

Talente sichern Wie Führung zum Erfolgsfaktor wird

Handout für die Teilnehmenden
Incl. Ergänzung der wichtigsten Botschaften

DEMOGRAPHIE WERKSTATT 2026
25. Februar 2026 | Hamburg



Foto: shutter



Abbildung: Gemini/ Nano Banana

Aktuelle Führungssituation

- Komplexitätsüberlastung
- Emotionale Dauerbeschäftigung
- Authentizitätskonflikt

„Nur 16% der Beschäftigten
bewerten ihre **Führungskraft** als
voll zufriedenstellend
– ein historischer Tiefstwert.“*

*Quelle: marktsendimentstand (auf Basis der Ergebnisse Gallup-Studie 2024, veröffentlicht in 2025)

Führung
hat
immer
noch
mit
Menschen
zu
tun



Abbildung: Gemini/ Nano Banana

Auf der Autobahn:
Deutscher Dreisprung:
- beurteilen
- verurteilen
- vorurteilen
Das können wir gut :)

Mit unseren Denkmustern/
Einstellung prägen wir unser
Verhalten (verbal/nonverbal).

Foto: heartworker

Miele

Wie gehe ich als Führungskraft mit eigenen Fehlern um?
Die eigene Einstellung zu „einen Fehler machen“
ist frühkindlich geprägt.

Fehler/Mißerfolg ist die Gelegenheit, mit neuen
Erkenntnissen noch einmal zu beginnen (Henry Ford).

Die Stärke einer Führungskraft zeigt sich in der Reflektions-
Fähigkeit, eigene Fehler zu erkennen und sie ggf. vor dem
Team auch zu benennen.



Quelle: Süddeutsche Zeitung

Das WIE des
Feedback
ist relevant.

Feedback soll
Bestärkend sein
Und keine Angst auslösen.

Wertschätzendes
Feedback
ist ein
Muss!

Feedback von Leistung und Verhalten (ob positiv oder negativ)
ist die Chance für Weiterentwicklung des Mitarbeitenden.



Jlka Piechowiak
HEARTWORKER



FORBO

Viele Mitarbeitende (und Führungskräfte) haben
Angst vor KI: Existenzangst/ Jobverlust, Entmündigung
durch KI u.v.m. (es gibt unzählige Studien dazu)

image by jwelyn Pixabay





Neugierde - Gestaltungslust - Begeisterungsfähigkeit
- unter Verbundenheit wachsen

Fotos: heartworker

Die Führungskraft als TalentScout

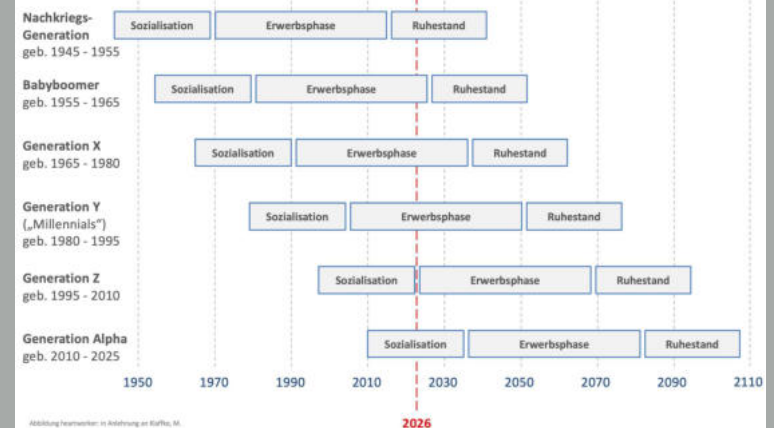


Bild: heartworker

Wir brauchen Menschen, die uns zu dem
zwingen, was wir können.
Unter Verbundenheit wachsen.



Generationen



Die ersten 5 Schritte

Ilka Piechowiak
HEARTWORKER

Um Talente zu sichern, zu entwickeln, zu halten.

1. EIN WERTSCHÄTZENDER UMGANG MIT MITARBEITENDEN IST DIE BASIS
2. ÄNGSTE UND ANDERE EMOTIONEN SOLLTEN ERNST GENOMMEN WERDEN
3. JEDER MENSCH HAT FÄHIGKEITEN – FÜHRUNGSKRÄFTE SIND TALENTSCOUTS
4. DURCH PERSÖNLICHKEIT MOTIVIEREN IST DIE HALBE MIETE
5. GEBEN SIE MITARBEITENDEN DIE CHANCE, IHRE FÄHIGKEITEN ZU ZEIGEN



Für weitere
Impulse für mehr
Zufriedenheit
(Buch oder Hörbuch)



Bei Interesse zu Themen im Rahmen
Ihrer Führungskräfteentwicklung
(Training oder Coaching) schreiben
Sie mir gern an info@heart-worker.com