

# DOSSIER

DAS  
LESEN  
ERFOLG  
REICHE

ePaper

DEUTSCHLAND | ÖSTERREICH | SCHWEIZ

**10 Profi-Tipps,** <sup>+</sup>  
Wie Sie Mitarbeiter  
langfristig binden  
und motivieren

Experte

**Daniel Fabbris**

# Teambuilding 4.0

Mitarbeiter(r)evolution?  
Change-Prozess »Human leadership«



# Inhalt

## Interview

Auftrag, Mensch, Natur ..... 4

## Titelthema

Fluktuation versus  
Mitarbeiterbindung durch Motivation ..... 7

## Erfolg

Top10-Tipps:  
Wie Sie Mitarbeiter langfristig motivieren &  
binden und Fluktuationskosten senken ..... 8

## Fabbris für Sie

Veranstaltungen,  
Veröffentlichungen ..... 10

## Impressum

Folgen Sie uns auch auf



### Erfolg Magazin Dossier

**Redaktion/Verlag** Backhaus Verlag GmbH

E-Mail: [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)  
Chefredakteur (V.i.S.d.P.) Julien D. Backhaus  
Redaktion und Satz: Martina Schäfer

### Onlineredaktion

E-Mail [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)

**Herausgeber, Verleger:**  
Julien D. Backhaus

### Anschrift:

Zum Flugplatz 44,  
27356 Rotenburg  
Telefon (0 42 68) 9 53 04 91  
E-Mail [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)  
Internet: [www.backhausverlag.de](http://www.backhausverlag.de)

Vervielfältigung oder Verbreitung nicht ohne  
Genehmigung.

**Alle Rechte vorbehalten.**

**Bildrechte:**  
**wenn nicht anderweitig ausgewiesen:**  
**privat**

**Autoren** (Verantwortliche i.S.d.P.)

Die Autoren der Artikel und Kommentare im Erfolg Magazin sind im Sinne des Presserechts selbst verantwortlich. Die Meinung des Autors spiegelt nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wider. Trotz sorgfältiger Prüfung durch die Redaktion wird in keiner Weise Haftung für Richtigkeit geschweige denn für Empfehlungen übernommen. Für den Inhalt der Anzeigen sind die Unternehmen verantwortlich.



**Julien Backhaus**  
Verleger und  
Herausgeber

# Einzelkämpfer verlieren gegen ein echtes Team

**W**as macht den Unterschied zwischen gewinnen und verlieren bei einer Mannschaftssportart aus? Nicht etwa, ob alle gleich fit sind oder wer die bessere Trainingsstätte hat. Nein, selbst eine Mannschaft aus Top-Spielern wird verlieren, solange sie kein Team ist, das sich fast blind versteht und kennt.



Daniel Fabbris und  
Julien Backhaus beim  
Gespräch über Teamerfolg

Was im Sport eine alte Weisheit ist, scheint in einigen Betrieben noch nicht angekommen zu sein. Einzelkämpfer, die allein an Problemen herumdoktern, Karrieristen, die die Ellenbogen gegen die Kollegen einsetzen, schlechte Kommunikation, die die Hälfte der Belegschaft im Dunkeln tappen lässt, eine Informationskluft zwischen Management und Ausführenden - die Liste lässt sich beliebig fortsetzen. Solche Umstände sorgen nicht nur für Unmut, sondern beeinträchtigen nachhaltig die Leistung der ganzen Firma. Fühlen Mitarbeiter sich nicht ernst genommen, suboptimal eingesetzt oder sind frustriert, ist der Weg zur Kündigung nicht weit. Eine hohe Fluktuation kostet den Betrieb viel Geld und geht zu Lasten der restlichen Belegschaft. Mehr Fluktuation und ein Absinken der Leistung in den entsprechenden Abteilungen sind die Folge.

Daniel Fabbris hat sich intensiv mit dem Phänomen Transformations-Teambuilding und Führung beschäftigt. In seinen Seminaren bringt er Menschen einander und sich selbst näher. Gemeinsame Erlebnisse außerhalb des Büros bringen ganz neue Eigenschaften und Fähigkeiten ans Licht, Seiten, die die Kollegen untereinander noch nicht kannten. Wo alte Bilder und Muster weichen, wird Platz für neue Verbindungen und Teamstrukturen. Wo Menschen sich außerhalb des gewohnten Kontextes begegnen, wird der Kollege plötzlich als Mensch mit Hobbies, Familienhintergrund, Stärken und Schwächen wahrgenommen. Auf dieser Basis kann Vertrauen und Zusammenarbeit wachsen. Ein solches Team kann den Betrieb wirklich auf Erfolgskurs bringen.

