

**Ing. Martin KOMPAN, MBA**  
Team & Company Transformer



**step2**  
business-IT-alignment

[martin@step2.at](mailto:martin@step2.at)  
[www.step2.at](http://www.step2.at)

# Mitarbeiter bleiben nur, wenn ...

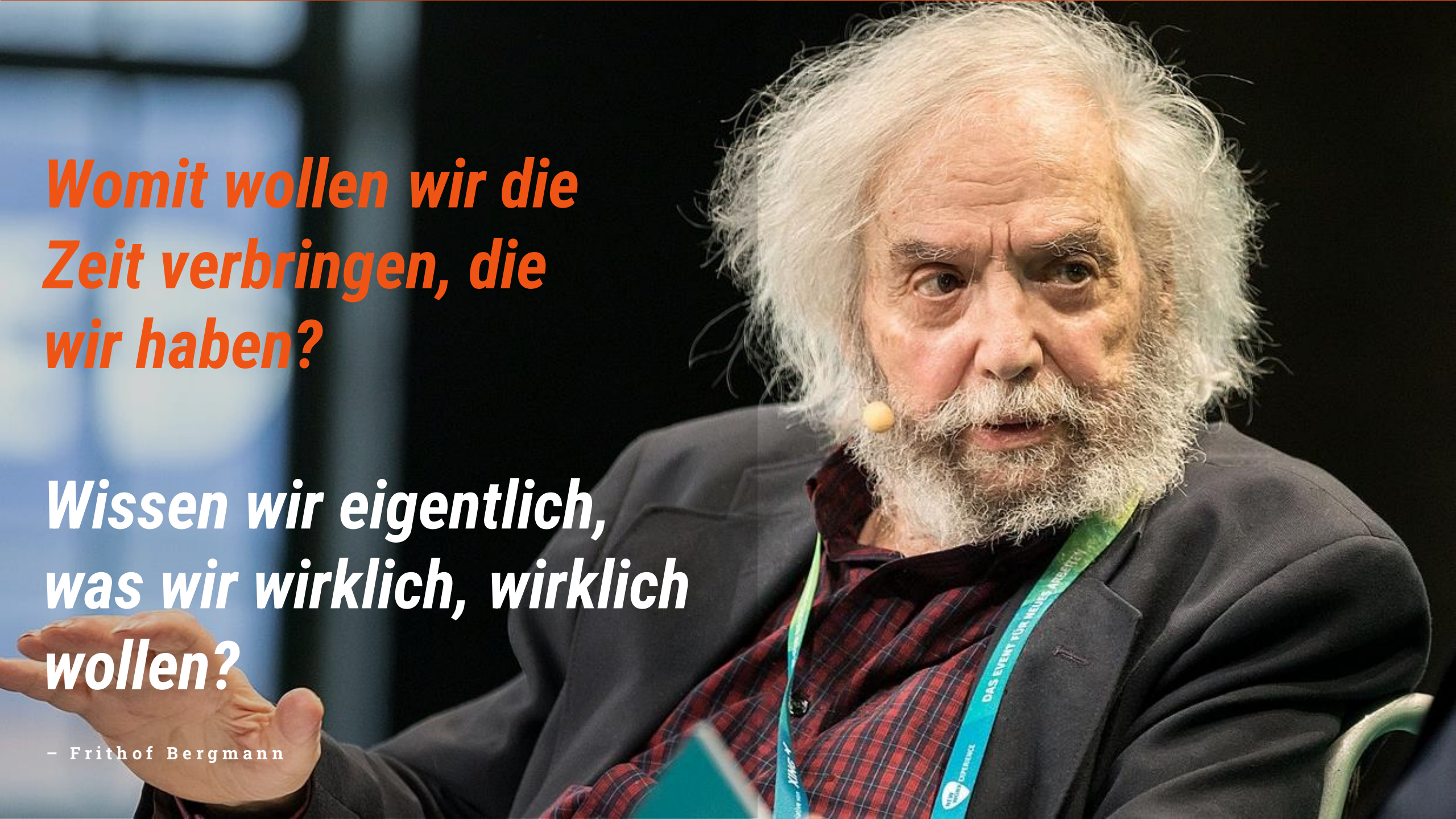
... sie wirken und sich entfalten können.

Und was das alles mit der Führungskraft zu tun hat.

