



people X pert

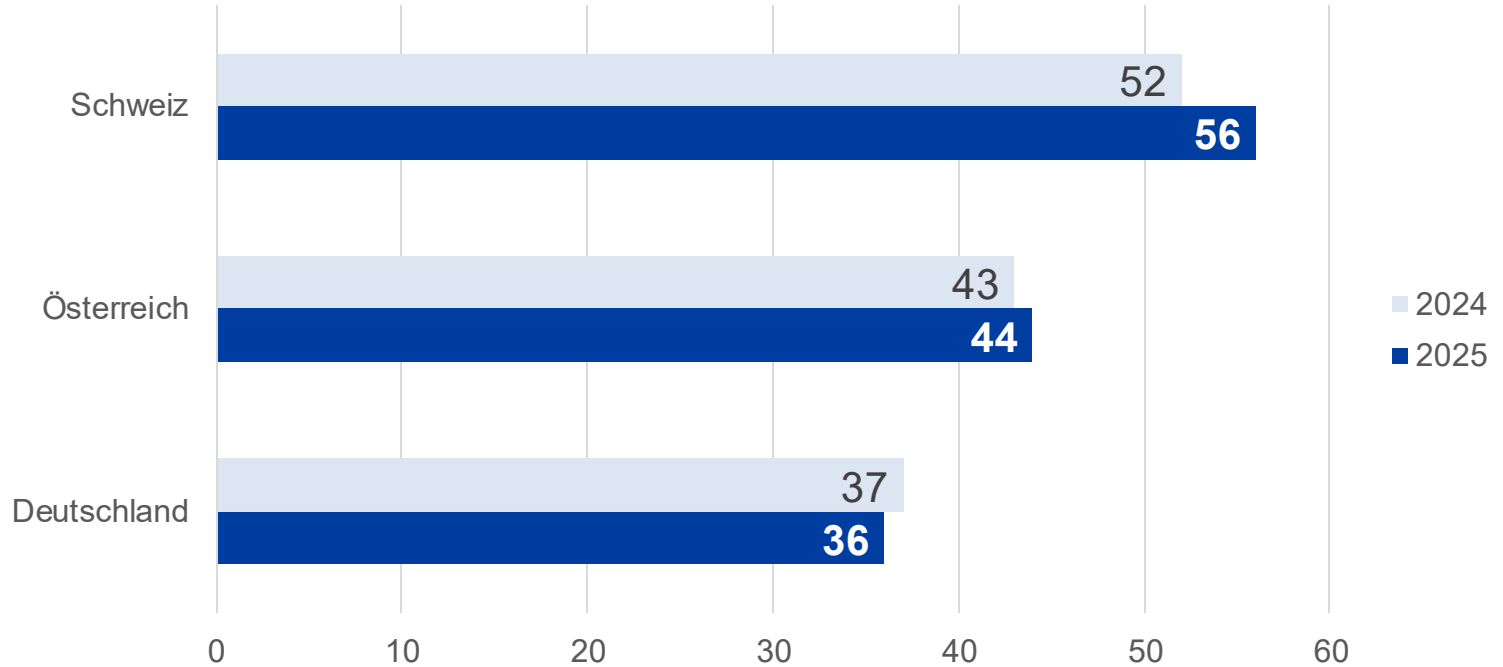


GUTE MITARBEITENDE GEWINNEN UND HALTEN

22. August 2025

Matthias Mölleney

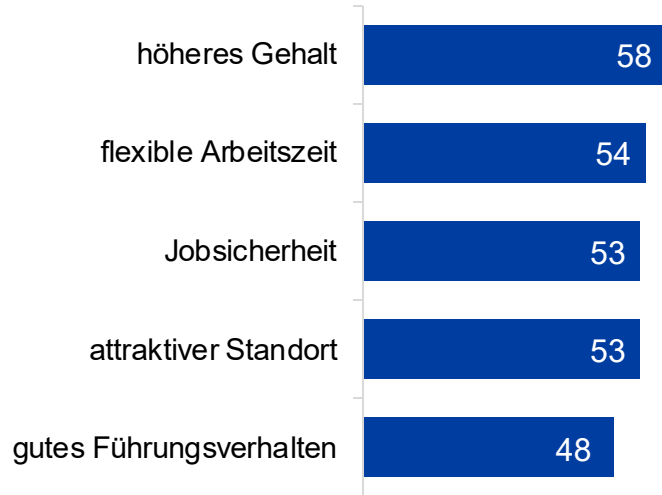
Der Wechselwille ist hoch



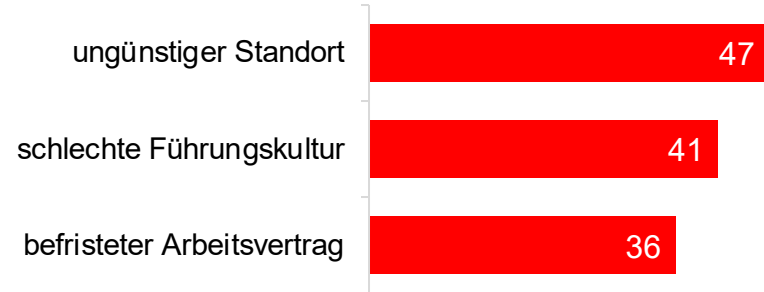
Quelle: forsa-Online-Umfrage 2025 im Auftrag von XING unter 3.413 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland sowie in Österreich (N = 1.006) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 505).

