



**Impulsvortrag:
Unternehmensziele online kommunizieren und Mitarbeiter richtig motivieren**



Winston Churchill:

“I have nothing to offer but
blood, toil, tears and sweat.”

(„Ich kann Ihnen nichts anders anbieten
als Blut, Mühsal, Tränen und Schweiß“)

Motivation kann man so machen,
muss man aber nicht...



Über uns



DTPA

Digital
Transformation
Pilot Arnold



+150
IT-Projekte



26 Jahre
Erfahrung



6 Kern-
kompetenzfelder



>10
Lösungs-Partner



2
Standorte



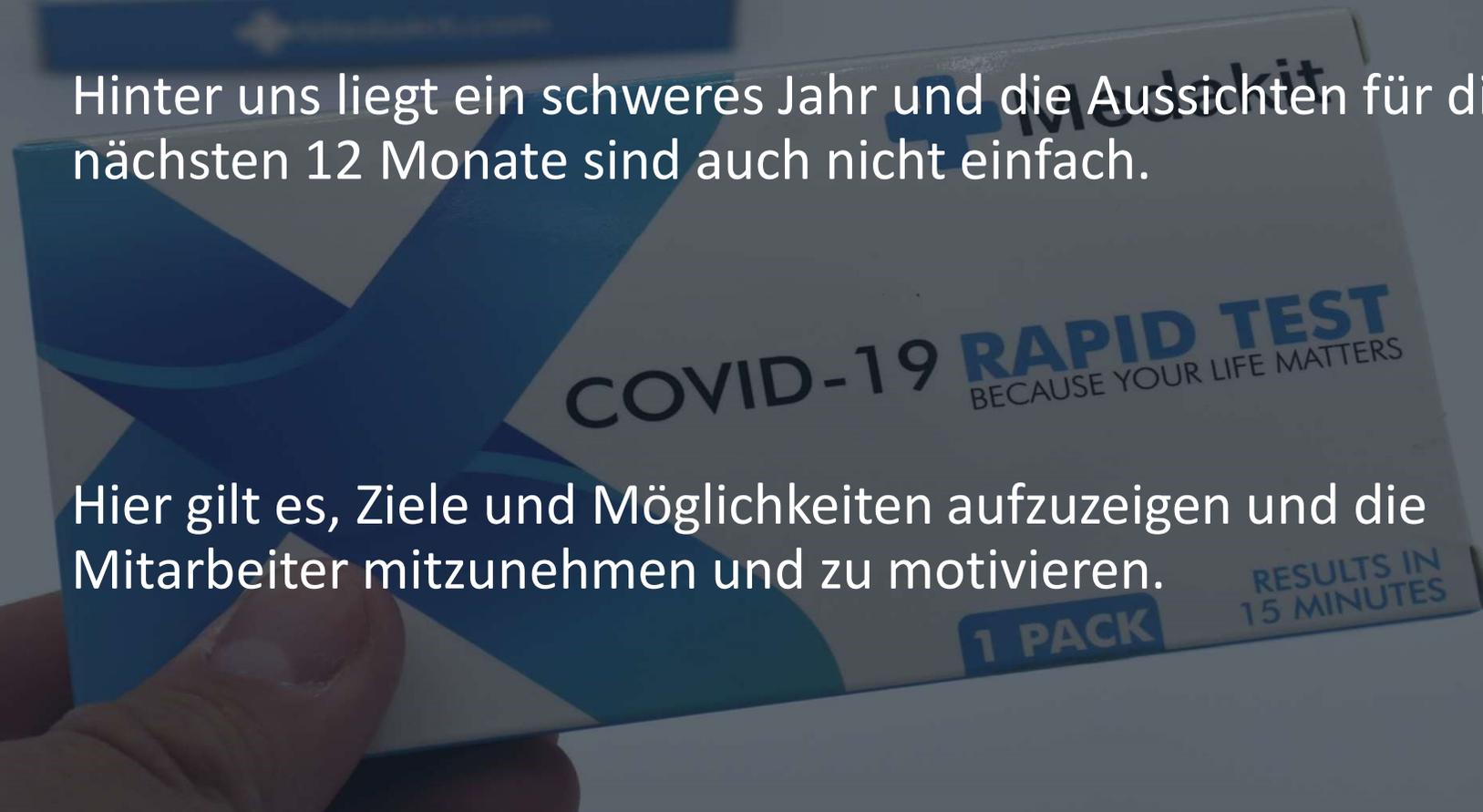
Auftakt

- Die aktuelle Situation und eine angemessene Reaktion darauf
- Mitarbeiter auch online informieren und einbinden
- Unternehmensziele skizzieren und Fragestellungen erarbeiten
- Nutzung des Kreativitätspotential der Mitarbeiter
- „What is in it for me?“-Frage beantworten
- Mitarbeiter auszeichnen, positive Beispiele teilen
- Ausblicke zeigen, Fragen beantworten & zu Feedback auffordern
- Kontinuierliche Updates geben

Die aktuelle Situation und eine angemessene Reaktion darauf

Hinter uns liegt ein schweres Jahr und die Aussichten für die nächsten 12 Monate sind auch nicht einfach.

Hier gilt es, Ziele und Möglichkeiten aufzuzeigen und die Mitarbeiter mitzunehmen und zu motivieren.



Mitarbeiter auch online informieren und einbinden

- Aufgrund der aktuellen Beschränkungen geht dies oft nur online
- Wer sich jetzt nur mit einer Frontalpräsentation und vielen Slides an die Mitarbeiter wendet, vergibt viele Chancen
- Auch online gibt es viele Möglichkeiten, die Mitarbeiter einzubinden und interaktiv vorzugehen
- Durch den Einsatz von Videokonferenztools wie Teams, Zoom oder Webex und GotoMeeting wird nicht nur eine persönliche Nähe erzielt (Physical distancing, but not social distancing)

Unternehmensziele skizzieren und Fragestellungen erarbeiten

- Geben Sie die großen Ziele des Unternehmens oder der Abteilung vor und erklären Sie wie sie darauf gekommen sind. Mitarbeiter folgen Zielsetzungen je eher sie verständlich und nachvollziehbar sind
- Formulieren Sie Fragestellungen von bedeutenden Meilensteinen zur Zielerreichung („Wie können wir neue Märkte erschließen?“, „wie werden wir schneller in der Produktentwicklung?“, etc.) und bieten nicht nur vorgefertigte Antworten, sondern beziehen Ihre Mitarbeiter aktiv ein

Nutzung des Kreativitätspotential der Mitarbeiter

- Alle modernen Videokonferenztools bieten Möglichkeiten, um in kleineren Gruppen (Breakout-Rooms) sich während einer solchen Veranstaltung aufzuteilen und Gruppenarbeiten durchzuführen
- Hierzu gibt es weitere Funktionalitäten wie Whiteboarding, um die Kreativität der Mitarbeiter zu entfesseln
- Um strukturiert zu Ergebnissen zu kommen, sollte immer ein „Team-Captain“ die Gruppenarbeit moderieren.