***Womit wollen wir die  
Zeit verbringen, die  
wir haben?***

***Wissen wir eigentlich,  
was wir wirklich, wirklich  
wollen?***

- Frithof Bergmann



# Die Themen heute

---

- Mitarbeitende wollen nicht mehr „nur“ arbeiten. Da muss mehr sein!  
> **Ich möchte etwas bewegen & beitragen**
- Neue Führungsansätze im Mittelpunkt, um Mitarbeiterbindung neu zu definieren.  
> **New Leadership**
- Wie Neue Führung in der Ära von New Work die Entfesselung der Mitarbeiter ermöglicht.  
> **Autonomy / Mastery / Purpose**
- Ehrliche Mitarbeiterbindung ist weit mehr als nur oberflächliche Maßnahmen  
> **Beteiligen & gestalten können**
- Wie motivierte Mitarbeiter zu den besten Markenbotschaftern werden.  
> **Mitarbeiter werben Mitarbeiter (oder eben auch nicht)**

## Ing. Martin KOMPAN, MBA

Team & Company Transformer

- Wirtschafts-Informatik Studium (SAP Business School)
- seit 1993 in diversen internationalen Positionen
- seit 2007 Führung von Remote Teams
- seit 2010 Betreuung von Agilen Projekten & Agilen Teams
- seit 2017 Kulturentwicklung & Transformation, weltweit
- seit 2020 Weltweiter Rollout von M365/MS Teams (8000 User)
- seit 2023 Selbständig als Team & Company Transformer



[martin@step2.at](mailto:martin@step2.at)  
[www.step2.at](http://www.step2.at)



[linkedin.com/in/martinkompan/](https://linkedin.com/in/martinkompan/)

#FutureWork | #Agile | #Transformation

***Womit wollen wir die  
Zeit verbringen, die  
wir haben?***

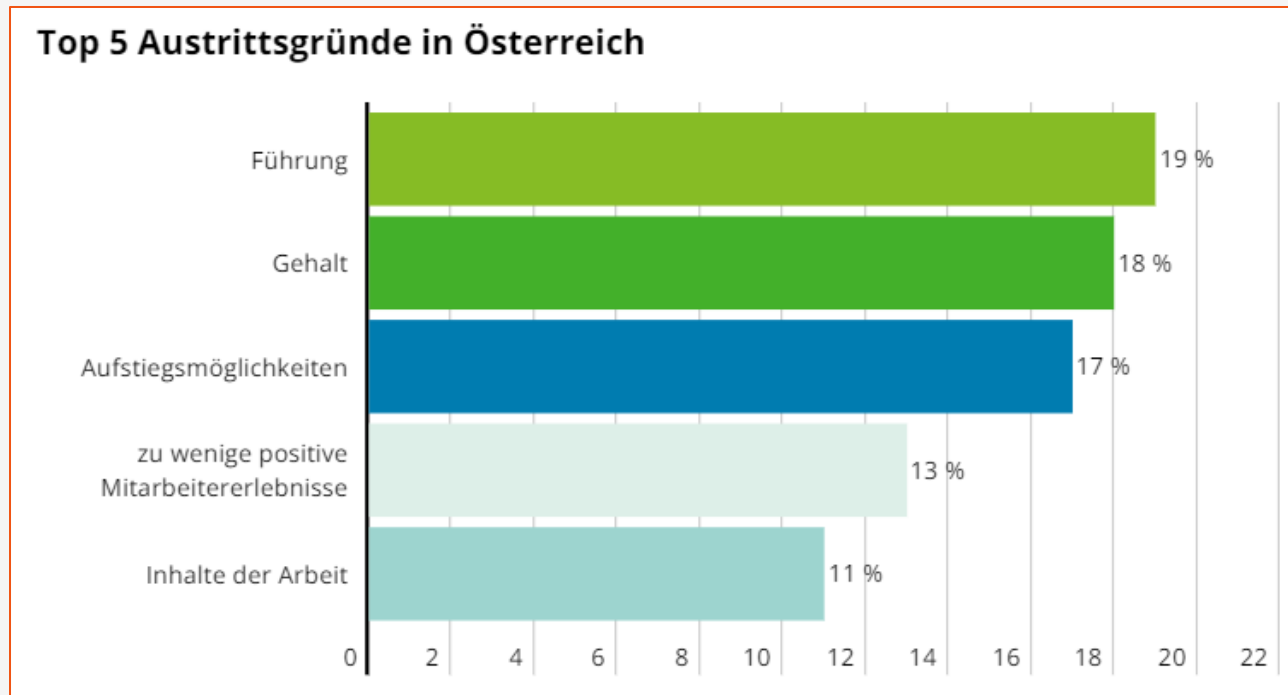
***Wissen wir eigentlich,  
was wir wirklich, wirklich  
wollen?***