Herzlichst,  
Julien Backhaus

Viel Vergnügen beim Lesen.

Wie die Suche nach einem werteorientierten und erfolgreichen Leben Daniel Fabbris zum innovativen Lehrer formte.

# Auftrag, Mensch, Natur

**Wie sind Sie dahin gekommen, wo Sie heute stehen Herr Fabbris?**

Eine gute Frage, philosophisch würde ich sagen: Mit dem Bus des Lebens. Doch ich glaube, es sind Bewusstsein für eine große Vision, stetiges Lernen und Wachsen und Liebe dafür verantwortlich. Als einfacher Mittelstandssohn mit einem mittleren Bildungsabschluss erwartete ich zunächst nicht viel vom Leben. Schließlich ist man ja in der Schublade, in die man geboren wurde. Es gab da aber ein paar Stationen im Leben, die nicht so toll waren und man auch keinem wünschen würde, jedoch haben Sie mich dazu gebracht, elementare Dinge in Frage zu stellen: Warum passiert mir das? Warum muss ich diese Erfahrungen machen? Mit 25 Jahren beschäftigten mich dann noch weitere Fragen: Wo komm ich her, warum bin ich hier und wo will ich hin? Und es gab nur eine Antwort: Ich bin wohl hier um eine größere Aufgabe zu erfüllen. Eine Aufgabe die mich erfüllt und andere Leben positiv verändern kann. Und nun bin ich da: Ich leite die großartigsten Teambuilding-Events und Teamführungsseminare auf der ganzen Welt, unterrichte bundesweit an Hochschulen

Erlebnispädagogik und darf mich glücklich schätzen, meine Leidenschaft als Teamcoach zu leben.

**Sehr spannend, wie hat sich das genau entwickelt?**

Anfangs durch meinen unbändigen Ehrgeiz, den ich im Boxsport lernte, und dem stetigen Streben nach Wahrheit. Ich blickte immer öfters über den Tellerrand. Viele Menschen, die nur funktionieren mussten, die coolen Typen, die nur einem Ideal hinterherrannten, Chefs, die Ihre Mitarbeiter

**»Sich dem Wandel zu verschließen ist fatal.«**

respektlos behandeln, Familien, die nur die überlieferten Werte der vorherigen Generation lebten - was bestimmt auch Glück bedeuten kann - ich erwartete jedoch aber mehr vom Leben. Wenn ich spielte, dann nicht, um nicht zu verlieren, sondern um zu gewinnen. Später war mein Wunsch: mit Natur, Menschen und einem Auftrag in der Gesellschaft zu arbeiten, um Menschen für die Dinge die den Umgang harmonischer machen zu sensibilisieren. Das ist mein Antrieb bis heute.

Die Bundeswehr war auch eine Station in meinem Leben an der ich viel über Menschenführung lernte: In Mittenwald absolvierte ich den Aufnahmetest für die Scharfschützen der Gebirgsjäger und „diente“ dann auch in dieser Spezialeinheit. Nach Jahren harter Ausbildung und einem Auslandseinsatz ging ich mit vielen Erkenntnissen aus dem Dienstverhältnis. Danach lag ein Angebot im Bekanntenkreis vor was eine Umschulung in den Vertrieb veranlasste. In kürzester Zeit schaffte ich es hier in einem dänischen Unternehmen für Maschinen bis zum Vertriebsleiter Süd in Deutschland. Doch irgendetwas fehlte plötzlich? Mensch - ja, Auftrag - ja, doch es fehlte - die Natur.

Spannend war dann, dass mich meine damalige besonders spirituelle Freundin auf die Idee brachte Erlebnispädagogik zu studieren. Gesagt, geplant, getan: Die Pädagogik ist natürlich die ideale Grundlage für meine heutige Arbeit als Unternehmensberater in Sachen Teambuilding und -führung. Neben dem Studium baute ich also langsam mein Unternehmen auf und arbeitete einige Jahre als Subunternehmer für Teambuildingfirmen im Allgäu. Hier hatte ich jetzt die Natur und den Mensch, aber es fehlte der „hoheitliche“ Auftrag, um

