



# Fachkräftemangel: Was wirklich wirkt

Eine praxiserprobte Strategie für inhabergeführte Hotel- und Gastronomiebetriebe, die den Fachkräftemangel nachhaltig überwinden wollen. Entdecken Sie, warum traditionelle Ansätze scheitern und welche radikal anderen Wege tatsächlich zum Erfolg führen.

# Wer bin ich?



Seit über 20 Jahren unterstütze ich inhabergeführte Hotel- und Gastronomiebetriebe dabei, betriebswirtschaftlich erfolgreich zu sein. Meine Expertise basiert auf echter Praxiserfahrung: Ich habe zahlreiche Betriebe eigenverantwortlich geführt und dabei die Herausforderungen unserer Branche aus erster Hand kennengelernt.

Mehr als 100+ Betriebe habe ich auf diesem Weg erfolgreich begleitet. Neben der Umsatz- und Gewinnsteigerung liegt mein Fokus darauf, Teams aufzubauen, die selbstständig unternehmerisch denken und handeln können. Diese Transformation ist der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg.

# Dogma vs. Wahrheit

## Das sagt (fast) jeder Gastronom

- Uns fehlen die Fachkräfte
- Es will keiner mehr arbeiten
- Wir müssen mehr bezahlen
- Wir geben einige Benefits

**Fazit:** Kein erkennbarer Erfolg!

## Die unbequeme Wahrheit

- Menschen, die arbeiten wollen, sind immer noch da
- Sie fliehen vor veralteten Systemen
- Sie sind nicht länger bereit, ihr Leben dem Job unterzuordnen
- Die Krise ist seit Jahrzehnten hausgemacht

**Fazit:** Das Problem sind **WIR**, nicht der Markt

# Gallup-Studie: Chefs und Führungskräfte

Diese international anerkannte Studie offenbart eine erschreckende Diskrepanz zwischen Selbstwahrnehmung und Realität in der Führungsqualität.



97%

Führungskräfte

glauben, sie sind richtig gut in ihrem Job

22%

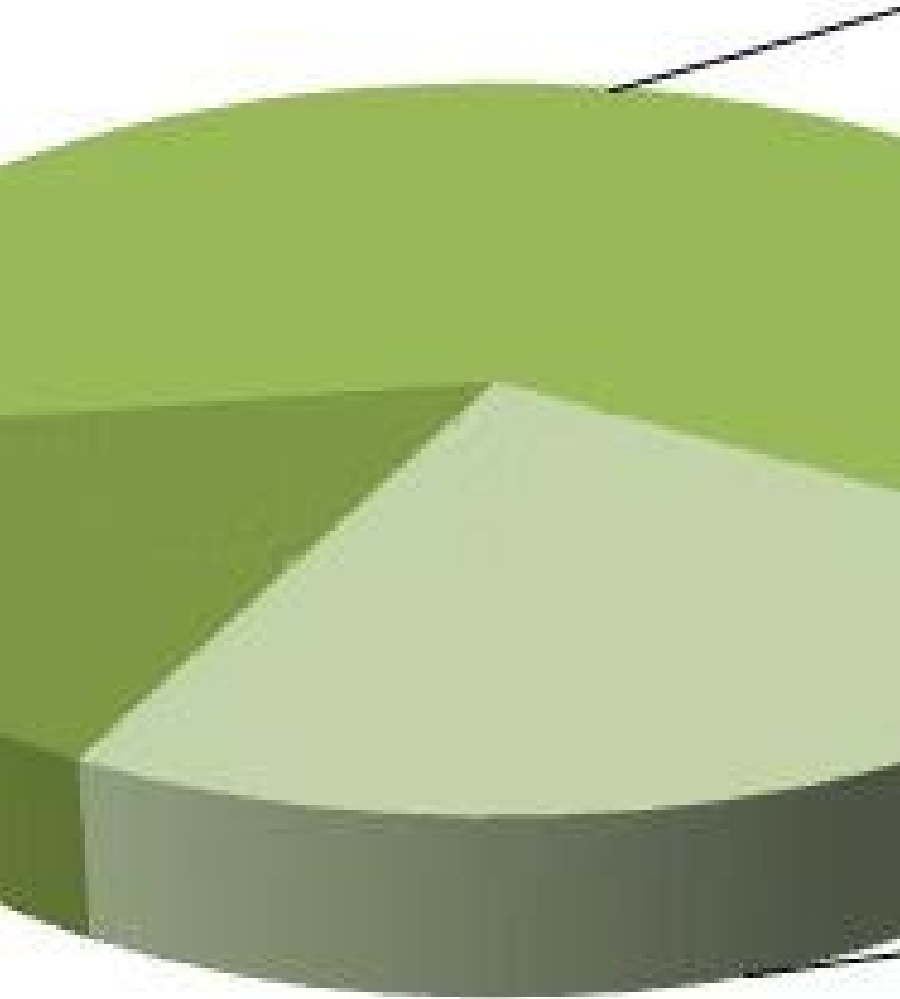
Mitarbeiter

können diese Einschätzung bestätigen

Diese Studie zeigt deutlich: Chefs und Führungskräfte überschätzen sich massiv. Die Wahrnehmungslücke ist dramatisch und erklärt viele der Probleme in unserer Branche.



# Gefahr



## Gallup-Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit

Die jährliche Gallup-Studie liefert alarmierende Zahlen zur emotionalen Bindung von Mitarbeitern an ihre Arbeitgeber. Diese Daten sollten jeden Unternehmer aufhorchen lassen.

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Die Mehrheit der Mitarbeiter fühlt sich emotional nicht mit ihrem Arbeitgeber verbunden. Innere Kündigung und Dienst nach Vorschrift sind die Folge – ein verheerender Zustand für Betriebe, die auf Engagement und Leidenschaft angewiesen sind.