- Frithof Bergmann

- Organisation / Führung MUSS zulassen und ermöglichen
- Das Unternehmen konstant auf die KUNDEN ausrichten
- Permanente Erneuerung verankern
- Ein Ziel haben (Purpose/Nordstern) = RICHTUNG
- Für das Ziel brennen = ENERGIE

**Selbst Verantwortung übernehmen = Selbst wirksam werden!**

# Gründe, warum Mitarbeitende das Weite suchen



*„ Den größten Hebel zur nachhaltigen und erfolgreichen Senkung ungewollter Fluktuation stellt die kritische Auseinandersetzung mit der Qualität der Führungsarbeit und deren Weiterentwicklung dar. “*

(Quelle: [Deloitte Fluktuationsstudie 2019](#))

# Herausforderungen traditioneller Führung

---

- **Command & Control** ist noch immer weit verbreitet
- **Mikromanagement & starre Hierarchien** unterdrücken noch immer Kreativität und Initiative der Mitarbeitenden.
- **Überbordende Bürokratie & Formalismen** machen Arbeit „unlustig“.
- **Fehlendes Vertrauen** in die Mitarbeitenden.
- Mit **flexiblen Arbeitsmodellen (Ort, Zeit, Inhalt)** tun wir uns noch schwer.
- etc.

