 3 Musketiere:



"Einer für Alle und alle für Einen".

Vom Geschäftsleiter bis zum Lernenden helfen sich alle gegenseitig, bei „Not am Mann oder Frau“ wie beim Telefondienst zu übernehmen, Couverts zum Versand bereit zu machen und vieles mehr. Grundsätzlich gilt auch, niemand ist „nur“ Gast an einem AGV-Anlass und kann bei Bedarf eingesetzt werden.

Zu diesem Zweck sollten voraussehbare grössere Arbeiten angekündigt werden.

Wie finde ich passende MA?

Hängt eine erfolgreiche MA-Selektion vom Zufall ab, wie beim Würfeln?

Nein – aber es gibt auch keine 100%-ige Garantie?



Wie finde ich passende MA?

Übrigens die Punkte auf einem Würfel nennt man «Augen».

Frage: Wieviele «Augen» zusammengezählt hat ein Würfel ($1 + 2 + \dots + 6$)?



Wie finde ich passende MA?



Richtig 21!

Übrigens die «Augen» auf einem Würfel sind immer paarweise angeordnet:

die höchste Anzahl (6) gegenüber mit der tiefsten (1)

die zweithöchste Anz. (5) ggü. mit der zweittiefsten (2)

die dritthöchste Anz. (4) ggü. mit der drittiefsten (3)

welche immer zusammen 7 ergeben: 3 Paare à 7 = 21.

Mit dieser Methode ist es einfach z. B. alle Zahlen von 1 bis 200 «im Kopf» zusammenzurechnen.

Wie finde ich passende MA?

Richtig: 20'100



200 = 100 Paare à 201

1 + 200

2 + 199

3 + 198

.

.

100 + 101

Wie finde ich passende MA?

Basierend auf sehr langjährige ERFA mit sehr vielen Mitmenschen zeigte u. a., dass

- 1. alle Menschen zwar gleichwertig
aber
charakterlich nicht gleich sind**
- 2. man immer wieder auf Menschen trifft
mit
ähnlichen Charakteren (Achtung: keine
Wertung/Schubladisierung)**
- 3. positiv (wie negativ) auffällige Menschen
sind dies in der Regel schon länger**

Wie finde ich passende MA?

Vorstellungs-/Bewerbungsgespräch

(Standard-Ablauf/-Fragen)

- Sind die eingereichten Dokumente «stimmig» mit dem/der Bewerber/in?
- Führungsgrundsatz: «Wer fragt, führt!» hindert nicht daran, den/die Bewerber/in zum Reden zu bringen. Das (un- sowie erwartete) Gesagte und Nichtgesagte «verraten» sehr viel und führen zu «echten» Fragen.
- Feststellung «Nur interessierte Leute, sind auch interessante Leute!». (Bewerber sollten sich auch nach den neuen Kollegen fragen.)
- Vor einer Anstellung, angebotene Referenzen (m/Einwilligung) immer einholen.

Wie finde ich passende MA?

Vorstellungs-/Bewerbungsgespräch

- **Menschenkenntnisse (z. B. Maslow) und -verständnis von grossem Vorteil**
- **Alle Menschen haben Stärken und Schwächen, wobei Schwächen in einem gewissen Rahmen sehr sympathisch und allzu grosse Stärken häufig unsympathisch machen (Selbstkontrolle).**
PS: In der Kriminalistik: Tatmotive.

| | | | | | | | |
|-----------------|---------------------------------------|--|--|---------------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| Tugend | <u>Demut</u> (<i>humilitas</i>) | <u>Mildtätigkeit</u> (<i>caritas</i>) | <u>Keuschheit</u> (<i>castitas</i>) | <u>Geduld</u> (<i>patientia</i>) | <u>Mässigung</u> (<i>temperantia</i>) | <u>Wohlwollen</u> (<i>humanitas</i>) | <u>Fleiss</u> (<i>industria</i>) |
| Untugend | <u>Hochmut</u> (<i>superbia</i>) | <u>Habgier</u> (<i>avaritia</i>) | <u>Wollust</u> (<i>luxuria</i>) | <u>Zorn</u> (<i>ira</i>) | <u>Völlerei</u> (<i>gula</i>) | <u>Neid</u> (<i>invidia</i>) | <u>Faulheit</u> (<i>acedia</i>) |

Wie binde ich MA?

«Spielregeln»

Gemeinschaften benötigen für alle gültige (formelle) Spielregeln. Ansonsten entsteht eine Art «Faustrecht» (durch Alphatiere, informelle Gruppen etc.).

Mitarbeitende erwarten eine zeitgemässe Führung, welche u. a. für ein produktives und gesundes Arbeitsklima sorgt.

Mitarbeitende erwarten nebst eine fachkompetente Führung auch eine/n vertrauenswürdige/n und berechenbare/n («gerechten») Chef/in.

Ansonsten: Beginnende Absprünge der besten MA!