# Die 3 Hauptgründe, die Mitarbeiter in die Flucht treiben

1

## Arbeitszeit-Tyrannie

Keine verlässliche Planung, ständige Erreichbarkeit wird erwartet, das Privatleben wird als Störfaktor behandelt, Überstunden werden vorausgesetzt. Mitarbeiter haben das Gefühl, keine Kontrolle über ihr eigenes Leben zu haben.

2

## Fehlende Wertschätzung

Befehle statt Dialog, Kontrolle statt Vertrauen, keine echte Anerkennung für Leistung, rauer Umgangston, Mikromanagement als Standard, Fehlerkultur statt Lernkultur. Menschen werden wie Nummern behandelt, nicht wie wertvolle Teammitglieder.

3

## Keine Autonomie

Befehlsempfänger statt Mit-Unternehmer, keine Entscheidungsbefugnis, Kreativität ist nicht erwünscht, jede Kleinigkeit braucht die Genehmigung vom Chef. Eigeninitiative wird nicht gefördert, sondern erstickt.

# Sie müssen sich ändern

„Probleme kann man niemals mit der gleichen Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind!“

— *Albert Einstein*

Diese Weisheit trifft den Kern der Herausforderung. Wer weiterhin mit denselben Methoden arbeitet, die das Problem geschaffen haben, wird niemals eine Lösung finden. Radikales Umdenken ist nicht optional – es ist zwingend notwendig.





# Ihr einziges Ziel: Schaffen Sie eine Unternehmenskultur

Eine authentische, starke Unternehmenskultur ist nicht nur ein Wettbewerbsvorteil – sie ist Ihr Monopol im Kampf um die besten Talente. Doch was bedeutet das konkret?



## Einzigartig

Auf Sie und Ihren Betrieb abgestimmt – nicht kopierbar, weil sie Ihre DNA trägt



## Magnetisch

Gibt Gästen und Mitarbeitern echte Gründe, zu Ihnen zu kommen und zu bleiben



## Vorsprung

Sie sind Ihrer Konkurrenz weit voraus – werden gefunden statt zu suchen

# Mehr Geld allein ist nicht die Lösung

Ein anständiges, leistungsbezogenes Gehalt ist die elementare Grundvoraussetzung für jeden Mitarbeiter, egal in welcher Position. Das steht außer Frage. Doch das allein reicht bei weitem nicht aus, um Mitarbeiter langfristig zu halten und schon gar nicht, um neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Die heutige Generation hat fundamental andere Ansprüche. Sie erwartet mehr, lässt sich nicht mehr gängeln und wählt bewusst aus, wo sie arbeiten möchte. Wenn Sie Ihnen keine **Wertschätzung**, **Anerkennung**, **Sinnhaftigkeit**, **Karrieremöglichkeiten** und **Autonomie** bieten, kommen sie nicht zu Ihnen – egal wie viel Sie bezahlen.





# Sie müssen sich der Generationen-Kluft stellen

## Fakt ist:

- Die Generation Z und die Millennials dominieren heute den Arbeitsmarkt
- Sie haben fundamental andere Erwartungen als frühere Generationen
- Sie wollen die Kontrolle über ihre Zeit und ihre Lebensgestaltung
- Work-Life-Balance ist kein Bonus, sondern eine Grundvoraussetzung

## Die Konsequenz:

**Wer das ignoriert, verliert den Kampf um neue Mitarbeiter – garantiert!**

Es ist keine Frage des „Ob“, sondern nur des „Wann“. Betriebe, die sich nicht anpassen, werden systematisch vom Markt verdrängt.



# Intelligenz und Frische statt Qualifikation

Hören Sie auf, verzweifelt nach ausgebildeten Fachkräften mit jahrelanger Berufserfahrung zu suchen – das macht jeder, und genau deshalb funktioniert es nicht mehr. Der Wettbewerb um diese begrenzten Ressourcen ist aussichtslos geworden.



## Größerer Talentpool

Greifen Sie stattdessen auf den viel größeren und noch immer weitgehend unerschlossenen Pool der Quereinsteiger zurück



## Frische Perspektiven

Diese Menschen sind frisch, intelligent und nicht vorbelastet. Sie bringen neue Energie, innovative Denkweisen und kreative Ideen mit



## Beste Mitarbeiter

Die besten Mitarbeiter sind oftmals jene, die zuvor noch nie in der Gastronomie gearbeitet haben

# Die unbequeme Wahrheit lautet: Sie, der Chef/in, sind das eigentliche Problem

## Der klassische Gastronom ist ein Kontroll-Junkie

- Er glaubt, jede Entscheidung müsse durch ihn getroffen werden
- Er glaubt, jede neue Idee müsse durch ihn genehmigt werden
- Er glaubt, jede Änderung bräuchte seine Zustimmung
- Er glaubt, nur er allein kann alles, weiß alles und tut alles



## Mit dieser Einstellung...

- Können Mitarbeiter nicht wachsen und ihr Potenzial entfalten
- Werden Innovationen im Keim erstickt und das Team frustriert (hohe Fluktuation)
- Kann auch der Betrieb nicht wachsen (Stillstand oder Rückgang)
- Entsteht eine toxische Arbeitskultur der Abhängigkeit

Diese Form der Führung ist der Hauptgrund für den Fachkräftemangel in Ihrem Betrieb.



