

DEIN WEG OPTIMALEN PERSONALMANAGEMENT



ÜBERKAPAZITÄT

SO HABEN WIR VERHÄLTNISSMÄSSIG
MEHR PHYSIOTHERAPEUTEN ALS
PATIENTEN BEKOMMEN

RUHE & FREIHEIT

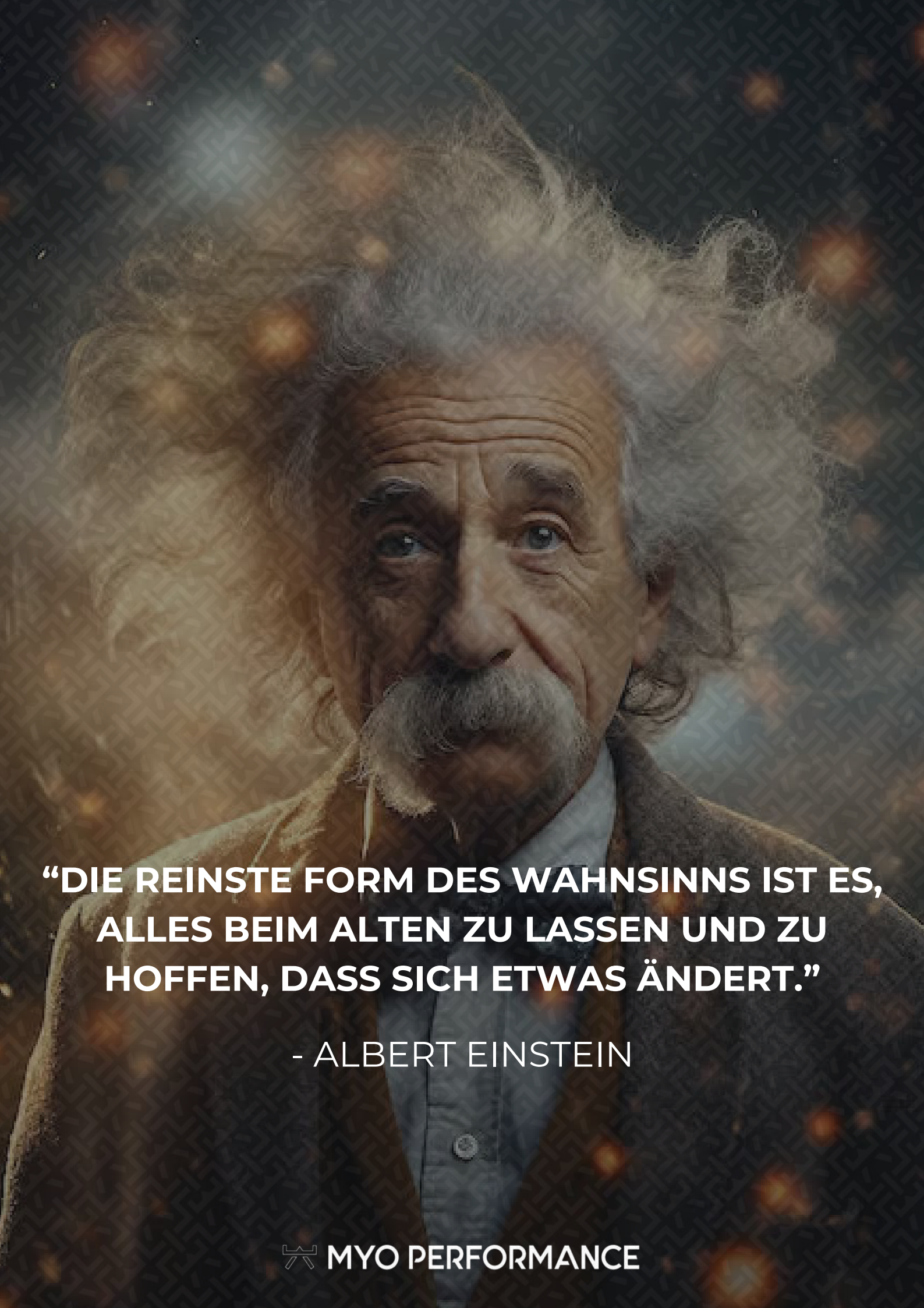
ERFAHRE WIE DU DICH
STRESSFREI AUS DEM TAGES-
GESCHÄFT RAUSNEHMEN KANNST

ATTRAKTIVITÄT

ERFAHRE WAS NOTWENDIG
IST UM DEINE ATTRAKTIVITÄT
NACHHALTIG ZU VERBESSERN



MYO PERFORMANCE

A close-up portrait of Albert Einstein, showing his characteristic wild, white hair and mustache. He is looking slightly to the left of the camera with a thoughtful expression. The background is dark with a subtle grid pattern and some bokeh light effects.

**“DIE REINSTE FORM DES WAHNSINNS IST ES,
ALLES BEIM ALTEN ZU LASSEN UND ZU
HOFFEN, DASS SICH ETWAS ÄNDERT.”**

- ALBERT EINSTEIN




INHALT

- 02 ÜBER UNS
- 03 TIME FOR CHANGE
- 04 VORAUSSETZUNGEN
- 05 KOMMUNIKATION
- 06 DEINE VISION
- 07 ARBEITSWEISE
- 08 EINARBEITUNG
- 09 STANDARDS
- 10 WACHSTUMSMÖGLICHKEITEN
- 11 ZUSÄTZLICHE AUFGABEN
- 12 ENTWICKLUNGSGESPRÄCHE
- 13 NETTOGEHALTSOPTIMIERUNG
- 14 MAXIMALE BEGEISTERUNG
- 15 VERMARKTUNG
- 17 MAXIMALE BEGEISTERUNG
- 18 VERMARKTUNG

LERNE UNS KENNEN

Solltest du mich oder MYOKRAFT noch nicht kennen, dann möchte ich gerne die Gelegenheit nutzen, mich bei dir vorzustellen. Mein Name ist Nick Bol und am 01.08.2018 habe ich zusammen mit meinem Vater, Michael, die Firma



 info@myoperformance.eu

MYOKRAFT gegründet. MYOKRAFT ist eine Lifestyle-Marke, in der wir die Gesundheit der Gesellschaft durch Dienstleistungen in den Bereichen Physiotherapie, Ergotherapie, Training, Ernährung und Gesundheit optimieren.

Mein Vater und ich waren uns von Anfang an einig, dass wir unseren Beruf, die Arbeitsweise und Prozesse neu denken wollten. In diesem Sinne haben wir zwei Jahre lang bis 2020 umgebaut. Nachdem wir dafür eine erhebliche Summe investiert haben, mussten wir exakt sechs Tage nachdem wir mit dem Umbau fertig waren erstmal ungefähr ein Jahr lang schließen. Obwohl wir, wie wahrscheinlich fast jeder Unternehmer, kurzfristig unter Stress standen, können wir heute sagen, dass der Lockdown das Beste war, was uns passieren konnte. Warum? Weil wir plötzlich richtig viel Zeit hatten. Und die haben wir genutzt. Hauptsächlich indem wir uns mit dem Thema Prozessoptimierung beschäftigt haben. Jetzt, 4 Jahre später, hat uns diese Zeitinvestition viel gebracht. In knapp 3 Jahren haben wir:

- unsere Mitgliederzahl vervierfacht.
- einen Personalüberhang in allen Abteilungen.
- eine zeitliche und finanzielle Freiheit geschaffen.
- uns ohne zusätzlichen Stress und mit gleichbleibender Qualität aus dem Tagesgeschäft rausgenommen.