Arbeitgeberwechsel

Was würde einen Arbeitgeberwechsel attraktiv machen?



Was würde trotz höherem Gehalt von einem Wechsel abhalten?



Vier mögliche Lösungsansätze

1

Digitale Lösungen forcieren, um den Fachkräftebedarf zu senken

2

Die Attraktivität der Arbeit und der Arbeitgeber steigern

3

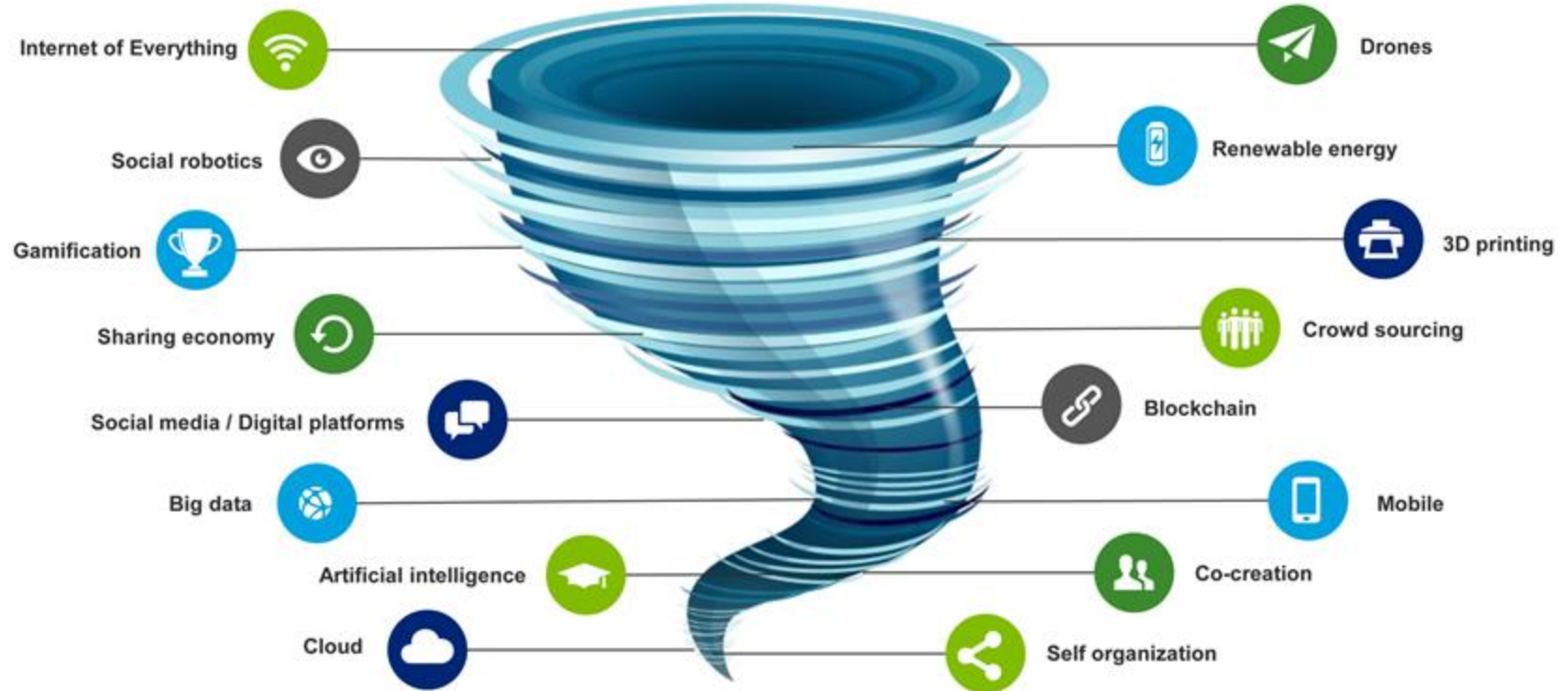
Neue Zielgruppe(n) auf dem Arbeitsmarkt definieren