## Weg vom herkömmlichen „Chef-Denken“

### Mit dem herkömmlichen „Chef-sein-Denken“

- Sind Sie verdammt, sich um alles und jeden zu kümmern
- Kann Ihr Team und Ihr Betrieb nicht wachsen
- Solange Sie Ihren Mitarbeitern nicht vertrauen, werden diese niemals für irgendetwas die Verantwortung übernehmen
- Bleiben Sie gefangen in einem Hamsterrad der operativen Hektik

„Wer seiner Führungsrolle gerecht werden will, muss genug Vernunft besitzen, um die Aufgaben den richtigen Leuten zu übertragen – und genug Selbstdisziplin, um ihnen nicht ins Handwerk zu pfuschen.“

— Theodore Roosevelt

# Hin zu einer einzigartigen Unternehmenskultur

Eine starke Unternehmenskultur ist der Game-Changer, auf den Sie gewartet haben. Sie ist Ihr stärkstes Werkzeug im Kampf gegen den Fachkräftemangel.



## Einzigartig

Eine starke Unternehmenskultur macht Ihren Betrieb einzigartig und unverwechselbar



## Nicht kopierbar

Eine starke Unternehmenskultur ist niemals kopierbar – sie ist Ihr Monopol



## Wettbewerbsvorteil

Damit schaffen Sie sich ein Monopol bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern



## Magnetwirkung

Damit erzeugen Sie einen Sog, weil Menschen ein Teil davon sein wollen

# Darum geht es



Diese Visualisierung zeigt die zentrale Transformation: Von der klassischen, hierarchischen Chef-Struktur hin zu einer modernen, partizipativen Führungskultur, in der Mitarbeiter zu echten Mit-Unternehmern werden.

Der Unterschied könnte nicht größer sein – und die Auswirkungen auf Ihr Geschäft sind transformativ.

# Vom Mit-Arbeiter hin zum Mit-Unternehmer

Die Transformation Ihrer Mitarbeiter zu Mit-Unternehmern erfordert konkrete, messbare Hebel. Hier sind die wichtigsten:

## Budget-Verantwortung

Führungskräfte in Service und Küche erhalten eigene Budgets und treffen eigenständige Entscheidungen über deren Einsatz

## Prozess-Autonomie

Teams entwickeln und optimieren eigene Abläufe für eine bessere Gästelerfahrung – ohne ständige Genehmigungen

## Personalentscheidungen

Teams bestimmen mit bei Neueinstellungen und Teamzusammensetzung – sie kennen die Anforderungen am besten

## Kreative Freiheiten

Raum für neue Ideen, Konzepte und Experimente – Innovation entsteht durch Freiraum, nicht durch Kontrolle

---

## Ergebnis:

Mitarbeiter lernen, **unternehmerisch zu denken und zu handeln**. Sie optimieren selbstständig, bringen Innovationen ein und übernehmen echte Verantwortung für Ergebnisse. Das ist der Schlüssel zu nachhaltigem Wachstum.

# Ihre „Mit-Unternehmer“...



## Echte Gastgeber

Sehen und fühlen sich als Mit-Gastgeber, nicht als Ausführende von Befehlen



## Unvergessliche Erlebnisse

Bescheren den Gästen ein wertvolles, authentisches Gast-Erlebnis, das in Erinnerung bleibt



## Kulturträger

Beeinflussen positiv die Gast-Geber-Kultur in Ihrem Betrieb und multiplizieren sie



## Wertvolle Individuen

Fühlen sich wertvoll und einzigartig, nicht austauschbar



## Starke Identifikation

Identifizieren sich voll und ganz mit Ihrem Betrieb und dessen Werten



# Sie denken: „Alles nur graue Theorie“

## Falsch gedacht – hier ein Beispiel:

Der Schindlerhof von Klaus Kobjoll ist der lebende Beweis, dass diese Strategie funktioniert – und zwar seit Jahrzehnten.

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Betriebes.

(Klaus Kobjoll)

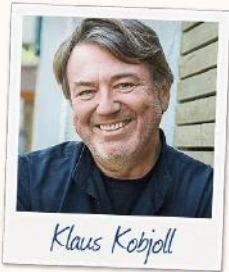
Das Einzige, was nicht kopierbar ist, sind die Beziehungen eines Unternehmens zu seinen Mitarbeitern und die Beziehungen der Mitarbeiter zu ihren Kunden!

(Klaus Kobjoll)

~~Meine Mitarbeiter bekommen alles, was sie wollen. Aber: Sie erfahren~~  
auch alles über die Firma, was sie wissen wollen. Dann erkennen sie  
von selbst, wo die Grenzen ihrer Wünsche liegen.

(Klaus Kobjoll)

# Das Ergebnis der Strategie von Klaus Kobjoll (Schindlerhof)



## Die Entwicklung

Gemeinsam mit seinem Coach und Mentor Josef Schmidt (Schmidt-Colleg) entwickelte Klaus Kobjoll bereits vor 30 Jahren diese revolutionäre Strategie – zu einer Zeit, als noch niemand von Fachkräftemangel sprach.

### Initiativ-Bewerbungen

Bis heute erhält der Schindlerhof zahlreiche Initiativ-Bewerbungen von Menschen, die genau dort arbeiten wollen – ganz ohne Stellenausschreibung

### Umsatzwachstum

Mit dieser Strategie verzeichnet der Betrieb ein jährliches Umsatzwachstum, von dem andere Betriebe nicht einmal zu träumen wagen

### Auszeichnungen

Der Betrieb hat nahezu jede Auszeichnung gewonnen, die es in unserer Branche gibt – inklusive europäischer Awards

### Monopol

Viele Kollegen haben versucht, diese Strategien zu kopieren – bis heute ist das niemandem gelungen. Warum? Weil echte Kultur nicht kopierbar ist

# Ihnen muss klar sein, dass...

01

## Es ist ein Prozess

Der Weg aus der hausgemachten Krise des Fachkräftemangels ist kein Sprint, sondern ein Marathon mit klaren Meilensteinen

02

## Die einzige Lösung

Dieser Weg ist möglicherweise die einzige nachhaltige Lösung für Ihren Betrieb, um die Personalnot ein für allemal zu beenden

03

## Komplettes Umdenken

Wenn Sie diesen Weg gehen wollen, muss zuallererst bei Ihnen ein komplettes Umdenken stattfinden – ohne Kompromisse

04

## Alte Muster loswerden

Sie müssen Ihre alten Muster und Denkweisen komplett über Bord werfen – sie sind Teil des Problems, nicht der Lösung

05

## Ihre Entscheidung

Sie allein treffen die Entscheidung: Weiter mit den anderen Kollegen jammern oder JETZT endlich in die Offensive gehen!



