

## Gesucht: Mehr als nur ein Job

Mit einer guten Unternehmenskultur wirkungsvoll Talente gewinnen und im Unternehmen halten.

### Der Kern von Arbeitgeberattraktivität: Eine positive Kultur der gelebten Gemeinsamkeiten

Hervorragende Auftragslage, neue Geschäftsmodelle, frische Ideen – trotz turbulenter Zeiten haben derzeit viele Unternehmen gute Grundvoraussetzungen für einen nachhaltigen Erfolg. Doch was, wenn diese Chance durch den Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen nicht genutzt werden kann?

Im aktuellen „War for Talents“ können Unternehmen nur erfolgreich bestehen, wenn sie ihre Attraktivität erhöhen. Dies gelingt nicht durch oberflächliche „Employer Branding“-Maßnahmen, sondern nur durch einen tiefgreifenden Kulturwandel, der die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt.

In 3 Schritten zu einem neuen Miteinander. Wie unternehmensweites Coaching hilft, die Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeiter:innen in Einklang zu bringen.

- Der „War for Talents“ erfordert neue Ideen.
- Der Weg zu einem echten Miteinander.
- Vom reinen „Arbeitsplatz“ zum Ort, an dem gerne Zeit verbracht wird.

# Inhalt

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 3                                 | War for Talents                                   |
| Verständnis der Bedürfnisse       | 5   |
| 7                                 | Im Raum der Möglichkeiten                         |
| Verstehen – gestalten – verankern | 8   |
| 9                                 | Mit onesome die Arbeitgeberattraktivität steigern |
| Ihre Ansprechpartner bei onesome  | 10  |

## Kurzzusammenfassung

Der Fachkräftemangel zieht sich durch alle Branchen, Tätigkeitsbereiche und Ausbildungsniveaus. Daraus resultiert ein „War for Talents“, der Unternehmen zu einem grundlegenden Umdenken zwingt.

Um auch in Zukunft als attraktives arbeitgebendes Unternehmen wahrgenommen zu werden, das Bewerber:innen anzieht und wertvolle Fachkräfte im Unternehmen hält, müssen neue Modelle der Zusammenarbeit und des persönlichen Umgangs gefunden werden, die die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und die Belange des Unternehmens miteinander in Einklang bringen.

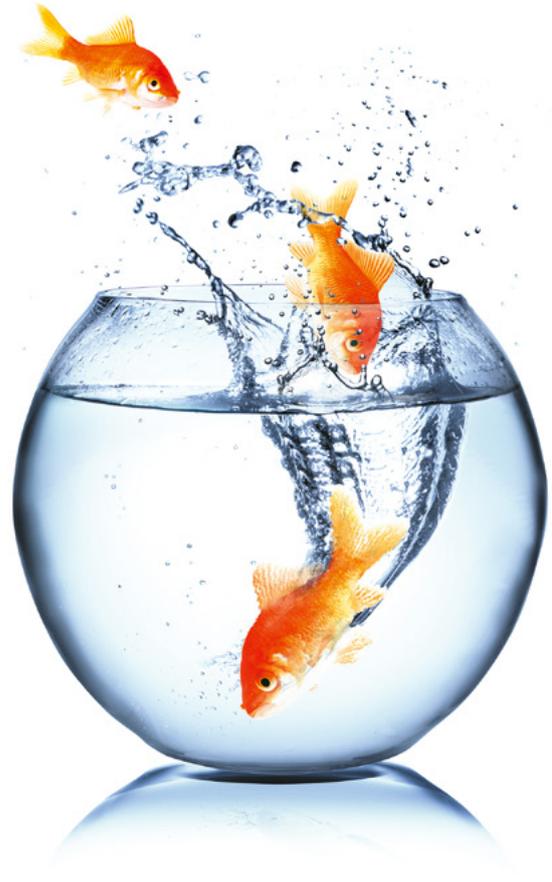
Solche neuen Modelle der Zusammenarbeit dauerhaft zu etablieren, ist nur mit einem tiefgreifenden Wandel im Unternehmen möglich – nicht nur mit Blick auf die formalen und strukturellen Rahmenbedingungen, sondern beispielsweise auch hinsichtlich der Werte, der Kommunikation und der Teilhabe. Es erfordert von allen Beteiligten große Offenheit und Mut zum Wandel, um im Verhältnis zwischen Unternehmen und Mitarbeiter:innen neue Wege zu gehen.