Wachstum, Skalierbarkeit und Freiheit sind nur möglich, wenn wir unsere Prozesse bis ins kleinste Detail optimieren. Prozessoptimierung ist der Schlüssel zum Erfolg. Das Problem in unserer Branche ist, dass die meisten von uns nicht die Zeit oder die Möglichkeit haben, sich hierum zu kümmern. Hier kommt MYO Performance ins Spiel. Unser Ziel ist es, die Branche voranzubringen und nachhaltig zu revolutionieren. Alle Prozesse die MYOKRAFT erfolgreich gemacht haben, machen wir digital eins zu eins duplizierbar. Wir ermöglichen eine Schritt-für-Schritt-Begleitung, damit Prozesse möglichst schnell, effektiv und effizient eingeführt werden können.

ENGPASS NR. 1

Das Thema Personal ist für die meisten Unternehmer unserer Branche ein schwieriges und oft stressiges Thema. Wir kämpfen mit einem zunehmenden Personalmangel, haben es mit einer neuen Generation zu tun, die uns mit neuen Herausforderungen konfrontiert, und mit Gehalts-, Lebens- und Arbeitsvorstellungen, die manchmal schwer zu erfüllen sind. Wir befinden uns hierdurch auf einem Arbeitnehmermarkt, auf dem sich heute der Arbeitgeber bewerben muss und nicht umgekehrt.

Auch wir hatten früher oft mit dem Thema Personal zu kämpfen. Ich persönlich habe dieses Thema früher wirklich gehasst, weil es mir als Unternehmer mit Abstand am meisten Stress bereitet hat.

Weil ich mir diesen Stress in Zukunft unbedingt ersparen wollte, hat sich im Laufe der Jahre aus der Not heraus eine Struktur entwickelt, mit der wir im Personalmanagements wunderbare Ergebnisse erzielt haben:

- Wir sind so attraktiv geworden, dass wir in allen Abteilungen Überkapazitäten haben.
- Wir haben Teammitglieder, die aus Würzburg, Österreich und sogar Griechenland nach Kavelaer gezogen sind, weil sie unbedingt bei uns arbeiten wollten.
- Im Fitnessbereich haben wir einen Bewerberstamm aufgebaut, mit dem wir zwei weitere Filialen eröffnen könnten.
- Im Physiobereich haben wir relativ gesehen mehr Physiotherapeuten als Patienten, so dass Ersttermine oft noch am selben Tag möglich sind.
- Unsere (gewollte) Überkapazität ist so groß, dass unser gesamtes Team die Möglichkeit hat, neben den Kundenterminen auch außerhalb der eigenen Abteilung zu arbeiten, um das Unternehmen voranzubringen.

In diesem Buch beschreibe ich, was wir in den letzten Jahren getan haben, um diese Situation zu erreichen. Heute behaupte ich, dass wir nur dann Probleme mit dem Fachkräftemangel bekommen, wenn wir uns nicht mit dem Thema Personalmanagement beschäftigen. Wenn wir uns richtig aufstellen, bin ich überzeugt, dass wir den Fachkräftemangel nicht spüren werden und uns viel Zeit, Stress und Geld sparen können.

DIE VORAUSSETZUNGEN

Bevor wir ins Detail gehen, möchte ich zunächst auf die wichtigsten Voraussetzungen eingehen. Denn egal wie gut dein Personalmanagementkonzept ist, wenn du diese Voraussetzungen nicht erfüllst, wirst du früher oder später scheitern. Die folgenden Voraussetzungen stehen bei MYOKRAFT zentral im Personalmanagement:

“Practice what you preach.” Auf Deutsch auch “Übe was du predigst.” Unser Ziel bei MYOKRAFT ist es, die Gesellschaft positiv zu beeinflussen indem wir eine nachhaltige Verbesserung der Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Lebensqualität ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir es leben. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter haben eine Vorbildfunktion für

unsere Gesellschaft. Die Führungskräfte haben eine doppelte Vorbildfunktion: Gegenüber der Gesellschaft und gegenüber dem Team.

Struktur ist alles. Ohne Struktur herrscht Chaos und Chaos führt zu Stress. Sowohl im Team als auf Führungsebene. Je mehr Struktur wir bieten können, desto mehr Ruhe und Zufriedenheit herrscht und desto effizienter können wir unsere Zeit investieren.

Maximaler Transparenz. Wir sind Anti-Tabu und der festen Überzeugung dass über alles gesprochen werden kann und muss. Wenn es etwas zu verheimlichen gibt, weiß man, dass hinter dem Rücken darüber gesprochen wird. Das führt zu Vertrauensverlust und wirkt sich negativ auf die Stimmung im Unternehmen aus.

Win-Win. Wir möchten miteinander und nicht voneinander profitieren und ermöglichen in jeder Hinsicht eine Win-Win-Situation. So fördern wir wirtschaftliches Denken und maximales Vertrauen im Unternehmen.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind und das Mindset im Unternehmen verankert ist, gilt es noch einen letzten Punkt zu beachten: **Ein effektives Personalmanagement ist kein Quick Fix!** Wir haben bei MYOKRAFT ca. 4 Jahre gebraucht, um die heutige Situation zu erreichen.

Oft wird versucht durch Gehaltserhöhungen, Teambuilding-Events, externe Coaches, etc. die Personalsituation zu verbessern. Die Frage ist, ob das nachhaltig ist. Effektives und nachhaltiges Personalmanagement funktioniert nur, wenn wir ein Gesamtkonzept anbieten und genau das werden wir auf den nächsten Seiten zeigen.

KOMMUNIKATION

Ohne (optimale) Kommunikation gibt es keine (optimale) Zusammenarbeit. Kommunikation gehört also eigentlich zu den Voraussetzungen. Da es hier aber so viel zu beachten und zu optimieren gibt, haben wir hieraus eine eigene Kategorie erstellt. Folgende Aspekte sollen beachten werden:

Digitale Kommunikation. Egal wie klein oder groß deine Firma ist, nur mit digitaler Kommunikation kannst du 100% deines Teams über die allgemeine und wichtigste Neuigkeiten informieren. Bei MYOKRAFT haben wir das früher mit verschiedenen WhatsApp-Gruppen gemacht. Dies haben wir jedoch mit der Zeit wieder abgeschafft und ich würde dir empfehlen, wenn du WhatsApp derzeit nutzt, dasselbe zu tun. Warum? Wir sollten eine geschäftliche Kommunikationsplattform von privaten Plattformen trennen. Außerdem kann man mit WhatsApp keine optimale, übersichtliche Struktur schaffen, wenn man mit mehreren Abteilungen zusammenarbeitet. Wenn du also die Work-Life-Balance deiner Mitarbeiter optimieren und eine bessere Kommunikationsstruktur schaffen möchtest, empfehle ich dir, eine separate Plattform zu nutzen.

Regelmäßige Teammeetings. Regelmäßige Teambesprechungen sind für mich die zweite Hauptleistung zur Optimierung der internen Kommunikation. Der zusätzliche Vorteil ist, dass man die Arbeitgeberattraktivität weiter optimieren kann, indem man nicht nur organisatorische Dinge regelmäßig bespricht, sondern auch die Möglichkeit bietet, den Qualitätsstandard durch regelmäßige Fallbesprechungen und Schulungen zu optimieren. Bei MYOKRAFT organisieren wir für jede Abteilung eine wöchentliche Teamsitzung von 60 Minuten. Pro Team haben wir zwei Protokollanten. Die Besprechungsprotokolle werden dann auf unserer digitalen Kommunikationsplattform gespeichert, so dass jeder, egal ob er dabei war oder nicht, die Möglichkeit hat, sich zu informieren.