„What is in it for me?“-Frage beantworten

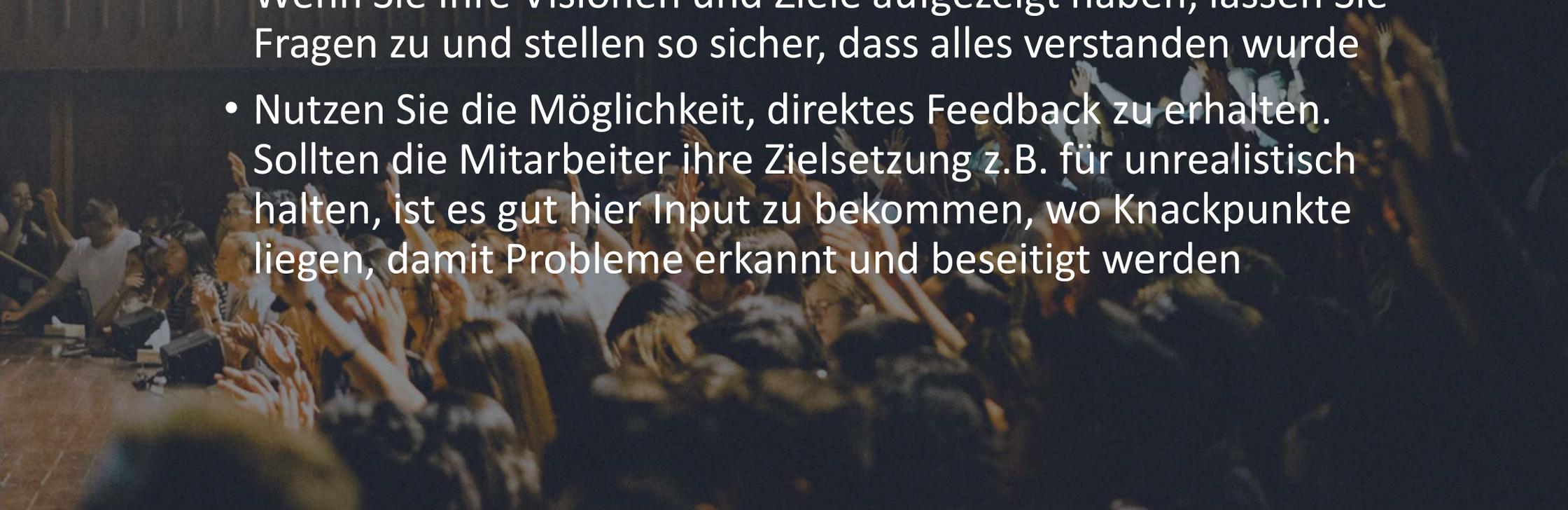
- Wenn Sie die Unternehmensziele kommunizieren, denken Sie auch daran, darzustellen, was dies für die Mitarbeiter bedeutet
- Jeder Mitarbeiter fragt sich gerade in Krisenzeiten, ob sein Einsatz auch gewürdigt wird und er nicht nur am Ende mit einem feuchten Händedruck herauskomplementiert wird und all sein Einsatz ihm nichts gebracht hat