Dieses Whitepaper schlägt einen 3-stufigen Prozess zur nachhaltigen Verbesserung der Unternehmenskultur vor: Von der Entwicklung eines besseren Verständnisses der tatsächlichen Bedürfnisse aller internen Stakeholder, über die Findung innovativer Lösungen bis hin zur nachhaltigen Verankerung der Neuerungen im Arbeitsalltag des Unternehmens.

Ein solcher Prozess braucht Aufmerksamkeit und Ressourcen. Durch digitales Coaching, beispielsweise mit einer Coaching App, kann er maßgeblich unterstützt werden.

# War for Talents

Die Machtverhältnisse haben sich gewandelt



## Die Zeiten der Arbeitgebermacht sind vorbei

Die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt haben sich zu Gunsten der Arbeitnehmer:innen verschoben. Für viele Unternehmen bedeutet das, dass sie sich auf der Suche nach Fachkräften mit zunehmend selbstbewussten Bewerber:innen konfrontiert sehen. Um neue Mitarbeiter:innen für sich zu gewinnen, setzen immer mehr Unternehmen auf „Active Sourcing“ – also die direkte Ansprache auf Jobmessen. Neuerdings vermehrt genutzt wird auch „Reverse Recruiting“ – also eine komplette Umkehr des Bewerbungsverfahrens, nach dem das Unternehmen sich explizit bei Kandidat:innen bewirbt und den Bewerber:innen die Rolle des Entscheidungsträgers zukommt.

Die gestiegene Macht der Arbeitskräfte wird aber auch an anderer Stelle sichtbar: Konnten Arbeitnehmer:innen in der Vergangenheit ihre Interessen oftmals nur über organisierte Interessensvertretungen, wie Betriebsräte oder Gewerkschaften, durchsetzen, so gelingt ihnen das heute zunehmend auch individuell aus eigener Kraft. Um ihre starke Position wissend, erfolgt nicht selten ein spontaner Arbeitgeber:innenwechsel, wenn der Arbeitsplatz nicht ihren Vorstellungen entspricht.

## Gründe für den War for Talents:

- › Demografischer Wandel
- › Gestiegener Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften
- › Geringer Anteil an Studienabschlüssen in MINT-Berufen
- › Mangelndes Interesse an Ausbildungsberufen, u.a. im Handwerk und im Gesundheitswesen
- › Globaler Wettbewerb um Leistungsträger:innen
- › Wertewandel in der Gesellschaft – Stichworte: Life is too short, Work-Life-Balance, Sinnsuche
- › Gestiegene Ansprüche auf Seiten der Arbeitgeber:innen

## Internationaler Wettbewerb

Der Wettbewerb um die besten Köpfe wird zunehmend international. Als Vorreiter dieser Entwicklung gilt vor allem der global vernetzte Hochtechnologiesektor. So bezahlt beispielsweise der US-amerikanische Konzern Alphabet nicht nur überdurchschnittlich hohe Gehälter – die Gehaltszufriedenheit liegt bei Google 23% über dem Branchenschnitt.<sup>1</sup> Global aufgestellte Tech-Giganten bieten High Potentials zudem oftmals auch spannendere Aufgaben und attraktivere Arbeitsbedingungen als die kleinere, weniger international vernetzte Konkurrenz.

Verstärkt wird dieser Trend durch die Internationalisierung von Studiengängen und -abschlüssen sowie die weitreichende Mobilität und Vernetzung junger Studierender und Auszubildender durch Auslandspraktika, Auslandssemester und Austauschprogramme. Sind die beruflichen Kontakte rund um den Globus erst einmal geknüpft, ist die Hürde nicht mehr hoch, attraktive Angebote von Arbeitgeber:innen im Ausland anzunehmen. Für die jüngere Generation ist es heute ganz normal, sich über Länder und Kontinente hinweg zu vernetzen und berufliche Chancen wahrzunehmen.

## Fachkräftemangel in immer mehr Branchen

Der Wettbewerb um Arbeitskräfte betrifft längst nicht nur High Potentials in den MINT-Berufen. Der Fachkräftemangel zieht sich mittlerweile durch fast alle Branchen.

