

DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 51

Babylon
**Professor
Jörg
Kupjetz**

Handwerk hat
Lizenz zum
Gelddrucken
**Marcel
Löwigt**

Wenig Interesse
an Gründungen
in Deutschland!

INTERVIEW

Christian Lux
**DIGITALISIERUNG
UND BLOCKCHAIN**



Loyalität
auf dem
Prüfstand
**Martin
Limbeck**

Wie **Gefühle**
den Erfolg
beeinflussen

Bilder: Helen Nicolai, Oliver Wagner

4 190872 505003





LOYALITÄT AUF DEM PRÜFSTAND

WARUM MITARBEITERBINDUNG BEI LANGJÄHRIGEN TEAMMITGLIEDERN WICHTIG IST

Branchenübergreifend klagen Unternehmen über den Fachkräftemangel und wie herausfordernd es ist, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Der Haken an der Sache: Während viele Ressourcen ins Recruiting fließen, vergessen Unternehmer, welchen Wert sie bereits in ihrer Company haben – langjährige, loyale Mitarbeiter. Warum es höchste Zeit ist, Mitarbeiterbindung mindestens genauso ernst zu nehmen und welche Werte dabei eine wichtige Rolle spielen? Mehr dazu in diesem Beitrag.

Wartet nicht, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist!

Hand aufs Herz: Wie sieht es in eurem Unternehmen aus? Ich habe es leider schon oft erlebt, dass gerade langjährige Mitarbeiter unter dem Radar fliegen. Und entsprechend groß ist dann die Ratlosigkeit bei der Führungsetage, wenn plötzlich die Kündigung im Postkasten liegt. Schließlich ist doch vorher alles super gewesen! Auf meine Nachfrage hin, wann denn das letzte Gespräch mit dem Mitarbeiter geführt wurde, habe ich allerdings oft nur ausweichende Antworten erhalten. Natürlich ist es verlockend, solche Mitarbeiter einfach laufen zu lassen. Doch das bedeutet nicht, dass du dich als Unternehmer oder Führungskraft nicht auch um diese Teammitglieder kümmern musst!

Mich erinnert das alles an die Art und Weise, wie oftmals mit Bestandskunden im Vertrieb umgegangen wird. Wer mich schon ein bisschen verfolgt, weiß: Ich bin ein großer Fußballfan. Sooft ich es einrichten kann, unterstütze ich meine Mannschaft vor Ort im Stadion. Klappt das nicht – oder will ich schauen, was die Konkurrenz so macht –, muss ich mit der TV-Übertragung vorliebnehmen. Wenn du es damit ernst meinst, hast du schnell zwei oder drei verschiedene Abos, um wirklich keinen Spieltag zu verpassen. Dafür blätterst du im Monat eine

nicht unerhebliche Summe hin. Dennoch kannst du davon ausgehen, dass du vom Kundenservice keinen Piep hörst, solange du nicht kündigst.

Währenddessen bekommst du über Social Media oder auch in der Fernsehwerbung mit, dass es von diesen Anbietern ständig Angebote für Neukunden gibt: einen geringeren monatlichen Beitrag, ein Filmpaket

gratis oder sonstwas. Als Bestandskunde darfst du brav deine Rechnung zahlen – und das war's. Erst, wenn du kündigst, wird der Kundenservice plötzlich wach und überschlägt sich mit Aufmerksamkeit, um dich doch noch zu halten. Ähnliches habt ihr bestimmt schon erlebt, wenn es um Mobilfunk-, Internetverträge oder vergleichbare Angebote geht. Ich frage mich wirklich, warum Unternehmen daraus nicht lernen ▶

Umgarnt nicht nur Bewerber mit diversen Benefits und Versprechen, sondern lasst vor allem auch die Mitarbeiter, die ihr habt, spüren, dass ihr sie wertschätzt!





Eine Kultur der Zusammenarbeit und des Teamgeists trägt maßgeblich dazu bei, dass Mitarbeiter gerne bei dir arbeiten und dem Unternehmen gegenüber loyal sind.

– weder mit Blick auf ihre Bestandskundenpflege, noch in Bezug auf die Bindung von guten Mitarbeitern.

Studie belegt: Immer mehr loyale Mitarbeiter auf dem Absprung

«Nicht in meinem Unternehmen!», wird sich der ein oder andere von euch jetzt wahrscheinlich denken. Seid ihr euch da sicher? Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov im Auftrag von LinkedIn hat gerade ergeben, dass selbst loyale Mitarbeiter aktuell über einen Jobwechsel nachdenken. Befragt wurden 1.052 Beschäftigte aus verschiedenen Branchen und Berufen. Und die Ergebnisse sollten uns alle in Alarmbereitschaft versetzen: Vier von zehn Befragten spielen mit dem Gedanken an einen neuen Job. 14 Prozent sind bereits aktiv auf der Suche, weitere 27 Prozent planen, innerhalb der nächsten zwölf Monate zu wechseln. Nur jeder Zweite (48 Prozent) zieht einen Jobwechsel im kommenden Jahr nicht in Erwägung.