# Was Mitarbeiter heute suchen

---



**Verantwortung übernehmen**



**Was ich wirklich, wirklich will ...**



**Lernen & Weiterentwickeln**





# Hybrid Work - Flexibel Arbeiten ?

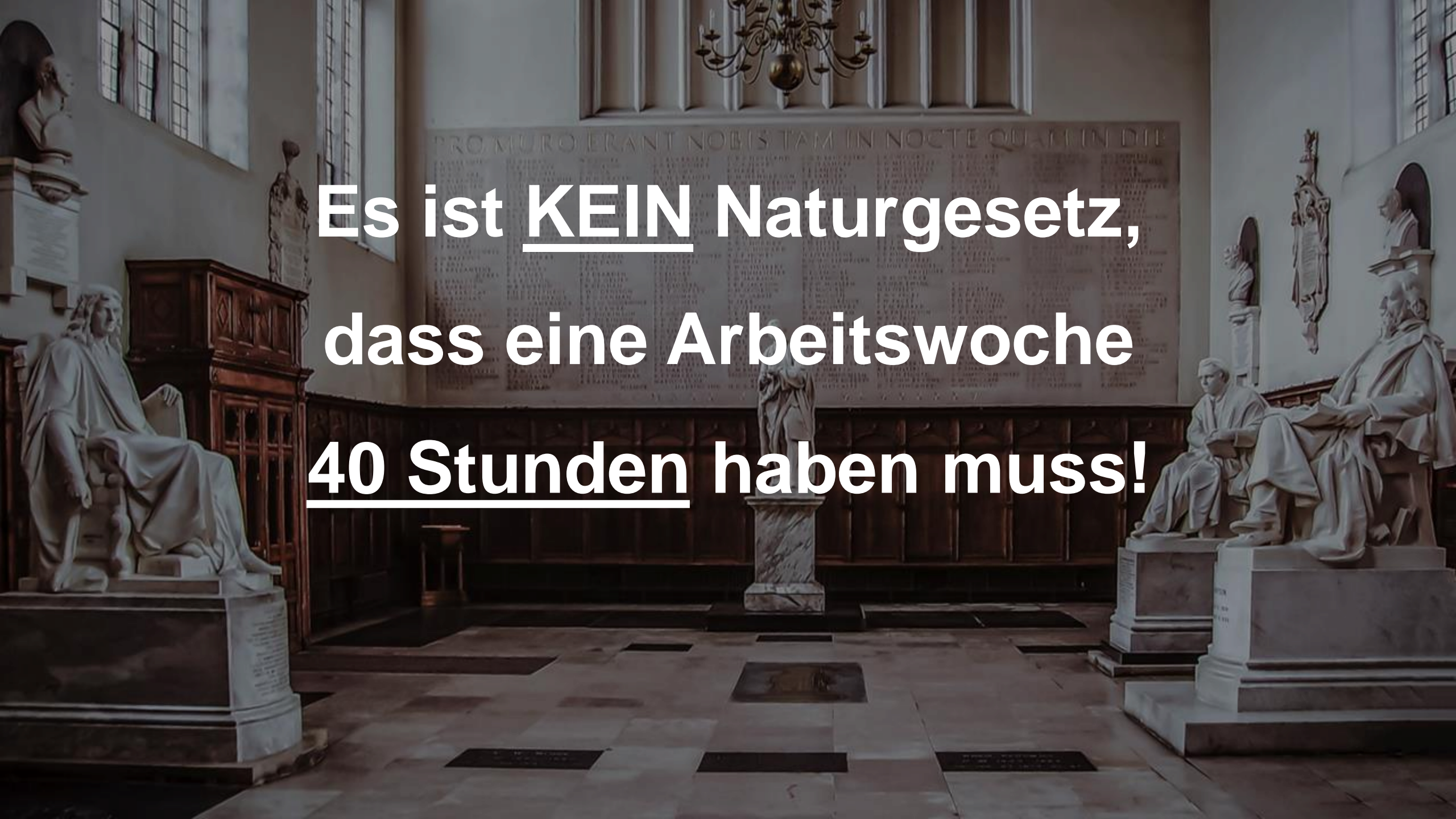


Referenz: Christoph Magnussen, blackboat  
[www.youtube.com/watch?v=R3U2tPmxJYw](https://www.youtube.com/watch?v=R3U2tPmxJYw)



[Link zum Buch \(Amazon\)](#)

[Link zum Podcast \(400+ Folgen\)](#)

The background image shows a grand, classical interior space, likely a library or a hall of fame. It features several large, seated marble statues of men in traditional robes. The walls are adorned with a large, multi-line Latin inscription. A chandelier hangs from the ceiling, and the floor is made of large, light-colored tiles. The overall atmosphere is one of historical significance and intellectual pursuit.

Es ist KEIN Naturgesetz,  
dass eine Arbeitswoche  
40 Stunden haben muss!

# Die Kluft zwischen Erwartung und Realität

---

- Eine „wirkliche“ Transformation ist schwierig und dauert lange.
- Unternehmen halten an überholten Modellen fest.
- Wir müssen die Mitarbeitenden wieder zurück ins Büro holen ... Echt jetzt?
- Sind wir nicht alle irgendwie agil?
- Frustration & Fluktuationsraten steigen
- Geringe Mitarbeiterzufriedenheit (Stichwort: Innere Kündigung)
- Überlastung der Führungskräfte

# Was uns wirklich motiviert!

---

Autonomy / Mastery / Purpose  
Selbständigkeit / Meisterschaft / Sinn & Zweck

Jeder realisiert privat Projekte!  
**Überschätzen Sie Ihre Mitarbeiter einmal!**



[The surprising truth about what motivates us](#) (Dan Pink)

# Damit es gelingt ...



**Ein gemeinsames Ziel haben** und in eine gemeinsame Richtung gehen. Sinn geben & das „Wozu“ vermitteln.  
(= PURPOSE)



**Intervention durch Führung zurücknehmen.** Zutrauen & Vertrauen. Ehrlich delegieren und Eigen-Initiative ermöglichen und zulassen.  
(= SERVANT LEADERSHIP)



**Team aktivieren, einbinden & beteiligen.** Sich einbringen und beitragen wollen, können & dürfen. Radikale Flexibilität (Ort, Zeit, Inhalt), Agiles arbeiten  
(= EMPOWERMENT & AUTONOMY)



**Ausprobieren & Fehler machen dürfen.** Eigene Meinungen & Ideen offen einbringen können, Mut auch in unsicheren Situationen  
(= PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT)



**Gemeinsam lernen & weiterentwickeln.** Persönliche Entwicklung, Wachstum und Lernchancen bieten, Feedback geben & nehmen.  
(= MASTERY)



**Transparenz & Klarheit** – offene Kommunikation bis hin zu radikaler Transparenz, Klarheit in Rollen, Prozessen & Aufgaben und bzgl. Erwartungen & Anforderungen  
(= RADIKALE TRANSPARENZ)



Wie muss ich als  
Führungskraft agieren und  
welches Umfeld muss ich  
schaffen, damit es gelingt?

# Ein gemeinsames ZIEL

---

WOHIN wollen wir (gemeinsam)?