Außerdem organisieren wir regelmäßig Teammeetings mit allen Abteilungen, um Abteilungsinseln zu vermeiden. Wir wollen uns aktiv austauschen und so die Zusammenarbeit und Synergien zwischen den Abteilungen optimieren.

WOFÜR STEHST DU?

Wofür stehst du mit deinem Unternehmen? Was treibt dich an? Warum machst du, was du machst? Und warum existiert dein Unternehmen?

Es sind zwar nur 4 Fragen, aber die haben es in sich! Je besser du diese Fragen (sofort) beantworten kannst, desto weniger Probleme wirst du mit Personalmangel haben und desto leichter wird es für dich sein, neues Personal zu finden. Warum? Unternehmen mit einem stärkeren Sinn für das Warum sind in der Lage, ihre Mitarbeiter zu inspirieren. Solche Mitarbeiter sind produktiver und innovativer. Das Gefühl, das sie zur Arbeit mitbringen, zieht auch andere Menschen an, die dort arbeiten möchten. Es ist nicht schwer zu verstehen, warum die Unternehmen,

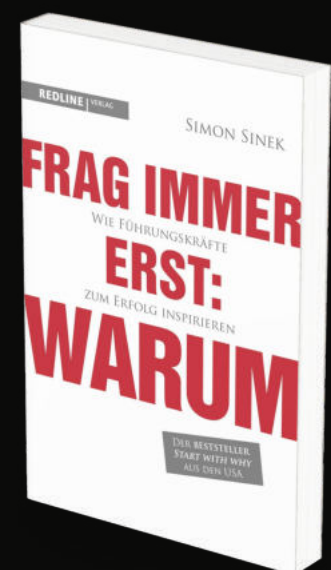
mit denen wir gerne Geschäfte machen, auch die besten Arbeitgeber sind. Wenn die Menschen innerhalb des Unternehmens wissen, warum sie zur Arbeit kommen, ist es viel wahrscheinlicher, dass die Menschen außerhalb des Unternehmens verstehen, warum das Unternehmen etwas Besonderes ist.

Genau deshalb ist es so wichtig, dass du deine persönliche sowie Firmenwerte in Form von einer Mission und einer Vision zu Papier bringst und öffentlich kommunizierst.

Bei MYOKRAFT haben wir genau das in den letzten Jahren aktiv getan und dabei zwei Sachen festgestellt:

1. Das gesamte Team zieht an einem Strang und hat ein ähnliches (von uns gewünschtes) Mindset.
2. Wir ziehen jetzt genau die Mitarbeiter an, die wir anziehen wollen.

Wenn du mehr zu diesem Thema erfahren möchtest, findest du rechts eine Buchempfehlung und einen sehr interessanten Vortrag des Autors.



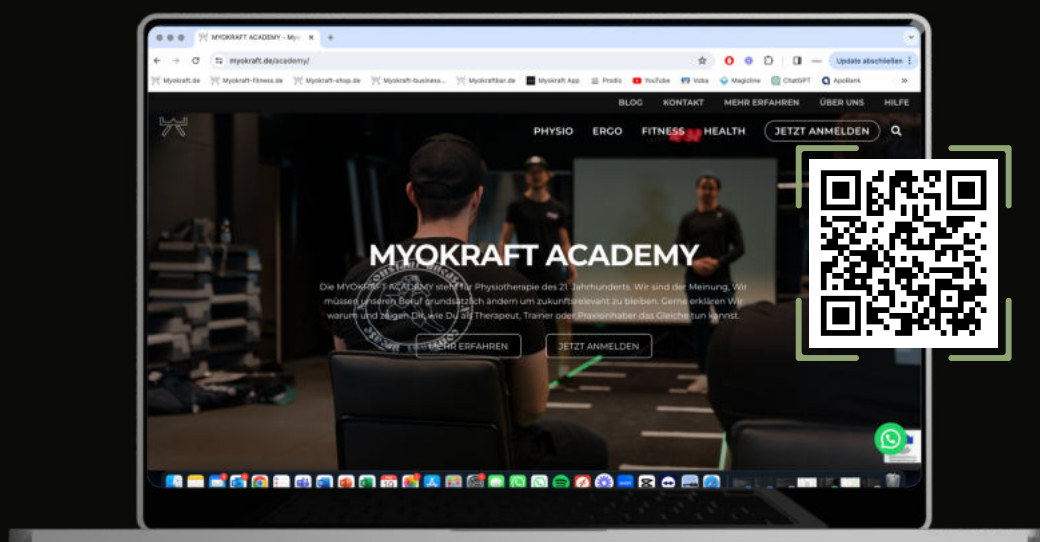
Simon Sinek
FRAGE IMMER ERST WARUM

DEINE ARBEITSWEISE

Nachdem du deine Vision und Mission definiert hast, ist der nächste Schritt, deine Arbeitsweise zu definieren. Wenn du möchtest, dass alle deine Mitarbeiter an einem Strang ziehen und ein ähnliches Mindset haben, kannst du dies nur erreichen, indem du eine einheitliche Arbeitsweise im Einklang mit deinen Werten einführst.

Wenn es keine einheitliche Arbeitsweise gibt, führt das früher oder später zu Reibungen und Konfrontationen im Team. Genau dieses Problem hatten wir am Anfang bei MYOKRAFT. Es gab keine Struktur im Bereich Schulung und Arbeitsweise. Dadurch gab es unterschiedliche Denkweisen und Überzeugungen, wodurch eine einheitliche Arbeitsweise nicht funktionierte. Zum Beispiel gab es bei uns in der Physiotherapie zwei "Insel". Insel 1 war von passiven und Insel 2 von aktiven Behandlungsmaßnahmen überzeugt. Beide Inseln arbeiteten entsprechend (gegeneinander). Wenn Kollegen krank oder im Urlaub waren und die Therapie übernommen werden musste, kam es immer wieder zu blöden Situationen. Sowohl für Kollegen als auch für Kunden.

Aus diesem Grund haben wir im Laufe der Jahre nicht nur ein eigenes Einarbeitungsprogramm (mehr dazu auf der nächsten Seite), sondern auch ein Schulungsprogramm entwickelt. Damit ermöglichen wir eine optimale Umsetzung unserer Werte und eine einheitliche Arbeitsweise. Dieses Programm, auch die MYOKRAFT Academy genannt, bieten wir nun auch extern in Form einer 3-tägigen Weiterbildung an. Scanne den QR-Code für weitere Informationen.



EINARBEITUNG

Wie lässt du neue Mitarbeiter in deiner Firma anfangen? Lässt du sie einfach loslegen und wirfst sie ins kalte Wasser? Oder gibt es eine strukturierte Einarbeitung?

Mit einer guten Einarbeitung schaffst du optimale Voraussetzungen für eine erfolgreiche und vor allem langfristige Zusammenarbeit. Genau aus diesem Grund haben wir eine Einarbeitungs-Checkliste entwickelt.

Mit der Checkliste stellen wir sicher, dass wir unsere organisatorischen Aufgaben erledigen, wie z.B. die Bestellung der Arbeitskleidung und die Vorstellung auf der Homepage und in den sozialen Medien. Viel wichtiger ist aber, dass wir damit sicherstellen, dass sich der neue Mitarbeiter so schnell und so gut wie möglich zurechtfindet.