# Messen Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber

Bevor Sie starten, müssen Sie ehrlich zu sich selbst sein. Bewerten Sie Ihren Betrieb anhand der 6 A's der Arbeitgeberattraktivität:

## Angenehm

Wie fühlt sich die Atmosphäre in Ihrem Betrieb wirklich an? Würden Sie selbst dort gerne arbeiten?

## Anders

Was unterscheidet Sie konkret von anderen Betrieben? Seien Sie ehrlich – nicht was Sie glauben, sondern was wirklich stimmt.

## Authentisch

Stimmen Ihre Versprechen und Aussagen mit der Realität überein? Oder gibt es eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit?

## Auffallend

Sind Sie auf dem Arbeitsmarkt auffallend sichtbar? Oder verstecken Sie sich?

## Aktiv

Kommunizieren Sie pro-aktiv Ihre Kultur und Ihre Werte nach außen?

## Arbeitgeber

Wie stark werden Sie tatsächlich als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen?



☐ **Wichtig:** Welches dieser 6 A's ist wirklich unkopierbar und trifft nur auf Sie zu? Das ist Ihr Differenzierungsmerkmal!



# Der Anti-Patron-Führer

## Ersetzen Sie Position und Macht durch Prinzipien und Einfluss



### Wir entscheiden gemeinsam

Entscheidungen werden nicht diktiert, sondern gemeinsam getroffen – das schafft Commitment und bessere Lösungen



### Ich schaffe absolute Transparenz

Alle relevanten Informationen sind für alle zugänglich – Transparenz ist die Grundlage für Vertrauen



### Ich befähige meine Mitarbeiter

Mitarbeiter werden nicht kontrolliert, sondern befähigt, selbstständig exzellente Arbeit zu leisten



### Eigenverantwortliches Handeln

Der Mitarbeiter denkt selbst und handelt verantwortlich – nicht weil er muss, sondern weil er es will

Diese Prinzipien stehen im direkten Gegensatz zum klassischen Patron-Stil, der in der Gastronomie noch immer weit verbreitet ist. Der Anti-Patron-Führer führt nicht durch Macht und Hierarchie, sondern durch Prinzipien und positiven Einfluss.



# Die Wahrheit schafft Loyalität

## Strategische Transparenz ist ein Vertrauensbeweis

Die meisten Chefs halten ihre Zahlen geheim, aus Angst oder Kontrollbedürfnis. Dabei ist das Gegenteil der richtige Weg: Radikale Transparenz schafft Vertrauen und Loyalität wie nichts anderes.

### Zeigen Sie unverblümt:

- Ihre tatsächlichen Margen – ohne Beschönigung
- Alle betriebswirtschaftlichen Kosten – die ganze Wahrheit
- Alle Probleme und Herausforderungen – nichts verschweigen
- Die reale finanzielle Situation – ehrlich und direkt

Wenn Mitarbeiter die komplette Wahrheit kennen, verstehen sie Zusammenhänge, können mitdenken und übernehmen Verantwortung für das große Ganze.



📌 **Merke:** Transparenz ist kein Risiko – sie ist der ultimative Vertrauensbeweis. Menschen respektieren Ehrlichkeit, auch wenn die Zahlen nicht perfekt sind.

# Holen Sie sich regelmäßig Feedbacks ab

Regelmäßige, offene und ehrliche Feedbacks sind nicht optional – sie sind essentiell für eine gesunde Unternehmenskultur.



## Eine Stimme geben

Geben Sie Ihren Mitarbeitern eine echte Stimme im Unternehmen – und hören Sie aktiv zu, statt nur zuzuhören



## Frühwarnsystem

Liefert Ihnen rechtzeitige Frühwarnsignale bei Problemen, bevor sie eskalieren und zu Kündigungen führen



## Wertschätzung zeigen

Zeigt deutlich, dass die Meinungen und Perspektiven Ihrer Mitarbeiter wirklich zählen und ernstgenommen werden

Wichtig: Es geht nicht um jährliche Mitarbeitergespräche, sondern um kontinuierliche, niedrigschwellige Feedback-Mechanismen. Schaffen Sie eine Kultur, in der Feedback in beide Richtungen selbstverständlich ist.



# Benefits die wirklich zählen

## Weg von allgemeinen Benefits – hin zu substanziellen Benefits

Obstkorb und Mitarbeiterrabatte sind nett, aber sie lösen keine Probleme. Konzentrieren Sie sich auf Benefits, die wirklich einen Unterschied machen:



### Zeit

Echte Flexibilität und verlässliche Planbarkeit – der wertvollste Benefit überhaupt in unserer Branche



### Gesundheit

Mentale Unterstützung, Physiotherapie, Präventionsprogramme – investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter



### Sinn

Sinn, Zweck und spürbare Auswirkung auf das Umfeld – Menschen wollen Teil von etwas Bedeutsamem sein



### Entwicklung

Klarer Karrierepfad und kontinuierliche Weiterbildung – zeigen Sie Perspektiven auf



### Autonomie

Echte Kontrolle über die eigene Arbeit und Entscheidungsfreiheit im Rahmen

# Das Zeit-Monopol

## Zeit ist der ultimative Benefit

In einer Branche, die für unmenschliche Arbeitszeiten bekannt ist, wird Zeit zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Wer seinen Mitarbeitern echte Kontrolle über ihre Zeit gibt, gewinnt den Kampf um Talente.