auch nachhaltig im Dienste des Bewusstseins etwas zu verändern. Ich fand keinen Weg um meine drei Aufgaben zu vereinen. Ab 2015 besuchte ich dann einige Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung. Hier lag also der Schlüssel. Jetzt kamen die großartigsten Ideen. Wie zum Beispiel, dass die Erfahrung aus praktischem Teambuilding unbedingt an einen theoretischen Part der Persönlichkeitsentwicklung angeschlossen werden musste, um Mitarbeiter langfristig zu binden. Hier sind so große Defizite, erschreckende Zahlen und fehlende Motivation, ja sogar destruktives Verhalten in den Unternehmen, dass ich echt helfen wollte, diese Situation mit entsprechend wirksamen Seminaren am deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern. Doch ließ ich diese Ideen die noch nicht ganz ausgereift waren für ein paar Jahre in der Schatulle.

**Welche Herausforderungen hatten Sie, und welche Erfolgsregel war dann die wichtigste, um erfolgreich zu werden?**

Die Herausforderung war, dass ich nun einige Jahre zwischen aktivem Vertrieb und nebenberuflich auf Teamevents und Seminaren viel Zeit investierte. Nicht genug, baute ich auch noch ein sehr erfolgreiches Team im Networkmarketing im Bereich Bildung und Finanzen auf. Ich war rund um die Uhr beschäftigt und auf Erfolg programmiert. Events organisieren, Kunden in ganz Süddeutschland besuchen, Office am Wochenende plus Seminare zur persönlichen Weiterentwicklung besuchen und die Teambuildings im Allgäu abhalten. Doch irgendwann war einfach genug, ich konnte nicht mehr.

Die größte Erfolgsregel um auf Ihre Frage zurückzukommen, gab mir mein damaliger Mentor mit: Neben dem stetigen Lernen, sagte er zu mir, soll ich mich immer voll und ganz auf EINE Vision und mein WARUM konzentrieren.

Also schaltete ich einen Gang runter und aktivierte nach einiger Zeit den Fokusmodus. Ich kündigte in dem Vertriebsunternehmen und verkaufte mein aufgebautes Team im Networkmarketing, das ein Auftragsvolumen von knapp einer halben Million Euro hatte, gewinnbringend. Außerdem reduzierte ich die Aufträge für klassische Teambuildingevents drastisch. Ich wollte jetzt nur noch mein Unternehmen „Natur, Mensch, Auftrag“ aufbauen und mich entsprechend aus- und weiterbilden.

Marc Aurel sagte: Wer mit der Weiterbildung aufhört, um Geld zu sparen, könnte genauso gut seine Uhr anhalten um Zeit zu sparen. Und das beherzige ich bis heute.

**Welche Hindernisse sind Ihnen auf dem Weg begegnet?**

Ein großes Hindernis war natürlich die Angst. Die Angst, als ich alles aufgab und meine Komfortzone verließ. Ich hatte alles veräußert und konzentrierte mich nur noch auf mich und meine großen Ideen aus der Schatulle. Ich ging für ein Retreat sogar einen Monat in ein buddhistisches Kloster nach Australien. Sie denken jetzt: Ist der verrückt? Weit gefehlt, ich hatte hier die ruhigsten Momente und die tiefgrün-

**»Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein.«**

digsten Augenblicke meines Lebens und fand mein großes Warum. Mein Potenzial und meine jahrelange Erfahrung im Kontext zu Natur, Mensch und „hoheitlichem“ Auftrag in ein Geschäftsmodell zu packen und durchzustarten, sollte endlich Fahrt aufnehmen. Danach war da noch die Sache mit dem Selbstvertrauen: Funktioniert das Geschäftsmodell? Reicht mein Wissensstand dafür aus? Kann ich als Unternehmer überhaupt bestehen? Vertrauen gaben mir hier z. B. Bücher von Dale Carnegie, Hermann Hesse und Tony Robbins. Aber natürlich auch gute Freunde.

**Was hat Sie bewegt, sich in Ihrem Fachgebiet zu entwickeln?**

Im Prinzip die hohe Fluktuation in

Deutschland und deren Ursachen. Menschen wollen heute anders behandelt werden, wollen mitgestalten und Wertgeschätzung erfahren. Burnout und Depressionen sind die Folge von Mangel an Bewusstsein, Empathie und oft Führungsfehlern. Dagegen wollte ich etwas unternehmen und endlich meine Ideen aus der Schatulle umsetzen. Durch hartes körperliches und mentales Training wurde ich sogar wieder im Ring erfolgreich und holte mir erneut den Schwäbischen Meistertitel, mit 34 Jahren. Es gibt keine Grenzen.