Wir handhaben damit unseren einheitlichen Qualitätsstandard, stellen durch Praktika in allen Abteilungen sicher, dass die Zusammenarbeit und Synergie zwischen den Abteilungen optimiert wird und sorgen dafür, dass der Mitarbeiter unsere Prozesse kennt und versteht und dann möglichst effizient und effektiv arbeiten kann. Rechts die erste Seite von unserer vierseitigen Einarbeitungs-Checkliste.

Für die gesamte Einarbeitung planen wir ca. 100-120 Stunden (während der Arbeitszeit) im ersten Monat ein. Hier machen wir also ein Minusgeschäft. Trotzdem machen wir das bei jedem neuen Mitarbeiter und ich würde dir eine ähnliche Vorgehensweise empfehlen. Warum? Es ist ein extremes Begeisterungstool (auch z.B. bei Vorstellungsgesprächen) und nach dem 2. Monat kennt sich der Mitarbeiter so gut aus, dass es sich anfühlt, als wäre er schon 2 Jahre dabei.

AUFGABE		FERTIG	BEWALDEN
Schulung:	92 h		
- MYOKRAFT ACADEMY	24h	<input type="checkbox"/>	NB
- "Praktikum" Physiotherapie	10-15h	<input type="checkbox"/>	NB/BR
- Wichtigste Skills manuelle Therapie	2 h	<input type="checkbox"/>	MB
- "Praktikum" Ergotherapie	10-15h	<input type="checkbox"/>	MS
- "Praktikum" Fitness	10-15h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Eventteilnahme min. 5 Events - 3 Kategorien	5h	<input type="checkbox"/>	NB
- Schulung Schulterproblematik	2h	<input type="checkbox"/>	NB
- Schulung viszerale Osteopathie	2h	<input type="checkbox"/>	MB
- Theora Schulung	1,5h	<input type="checkbox"/>	NB
- eGym Schulung	1,5h	<input type="checkbox"/>	Nick
- eFlexx Schulung	1,5h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Fitness Hub Schulung	1h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Skillcourt Schulung	1h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Freihantel Schulung	2,5h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Kraftgeräte Schulung	1,5h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Schulung Inbody	1h	<input type="checkbox"/>	Trainer
- Cardiogeräte Schulung	0,5h	<input type="checkbox"/>	Trainer
Vorstellung:			
- Homepage		<input type="checkbox"/>	NB
- Soziale Medien		<input type="checkbox"/>	NB/LD
- Fernseher Empfangsbereich		<input type="checkbox"/>	NB
Arbeitskleidung / -ausrüstung:			
- 1 Jacke		<input type="checkbox"/>	NB
- 3 Polos oder T-Shirts		<input type="checkbox"/>	NB
- iPad Mini		<input type="checkbox"/>	NB
- Hüfttasche iPad Mini		<input type="checkbox"/>	NB
- MYOKRAFT Armband / Chip		<input type="checkbox"/>	NB
- MYOKRAFT Goodiebag		<input type="checkbox"/>	NB
Organisation:	37,5 h		
- Alles über MYOKRAFT	1 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Erklärung Rezepthandhabung	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Erklärung eGym Trainer App	0,5 h	<input type="checkbox"/>	MM
- Interne Kommunikation	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Begrüßungsleitfaden *	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Gesprächsleitfaden *	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Anleitung Telefonassistent *	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Problemlösungsleitfaden *	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Beschwerdenmanagement *	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- 24-Stundenregelung *	0,5 h	<input type="checkbox"/>	NB
- Verhalten bei Lücken Physiotherapie *	1,5 h	<input type="checkbox"/>	NB



STANDARDS

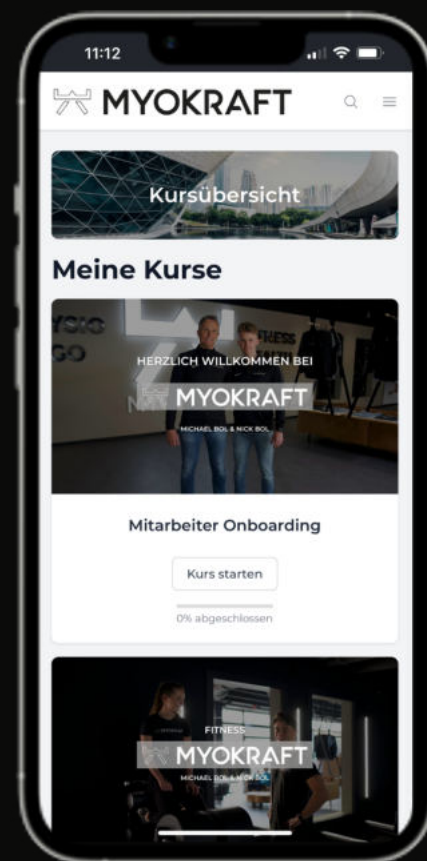
Ohne Struktur herrscht Chaos und Chaos verursacht Stress. Weißt du noch? Deshalb ist es so wichtig, dass du Standards festlegst. Am besten für alles, was in deinem Unternehmen passiert. Kostet das Zeit? Ja. Spart es dir viel Zeit? Unglaublich viel.

Bei MYOKRAFT haben wir Standards für alle Prozesse die wöchentlich, täglich oder mehrmals täglich durchgeführt werden müssen. In Text- und Videoform. Diese Standards sind öffentlich für alle Mitarbeiter in unserer digitalen Akademie.

Wie wir damit Zeit sparen? Ganz einfach. Wenn einer meiner Mitarbeiter eine Frage hat, hat er eine Aufgabe: Er sucht die Antwort in der digitalen Akademie. Über die Suchfunktion erscheint die Antwort innerhalb von 30 Sekunden. Findet der Mitarbeiter die Antwort nicht, kommt er zu mir und ich beantworte die Frage. Meine Aufgabe ist es nun, die Antwort ebenfalls in der digitalen Akademie zu hinterlegen, damit ich jede Frage maximal einmal gestellt bekomme. Indem wir alles, von Prozessen, Schulungen und Wordings bis hin zu Gehaltstrukturen, Aufstiegs- und Bonusmöglichkeiten komplett transparent machen und wir das Team damit verpflichtet haben, sich damit auseinanderzusetzen, haben wir eine unglaubliche Ruhe geschaffen. Sowohl im Team als auf Führungsebene.

Die Standards in der digitalen Akademie ermöglichen mir nicht nur Ruhe. Sie ermöglichen es mir, mich aus dem operativen Geschäft zurückzuziehen, ohne dass die Qualität leidet. Egal ob ich vor Ort bin oder nicht. Mein Team performed gleich. Für mich war von Anfang an klar, dass ich MYOKRAFT früher oder später duplizieren werde. Um das zu ermöglichen, kann ich mit meiner Arbeit vor Ort nicht für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich sein. Mit der digitalen Akademie habe ich also nicht nur Ruhe, sondern auch optimale Voraussetzungen für die Duplizierung und extrem viel Freiheit geschaffen.