### 4-Tage-Woche

Bei gleicher Stundenzahl – komprimiert, aber mit mehr freien Tagen für echte Erholung



### Planbare Freizeit

Mindestens 2 Wochen im Voraus, besser noch mehr – damit Privatleben planbar wird



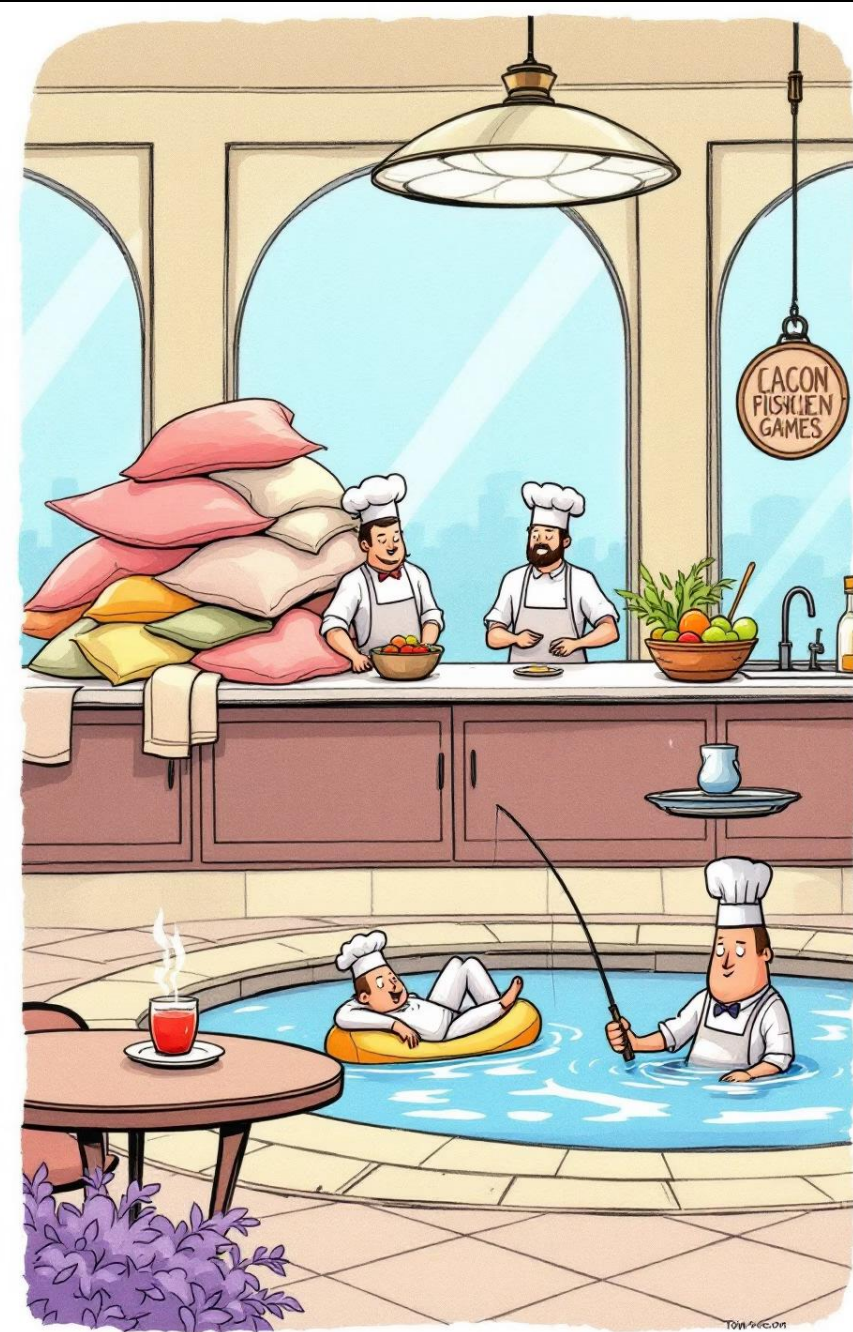
### Flexible Vorbereitungszeiten

Autonomie über den eigenen Arbeits-Rhythmus – nicht jeder ist zur gleichen Zeit produktiv



### Auszeit-Option

Nach 2-3 Jahren bezahlt oder unbezahlt, aber mit Garantie der Wiedereinstellung – das schafft extreme Loyalität