In den akademischen Berufsgruppen fehlen, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz zufolge, vor allem Fachkräfte in den Bereichen Medizin, Ingenieurwesen sowie im Maschinen- und Fahrzeugbau, im Handwerk in den Bereichen Elektroinstallation, Zerspanungstechnik, Kunststoffverarbeitung, Rohrleitungsbau, Schweißtechnik und Maschinenbau. Auch in vielen nicht-handwerklichen Ausbildungsberufen, gibt es zu wenig Bewerber:innen. So fehlt es beispielsweise an angehenden Steuerfachkräften und auch Kanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Finanzdienstleister finden aktuell nur schwer Nachwuchs-Fachkräfte. Besonders gravierend ist das Problem im Gesundheitswesen. Mit der Corona-Pandemie für alle sichtbar geworden, herrscht ein regelrechter Pflegenotstand mit einem für das gesamte Gesundheitssystem kritischen Mangel an Fachkräften der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege.<sup>2</sup>

Der Demografische Wandel und die vielerorts zu beobachtende nur mangelnde Reformbereitschaft bzw. -fähigkeit, werden diesen Mangel in den kommenden Jahren voraussichtlich noch weiter verstärken.

## Die „Fluktuationsfalle“

Der Fachkräftemangel ist allgemein bekannt und das Angebot an attraktiven Job-Alternativen ist über Jobportale (wie z. B. Indeed) und Arbeitgeber:innen-Bewertungsplattformen (wie z. B. Kununu) transparent wie nie zuvor. Zudem verlaufen typische Karrieren heute nicht mehr zwingend linear. Viele berufliche Laufbahnen sind vielmehr „Mosaikkarrieren“ – von Zeit zu Zeit den:die Arbeitgeber:in zu wechseln, ist dabei eher die Regel als die Ausnahme.

Vor diesem Hintergrund sind die Hürden zum Jobwechsel niedrig: Sehen gesuchte Fachkräfte ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz nicht hinreichend berücksichtigt, ist es für sie ein Leichtes, kurzentschlossen zu einem anderen Unternehmen zu wechseln. Werden auf Seiten des Unternehmens nicht frühzeitig die Anzeichen von Unzufriedenheit in der Belegschaft erkannt und angemessen reagiert, kann es so schnell zu erheblicher Fluktuation kommen, die in eine Negativspirale führt: Mit den Fachkräften verlieren die Unternehmen nicht nur wertvolle Ressourcen, sondern auch deren Know-how. Für die verbliebenen Mitarbeiter:innen bedeutet das, dass sie die Lücke kompensieren müssen, solange die offene Stelle unbesetzt bleibt, um dann die neuen Kolleg:innen einzuweisen. Unter den ohnehin schon schwierigen Bedingungen führt diese Mehrbelastung zu zusätzlicher Frustration, was wiederum zu weiteren Kündigungen führen kann.



<sup>1</sup> vgl. Kununu: Kenne deinen Wert und verhandle richtig, <https://www.kununu.com/de/google-germany/1/gehalt>, letzter Zugriff: 4.7.2022

<sup>2</sup> vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Fachkräfte für Deutschland, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraefteversicherung.html>, letzter Zugriff: 4.7.2022

# Verständnis der Bedürfnisse

## Die Basis für eine Kultur echter Beziehungen

In vielen Unternehmen wurde in der Vergangenheit viel Zeit und Geld in ein attraktives „Employer Branding“ investiert, um die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit ihrem Unternehmen zu stärken. An den tatsächlichen Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeiter:innen gehen die entsprechenden Hochglanzbroschüren und wohlklingenden Leitbilder jedoch nicht selten komplett vorbei. Auch ambitioniertere Versuche, das Unternehmensimage über Teambuilding-Maßnahmen o. Ä. zu verbessern, greifen oft zu kurz und zeigen allenfalls kurzfristig positive Effekte. Um eine echte Identifikation mit dem Unternehmen zu erreichen, muss man am Kern der Unternehmenskultur arbeiten – Ausgangspunkt dafür ist eine Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Bedürfnissen der wesentlichen Stakeholder.