STANDARDS



WACHSTUMSMÖGLICHKEITEN

In Zeiten des Personalmangels ist es nicht nur wichtig, sich als Arbeitgeber möglichst attraktiv zu positionieren, sondern auch das vorhandene (gute) Personal möglichst lange zu binden. Beides erreichen wir durch klare, transparente Gehaltsstrukturen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Was passiert, wenn es das nicht gibt? Dann entsteht Unruhe und Stress. Für mich sogar eine der schlimmsten Arten von Stress als Arbeitgeber. Als wir MYOKRAFT im August 2018 gegründet haben, gab es keine Struktur. Nicht in Bereichen wie Prozessen, Schulungen, Wordings und was noch viel schlimmer ist, nicht im Bereich Gehalt. Die Folge? Es wurde ständig verhandelt. Wenn ich am Freitagmorgen gesehen habe, dass ein Mitarbeiter am Montag Zeit bei mir geblockt

hat, hatte ich ein beschissenes Wochenende, weil ich wusste, er will mehr Gehalt oder Urlaub, er will andere Arbeitszeiten oder er kündigt.

Außerdem hat sich mit der Zeit ein Problem entwickelt, das mich nicht nur gestresst hat, sondern für das ich mich auch geschämt habe: Zwei Kollegen sind über die Jahre gute Freunde geworden. Mein Problem? Es gab einen Gehaltsunterschied von 300€, den ich nicht erklären konnte. Beide hatten die gleiche Berufserfahrung und Qualifikation. Der eine konnte einfach viel besser verhandeln. Das wussten wir, das wusste er und irgendwann wusste es das ganze Team.

Damals habe ich mir geschworen, dass mir so etwas nie wieder passiert. In den folgenden vier Jahren habe ich für jede Abteilung eine Gehaltsstruktur entwickelt, die aus sechs Stufen besteht. Für jede Stufe haben wir mehrere Kernpunkte festgelegt, mit denen wir Leistung objektiv messbar machen können. Das Ergebnis? Wir haben in den letzten drei Jahren mehr Gehaltserhöhungen durchgeführt als je zuvor. Aber kein einziger Mitarbeiter ist zu uns gekommen und hat nach einer Gehaltserhöhung gefragt. Es gibt auch keine Diskussionen unter den Mitarbeiter, wer wie viel verdient und wie man besser mit dem Chef verhandelt. Jeder Mitarbeiter kann bei uns die Gehaltsstruktur einsehen und genau ausrechnen, in welcher Stufe er sich selber oder sich jede beliebige Kollege befindet. Dadurch gibt es keine Verhandlungen mehr und durch die von uns angebotenen Gehaltserhöhungen, herrscht mehr Vertrauen als je zuvor.

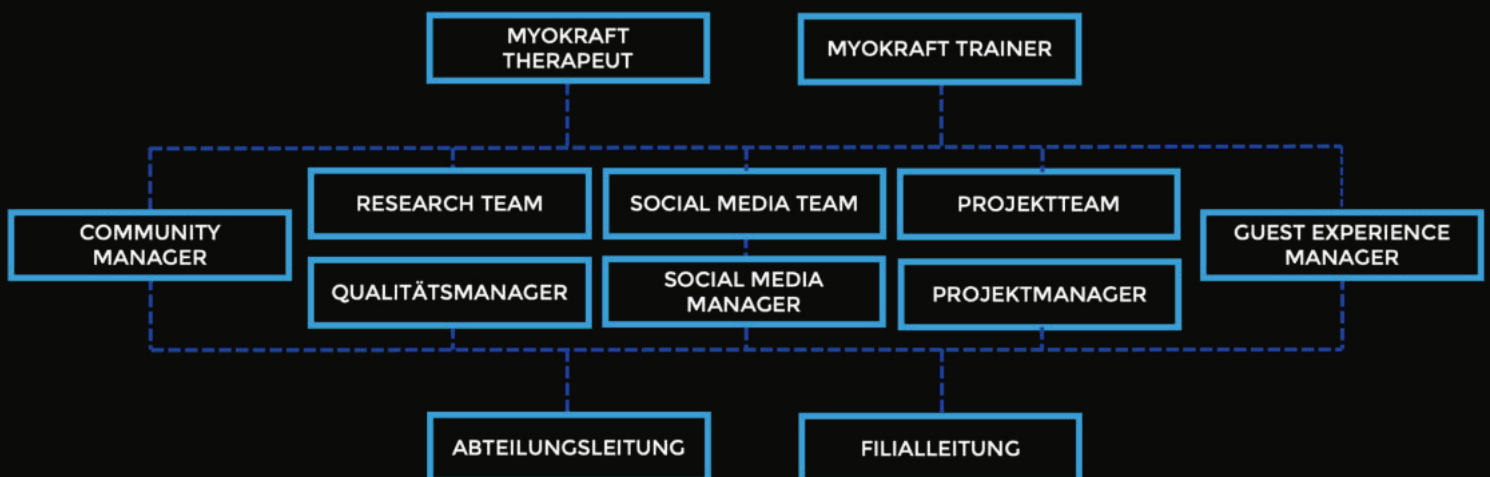
ZUSÄTZLICHE AUFGABEN

In den letzten Jahren habe ich für mich festgestellt, dass es zwei Arten von Mitarbeitern gibt:

1. Die Mitarbeiter, die am liebsten nur Kundentermine wahrnehmen, (relativ) schnell zufrieden sind und nicht so sehr den Drang haben, sich großartig weiterzuentwickeln.
2. Die Mitarbeiter, die nicht nur Kundentermine wahrnehmen wollen, zusätzliche Wünsche und Interessen haben und den Drang haben, sich schnell weiterzuentwickeln.

Als Arbeitgeber ist es wichtig, beiden Gruppen ein passendes Angebot zu machen. Das Angebot für die erste Gruppe ist eigentlich immer vorhanden. Das Angebot für die zweite Zielgruppe fehlt jedoch in den meisten Fällen. Das führt oft dazu, dass die zweite Gruppe uns früher oder später verlässt. Wichtig zu wissen ist, dass die zweite Gruppe immer größer wird. Wir haben festgestellt, dass vor allem jüngere Kollegen, die häufig ein Bachelor- oder Masterstudium absolviert haben, nach Entwicklungsmöglichkeiten und zusätzlichen Aufgaben suchen. Gerade diese Gruppe ist in den letzten Jahren bei uns in der Belegschaft gewachsen.

Die Lösung? Wir bieten nicht nur eine Gehaltsstruktur, sondern auch eine sogenannte Karriere Roadmap (siehe Bild unten). Damit bieten wir die Möglichkeit, auch Aufgaben in anderen Bereichen zu übernehmen. Der Vorteil? Wir steigern unsere Attraktivität und können Mitarbeiter aus der zweiten Gruppe langfristig an uns binden. Außerdem sind wir als Unternehmen durch die Förderung dieser Mitarbeiter deutlich dynamischer geworden.



ENTWICKLUNGSGESPRÄCHE

Die Therapie- und Fitnessbranche ist sehr terminorientiert. Das heißt, wir sind eigentlich ständig am Rennen, sind ständig unter Zeitdruck und haben wenig bis gar keine Zeit, uns zwischendurch in Ruhe zusammzusetzen und Dinge zu besprechen, die man eben nicht zwischen Tür und Angel bespricht. Deshalb ist es so wichtig, in regelmäßigen Abständen feste Gespräche zu führen.

Früher, als wir noch keine Struktur in Form von Wachstumsmöglichkeiten und zusätzlichen Aufgaben hatten, habe ich diese Gespräche gehasst und immer versucht, sie zu vermeiden. Es waren, nichts für ungut, klassische deutsche Top-Down-Gespräche, in denen wir unser Feedback und unsere Verbesserungsvorschläge mitgeteilt

haben und der Mitarbeiter die Möglichkeit hatte, mehr Gehalt, Urlaub, etc. zu bekommen. Das perfekte Rezept für eine absolute Katastrophe.