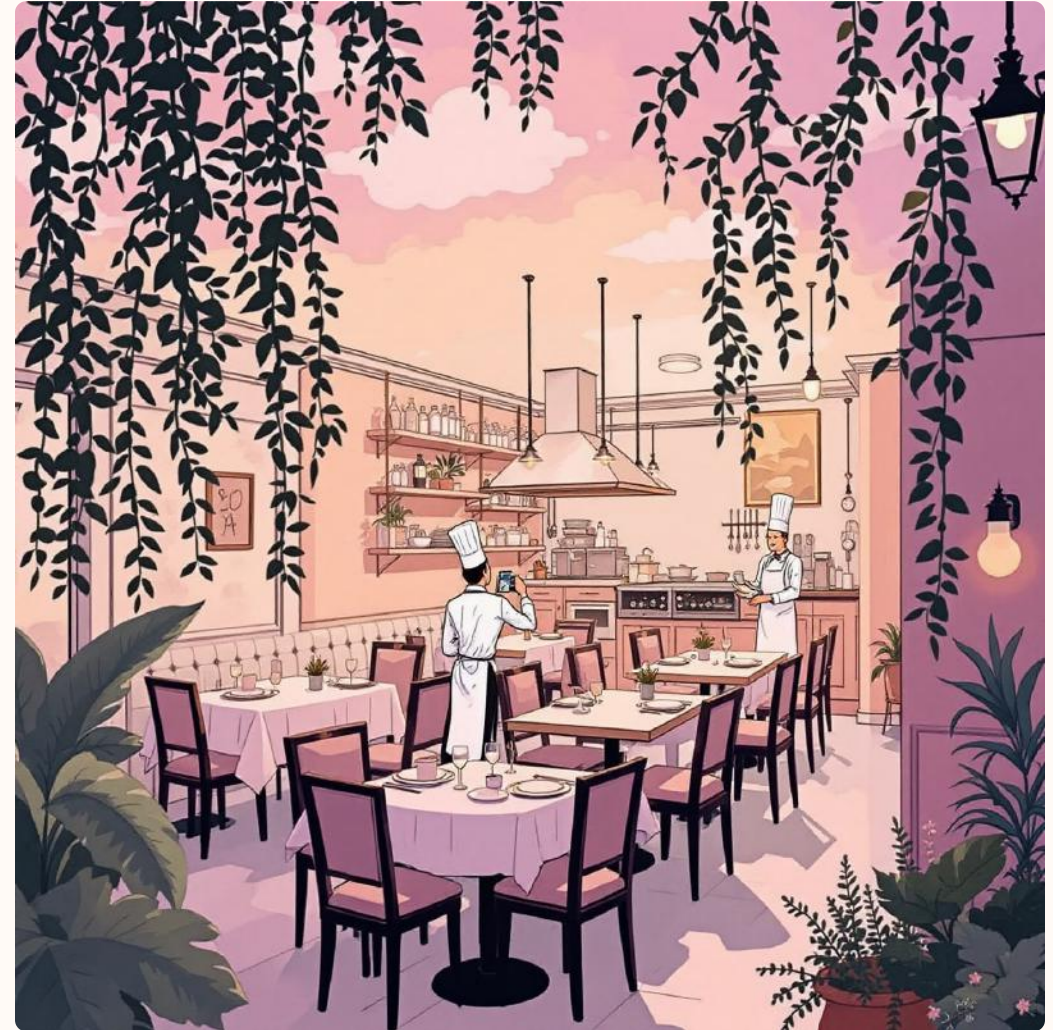


# Digitalisierung & Entlastung

Digitalisierung ist kein Selbstzweck – sie dient der Entlastung Ihrer Mitarbeiter von repetitiven, administrativen Aufgaben. Das Ziel: Mehr Zeit für wertschöpfende, kreative Tätigkeiten und vor allem für den Gast.

## Automatisierbare Prozesse:

- **Dienst- und Urlaubsplanung** – KI-basiert und fair
- **Zeiterfassung** – automatisch und transparent
- **Kommunikation** – zentrale Plattform für alle
- **Bestellungen, Zahlungen, Reservierungen** – vollständig automatisiert
- **Feedback-Erfassung** – digitale Nachverfolgung und Auswertung



### Das übergeordnete Ziel:

Die Mitarbeiter sollen ihre Zeit am und mit dem Gast verbringen – dort, wo sie den größten Mehrwert schaffen und die größte Erfüllung finden.

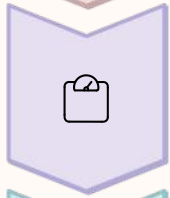
# Digitalisierung in der Küche

Auch in der Küche gibt es enorme Potenziale für Entlastung durch Digitalisierung und Automatisierung. Der Koch soll sich auf das konzentrieren, was er am besten kann – nicht auf monotone Routineaufgaben.



## Prep-Work automatisieren

Schneiden, Schälen und andere repetitive Vorbereitungsarbeiten sind längst automatisierbar



## Standard-Portionierung

Exakte, gleichbleibende Portionen durch technische Unterstützung



## Bestellwesen & Lager

Automatisches Bestellwesen, intelligentes Lager-Management und digitale Inventurerfassung

---

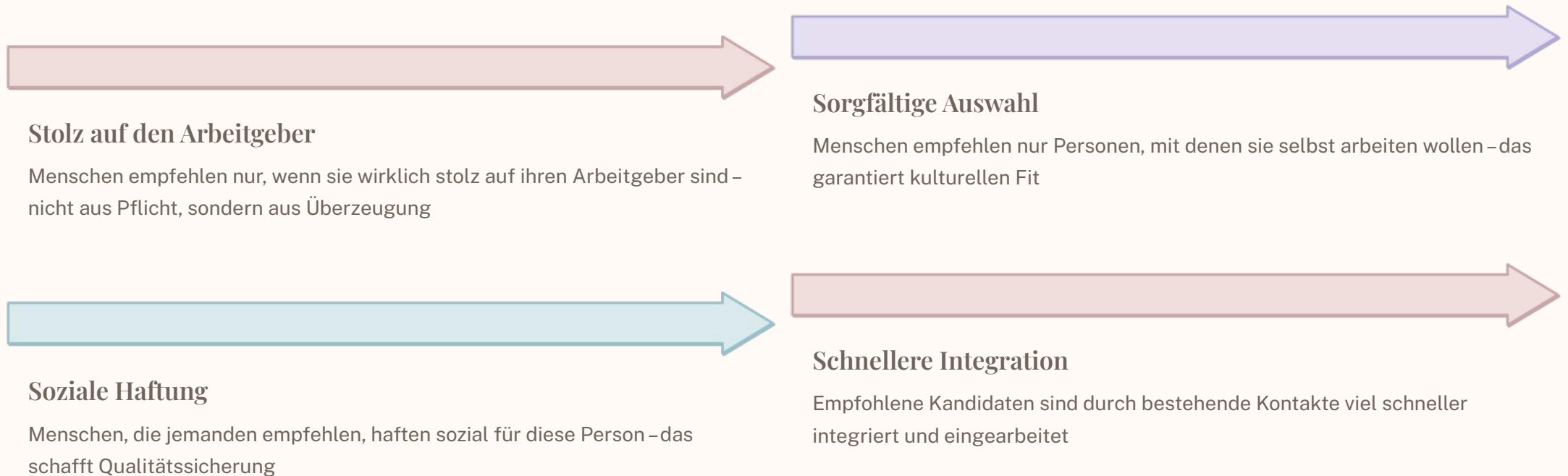
## Wohin mit der gewonnenen Zeit?