4

Die Führung und die psychologische Sicherheit verbessern

Digitale Lösungen
forcieren, um den
Fachkräftebedarf zu
senken

Die Digitalisierung ist gekommen, um zu bleiben



«Kollege» Roboter



Die Attraktivität der Arbeit und der Arbeitgeber steigern

Was der Generation ? wichtig ist

Quelle: Zenjob Studie 2022 D-NL-UK

1

Gutes Gehalt

2

Ehrlichkeit und offene Kommunikation

3

Gute
Karrieremöglichkeiten

4

Offenheit für neue
Ideen und Konzepte

5

Möglichkeit zur
Weiterbildung und
professionelles
Training

6

Soziales Engagement

7

Nachhaltiges Handeln

8

Diversität in der
Belegschaft

9

Flache Hierarchien

10

Regelmässige
Firmenfeiern

Arbeitgeber sind auf 3 Ebenen gefordert



Kognitive Ebene

Überzeugende Strategie,
nachvoll-ziehbare Ziele
und konsequenter Fokus
auf die Kunden



Gesundheitsebene

Angebote zur Förderung
der physischen und
psychischen Gesundheit
und Resilienz



Emotionale Ebene

Gelebte Wertschätzung
und hohe psychologische
Sicherheit, Spass an der
Kooperation

Was ist – nach dem Lohn
– die wichtigste Frage, die
sich potenzielle Bewerber
und Bewerberinnen
stellen?



Wie wird es mir gehen,
wenn die mich tatsächlich anstellen?

Neue Zielgruppe(n)
auf dem Arbeitsmarkt
definieren

Und ansonsten: Wie wäre es mal mit ganz anderen Zielgruppen?

WIR SUCHEN
TRAMPILOT*INNEN,
DIE NOCH WISSEN,
WAS EIN
SILBER-
BEEFY IST.

WIR SUCHEN
TRAMPILOT*INNEN,
DIE NOCH ZU
NENAS 99
LUFTBALLONS
IM VOLKSHAUS
ABHOBEN.

Wir suchen
Tram-
pilot*innen,
die auf dem ersten
Game Boy
Tetris spielten.

Wir suchen
Tram-
pilot*innen,
die noch zu
Aerobic mit
Jane Fonda
herumhopsten.

WIR SUCHEN
Tram-
pilot*innen,
DIE IM KINO ZU
Dirty
Dancing
KNUTSCHTEN.

Wir suchen
TRAM-
PILOT*INNEN,
die die Hitparade
noch mit dem
KASSETTEN-
RECORDER
aufgenommen
haben.

WIR SUCHEN
TRAM-
PILOT*INNEN,
DIE IN IHRER JUGEND
MARCEL
SCHEINER
RÜEBLIJEANS
TRUGEN.

Wir suchen
TRAM-
PILOT*INNEN,
die in ihrer Jugend am
PUCH MAXI
herumschraubten.

Wir suchen
Tram-
pilot*innen,
die sich noch an die
Roxy-
Parties
erinnern.
(Wenn auch nur
verschommen.)

Wir suchen
Trampilot*innen,
die schon
Radio
24
hörten,
als es noch vom
Pizzo Croppera
gesendet wurde.



Zollverein

Die Führung und die psychologische Sicherheit verbessern

Es geht um Erfolg und Vertrauen

30

Organisationen

2024-10-01(-01:00-01 | Schweizerische Ärztezeitung

Empirisch belegt ist die Tendenz von Führungskräften, ihren persönlichen Beitrag zum Sicherheitsgefühl zu überschätzen,

Mit Sicherheit erfolgreicher führen

Arbeitsklima Psychologische Sicherheit im Team gilt heute als stärkster Prädiktor für eine gelingende und erfolgreiche Zusammenarbeit. Das Führungsverhalten spielt dabei eine Schlüsselrolle.

Joachim Maier*, Christof Schmitz*

*Leiter Weiterbildungskurs Psychologische Sicherheit als Führungsaufgabe, Institut für Angewandte Psychologie, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Zürich; * Mitgründer und Mitglied Geschäftsleitung, College M, Bern

TRIBÜNE Standpunkt

Feedback(-Kultur) und psychologische Sicherheit

Christof Schmitz*, Maurizio Trippolini¹⁾, Peter Borchold*

* Dr., college M, Bern; ¹⁾ Dr., Department Gesundheit, BfH, Inselspital Bern; Rehabilitation Sciences Program, Massachusetts General Hospital (MGH), Institute for Health Professionals (IHP), Charlestown, Boston, USA; ²⁾ PD Dr., med., college M, ISPM, Universität Bern

Feedback ist wichtig für Qualität und Performanz. So selbstverständlich erscheint das, dass die Schwierigkeiten einer guten und nachhaltigen Umsetzung überraschen. Diese Probleme interessieren umso mehr, als verstärkt eine «Feedback-Kultur» gefordert wird. Wir zeigen neue Ansätze auf, wo Schwierigkeiten liegen und dass es bei Feedback-Kultur im Kern um «psychologische Sicherheit» geht.