Gibt Klarheit über den Zweck & die Richtung (**PURPOSE**)

Auf dieser Basis kann das Team selbständig aktiv werden

... vermeidet Mikro-Management



# TOOL: Team Vision



- Ein einfaches, zuverlässiges und schnelles Werkzeug, um starke Teams aufzubauen.
- Teammitglieder zusammenbringen, ihre Ziele klären, ihre Motivationen herausfinden.
- Ein strukturiertes Gespräch im Team führen und alle auf denselben Stand bringen.
- Klarheit und Übereinstimmung erreichen, mit weniger Reibung und Konflikten.

**Die Team Vision macht unausgesprochene Annahmen & Grunddefinitionen transparent und trägt damit zur Klarheit bei.**





# Führung zurücknehmen

---

Als Führungskraft nicht im Vordergrund stehen, sondern das Team wirken lassen.

Möglichkeit für die Mitarbeitenden, sich beteiligen und beitragen zu können.

Zutrauen & Vertrauen

**SERVANT LEADERSHIP** (unterstützend)

# TOOL: Delegation Board / Poker



	Verkünden	Verkaufen	Befragen	Einigen	Beraten	Erkundigen	Delegieren
<b>1</b> Urlaub planen							
neue MA auswählen							
Material beschaffen < CHF 100							
Material beschaffen > CHF 100							
Teambesprechungen einberufen							
Teambesprechungen moderieren							

**2** (in Befragen column)  
**3** (in Beraten column)  
**ZIEL** (in Beraten column)

## GROBER ABLAUF

- 1 in den Zeilen: Welche Themen können/sollen delegiert werden?
- 2 je Zeile, die Spalte des aktuellen „Delegationsgrad“ auswählen
- 3 je Zeile, die Spalte für das Delegations-Ziel auswählen (meistens Stufe 5 oder 6)
- 4 je Zeile, notwendige Maßnahme, um das Delegations-Ziel zu erreichen

# Team aktivieren

---

Das Team frühzeitig einbinden und Raum geben

Mitarbeitende einbinden & beteiligen. Sich einbringen und beitragen ... wollen, können & dürfen.

Radikale Flexibilität (Ort, Zeit, Inhalt)

**EMPOWERMENT & AUTONOMY**



# Fehler machen dürfen

---

Ausprobieren, bewusst Risiken eingehen können und Fehler machen dürfen.

Meinungen und Ideen offen ausdrücken können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben.

Mut auch in unsicheren Situationen

Fehler als Lernchancen sehen

**PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT**



Ich habe so viel  
aus meinen  
Fehlern  
gelernt ...

Ich denke  
darüber nach  
noch mehr zu  
machen.