Was mich jetzt noch störte, war der Vergleich mit den vielen selbsternannten Coaches auf dem Markt und den enormen Qualitätsunterschieden. Deshalb entschied ich mich, mein Unternehmen nach ISO 9001/2015 prüfen zu lassen.

Nach einem Angebot, einen Bildungsträger zu leiten und zu führen, zertifizierte ich mich dazu noch nach den Vorgaben der AZAV und zum BAFA Unternehmensberater.

Als Gründer der Teamleader Masterclass entwickelte ich außerdem das „7 Schritte Changeprogramm“ und schreibe derzeit das Buch die „4 Gesetze erfolgreicher Teamführung“. Führungskräfte genießen heute die Dienstleistungen in meinen Seminaren oder ihren Offsite-Meetings. Hier bekommen Sie die pädagogischen Softskills einer bewussten Menschenführung an die Hand. Viele denken, dass Führung nur etwas mit theoretischen Anordnungen zu

Gemeinsame Erfahrungen transformieren Mitarbeiter zu einem Team, das auch schwierige Gipfel meistern kann.



tun hat, doch jeder ist angehalten auch seine Glaubenssätze aufzubrechen, um wieder mit Herz in seine „Warrior-Energie“ zu kommen, wie ich es nenne. Sehen Sie: Wir befinden uns im Zeitalter der Kommunikation und des Wissens. Das Weltwissen verdoppelt sich derzeit alle drei Jahre, heißt, wenn wir nicht weiterlernen und uns an dem kollektiven Mindshift beteiligen, ist unser Wissen in 3 Jahren nur noch 50% wert und die KI (künstliche Intelligenz) beschleunigt diesen Prozess sogar noch. Sehen Sie sich mal die innovativen Weiterbildungskonzepte der Chinesen und Amerikaner an. Da geht Bildung nur noch online. Sich dem Wandel zu verschließen

ist also fatal und kann schwere Auswirkungen auf die Wirtschaft und Menschen in Europa haben.

### Welches Feedback bekommen Sie von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Ihrer Seminare und Coachings?

Durchweg sehr gutes Feedback, weil die Führungskräfte verstanden haben, dass es in Zukunft auf die Softskills ankommt, insbesondere die Kommunikation mit dem Team, um die Mitarbeiter motiviert an ihr Unternehmen zu binden.

Im „7 Schritte Changeprogramm“ wollen die Leader am liebsten nur noch im Businesswarriormodus bleiben (lacht). Hier erfahren sie, wie sie die Gesetzmäßigkeiten der Resonanz, die Energie für motivierte Teammitglieder und eine konstruktive Führungsweise praktisch umsetzen können. Einzige Voraussetzung: Sich öffnen und verstehen, dass Veränderung nur von

innen kommt und Burnout, Demotivation etc. nur durch veraltete Führungsmuster verursacht werden. Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit, so einfach ist das. Zum Beispiel nahm mal ein Direktor eines großen Konzerns mit seinen 9 deutschen Standortleitern an einem Businesswarriorcamp auf meiner Allgäuer Hütte teil und erzählte mir ein paar Monate danach, dass sich der Umsatz seiner Standorte verdoppelte und es bis heute keine Abwanderung in deren Teams mehr gab. Da war ich dann natürlich schon stolz und dankbar so etwas bewirkt zu haben. Ich liebe es einfach, wenn Teams wieder high performen, egal ob hidden champion Konzern oder KMU.

### Wo möchten Sie mit diesem Thema noch hin?

Aktuell launchen wir einen Mix aus Retreat und Führungskräfte-seminar für Leader auf den Kanaren und in der Wüste. Im Sommer 2020 werde ich den Standort auf den Kanaren erschließen, um dort mehrere Incentive-Seminare durchzuführen. Laut einer Oxford-Studie stehen wir am Anfang eines kollektiven Wandels. Menschen spüren das, und wollen auch nachhaltig etwas verändern. Wir sind die Generation, die das Bewusstsein hat, unseren Planeten für unsere Kinder besser und friedvoller zu gestalten, auch am Arbeitsplatz. In einem Ausschuss eines Digital Hub setzen wir gerade eine E-Learning-Plattform für Führungskräfte und Teamleiter um. Sie soll dazu dienen, die Softskills zu verbessern und Fringe Benefits einzuführen um Personalkosten zu senken.