- Um als Unternehmen erfolgreich zu sein, muss klar definiert sein, dass der Einsatz der Mitarbeiter gesehen und gewürdigt wird. D.H., der persönlich Einsatz jedes einzelnen nutzt dem Unternehmen, aber auch jedem selber

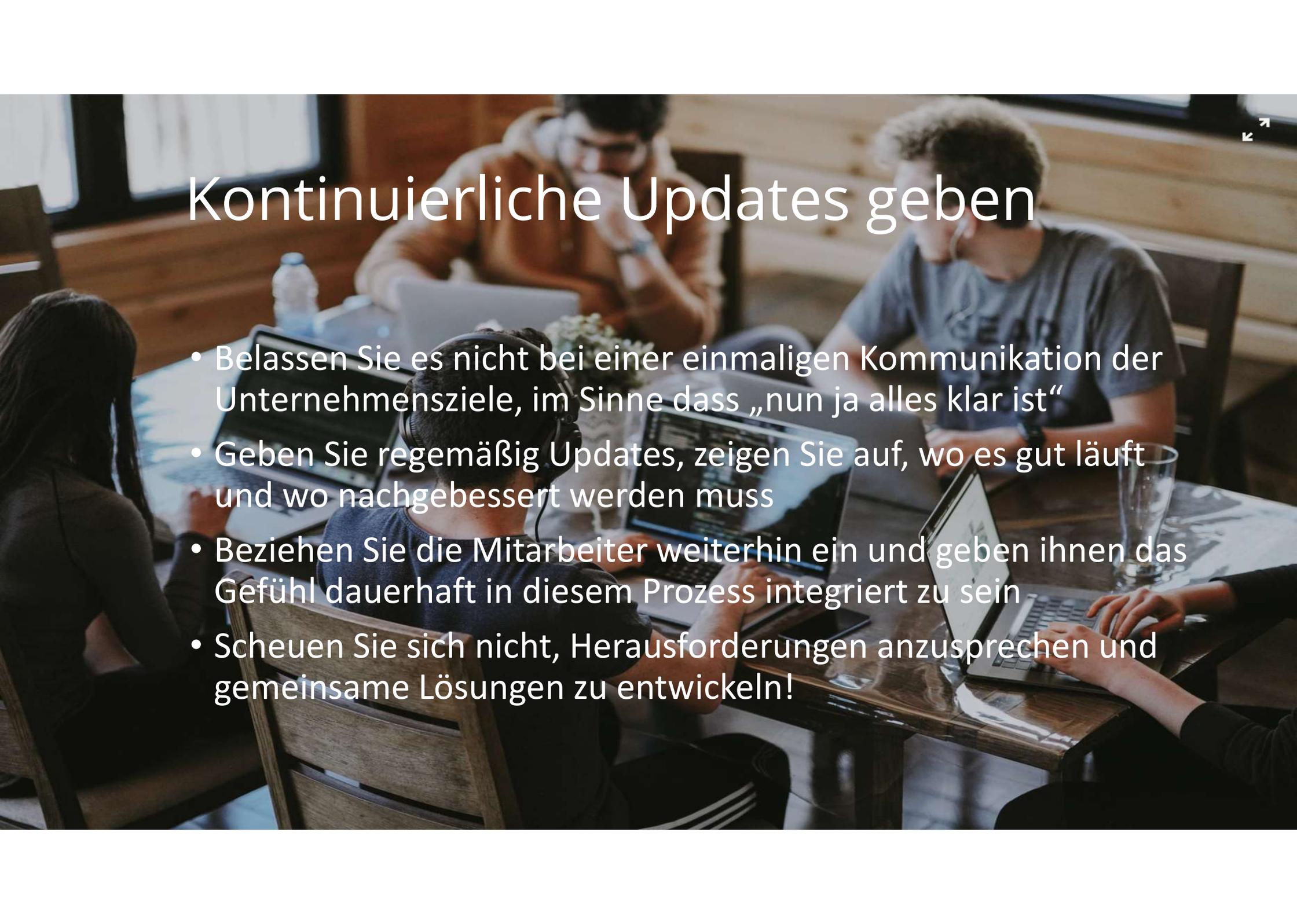
Mitarbeiter auszeichnen, positive Beispiele teilen