Wie geht es euch, wenn ihr diese Zahlen lest? Ich gebe zu, dass ich sie beunruhigend

finde. Gleichzeitig bin ich jedoch auch froh und hoffe, dass diese Entwicklung für den einen oder anderen Entscheider vielleicht ein Weckruf ist. Umgarnet nicht nur Bewerber mit diversen Benefits und Versprechen, sondern lasst vor allem auch die Mitarbeiter, die ihr habt, spüren, dass ihr sie wertschätzt!

Unzufriedenheit kann viele Ursachen haben

Erst vor Kurzem erzählte mir ein Mitglied meiner Unternehmer-Mastermind »Gipfelstürmer«, dass er genau das gerade erlebt habe. Er ist CEO eines mittelständischen Unternehmens im produzierenden Gewerbe. Vor einigen Monaten hatte er eine neue Maschine bestellt und die Spezifikationen des Geräts mit einem langjährigen, auf diesem Gebiet hoch versierten Mitarbeiter abgestimmt. Jetzt ist die Maschine da – und der Mann hat die Kündigung eingereicht. In der Company gibt es keinen anderen Dreher, der auch nur annähernd über die Erfahrung und das technische Know-how auf diesem Spezialgebiet verfügt. Sowas ist doppelt bitter. Ich habe ihn natürlich gefragt, woran es gelegen hat. Er berichtete mir, dass

der Mitarbeiter immer seine Zufriedenheit mit dem Aufgabenbereich, den Kollegen, dem Arbeitsklima und so weiter betont hätte. Ausschlaggebend war schlussendlich, dass ein Wettbewerber ein etwas höheres Gehalt zahlen würde. So was passiert – und ist keine Seltenheit. Die oben erwähnte Studie im Auftrag von LinkedIn ergab, dass sich rund 48 Prozent der Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung oder Bonuszahlungen (30 Prozent) wünschen und deswegen bereit wären, den Arbeitgeber zu wechseln.

Doch es ist nicht nur das Gehalt, das eine Rolle spielt: 42 Prozent gaben zudem an, sich gestresster zu fühlen, weil aufgrund der angespannten Personallage die Arbeitsbelastung gestiegen sei. 37 Prozent sagten, dass sich das Arbeitsklima durch den Mitarbeitermangel spürbar verschlechtert habe. Viele haben zudem laut Umfrage das Gefühl, dass es ihren Chefs egal sei und diese sich nicht genug einsetzen, um Mitarbeiter zu halten und neue Kollegen zu binden.

Neben Gehalt geht es vor allem um Unterstützung und Wertschätzung

Hand aufs Herz: Trifft davon auch etwas auf euer Unternehmen zu? Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie wichtig ein positives Arbeitsumfeld ist. Ich habe selbst schon erlebt, dass Mitarbeiter, die einfach keine Lust auf ihren Job hatten, alle anderen runtergezogen haben. Oder wie unangenehm es ist, wenn sich alle immer nur gegenseitig belauern und versuchen, selbst am besten dazustehen – gerade im Vertrieb keine Seltenheit.

Für mich steht fest: Eine Kultur der Zusammenarbeit und des Teamgeists trägt maßgeblich dazu bei, dass Mitarbeiter gerne bei

dir arbeiten und dem Unternehmen gegenüber loyal sind. Auch in Zeiten, in denen es vielleicht mal weniger gut läuft. Es ist entscheidend, dann nicht einfach weiterzumachen wie bisher, sondern deiner Mannschaft auch zu signalisieren, dass du dir der Herausforderungen bewusst bist – und beispielsweise alles daransetzt, neue Mitarbeiter zur Unterstützung zu finden, anstatt immer wieder To-dos auf den Schultern des Teams abzuladen.