NZZ

KOLUMNE

Keine Angst vor dummen Fragen! Wie Vertrauen und Erfolg zusammenhängen

Firmenskandale wie bei VW und Boeing haben eine gemeinsame Ursache: den Mangel an psychologischer Sicherheit.

Nicole Kopp

03.02.2024, 16:05 Uhr ⌚ 4 min



Hören



Merken



Drucken



Teilen

Arzt und Karriere » Führungskraft Arzt

Psychologische Sicherheit: Wie medizinische Teams erfolgreich arbeiten

19 März, 2024 - 07:08

Prof. Dr. med. Alexander Ghanem

Home > Gruppe, Interaktion, Organisation, Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GiO) > Article

Das Krankenhaus als lernende Organisation während der Pandemie: Herausforderungen und Learnings

The hospital as learning organization in the pandemic: challenges and learnings

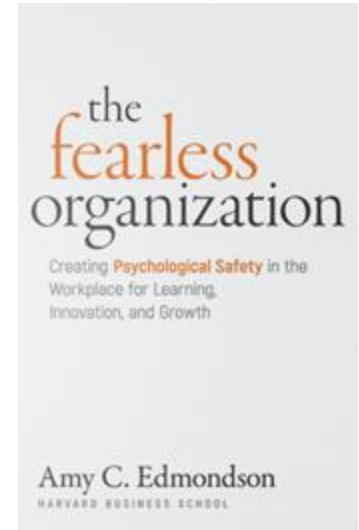
Hauptbeiträge - Offener Teil | Published: 11 July 2022

Volume 53, pages 379–387, (2022) [Cite this article](#)

Prof. Amy Edmondson, Harvard



von Thinkers50 zur
#1 business thinker globally
wiedergewählt (Nov 23)



Amy Edmondson's Studie über Fehler in einem Spital

WORK UNIT	REPORTED ERRORS
MEMORIAL 1	23.68*
UNIVERSITY 1	17.23
UNIVERSITY 3	13.19
MEMORIAL 2	11.02
MEMORIAL 4	8.6
MEMORIAL 5	10.31
UNIVERSITY 2	9.37
MEMORIAL 3	2.34



* preventable and potential adverse drug events (ADEs) per 1000 patient-days

Elemente von psychologischer Sicherheit

- Alle können ihre eigene Meinung äussern ohne Angst vor Zurückweisung.
- Die Redeanteile sind in etwa gleich verteilt.
- Es herrscht eine hohe Empathie und ein gegenseitiges Interesse.
- Fehler werden als Lerngelegenheiten angesehen.
- Individuelle Stärken, Begabungen und Fähigkeiten werden wertgeschätzt.

Die wichtigsten Einflüsse auf Team Erfolg



- Psychologische Sicherheit:**
Können wir in diesem Team Risiken eingehen, ohne uns unsicher oder peinlich berührt zu fühlen?
- Verlässlichkeit:**
Können wir uns gegenseitig darauf verlassen, dass wir pünktlich und in hoher Qualität arbeiten?
- Struktur und Klarheit:**
Sind die Ziele, Rollen und Ausführungspläne in unserem Team klar?
- Der Sinn der Arbeit:**
Arbeiten wir an etwas, das für jeden von uns persönlich wichtig ist?
- Auswirkungen der Arbeit:**
Glauben wir grundsätzlich, dass die Arbeit, die wir tun, wichtig ist?

Julia Rozovsky (ehemals Google Director People Operations)

Die psychologische Sicherheit zu steigern, verbessert die Zusammenarbeit



Weisst du, was deinen Mitarbeitenden ganz persönlich wirklich wichtig ist? Oder interessierst du dich vor allem für fachliche Themen?



Frage jeden Tag einen Mitarbeitenden, wie es ihm wirklich geht und nimm dir Zeit ihm zuzuhören.



Überlege nach jedem Meeting, das du geleitet hast, ob alle Teilnehmenden ungefähr gleich viel zu Wort gekommen sind.

Take Aways

1. Die Arbeitswelt wird (noch) digitaler, auch in unserer Branche.
2. Arbeitgeber müssen sich um attraktive Arbeit bemühen.
3. Wir sollten uns weitere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt erschliessen.
4. Was besonders zählt, ist die psychologische Sicherheit in den Unternehmen.

Kontakt:
peopleXpert gmbh
Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)
Telefon: +41 79 610 1416
Email: matthias@moelleney.com
<http://www.peoplexpert.ch>
Linkedin: www.linkedin.com/in/moelleney

people Xpert



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

22. August 2025

Matthias Mölleney