Quick Wins Kommunikationskultur

Mit welchen Quick wins haben Sie gute Erfahrungen gemacht?

Mitarbeiter*innen

- Feedback-Gespräche ("Speed Dating")
- Echtes Interesse & Zuhören
- Persönliche Note in Gesprächen
- Wunschbox
- Chat statt Mail
- Telefon statt Chat statt Mail :)
- Check-In & Check-out (Fragen, Mood-Meter)
- Stand-up-Meeting
- Mitarbeiter*nnen-Ausflug
- Transparenz Zielsetzungen

Mit welchen Quick wins haben Sie gute Erfahrungen gemacht?

Kund*innen

- Work-shop
- Terminplaner online
- Kommunikation und Dokumentation über digitale Tools -> Transparenz und in Echtzeit
- Newsletter
- Mitbestimmung
- Neuland-Diskussion - was lassen wir und was machen wir grundlegend anders?
- "Was können wir besser machen"
- Innovationsfreude
- Lösungsorientiert
- Sprache anpassen (Du/Sie, Fachbegriffe, Abkürzungen)
- sprachliche Verdichtung und Präzision (Sender / Empfänger)
- Lernkultur
- Online-Bewertungen
- In Referenzen auch Digitalisierungsthemen auflisten als Erfolgsfaktoren
- Lern-Tank
- 4 Ohren und 4 Zungen von Schulz von Thun gilt auch in der elektrischen Transportgeschwindigkeit
- Vereinbarungskultur: Auf Veränderungen "vorwarnen" und einbinden
- Führungsdreieck
- Vorbereitung auf Gesprächspartner (zB bei Vertrag, Akquise...)
- Nachfragen
- Wenn Tools dann keine Kompetenz-gefälle ... besser Einarbeitung

Mit welchen Quick wins haben Sie gute Erfahrungen gemacht?

Potenzielle Mitarbeiter*innen

- Mehrstufige Auswahlgespräche mit unterschiedlichen Kolleg*innen (um das Team kennzulernen)
- Schnelle Prozesse / Kommunikation
- Pre-Boarding (vor dem 1. offiziellen Tag)
- Mentor/Mentee (z.B. für Onboarding auch teamübergreifend)
- Qualität im Onboarding
- Wissen was man will (z.B. Stellenausschreibungen)
- Persönlicher / transparenter Kontakt
- Keine Überforderung für Bewerber*innen und neue MA
- Mehr über Personen und Unternehmen in den Gesprächen erfahren
- Einheitliche Kommunikation
- Was bieten wir? (auch bei fixen Rahmenbedingungen)
- Bewerber*innen grillen
- Bewerber*innen fragen, warum er/sie sich gegen die Firma entschieden hat
- Der Mensch muss passen
- Intern recruiten (z.B. Studis, Praktikas etc.)
- Unternehmen bewerben sich bei Bewerber*innen
- Führungskultur und Werte sichtbar machen
- Diversity zeigen ("Was machen wir dafür?")
- Employer Branding (Recruiting fängt schon vor dem ersten Kontakt an)
- Indirekte Kommunikation des Unternehmens ("die haben einen guten Ruf")
- Nutzen was die digitale Komm. hergibt (z.B. Video-Interviews)
- MA einbinden