### Bedürfnisse auf Seiten der Mitarbeiter:innen

- › Zugehörigkeitsgefühl
- › Positive Gemeinschaftserlebnisse
- › Selbstwirksamkeit erfahren
- › Verbindung von Beruf und Privatleben
- › Sicherheit
- › Anerkennung von Engagement und Leistung
- › Persönliche Erfolgserlebnisse
- › Berufliche Perspektiven und Chancen
- › Faire Bezahlung
- › Sinnhaftigkeit der Arbeit
- › Unternehmen soll zur eigenen Persönlichkeit passen



### Bedürfnisse auf Seiten der Unternehmensführung

- › Leistungsbereitschaft
- › Erfolgsorientierung
- › Eigenverantwortliches Denken und Handeln
- › Flexibilität und Veränderungsbereitschaft
- › Lernbereitschaft
- › Fachliche und Soziale Kompetenz
- › Verlässlichkeit
- › Loyalität

### Was Arbeitnehmer:innen einfordern: Lebensqualität und Sinnstiftung im Beruf

In einer Gesellschaft, in der in nahezu allen Lebensbereichen Alternativen zum Greifen nahe sind, sinkt die Bereitschaft, sich dauerhaft mit unvorteilhaften Kompromissen zu arrangieren. Nach dem Motto „Life is too short“ fragen sich die Menschen deshalb auch am Arbeitsplatz, warum sie ihre wertvolle Lebenszeit an einem Ort verschwenden sollten, an dem sie nicht zufrieden sind.

Was sich die Mitarbeiter:innen für ihr Privatleben wünschen, wollen sie auch im beruflichen Alltag. Sie wünschen sich dort echte „Qualitätszeit“ mit authentischen zwischenmenschlichen Beziehungen, der Möglichkeit zur Selbstentfaltung, persönlicher Anerkennung und dem Wissen, gemeinschaftlich etwas Sinnvolles zu schaffen.

### Was Unternehmen einfordern: Eigenverantwortlichkeit und Bereitschaft zum Wandel

Um in einer globalisierten Wirtschaft mit immer neuen disruptiven Veränderungen nicht den Anschluss zu verlieren, müssen Unternehmen ihre Geschäftsmodelle, ihre Leistungen und Produkte und ihre Arbeitsweise fortlaufend an die sich ändernden Rahmenbedingungen anpassen.

Dies erfordert ständige Veränderungsprozesse auf allen Ebenen eines Unternehmens und in allen Stufen der Wertschöpfung – vom Einkauf, über die Produktion bzw. Leistungserbringung bis zum Vertrieb. Für diese neue Normalität permanenten Wandels sind Unternehmen auf ein loyales Personal angewiesen, das bereit ist, diese Veränderungsprozesse anzunehmen und eigenverantwortlich mitzugestalten.

### Auf Seiten der Unternehmensführung: Verständnis für Mitarbeiter:innenbedürfnisse fördern

Für Führungskräfte und Personalverantwortliche ist es wichtiger denn je, sich in die Perspektive ihrer Mitarbeiter:innen versetzen zu können. Es gilt deren Bedürfnisse richtig zu verstehen, sie nach Möglichkeit in den Arbeitsalltag zu integrieren und auch rechtzeitig zu erkennen, wenn Mitarbeiter:innen ihre Anliegen als nicht hinreichend beachtet empfinden.

Diese besondere Aufmerksamkeit und Handlungsbereitschaft muss auf den:die Einzelne:n genauso gerichtet werden, wie auf Teams und das Unternehmen als soziales Gesamtsystem. Die Leitfrage lautet: Fühlen sich die Mitarbeiter:innen wohl, haben sie Spaß bei der Arbeit, können sie sich mit den Aufgaben identifizieren, empfinden sie ihre Aufgabe als sinnvoll?

### Auf Seiten der Arbeitnehmer:innen: Verständnis für das Unternehmen fördern

So verständlich und im Grunde auch begrüßenswert es ist, dass Mitarbeiter:innen verstärkt auf ihre eigenen Bedürfnisse achten, so ist es doch auch legitim, sie gleichzeitig mit Blick auf die Bedürfnisse der sie umgebenden Personen und die Belange des Unternehmens mit in die Pflicht zu nehmen.