Ein Problem entsteht jedoch, wenn wir diese Gespräche ganz vermeiden. Wir bekommen die langfristigen Ziele und Wünsche unserer Mitarbeiter kaum oder gar nicht mit und können somit nicht optimal antizipieren. Wir hatten in der Vergangenheit immer wieder Fälle, in denen Mitarbeiter unerwartet bestimmte Weiterbildungen begonnen haben oder sich beruflich umorientieren wollten. Hätten wir das früher gewusst und uns die Zeit genommen, diese Dinge in Ruhe zu besprechen, hätten wir besser unterstützen können bzw. mehr Zeit gehabt, uns darauf einzustellen.

Jetzt, wo wir transparente Strukturen in allen Bereichen haben, lieben wir diese Gespräche. Es wird nicht mehr verhandelt, und da wir frühzeitig über alle möglichen (langfristigen) Wünsche informiert werden, können wir diese antizipieren und oft auch erfüllen. Unsere Entwicklungsgespräche ermöglichen es uns also, unsere Strukturen so gut wie möglich zu implementieren und erzeugen sehr viel Dankbarkeit und Vertrauen.

NETTOGEHALTOPTIMIERUNG

In der Vergangenheit habe ich die Besteuerung in Deutschland oft verteufelt. Deutschland hat nach Belgien die höchste Steuer- und Abgabenlast der Industrieländer. Da ist es manchmal demotivierend zu sehen, wie wenig vom Brutto übrig bleibt.

Unter anderem aus diesem Grund habe ich mich in den letzten Jahren intensiv mit dem Thema Steuern und Steueroptimierung beschäftigt und nach intensiver Recherche, Schulung und Umsetzung sehe ich die Situation heute anders.

An der prozentualen Besteuerung der Gewinne und des Bruttolohns können wir nichts ändern. Aber es gibt viele Möglichkeiten, das Nettogehalt deutlich zu erhöhen, ohne das Bruttogehalt anzupassen. Hier entsteht eine großartige Win-Win-Situation, denn der Arbeitnehmer hat deutlich mehr auf dem Konto und der Arbeitgeber hat deutlich geringere Kosten, weil Brutto (fast) gleich Netto ist und hier keine Arbeitgeberabgaben anfallen. Das Problem dabei? Die wenigsten von uns und auch die wenigsten Steuerberater wissen das. Die meisten kennen den steuerfreien Sachbezug mit dem wir derzeit 50€ pro Mitarbeiter und Monat steuerfrei auszahlen können. Weitere Möglichkeiten sind meist unbekannt und werden nicht genutzt.

Welche Möglichkeiten gibt es noch? Eine ganze Menge. Folgende Leistungen können wir steuerfrei und meist auch sozialversicherungsfrei auszahlen: Tägliche Verpflegungskosten, Urlaubsgeld, Kinderbetreuungskosten, Kosten für öffentliche Verkehrsmittel (dienstlich und privat), Internetkosten, Telefonkosten, Kosten für digitale Hardware, Fahrtkosten (sowohl dienstlich als auch für Fahrten zur Arbeit) und (Elektro-)Fahrräder. Wir dürfen sogar bis zu 10.000€ Jahresbonus steuerfrei auszahlen und damit z.B. die Traumreise unserer Mitarbeiter, die neue Küche oder den Wintergarten finanzieren. Schon gewusst? Wenn du eine Kapitalgesellschaft hast, kannst du diese Vorteile auch dir selbst zukommen lassen.

Bei der Umsetzung sind einige Dinge zu beachten, aber auf diese Weise konnten wir die Nettogehälter unserer Mitarbeiter auf sehr kostengünstige Weise um 500-900€ erhöhen.

MAXIMALE BEGEISTERUNG

Ich denke und hoffe, dass du bis jetzt einen relativ guten Überblick darüber bekommen hast, wie wir in den letzten Jahren den Personalmangel lösen und viel Stress im Tagesgeschäft vermeiden konnten. Wir haben sehr viel Zeit und Geld investiert, um die besprochene Dienstleistungen zu entwickeln und umzusetzen. Aber diese Investition hat sich sehr gelohnt.

Es gibt noch weitere Aspekte, die man beachten und optimieren kann. Wir nennen es "maximale Mitarbeiterbegeisterung". Das Schöne daran ist, dass die Aspekte, die ich dir jetzt zeige, relativ wenig kosten, uns aber einen großen Mehrwert bringen.

Hier sind einige Beispiele, die wir in den letzten Jahren umgesetzt haben, um unsere Mitarbeiter maximal zu begeistern:

- **Donnerstagtradition.** Jeden Donnerstagabend haben wir einen festen Trainingsabend. Um 20:00 Uhr wird eine Stunde lang trainiert, danach gehen wir gemeinsam was essen.
- **Arbeitskleidung.** Es gibt immer noch relativ wenige Einrichtungen, die (moderne und gut aussehende) Arbeitskleidung zur Verfügung stellen. Arbeitskleidung schafft ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Außerdem ist für Kunden sofort ersichtlich, wer zum Team gehört und ansprechbar ist.
- **Community Manager und Teamevents.** In unserem Team gibt es zwei sogenannte Community Manager, die für die Planung und Durchführung unserer Teamevents zuständig sind, die wir fünfmal im Jahr durchführen.
- **Equipment und Prozesse.** Equipment und optimale Prozesse werden bei uns sowohl für eine maximale Kunden- als Mitarbeiterbegeisterung eingesetzt und erleichtern bzw. optimieren die Arbeit erheblich.
- **Problemlösungsleitfaden.** Es mag komisch klingen, wenn ich dir sage, dass wir unsere Mitarbeiter mit einem Problemlösungsleitfaden begeistern. Aber ich kann dir sagen, dass wir mit diesem Leitfaden viel Stress im Team vermieden haben und die Mitarbeiter in unangenehmen Momenten sehr dankbar dafür sind.
- **Weiterbildungskosten+.** Wir übernehmen nicht nur 100% der Weiterbildungskosten, sondern auch die Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten (steuerfrei), wofür Mitarbeiter sehr dankbar sind.

VERMARKTUNG

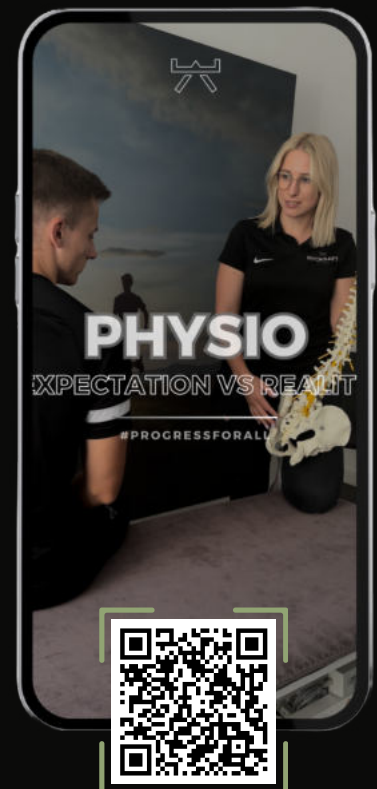
Wie bereits erwähnt, war es für mich immer klar MYOKRAFT irgendwann zu duplizieren. Für eine Duplizierung sehe ich zwei Hauptengpässe:

1. Genug Kapital
2. Genügend Personal

Seit der Gründung von MYOKRAFT habe ich mich, sowie du bis jetzt erfahren hast, mit der Optimierung dieser Aspekte beschäftigt, um optimale Voraussetzungen für eine Duplizierung zu schaffen.