# Gemeinsam lernen

---

Weiterentwicklung aktiv fördern

Persönliche Entwicklung,  
Wachstum & Lernchancen bieten

Feedback geben & annehmen

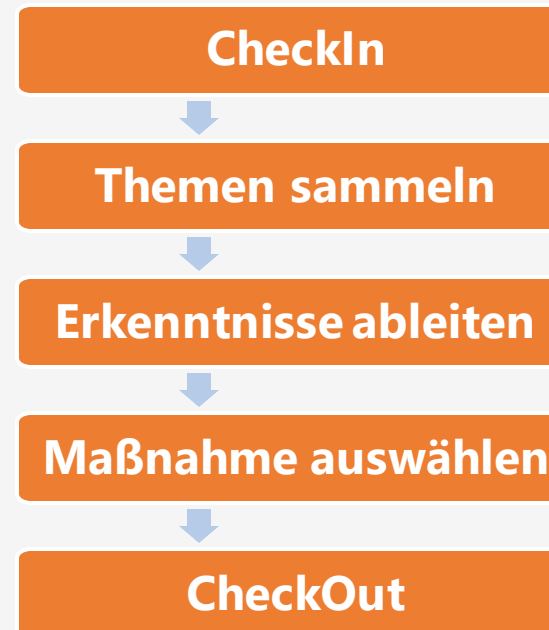
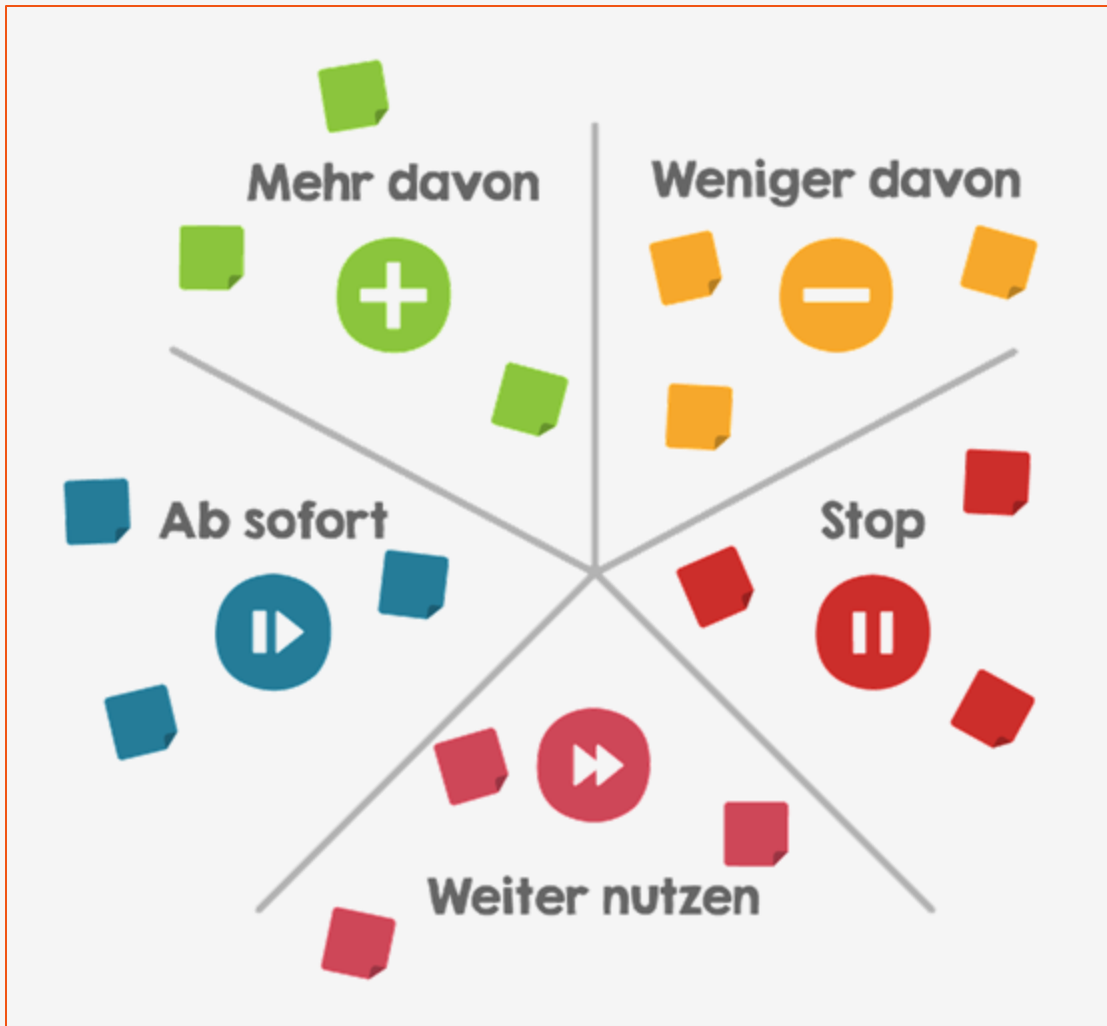
Team Retrospektiven

**MASTERY**

# TOOL: (periodische) Retrospektiven

Nicht andauernd nur operativ „IM“ System arbeiten!  
Laufend auch „AM“ System/an Verbesserungen arbeiten!

Retrospektiven (sog. Retro-Meetings) sind periodische „Lernchancen“.



# Transparenz & Klarheit

---

Offene Kommunikation und transparente Entscheidungen

Klarheit in den Rollen

Klarheit in Prozessen & Schnittstellen

Klarheit in den zu erledigenden Aufgaben

**RADIKALE TRANSPARENZ**



# Damit es gelingt ...



**Ein gemeinsames Ziel haben** und in eine gemeinsame Richtung gehen. Sinn geben & das „Wozu“ vermitteln.  
(= PURPOSE)

Team Vision



**Intervention durch Führung zurücknehmen.** Zutrauen & Vertrauen. Ehrlich delegieren und Eigen-Initiative ermöglichen und zulassen.  
(= SERVANT LEADERSHIP)

Delegation Board



**Team aktivieren, einbinden & beteiligen.** Sich einbringen und beitragen wollen, können & dürfen. Radikale Flexibilität (Ort, Zeit, Inhalt), Agiles arbeiten  
(= EMPOWERMENT & AUTONOMY)