Langfristig möchte ich ein Bewusstsein in deutschen Unternehmen schaffen, die sich nicht mehr mit familienpatriarchischem Führen, sondern mit „Total Team Management“ beschäftigen. In der Online-Masterclass, mit Führungskräften, Personalern und Unternehmern, steigern wir die Motivation und das Bewusstsein für Mensch, Natur und Auftrag. Hier zeichnen sich die Unternehmen mit dem TTM-Zertifikat aus.

### Wie wollen Sie sicherstellen, dass Sie sich mit dem Thema weiterentwickeln und am Puls der Zeit bleiben?

Wissen! Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein. Ich besuche weiterhin die besten Seminare der internationalen Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und der Persönlichkeitsentwicklung. Und wenn ich weiterhin das Erfolgsmagazin lese bleibe ich auch up to date ;-)



Erfolg entsteht durch duale Lehr- und Handlungsweisen.

# Fluktuation vs. Mitarbeiterbindung durch Motivation

## Fluktuation: Herausforderung und Chance zugleich

**W**er heute Mitarbeiter durch falsche Führung verliert, so sagt die Harvard Business School, hat sich noch nicht mit der psychologisch-pädagogischen Komponente der Führung und emotionaler Intelligenz auseinandergesetzt.

### Wie schaffe ich es meine Mitarbeiter nachhaltig zu motivieren?

Eine Frage die immer häufiger durch die Wirtschaftszeitungen Europas kursiert. Die Frage ist aber nicht, wie ich sie motivieren kann, sondern ob ich ihr Motiv kenne warum sie in unserem Unternehmen arbeiten. Erst dann lassen sich Schlüsse ziehen, ob Mitarbeiter unmotiviert abwandern oder welchen Anreiz das Unternehmen setzen kann, um sie zu binden.

Jeder siebte Angestellte in Deutschland verlässt ein Unternehmen wieder in den ersten fünf Jahren. Hierfür gibt es neben Motivation und Vergütung zwei Ursachen: Der größte persönliche Faktor ist der Mangel an persönlicher Kompetenz (Softskills). Der größte wirtschaftliche Faktor sind anstehende Umstrukturierungen in der Firma (z.B. Digitalisierung). Lösungsansätze für dieses wachsende Problem gibt es einige, jedoch keine bewährten oder anerkannten Methoden von Kammern und Berufsverbänden, die den Unternehmen wirklich helfen.

Man findet zwar einige Businesscoaches, Consultingfirmen oder Teambuilding-anbieter, aber keinen Experten, der dieses Thema von der Pike auf durchleuchtet und theoretische Lösungsansätze in der Praxis mit dem Unternehmen gemeinsam aufarbeitet.

Karl Pilsal sagte mal auf einem Seminar in Österreich vor über 1000 Menschen: „Wir können in der Praxis viel unternehmen.“

Wenn die Richtung, das Ziel und der unternehmerische Kontext nicht theoretisch feststehen, wird es schwierig überhaupt etwas zu verändern. Genauso andersherum.“

### Fluktuation in Zahlen

Ein praktisches Beispiel: Ein Mitarbeiter der 2300 € Brutto bekommt und das Unternehmen innerhalb der ersten fünf Jahre wieder verlässt, verursacht Kosten von mind. 15.000 € die sich wie folgt zusammensetzen können: ausbleibende Leistungsbereitschaft in der Kündigungs-

## »Intrinsische Motivation ist wichtiger als extrinsische.«

phase, Recruiting neuer Fachkräfte, Auswahlverfahren und Einarbeitung mit stellenspezifischen Lehrgängen. Und das noch ohne Berücksichtigung von Mehraufwänden für Headhunter, Lohnfortzahlungen, Gerichtskosten, KnowHow-Verlust, Abfindungen und vieles mehr.

Allein schon durch eine Reduzierung der Fluktuationsrate von 17 % auf 12 % (bei

einer Unternehmensgröße von 100 Mitarbeitern) liegt das Sparpotential bei über 120.000 €. Dafür sind nicht mal hohe Investitionen nötig. Ein problemspezifisches Coaching amortisiert sich hier also bereits nach sechs Monaten.