Der Koch muss sich auf **Kreativität**, **Qualitätssicherung**, **finales Anrichten**, **Innovation neuer Gerichte** und **Team-Führung** konzentrieren können. Das sind die wertschöpfenden Tätigkeiten, die den Unterschied machen.

# Der interne Empfehlungshebel

## Die beste Quelle für neue Talente sind Ihre aktuellen Mitarbeiter

Wenn Ihre Unternehmenskultur stimmt, werden Ihre Mitarbeiter automatisch zu Ihren besten Recruitern. Das funktioniert aber nur, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind:



📌 **Praxis-Tipp:** Stellen Sie für qualifizierte Empfehlungen attraktive Boni-Zahlungen in Aussicht. Das honoriert den Einsatz und verstärkt den Anreiz.

# Einführungs-Rituale für neue Mitarbeiter

## Ein bezahltes Bootcamp schafft sofort Bindung

Die ersten Tage und Wochen entscheiden über Erfolg oder Misserfolg einer Neueinstellung. Ein strukturiertes Onboarding ist keine Kür, sondern Pflicht.

### Das „Warum“

Unternehmensgeschichte, Werte, Vision – warum existiert dieser Betrieb und wofür steht er?



### Das „Wie“

Systeme, Prozesse, Tools – wie funktioniert die praktische Arbeit im Detail?

### Das „Was“

Praktisches Training mit Mentor – was sind die konkreten Aufgaben und Erwartungen?



### Das „Wer“

Integration ins Team, Kultur erleben, Leitbild verinnerlichen – wer sind wir als Gemeinschaft?

---

90%

Mitarbeiterbindung

nach 3 Monaten bei strukturiertem Onboarding



# Schulungskultur statt Pflicht

Jeder muss von Anfang an wissen: „Wie komme ich auf das nächste Level?“ Ein klarer Karrierepfad ist entscheidend für Motivation und Bindung.

## Einstiegs-Level

Klare Erwartungen, grundlegende Trainings und erste Erfolgserlebnisse in einer unterstützenden Umgebung

## Fortgeschrittener-Level

Erweiterte Verantwortung, erste kleine Führungsaufgaben und spezialisierte Weiterbildungen

## Experten-Level

Vollständige Autonomie im eigenen Bereich, Training und Mentoring von anderen Teammitgliedern

## Führungs-Level

Verantwortung für Teamführung, strategische Entscheidungen und Mitgestaltung der Unternehmenszukunft

Wichtig: Diese Pfade müssen transparent, erreichbar und fair sein. Kein Mitarbeiter darf das Gefühl haben, in einer Sackgasse zu stecken.

# Sie sind von Schulungen nicht ausgenommen

Diese Fragen sollten Sie sich ehrlich beantworten – und wenn die Antwort „schon lange nicht mehr“ lautet, haben Sie ein Problem:

Wann haben Sie zuletzt an einem 1-2 tägigen Unternehmer-Seminar teilgenommen?

Wann haben Sie sich zuletzt in einem Seminar oder Workshop mit dem Thema „Unternehmensführung“ auseinandergesetzt?

Wann haben Sie sich einmal um Ihr Mind-Set und Ihre Persönlichkeitsentwicklung gekümmert?

- ❑ **Unbequeme Wahrheit:** Sie können von Ihren Mitarbeitern keine Weiterentwicklung erwarten, wenn Sie selbst seit Jahren stagnieren. Führung beginnt bei Ihrer eigenen kontinuierlichen Weiterentwicklung.



# Die Rolle der Führung

Seien Sie mit allem was Sie sagen und tun immer ein Vorbild



## Lob

Führen Sie mit Anerkennung – ehrlich, öffentlich, spezifisch und zeitnah



## Klartext

Sagen Sie die Wahrheit, auch wenn sie unbequem ist – Ehrlichkeit schafft Respekt



## Konsequenz

Setzen Sie Standards und halten Sie diese ein – fair und ohne Ausnahmen



## Vorbild

Nehmen Sie Ihre Vorbild-Funktion ernst – Sie werden ständig beobachtet

- Lassen Sie sich selbst immer an den höchsten Standards messen
- Verbinden Sie Kritik mit konstruktiver Entwicklungsperspektive
- Suchen Sie schwierige Gespräche aktiv, statt sie zu vermeiden

Sie brauchen keine Macht, wenn Sie Prinzipien haben, die Sie konsequent leben.



# Die Führungskraft als Kurator der Kultur

## Wenn die Kultur scheitert, ist es immer die Schuld der Führung

Diese harte Wahrheit müssen Sie akzeptieren: Als Führungskraft tragen Sie die alleinige Verantwortung für die Kultur in Ihrem Betrieb. Sie können diese Verantwortung nicht delegieren.