Für ein echtes Miteinander müssen Mitarbeiter:innen ein Verständnis für die hohen Anforderungen entwickeln, die an Unternehmen im globalen Wettbewerb gerichtet sind. An überkommenen Privilegien festzuhalten oder den Status Quo zu verteidigen – womöglich gar auf Kosten ihrer Kolleg:innen – schadet nicht nur dem zwischenmenschlichen Miteinander im eigenen Team, sondern auch dem Unternehmen im Ganzen.



# Im Raum der Möglichkeiten

## Gemeinsam neue Ideen entwickeln

### Die Bedürfnisse aller Stakeholder in Einklang bringen

Ist ein wechselseitiges Verständnis der tatsächlichen Bedürfnisse aller internen Stakeholder:innen – also der Mitarbeiter:innen, der Unternehmensführung und der Eigentümer:innen – geschaffen, eröffnet sich eine Vielzahl an Möglichkeiten, die jeweiligen Ansprüche miteinander in Einklang zu bringen.

Ein für alle Parteien leicht verständlicher Einstieg in den entsprechenden Dialog liegt im gemeinsamen Interesse am Erfolg, unternehmerisch wie persönlich. Alle wollen erfolgreich sein. Damit das gelingen kann, braucht es zuvor eine Verständigung darüber, wie Erfolg definiert wird, was dem Erfolg zugerechnet werden soll, wie dieser erreicht werden kann und wie die Früchte des Erfolgs geteilt werden.

### Realistische Einschätzung der Ausgangslage

Bevor konkrete Maßnahmen zur bedürfnisorientierten Umgestaltung des Arbeitsumfeldes angegangen werden können, ist es wichtig, sich über die tatsächliche Situation im Unternehmen Klarheit zu verschaffen. Was sind die echten Werte, Stärken und Potentiale, auf die aufgebaut werden kann und wo gibt es bedeutende Defizite, die bislang womöglich nicht erkannt oder einfach ignoriert wurden, obwohl dringender Handlungsbedarf besteht?

Zu einer solchen Bestandsaufnahme gehört auch eine realistische Einschätzung der Möglichkeiten. Was kann das Unternehmen wirklich leisten und was kann von den Mitarbeiter:innen wirklich verlangt werden? Zu hoch und letztlich enttäuschte Erwartungen erzeugen Frust und hemmen die Motivation. Auch sollte nicht gleich das gesamte Sozialsystem eines Unternehmens aus den Angeln gehoben werden. Teile der gewachsenen Strukturen und Unternehmenskultur sind in der Regel schützens- und erhaltenswert.

Für eine realistische Bestandsaufnahme kann ein geschulter, neutraler Blick von außen helfen. Vor allem in langjährig gewachsenen Strukturen werden Mitarbeiter:innen und Führungskräfte leicht „betriebsblind“ für die Defizite im Unternehmen.

### Auf zu neuen Ufern: Experimente wagen

Es gibt kein „Patentrezept“, nach dem ein verbessertes Zusammenspiel aller Parteien im Unternehmen gefunden und gelebt werden kann. Jedes Unternehmen ist anders – liefert andere Produkte und Services, hat andere Kunden und eine ganz eigene Historie.

Um das Miteinander im Unternehmen von Grund auf neu gestalten zu können, braucht es kreative Freiräume, in denen individuell zum Unternehmen passende Ideen entstehen und ausprobiert werden können. In diesen Freiräumen gilt es mutig zu experimentieren, wozu auch immer die Bereitschaft zu scheitern gehört.



Geeignete Lösungen können vielfältig sein: Von neuen Arbeitszeitmodellen, über die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, bis hin zu neu definierten Rollen oder die Teilung von Führungsaufgaben. Aktuelles Beispiel: Um das „Gesamtpaket“ der Arbeitsbedingungen für Young Professionals trotz der angesichts stark fordernden Projektphasen attraktiv zu gestalten, bieten große Strategieberatungen vermehrt regelmäßige Auszeiten, wie Sabbaticals oder verlängerte Urlaubsphasen an.