**Ausprobieren & Fehler machen dürfen.** Eigene Meinungen & Ideen offen einbringen können, Mut auch in unsicheren Situationen  
(= PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT)



**Gemeinsam lernen & weiterentwickeln.** Persönliche Entwicklung, Wachstum und Lernchancen bieten, Feedback geben & nehmen.  
(= MASTERY)

Retrospektive



**Transparenz & Klarheit** – offene Kommunikation bis hin zu radikaler Transparenz, Klarheit in Rollen, Prozessen & Aufgaben und bzgl. Erwartungen & Anforderungen  
(= RADIKALE TRANSPARENZ)



*„Es geht darum, eine Umgebung zu schaffen, in der Mitarbeitende nicht nur bleiben wollen, sondern in der sie sich vollständig entfalten und wirken können.“*

## **Mitarbeiter bleiben, denn ...**

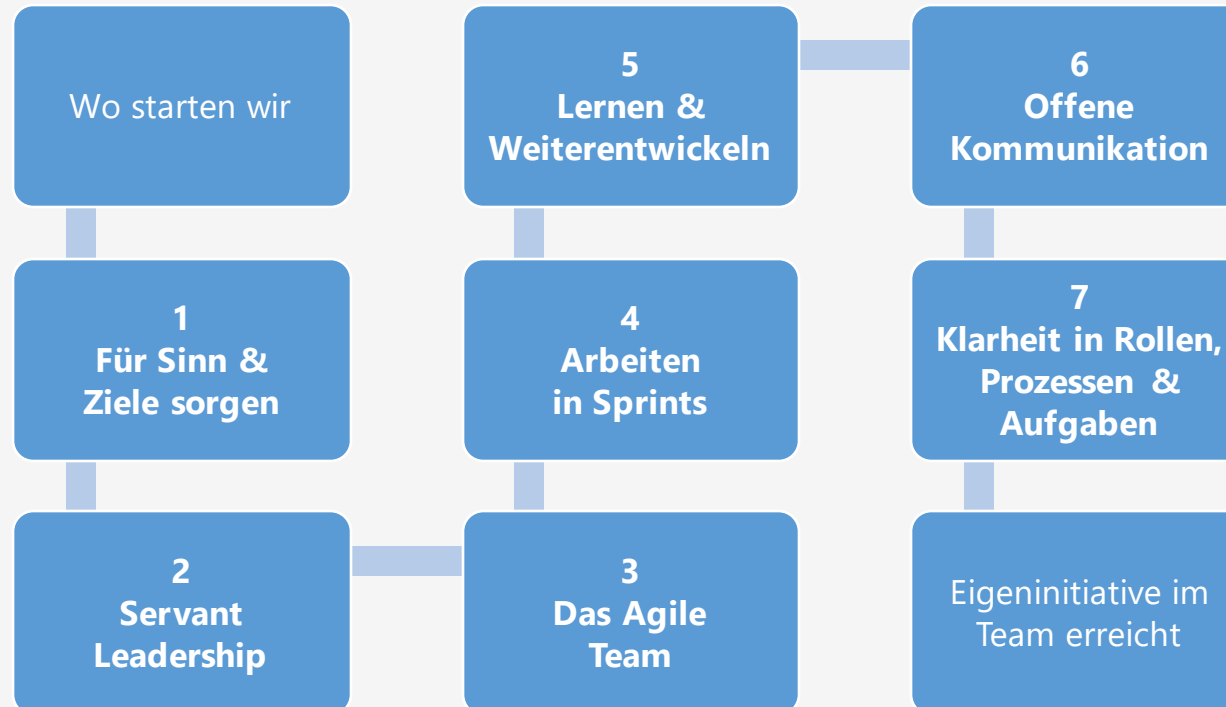
... sie können wirken und sich entfalten.

Und das alles kann die Führungskraft dazu tun.