Die sozioorganischen Faktoren der Mitarbeiterbindung sind um das Doppelte höher als die monetären Faktoren. Diese gehören nämlich zur extrinsischen Motivation und können durch das Fördern der intrinsischen Motivation fast vernachlässigt werden. Doch Vorsicht, trotzdem bieten viele Unternehmen eine extrinsische Motivation durch sogenannte Fringe Benefits an, um als Unternehmen auf dem Markt interessant und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Typische Fringe Benefits sind neben einem Geschäftswagen, Spesen und Weihnachtsgeld auch Fitnessabos, Einkaufsgutscheine, Fahrtkostenzuschüsse, Steuer- und Rechtsberatung, betriebliche Altersvorsorge, Mobiltelefon, Darlehen und Aktienoptionen, Pflegegeld, Upgrade Hotelkosten et cetera. Menschen wollen und brauchen, wie auch aus der Maslowpyramide bekannt, nur Ihre Bedürfnisse befriedigt haben: Anerkennung, Selbstverwirklichung und das Sozialbedürfnis (Wirgefühle). Ziele

des Managements, um eine intrinsisch nachhaltige Personalerhaltung zu gewährleisten, sind neben Fringe Benefits also auch Maßnahmen wie persönliche Aus- und Weiterbildung, Fachschulung, Aufstiegschancen, Seminare, Incentivereisen und Teambuildings.

Das sind Anreizsysteme der modernen Wirtschaftspsychologie, um Mitarbeiter effektiv zu motivieren, zu binden und um Fluktuation zu senken. Eine Win-Win-Situation für das Unternehmen, die Führungskräfte, die Mitarbeiter und letztlich auch für die Kunden.

### Fluktuationskostentabelle \*



	Bruttolohn (Durchschnitt aller Bundesländer)	X 1,3 Sozialabgaben, Versicherung, Kammerbeiträge	Kündigungsfrist + 1 Monat + 1 Monat Mitarbeitersuche + 3 Monate Einarbeitung	Kündigungsfrist + 2 Monate + 1 Monat Mitarbeitersuche + 3 Monate Einarbeitung
Aushilfe	€ 1.000	€ 1.300	€ 6.500	€ 7.800
Mitarbeiter	€ 2.300	€ 2.990	€ 14.950	€ 17.940
Fachkraft	€ 3.600	€ 4.680	€ 23.400	€ 28.080
Führungskraft	€ 6.400	€ 8.320	€ 41.600	€ 49.920
Management	€ 12.600	€ 16.380	€ 81.900	€ 98.280

\*ohne Umsatzverluste, Kosten für: Mitarbeiterbindung, Mehraufwand, Headhunter, Lohnfortzahlung, eventuelle Gerichtskosten, KnowHow-Verlust und Abfindungen

# TOP 10 Tipps

## Wie Sie Mitarbeiter langfristig motivieren & binden und Fluktuationskosten senken

Vor Anwendung dieser wirtschaftspsychologischer Softskills ist es förderlich eine umfangreiche Ursachenforschung zu betreiben. Eine Analyse der Fluktuation und Kosten können hier Aufschluss geben, ob Sie ein Programm der Teamleadermasterclass benötigen.

Für eine stetige Verbesserung des „Total Team Managements“ helfen Ihnen auch teambildende Seminare eines Experten.

### 1.) Zeigen Sie Respekt

Oft werden eingeführte Leitkulturen nicht gelebt. Wenn Sie sich auf die Fahne schreiben Unternehmenswerte zu haben, dann leben Sie sie auch! 5 Werte sind gut, 10 sind besser. Eine Wertekultur formt die Unternehmenskultur und nicht umgekehrt. Respekt, ist einer der wichtigsten Werte für die Mitarbeiterbindung. Respektieren Sie alle Menschen aufrichtig. Vom Facility Manager bis zum General Manager, unabhängig davon, wo Sie stehen.

### 2.) Führen Sie eine positive Kommunikation

Dafür gibt es ganze Seminare, aber mein Short Tipp: Nicht was ich sage ist relevant, sondern wie ich etwas sage. Bleiben Sie immer positiv und wertschätzend. Führen Sie Ihre Besprechungen souverän und gelassen. Verwenden Sie einen Talkingstick für eine geordnete Konversation: neben dem wertschätzenden Zuhören werden Sie auch noch effektiver in der Umsetzung des Gehörten. Nutzen Sie NLP-Techniken in Wort, Schrift und Körpersprache bewusst und zum Wohle aller.