### Kommunikation bestimmt "Sense of Belonging"

Nur wenn in der gesamten Belegschaft ein echtes Gemeinschaftsgefühl erreicht wird, können neue Ideen dauerhaft im Unternehmen verankert werden. Der Schlüssel zu diesem „Sense of Belonging“ liegt in der Kommunikation. Wie kommuniziert wird, prägt das Bewusstsein und die Fähigkeit aller Mitarbeitenden im Unternehmen, miteinander offen und ohne Vorurteile zu agieren.

Entsprechende Verhaltensmuster und Gewohnheiten ändern sich nur langsam. Deshalb ist es wichtig, die dazu geeigneten Maßnahmen, wie z. B. Anti-Bias-Trainings oder geeignete Coachings, für alle Mitarbeiter:innen zugänglich zu machen und dauerhaft zu etablieren.

### Coaching fördert die erforderlichen Skills

Grundvoraussetzung für die gemeinsame Entwicklung bedürfnisorientierter Modelle der Zusammenarbeit ist die Fähigkeit aller Beteiligten, sich zu öffnen, die eigenen Bedürfnisse zu äußern, die Standpunkte der anderen zu verstehen und lösungsorientiert vorzugehen. Coaching kann diese Fähigkeiten schulen.

Zudem stärkt Coaching die Resilienz und fördert das Verständnis für sich selbst und das Außen, die Fähigkeit zur Empathie sowie die Bereitschaft, ohne Vorurteile mit neuen Situationen umzugehen.

# Verstehen – gestalten – verankern

## In 3 Schritten zu einer verbesserten Unternehmenskultur

1

### Mit Coaching das Verständnis der Bedürfnisse verbessern

Die Fähigkeit zum wechselseitigen Verstehen und Anerkennen der Bedürfnisse kann durch Coachingangebote maßgeblich unterstützt werden. Egal ob Teammitglieder, Führungskräfte oder Vertreter der Unternehmensführung – auf allen Ebenen des Unternehmens haben die Menschen individuelle Zielsetzungen und Bedürfnisse, die ernst genommen werden müssen.

Für die gemeinsame Weiterentwicklung im Unternehmen genauso wichtig ist das Verständnis der Wertvorstellungen, der Stärken und Schwächen, der inneren Antriebe, der Gewohnheiten und Hemmnisse u.v.m. Je besser die einzelnen Mitarbeiter:innen sich selbst kennen, desto besser können sie sich auch ihren Kolleg:innen mitteilen. Dies fördert das gegenseitige Verständnis füreinander. Je besser die Mitarbeiter:innen sich wechselseitig verstehen und auch die Belange der Unternehmensführung transparent und nachvollziehbar aufgezeigt werden, desto einfacher wird es auf allen Seiten, die Bereitschaft für einen gemeinsamen Aufbruch zu wecken.

#### Wie Coaching ein wechselseitiges Verständnis unterstützt:

- › Ermöglichung und Förderung der Selbstreflexion
- › Stärkung der Kommunikationsfähigkeit
- › Empathie-Training: Perspektiven des Gegenübers einnehmen
- › Entwicklung einer offenen Gesprächskultur

2

### Mit Coaching Gestaltungsräume eröffnen und mit neuen Ideen füllen

Ist eine Basis wechselseitigen Verständnisses geschaffen und die Bereitschaft zur Veränderung geweckt, können gemeinsam neue Ideen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes und des Miteinanders entwickelt und ausprobiert werden.

Coaching kann auch diesen zweiten Schritt hin zu einer besseren Unternehmenskultur maßgeblich unterstützen. So können beispielsweise die Definition geeigneter Zielsetzungen und des Raums für neue Ideen unterstützt, Kreativität zur Ideenfindung angeregt oder der Mut zum Ausprobieren und Übernehmen neuer Methoden gefördert werden. Anreize zur aktiven Teilhabe und eine offene und faire Fehlerkultur ermutigen dazu, von der „Comfort Zone“ in die „Growth Zone“ zu gehen.

Veränderung bedeutet aber immer auch Konfliktpotenzial. Unternehmensweites Coaching verbessert die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, fördert das wechselseitige Empathievermögen und stärkt eine Kultur des Aufeinanderzugehens. Idealerweise werden die Coachingmaßnahmen so koordiniert, dass sie andere Maßnahmen, wie Workshops, Trainings etc. begleiten und ergänzen.