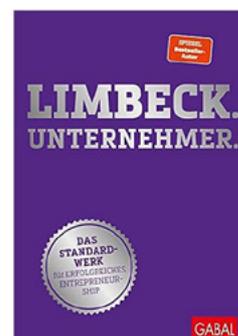
Möglichkeiten, was ihr als Unternehmer tun könnt, um für Zufriedenheit bei neuen wie auch langjährigen Mitarbeitern zu sorgen, gibt es zahlreiche: beispielsweise Unterstützung bei ihrer Karriereentwicklung und Weiterbildung, anstatt ihnen Steine in den Weg zu legen. Bei uns im Unternehmen haben schon mehrere Mitarbeiter berufsbegleitend studiert, andere haben fachliche Weiterbildungen absolviert. Ich investiere selbst jährlich vier bis sechs Wochen in meine Weiterbildung; daher liegt es mir sehr am Herzen und es freut mich auch, wenn ich meine Mitarbeiter auf diesem Weg unterstützen kann. Sei es, indem ich die Gebühren für bestimmte Seminare übernehme, Weiterbildungsurlaub gebe oder Homeoffice ermögliche, wenn eine Klausurphase ansteht und so weiter.

Für mich ist es auch selbstverständlich, meinen Mitarbeitern das Gefühl zu geben, Teil des großen Ganzen zu sein. Entscheidungsprozesse durchlaufe ich nicht allein im Stillen mit mir selbst, sondern diskutiere Überlegungen mit meinem Kernteam.

Das Thema Wertschätzung halte ich ebenfalls für sehr wichtig. Seid euch bewusst, was eure Mitarbeiter leisten und nehmt das nicht als gegeben hin! Bedankt euch für besonderen Einsatz, lobt Leistungen und erreichte Ziele – lasst eure Teammitglieder spüren, dass sie nicht »nur« Angestellte sind,

»Limbeck. Unternehmer.«
von Martin Limbeck

352 Seiten
Erscheint: November 2023
Gabal Verlag
ISBN: 978-3-96739-153-4



sondern mit euch zusammen den Motor eures Unternehmens bilden. Vor einigen Jahren sagte einmal mein amerikanischer Kollege Randy Gage, dass er alle fünf Jahre sein komplettes Team austauschen würde, um frischen Wind ins Unternehmen zu bringen. Ich habe auch schon komplette Salesteams neu aufgebaut. Doch ich habe einige großartige Mitarbeiter, die mich seit mehr als zehn Jahren begleiten – und ich hoffe sehr, dass noch viele Jahre dazukommen werden. Ihrer Leistung, ihrem Einsatz und ihrer Begeisterung habe ich es mitzuverdanken, dass mein Unternehmen heute so erfolgreich ist.

Es ist fünf vor zwölf!

Gibt es solche Leute auch bei euch? Dann solltet ihr auf keinen Fall die Augen davor verschließen, wenn ihr den Eindruck habt, dass Unzufriedenheit oder schlechte Stimmung im Team herrscht. Nur als Hinweis: 60 Prozent der Befragten der LinkedIn-Studie waren bereits länger als fünf Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber, 37 Prozent davon sogar mehr als zehn Jahre. Wartet nicht darauf, bis der Leidensdruck selbst für eure treuesten Mitarbeiter, die eigentlich gar nicht gehen wollen, zu hoch wird – sondern kommt jetzt ins Handeln! ♦

Wartet nicht darauf, bis der Leidensdruck selbst für eure treuesten Mitarbeiter, die eigentlich gar nicht gehen wollen, zu hoch wird – sondern kommt jetzt ins Handeln!

Der Autor



Martin Limbeck ist unter anderem Inhaber der Limbeck Group, Wirtschaftssenator (EWS), Unternehmercoach und fünffacher Bestsellerautor.

Vom Kopiererverkäufer zum vielfach ausgezeichneten Vertriebsexperten, Keynote-Speaker sowie erfolgreichen Entrepreneur und Unternehmercoach: Martin Limbeck hat eine Karriere hingelegt, die locker für mehrere Leben reicht. Hinter ihm liegen bereits 30 Jahre Unternehmertum mit allen Höhen und Tiefen – sein neues Buch »Limbeck. Unternehmer.« bildet daher den folgerichtigen Abschluss seiner Standardwerktrilogie.

Der »Spiegel«-Bestsellerautor lenkt den Blick aufs Wesentliche und teilt sein Know-how ebenso wie seine Learnings

rund um Themen wie Unternehmer-Mindset, Entwicklung von Geschäftsideen, Gründung, Unternehmensaufbau, Vertriebsfokussierung sowie Mitarbeiterführung und -entwicklung.

Das Ergebnis: ein umfassendes Kompendium für alle, die daran arbeiten, ihre Company aufs nächste Level zu heben oder jetzt als Unternehmer durchstarten wollen. Ein Buch für alle, die sich als Wertschöpfer und Leistungsträger verstehen und mit Freude immer wieder die Extrameile gehen, anstatt über Work-Life-Balance und Vier-Tage-Woche zu sinnieren.