01

### Vision definieren

Führung definiert die Vision und kommuniziert sie klar, deutlich und kontinuierlich

02

### Werte vorleben

Führung lebt die definierten Werte selbst vor – jeden Tag, in jeder Situation

03

### Standards setzen

Führung setzt klare Standards und hält sie konsequent ein – ohne Ausnahmen

04

### Systeme bauen

Führung baut Systeme und Prozesse, die die gewünschte Kultur aktiv unterstützen

05

### Verantwortung tragen

Führung trägt die alleinige Verantwortung für Erfolg und Misserfolg der Kultur

# Zwischenfazit – die Grundlage ist gelegt

## Bestandsaufnahme: Was haben wir? Was kommt als nächstes?

### Ich habe Ihnen aufgezeigt:

- Dass nur durch eine neue Unternehmenskultur und radikales Umdenken neue Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden können
- Dass Sie und Ihre bisherige Einstellung das eigentliche Problem sind – denn nur Sie können das ändern
- Dass hierfür ein radikales Umdenken erforderlich ist, ohne Wenn und Aber
- Dass Sie nur mit der absoluten Loyalität Ihrer Mitarbeiter wachsen und die Zukunft sichern können

### Die nächsten Schritte:

1. **Sie treffen eine grundsätzliche Entscheidung**, ob Sie bereit für diese Veränderung sind!
2. **Wenn ja**, dann zeige ich Ihnen jetzt auf, wie Sie mit der konkreten Umsetzung beginnen können



# Die ersten Schritte für diesen Prozess

Veränderung beginnt mit Kommunikation und Transparenz. Nehmen Sie Ihr Team von Anfang an mit auf die Reise.

## 1 Gemeinsames Gespräch

Setzen Sie sich mit Ihren aktuellen Mitarbeitern zusammen und erklären Sie ihnen, was Ihre Pläne für die Gewinnung neuer Mitarbeiter sind und warum Sie diesen neuen Weg beschreiten. Seien Sie ehrlich über die Notwendigkeit der Veränderung.

## 3 Konkrete Änderungen kommunizieren

Erklären Sie Ihren Mitarbeitern präzise, was sich ganz speziell für sie ändert und wie sie ab sofort – Schritt für Schritt – mit eingebunden werden. Keine vagen Versprechen, sondern konkrete Maßnahmen.

## 2 Unternehmenskultur definieren

Erarbeiten Sie zunächst ein wertebasiertes Bild Ihrer Unternehmenskultur mit den wichtigsten Eckpfeilern. Was soll Sie auszeichnen? Was ist nicht verhandelbar?

## 4 Prozess verstehen

Bedenken Sie, dass diese Veränderung ein Prozess ist und dieser Prozess nur gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern durchgeführt werden kann. Erwarten Sie keine Wunder über Nacht.

# Weitere erste Schritte für diesen Prozess

**1**

## **Transparenz schaffen**

Sorgen Sie für absolute Transparenz und besprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern die Zahlen, Daten und Fakten Ihres Betriebes. Das ist ein ultimativer Vertrauensbeweis und erzeugt ein hohes Maß an Loyalität.

**2**

## **Herausforderungen ansprechen**

Sprechen Sie unbedingt auch die Herausforderungen und Risiken an, die sich in Ihrem Betrieb auftun. Klarheit geht vor Harmonie – nur wer die Wahrheit kennt, kann mitdenken.

**3**

## **Regelmäßige Meetings etablieren**

Schaffen Sie regelmäßige Meetings, in denen der aktuelle Stand des Prozesses besprochen wird. Holen Sie aktiv Feedback Ihres Teams ein und nehmen Sie es ernst.

**4**

## **Nächste Schritte vereinbaren**

Vereinbaren Sie in diesen Meetings immer auch die konkreten nächsten Schritte mit klaren Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen.

**5**

## **Verantwortung übertragen**

Übertragen Sie schrittweise echte Verantwortung an Ihre Mitarbeiter und delegieren Sie Arbeiten und Aufgaben. Loslassen ist schwer, aber notwendig.

# Schlussworte

Ja, diesen Weg zu gehen erfordert Mut. Es ist unbequem, herausfordernd und wird Sie aus Ihrer Komfortzone zwingen. Doch aus meiner über 20-jährigen Erfahrung ist es der **einzigste nachhaltige Weg**, mit dem der Fachkräftemangel wirklich behoben wird.

Ja, Sie können diesen Weg alleine gehen. Oder Sie erlauben mir, Sie auf diesem Weg zu unterstützen und zu begleiten. Das geht definitiv schneller und Sie vermeiden zwangsläufig die Fehler, die ein jeder von uns zu Beginn auch gemacht hat.

Die Frage ist nicht, ob Sie sich verändern müssen. Die Frage ist nur, ob Sie es jetzt tun oder später – wenn es möglicherweise zu spät ist.

**„Es gibt nur 2 Tage im Leben, an denen du nichts verändern kannst: Der eine ist gestern, der andere morgen.“**

— Dalai Lama

# Mein Vorschlag an Sie

Wenn Sie grundsätzlich offen für diesen Weg der Veränderung sind

## Kostenfreie Zusammenfassung

Laden Sie sich zum Nachlesen eine grobe Zusammenfassung dieses Webinars kostenfrei herunter

## Lassen Sie uns reden

30 Minuten völlig unverbindlich und kostenfrei. Wir besprechen gemeinsam die konkrete Situation in Ihrem Betrieb

---

„Wer nichts ändern will, wird auch das verlieren, was er bewahren möchte.“

— *Gustav Heinemann*

Die Entscheidung liegt jetzt bei Ihnen. Ich freue mich darauf, Sie auf diesem Weg zu begleiten.