#### Wie Coaching die Weiterentwicklung und Veränderungsfähigkeit unterstützt:

- › Kreativität anregen und im Fluss halten
- › „Outside the Box“-Denken
- › Verbesserung der Konfliktfähigkeit
- › Perspektivwechsel und Neubewertungen

3

### Verankern der Gemeinsamkeiten – die Basis für eine positive Unternehmenskultur

Bei aller gewünschten Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung, braucht es auch Kontinuität und Sicherheit. Die gemeinsam entwickelten Neuerungen müssen konsolidiert und dauerhaft in der Kultur des Unternehmens verankert werden.

Coaching kann die Verankerung von Neuerungen in die bestehenden Strukturen effektiv unterstützen. Idealerweise werden die gewählten Maßnahmen regelmäßig überprüft und mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen und der Unternehmensseite abgeglichen. Eine durch Coaching erreichte neue Haltung führt zu einem besserem Umgang miteinander und reduziert damit zwischenmenschliche Konflikte und ablehnende Reaktionen auf den Wandel.

#### Wie Coaching die Verankerung im Unternehmen unterstützt:

- › Feedback-Mechanismen realisieren und umsetzen
- › Raum schaffen, um Formate und Prozesse zu optimieren
- › Stärkung der Akzeptanz
- › Prüfung der Zielerreichung

# Mit onesome die Arbeitgeberattraktivität steigern

**Unternehmensweites Coaching unterstützt den Weg zu einer neuen Unternehmenskultur**



## Die onesome Coaching App – mehr als ein Incentive

Die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sind ein maßgeblicher Faktor, nach dem sich Fachkräfte für oder gegen den Verbleib in einem Unternehmen entscheiden.

Mit der Bereitstellung einer digitalen Coaching App, zeigt sich ein Unternehmen nicht nur offen für den Einsatz innovativer, digitaler Tools, sondern macht auch sichtbar, dass es sich für die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter:innen interessiert. Mit unternehmensweitem Coaching wird die Basis für eine nachhaltige Verbesserung der Unternehmenskultur gelegt - dem Kern echter Arbeitgeberattraktivität.



## Gleichzeitiges Coaching aller stärkt „Sense of Belonging“

Mit der onesome Coaching App können einzelne Mitarbeiter:innen, komplette Teams oder auch das gesamte Unternehmen am Coachingprozess teilnehmen.

Das gleichzeitige Coaching mehrerer Nutzer:innen schafft ein gemeinsames Problembewusstsein, verbessert die Kommunikation und fördert den fachlichen und zwischenmenschlichen Austausch.

Ein guter Umgang mit den individuellen Bedürfnissen aller stärkt den „Sense of Belonging“ - hin zu einem echten Wir-Gefühl im Unternehmen.



## Kontinuierliche Begleitung der Veränderungsprozesse

Eine grundlegende Verbesserung der Unternehmenskultur gelingt nur schrittweise. Die entsprechenden Veränderungs- und Lernprozesse brauchen Zeit.

onesome begleitet Unternehmen und Mitarbeiter:innen langfristig in diesem Prozess – von einem verbesserten Verständnis der Bedürfnisse und der realistischen Handlungsspielräume, über das Ausprobieren neuer Modelle der Zusammenarbeit bis hin zur Verankerung von Neuerungen im gelebten Alltag des Unternehmens.

Der kontinuierliche Einsatz der voll digitalen onesome Coaching App ist eine wichtige Unterstützung, damit aus kreativen Experimenten neue, nachhaltig mitgetragene Formen des Miteinanders erwachsen können.

# Kontaktieren Sie uns

Sie haben Fragen zu onesome? Wir helfen Ihnen gerne weiter.



**Joschka Zierke**  
Customer Success

[joschka.zierke@onesome.de](mailto:joschka.zierke@onesome.de)



**Nadine Priessnitz**  
SMO & Gründerin

[nadine.priessnitz@onesome.de](mailto:nadine.priessnitz@onesome.de)



**onesome**

Seneration GmbH  
Maximilianstrasse 43  
80538 München

+49 (0) 89 357 689 40  
[kontakt@onesome.de](mailto:kontakt@onesome.de)  
[www.onesome.de](http://www.onesome.de)