### 3.) Wertschätzung für alle

Sehen Sie genau hin. Leistung will immer honoriert werden und zwar nicht monetär. Dankbare und aufrichtige Anerkennung für besonders gute Leistungen reicht da schon, kostet nichts und bewirkt so viel! Warum also leben wir oft noch die alten Glaubensmuster: „Net gschimpft isch globt gnuag“? Auch wenn dieses schwäbische Sprichwort lustig gemeint ist, ist es einfach nur kontraproduktiv. Loben Sie Ihre Mitarbeiter (auch vor Anderen) im Sinne einer positiven Feedbackkultur.

Wenn Sie sich auf die Fahne schreiben Unternehmenswerte zu haben, dann leben Sie sie auch!

### 4.) Schärfen Sie Ihre Wahrnehmung

Wie sehen Sie Ihre Mitarbeiter? Untergebener, Diener, Mitläufer, Leistungsträger? Ihre Wahrnehmung bestimmt die Leistung und Motivation der Mitarbeiter - ganz einfach. Das nennt man auch Pygmalions Gesetz: Wenn Sie einen Menschen als Untergebenen sehen, wird er auch nur entsprechend Ihrer Wahrnehmung handeln. Schätzen Sie also Ihre Mitarbeiter als wertvolle Teammitglieder mit einer ebenso hohen emotionalen Intelligenz.

### 5.) Führen Sie regelmäßig Team-buildings durch

Investieren Sie in Ihre Ressource Mitarbeiter mit Fortbildungen und Seminaren zur persönlichen Weiterentwicklung und Teamentwicklung. Ein Seminar kostet Sie vielleicht ein paar Tausend Euro, Fluktuation aber mindestens das Dreifache. Tun Sie etwas für den Teamspirit und denken Sie familiär und Ihre Mitarbeiter bleiben Ihnen treu. Durch regelmäßige Team-buildings verbessert sich der Umgang der Menschen untereinander im Unternehmen drastisch.

### 6.) Streben Sie Steigerung mit dem ganzen Team an

Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein. Und damit meine ich nicht, von einem Mitarbeiter das Äußerste zu verlangen, sondern im Team gemeinsam Dinge zu verbessern. Binden Sie die Mitarbeiter in die kontinuierlichen Verbesserungsprozesse ein und honorieren Sie dies z.B. mit einem Preis, Ranking oder Punktesystem. Wachstum und Umsatzsteigerung passieren dann von ganz alleine.

### 7.) Sorgen Sie für ein emphatisches Bewusstsein

Die Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Führungskraft ist immer das objektive Bewusstsein. Sie sollten Situationen, Verhältnisse und Zusammenhänge genau kennen. Üben Sie sich darin, dass Sie in Ruhe alles scharfsinnig beobachten, wie ein Adler. Sie werden Ihre Mitarbei-

ter so besser verstehen, wenn mal wo der Schuh drückt. Durch dieses hohe Maß an Aufmerksamkeit wirken Sie sympathischer und respektvoller auf Ihr Team und können so auch Aufgaben mit Leichtigkeit delegieren wenn es zu viel werden sollte.

#### 8.) Stehen Sie für Ihre Überzeugung

Seien Sie nicht nur von Ihrem Produkt oder Projekt sondern auch von Ihrem Team immer zu 100 % überzeugt! Wenn Sie es nicht sind, merken das Ihre Mitarbeiter und sind es dann auch nicht mehr. Dies macht sich bemerkbar, wenn die Leistung der Mitarbeiter nachlässt und der Erfolg ausbleibt.

Achtung: Nun ist auch Ihre Stellung in Gefahr. Hier mit der Peitsche Leistung einzufordern wäre kontraproduktiv und würde nur noch mehr zu Abwanderung oder Kündigung führen.

#### 9.) Bieten Sie Fringe Benefits

Viele Unternehmen kennen dieses wertvolle Tool zur Mitarbeiterbindung, wenden es jedoch nicht oder nur spärlich an wie z.B. BAV, Firmenwagen oder Weihnachtsgeld. Es gibt jedoch über 50 weitere Systeme, die Sie obendrein noch nicht einmal mehr Geld kosten, wie z.B. Lohnkostenoptimierung (mehr Netto vom Brutto), Fitnessstudio Abos, Tank- und Wertgutscheine, Kreditkarten, Weiterbildungen. Diese Art von Anreizsystemen werden für die Mitarbeiter in Zukunft immer wichtiger.