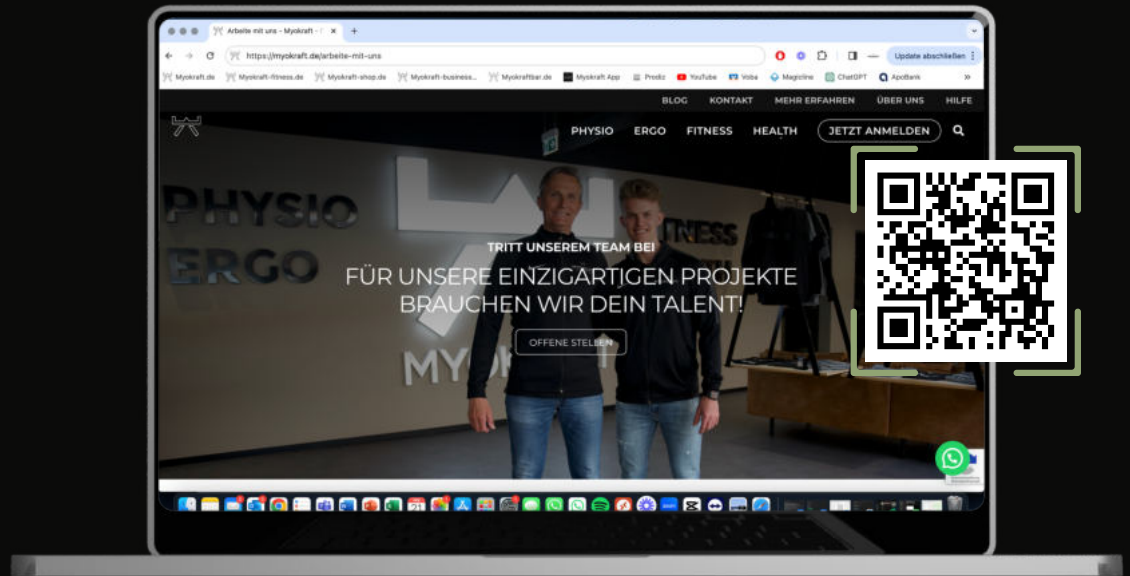
Zum Thema Personal gehört nicht nur ein optimales Personalmanagement und optimale Arbeitsbedingungen. Ein großes Thema ist die Vermarktung. Denn über das Marketing generieren wir Reichweite, wodurch wir mehr potenzielles Personal erreichen können. Genau aus diesem Grund sind wir auch auf unseren sozialen Kanälen so aktiv. Wie wir das genau machen und was dabei zu beachten gilt, werde ich dir in diesem Buch nicht erzählen. Das würde den Rahmen sprengen. Ich habe dir aber unten einige Beispiele aufgelistet, wie wir hier vorgehen:

VERMARKTUNG

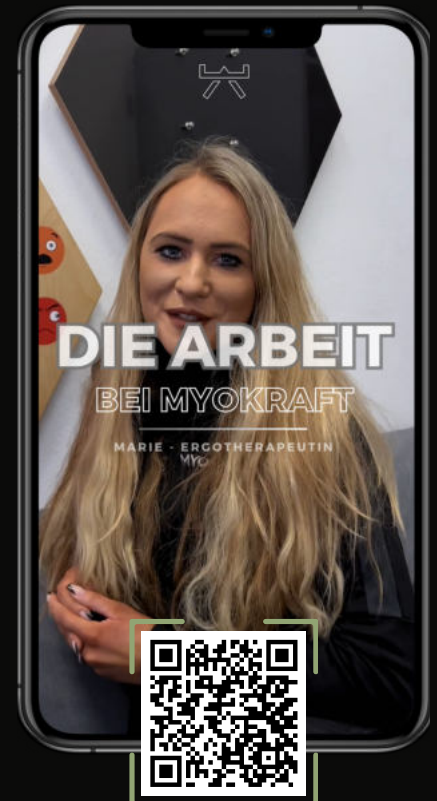


VERMARKTUNG

Viel einfacher in der Umsetzung und vielleicht noch wichtiger ist, dass du dir Gedanken über eine Karriereseite machst. Denn Google ist immer noch das Portal Nr. 1 für die Jobsuche und wenn du dafür sorgst, dass du mit deiner Karriereseite gefunden wirst und diese gut strukturiert ist, erhöhen sich deine Chancen, Personal zu finden, erheblich. Schau dir gerne unsere Karriereseite über den QR-Code hier unten an.



Ein weiterer Tipp ist die Arbeit mit Testimonials (In Text- und/oder Videoform). Frage deine Teammitglieder, ob sie etwas über die Arbeit in deinem Unternehmen schreiben oder sagen können und was ihnen am besten gefällt. Veröffentliche dies dann in den sozialen Medien und auf deiner Karriereseite.



SCHLUSSWORT

SCHLUSSWORT

Das Thema Personal ist für die meisten Unternehmer unserer Branche ein schwieriges und oft stressiges Thema. Aber das muss nicht sein! Zu Beginn dieses Buches habe ich behauptet, dass wir nur dann Probleme mit dem Fachkräftemangel bekommen, wenn wir uns nicht mit dem Thema Personalmanagement beschäftigen. Vielleicht wollte ich dich mit dieser Aussage (leicht) provozieren, aber ich sehe das wirklich so. Ich denke und hoffe, dass du, nachdem du hier angekommen bist, auch verstehst, warum ich das so sehe und warum wir bei MYOKRAFT keine Probleme und keinen Stress mit dem Thema Personal haben. Ich höre immer wieder, dass wir aufgrund unserer personellen (Über-)Kapazitäten ein Ausnahmefall sind und dies für den Rest der Branche weder duplizierbar noch möglich ist. Das halte ich für völligen Unsinn. Ich weiß, dass es nur wenige Unternehmen in der Branche gibt, die sich so mit dem Thema Personalmanagement auseinandergesetzt haben und die Unternehmen, die es getan haben, haben genau wie wir keine Engpässe. Egal, wo du bist und welche Voraussetzungen du hast, wenn du die Dinge, die wir in diesem Buch besprochen haben, optimierst, bin ich mir zu 100 Prozent sicher, dass du früher oder später die gleiche Personalsituation haben wirst.

Ein optimales Personalmanagement ermöglicht uns viele wunderbare Ergebnisse, aber glaube nicht, dass eine Optimierung immer einfach und schnell möglich ist. Man muss sich intensiv damit auseinandersetzen und die geschaffenen Strukturen pflegen. Die Entwicklung und Ausarbeitung hat uns am meisten Zeit gekostet. Aber jetzt, wo die Strukturen stehen, ist das Ganze recht pflegeleicht geworden. Noch einmal: Effektives Personalmanagement ist kein Quick Fix und es gibt keine Wunderpille. Effektives Personalmanagement funktioniert nur, wenn man ein Gesamtkonzept anbietet, das alle möglichen Faktoren berücksichtigt.