Wie binde ich MA?

«Spielregeln»

Eine sehr, sehr wichtige Führungsaufgabe:

«Umgang mit dem Gerechtigkeitsempfinden»!

**Alle werden gleich behandelt, heisst nicht,
es sind keine individuelle/situative Entscheidungen
möglich!**

**Konflikte meist unter Kolleginnen/Kollegen («sie/er
macht, «meint»») und oft zwischen Chef/in und MA
(«ungerechte Behandlung»).**

**Tipp: Ernst nehmen, zuhören und eine Nacht ruhen
lassen!**

Wie binde ich MA?

«Spielregeln»

Bestehende MA erwarten, dass ihr Vertrauen in die Führung auch bei der Findung (Selektion) von neuen Kollegen/Chefs nicht enttäuscht wird.

MA wünschen Team-Player keine Selbstdarsteller. Selbstverwirklichung erfolgt über die Aufgabe.

Zufriedene («gebundene») MA sind stolz auf ihren Beruf sowie ihre Firma und «likern» ihren Arbeitgeber, was insbesondere im Zeitalter von Fachkräftemangel sehr wertvoll ist!

Emotional «gebundene» MA teilen ihr Wissen und Netzwerk freiwillig («Schwarmintelligenz») und die Grenzen zwischen Hol- und Bringschuld werden fließend.

Wie binde ich MA?

«Spielregeln»

Eine sehr, sehr wichtige Führungsaufgabe:

«Präsenz UND Interesse/Wertschätzung zeigen»!

Gilt für die Reinigungskraft, die Lernenden, die MA und Kaderleute.

Ein Chef/in behält Nerven (springt nicht, wird nicht laut, hat immer Zeit).

Unangenehmes (in-/extern) wird nicht schriftlich behandelt.

Wie binde ich MA?

«Spielregeln»

Verhinderung vor Überforderung (Burn-out) und Unterforderung. Erste Anzeichen ernst nehmen. Resilienz aller MA stärken (Fehler/Fehlverhalten-Toleranz, Schutz vor «Extremsituationen»).

Schwierige MA

auch bei sorgfältigster Selektion nicht immer vermeidbar.

Äusserst gefährlich, da Arbeitsklima – dann Produktivität und Arbeitsklima/Wohlbefinden/Gesundheit darunter leiden.

Lösung gefordert (Abklärung/Einschätzung ob temporär, Verbesserungsaussichten ja/nein).

Wie binde ich MA?

«Spielregeln»

Der/die Chef/in ist für seine Firma UND seine MA da, was eine sehr grosse emotionale Herausforderung ist!

Der/die Chef/in muss die Chefkompetenzen erhalten/behalten und benötigt auch seine eigene Achtsamkeit (Gesundheit).

Wichtig, Sinn und Wert der Führungsarbeit erkennen (Reflexion) und «dankbar sein» (Demut) für die Verantwortung und das geschenkte Vertrauen der MA!

125
Jahre
AGV

**Vielen Dank
für
Ihre geschätzte Aufmerksamkeit!**

125
Jahre
AGV



Unternehmerisch.

Wie finde ich passende MA?



Zusatzrätsel:

Bei einem Wurf mit einem Würfeln ist die Wahrscheinlichkeit aller 6 Möglichkeiten gleich gross!

Welche Augensumme ist bei einem Wurf mit zwei Würfeln am wahrscheinlichsten?

Wie finde ich passende MA?

Auflösung Zusatzrätsel:

| Summe | Wurfmöglichkeiten | | | | | Wahrscheinlichkeit | |
|-------|-------------------|-----|-----|-----|-----|--------------------|-------------------|
| 2 | 1+1 | | | | | $1/36 = 2,78 \%$ | |
| 3 | 1+2 | 2+1 | | | | $1/18 = 5,56 \%$ | |
| 4 | 1+3 | 2+2 | 3+1 | | | $1/12 = 8,33 \%$ | |
| 5 | 1+4 | 2+3 | 3+2 | 4+1 | | $1/9 = 11,11 \%$ | |
| 6 | 1+5 | 2+4 | 3+3 | 4+2 | 5+1 | $5/36 = 13,89 \%$ | |
| 7 | 1+6 | 2+5 | 3+4 | 4+3 | 5+2 | 6+1 | $1/6 = 16,67 \%$ |
| 8 | 2+6 | 3+5 | 4+4 | 5+3 | 6+2 | | $5/36 = 13,89 \%$ |
| 9 | 3+6 | 4+5 | 5+4 | 6+3 | | | $1/9 = 11,11 \%$ |
| 10 | 4+6 | 5+5 | 6+4 | | | | $1/12 = 8,33 \%$ |
| 11 | 5+6 | 6+5 | | | | | $1/18 = 5,56 \%$ |
| 12 | 6+6 | | | | | | $1/36 = 2,78 \%$ |