#### 10.) Nutzen Sie die Teamleader

##### Masterclass

Tauschen Sie sich in sogenannten Masterclassgruppen mit anderen Führungskräften und HR Abteilungen aus (auch aus anderen Branchen). Lernen und wachsen Sie auf Seminaren gemeinsam und setzen Sie praktisches Knowhow um. Business Warrior Camp, Leadershipexperience Sahara, Teamretreat Lagomera, Transformationsteambuilding auf einer Hütte wären hier einige Programme um sich intensiver mit praktischer Führung zu beschäftigen und um Ihr Team zur High Performance zu bringen.

Wie sehen Sie Ihre Mitarbeiter? Ihre Wahrnehmung bestimmt die Leistung und Motivation der Mitarbeiter.

# Erleben Sie den Teambuilding- und Teamleaderexperten Daniel Fabbris

## TEAMLEADERTRAININGS IN BLAUBEUREN



»Success is outside your comfort zone«

Beim Teamleadertraining nehmen wir vormittags in der Theorie die innovativen Softskills des modernen **Leadership-Mindsets** durch, um ein Team in allen Situationen bewusst und motivierend führen zu können.

Nachmittags wird das jeweilige Thema in der Praxis umgesetzt, z. B. beim Bogenschießen, Klettern, Kanutouren, Schnuppertraining im Boxen oder bei einer Rallye um den Blautopf.

Der Kontext dabei ist immer: Orientierung, Vertrauen und motivierte Führung.

Es werden Aufgaben aus der modernen Erlebnispädagogik sowie Wirtschaftspsychologie gestellt und im Team gelöst.

**Erfolg - garantiert.**



## TEAMLEADERKONGRESS

"MENSCHENBEWUSSTSEIN – MENSCHENFÜHRUNG"



**REINHARD STENGEL**  
(Rainbowman)  
Trainer und Coach



**DWIGHT STEVEN-BONIECKI**  
Experte des NASA  
Skylab-Programms



**WOLFGANG GRUPP**  
Familienunternehmer  
Trigema Chef



**DANIEL FABBRIS**  
Experte für  
Teamführung



**EVA KRÄMER**  
Managerin  
bei CPC Frankfurt



**JULIAN BACKHAUS**  
Verleger vom  
ERFOLG magazin

### LERNE VON DEN BESTEN

- Modern Leadership
- Incentive Seminare
- Transformationsteambuilding
- Creative Disruption
- Design-Thinking
- Führen und Folgen
- Agile Changeprozesse
- Digitalisierung, Marketing
- Emotionale Intelligenz
- Human Recource



**Ziele setzen  
und erreichen**



Professional Member and Trainer at



## SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

[www.hirschfeld.de/seminare-meetings-fuer-fuehrungskraefte](http://www.hirschfeld.de/seminare-meetings-fuer-fuehrungskraefte)



## 7 SCHRITTE „CHANGE“ PROGRAMM

Online Coaching Programm der Teamleader-Masterclass für ein erfolgreiches Total Team Management mit TTM-Zertifikat

## ZU GAST IM PODCAST



Ein spannendes Interview im „Folge deinem Herzen“ Podcast zum Thema Teambuilding, Ziele und wertschätzende Kommunikation

<https://folgedeinemherzen.net/132-daniel-fabbris-teil-1/>



In Kürze Buchveröffentlichung:

## DIE 4 GESETZE ERFOLGREICHER TEAMFÜHRUNG

Wie Sie Ihr Team motivieren, eine nachhaltige Wertekultur schaffen und dabei Fluktuationskosten senken

Interessiert an Transformations-Teambuilding?  
Müssen Sie Fluktuationskosten senken?

Nehmen Sie JETZT Kontakt auf:

**DANIEL FABBRIS**

Mobil: +49 (0) 172-7696738  
Mail: [info@danielfabbris.de](mailto:info@danielfabbris.de)  
Web: [www.danielfabbris.de](http://www.danielfabbris.de)

Außerdem online bei





**neu  
5€**

# **ERFOLG** GIBTS **NICHT UMSONST. ABER ZU KAUFEN**

Für Erfolg musst du einen Preis bezahlen.  
**Und der ist nur 5 €**

Jetzt als Print- oder Digital-Abonnement bestellen.  
Ein Produkt aus dem Backhaus Verlag. [info@backhausverlag.de](mailto:info@backhausverlag.de)

[www.erfolg-magazin.de](http://www.erfolg-magazin.de)

Kostenlose iPhone-App

Available on the  
**App Store**