- Früher wurde es oft belächelt, wenn in amerikanischen Unternehmen der „Mitarbeiter des Monats“ ausgezeichnet wurde
- Heute ist viel mehr bekannt, dass durch Anerkennung, die Leistung stimuliert und die Motivation gestärkt wird
- Zeichnen Sie Mitarbeiter für Ihre Leistung aus und zeigen, dass herausragendes Engagement bemerkt wird
- Gerne können Sie auch im Rahmen einer solchen Veranstaltung Mitarbeiter bitten Kollegen in verschiedenen Kategorien selber zu wählen (anonym), wie z.B. „Hilfsbereitesten Kollege“, „Sales-Rakete“, „Problemlöser“, „Bestes Team“, etc.

Ausblicke zeigen, Fragen beantworten & zu Feedback auffordern

- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter zum Dialog
- Wenn Sie Ihre Visionen und Ziele aufgezeigt haben, lassen Sie Fragen zu und stellen so sicher, dass alles verstanden wurde
- Nutzen Sie die Möglichkeit, direktes Feedback zu erhalten. Sollten die Mitarbeiter ihre Zielsetzung z.B. für unrealistisch halten, ist es gut hier Input zu bekommen, wo Knackpunkte liegen, damit Probleme erkannt und beseitigt werden



A group of people are sitting around a wooden table in a meeting room, working on laptops. One person in the foreground is wearing a headset. The background shows a man talking on a phone. The scene is lit with warm, indoor lighting.

Kontinuierliche Updates geben

- Belassen Sie es nicht bei einer einmaligen Kommunikation der Unternehmensziele, im Sinne dass „nun ja alles klar ist“
- Geben Sie regelmäßig Updates, zeigen Sie auf, wo es gut läuft und wo nachgebessert werden muss
- Beziehen Sie die Mitarbeiter weiterhin ein und geben ihnen das Gefühl dauerhaft in diesem Prozess integriert zu sein
- Scheuen Sie sich nicht, Herausforderungen anzusprechen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln!

Take Aways



Unternehmensziele kommunizieren kann auch online spannend und engaging gelingen



Beziehen Sie die Mitarbeiter ein und halten nicht nur einen Monolog



Nutzen Sie die Möglichkeiten moderner Tools wie Umfragen, Whiteboards oder Gruppenarbeit



Zeichnen Sie Mitarbeiter für ihr Engagement aus, lassen Sie Kollegen mit abstimmen



Sehen Sie die Info und Einbeziehung als kontinuierlichen Prozess nicht als einmaliges Ereignis





Fragen & Antworten



Vielen Dank!

Martin Arnold
Geschäftsführer
Digital Transformation Pilot Arnold GmbH
Heinrich-Erpenbach-Str. 94
50999 Köln

www.dtpa.tech
martin.arnold@dtpa.tech
01573-3706464