**WENN SIE MEHR WISSEN WOLLEN ...**

Die  
**TEAM BOOSTER  
Formel**





3 x Plätze frei

Die  
**TEAM BOOSTER  
Formel**

**Mehr Eigeninitiative im Team  
und Entlastung der Führungskraft**

**KEIN langes** Suchen und Ausprobieren mehr

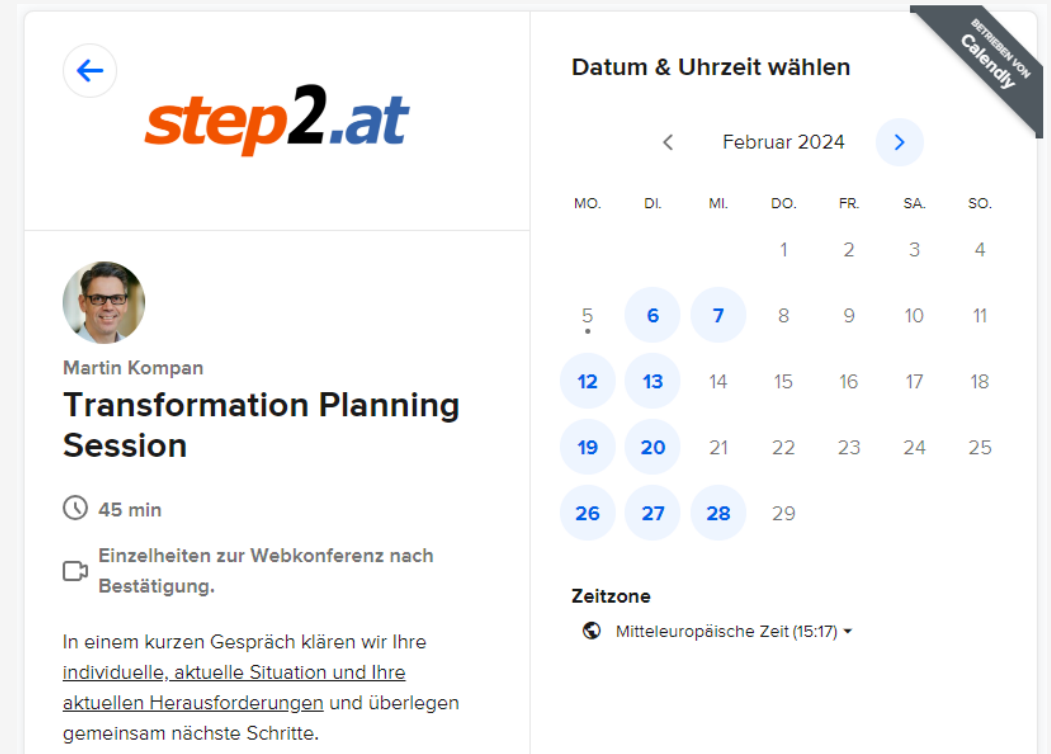
**KEIN Kopieren** von nicht passenden Strategien mehr

**KEINE frustrierenden** Irrwege mehr


# Mein Thema klären ...


- In 45 min individuelle Fragen klären
- Komplette kostenlos
- Einfach einen Termin buchen


Bleiben wir im Gespräch!




The screenshot shows a booking interface for a 45-minute session. The host is Martin Kompan, and the session is titled 'Transformation Planning Session'. The interface includes a calendar for February 2024 with dates 6, 7, 12, 13, 19, 20, 26, 27, and 28 highlighted. The time zone is set to 'Mitteleuropäische Zeit (15:17)'. A note indicates that individual details for the web conference will be provided after confirmation. The session description states: 'In einem kurzen Gespräch klären wir Ihre individuelle, aktuelle Situation und Ihre aktuellen Herausforderungen und überlegen gemeinsam nächste Schritte.'

 **step2.at**

  
Martin Kompan  
**Transformation Planning Session**

 45 min

 Einzelheiten zur Webkonferenz nach Bestätigung.

In einem kurzen Gespräch klären wir Ihre individuelle, aktuelle Situation und Ihre aktuellen Herausforderungen und überlegen gemeinsam nächste Schritte.

**Datum & Uhrzeit wählen**

Februar 2024

MO.	DI.	MI.	DO.	FR.	SA.	SO.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

**Zeitzone**  
Mitteleuropäische Zeit (15:17)

<https://calendly.com/martinkompan/transformation-planning-session>

# Return On Time Invested (ROTI)

---

Wir haben nun eine kurze Zeit gemeinsam verbracht!  
Wie GUT GENUTZT / WERTVOLL war die Zeit für dich? (1-5)



Ich freue mich auch über ein kurzes Feedback!

**Ing. Martin KOMPAN, MBA**  
Team & Company Transformer



**step2**  
business-IT-alignment

[martin@step2.at](mailto:martin@step2.at)  
[www.step2.at](http://www.step2.at)

Viel Erfolg  
beim Umsetzen