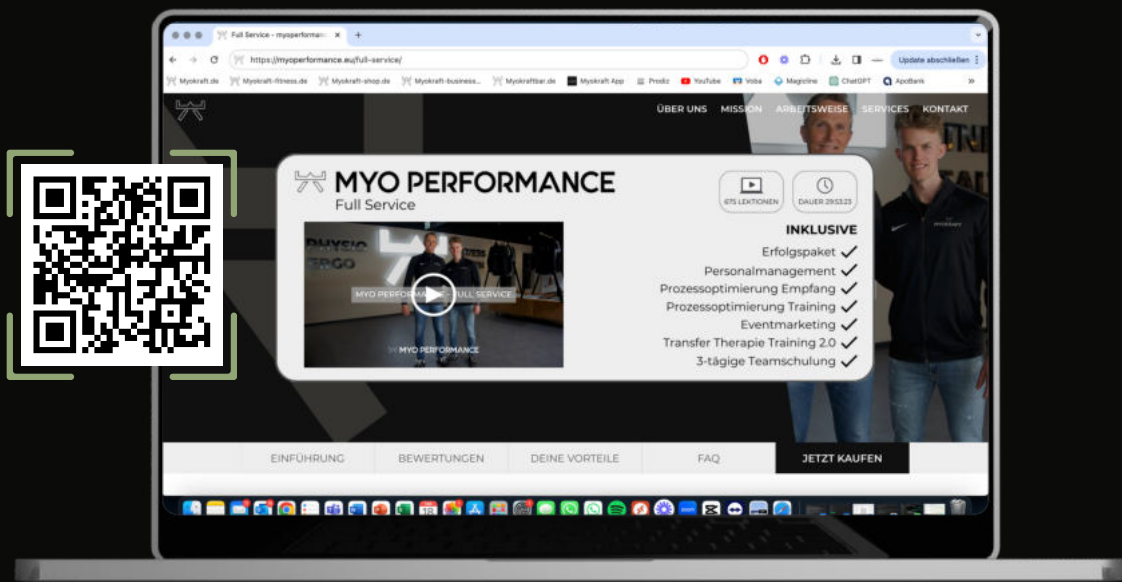
Wenn du selbst nicht die Zeit oder die Kapazität hast, dich darum zu kümmern, dann würde ich dir empfehlen, diese Aufgabe deiner zweiten Führungsebene zu übertragen. Aus Erfahrung kann ich dir sagen, dass dies eine der besten Investitionen für dich sein wird.

UMSETZUNG

Wir hoffen, dass dir der Inhalt dieses Buches gefallen hat und dir einen Mehrwert bietet! Unser Ziel ist es, die Therapie und Fitnessbranche voranzutreiben und nachhaltig zu revolutionieren. Mit MYOKRAFT tun wir dies auf lokaler Ebene, mit MYO Performance möchten wir dies auf globaler Ebene im gesamten deutschsprachigen Raum realisieren.

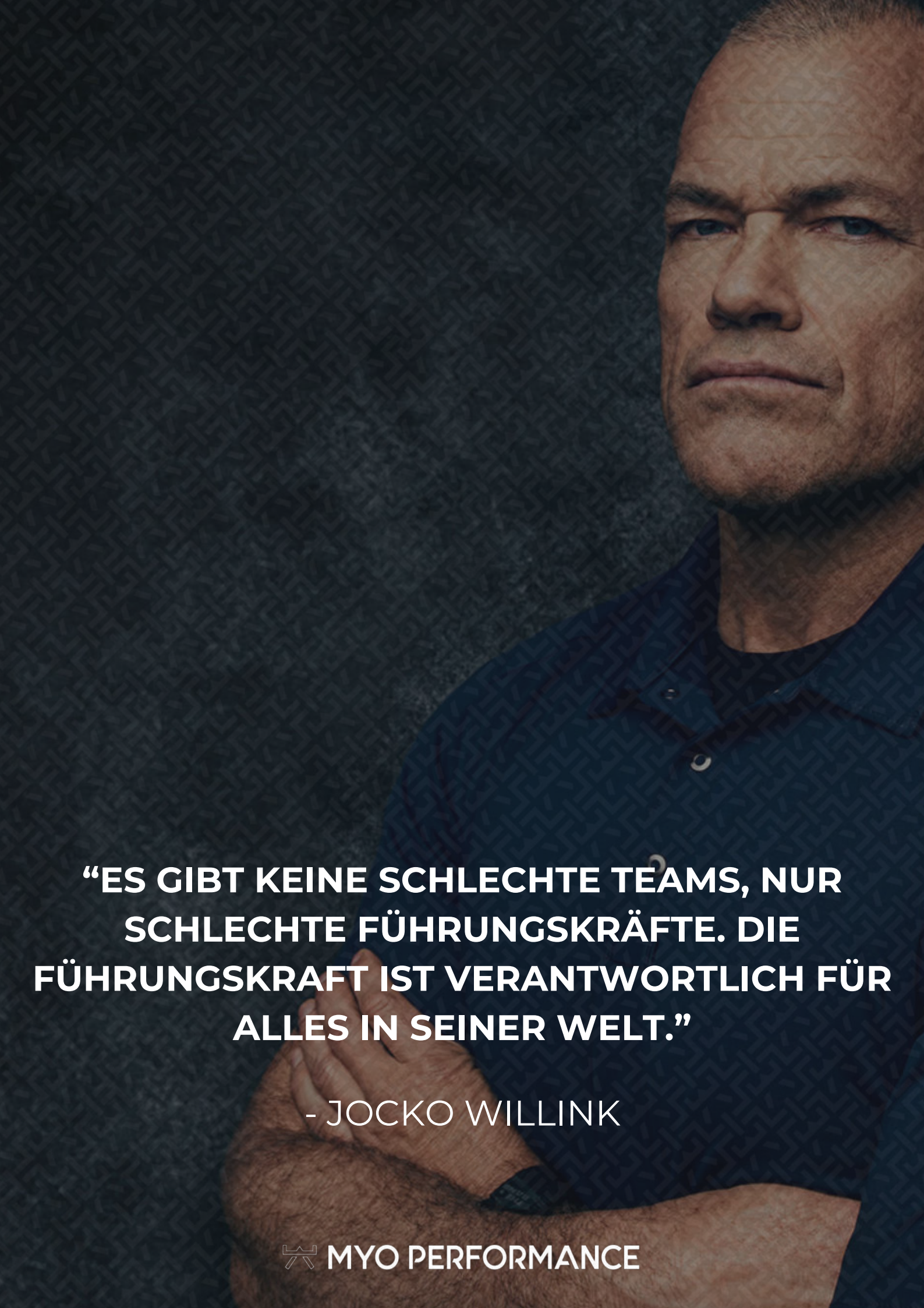
Um dies zu erreichen, machen wir unsere Arbeitsweise sowie alle Prozesse und Produkte, die wir in den letzten 5 Jahren bei MYOKRAFT entwickelt haben, eins zu eins duplizierbar.

Wenn du also zum Beispiel die in diesem Buch beschriebenen Leistungen ebenfalls umsetzen und damit dein Personalmanagement optimieren möchtest, dann können wir das und vieles mehr für dich ermöglichen. Über den QR-Code unten erfährst du mehr über unser Full-Service-Produkt, mit dem wir alles, was wir in den letzten Jahren aufgebaut haben, möglichst schnell, einfach und effektiv duplizierbar machen können.



Alternativ gibt es die Möglichkeit das Personalmanagement als Einzelpaket zu buchen. Schau dir dazu den folgenden QR-Code an:





**“ES GIBT KEINE SCHLECHTE TEAMS, NUR
SCHLECHTE FÜHRUNGSKRÄFTE. DIE
FÜHRUNGSKRAFT IST VERANTWORTLICH FÜR
ALLES IN SEINER WELT.”**

- JOCKO WILLINK



HERZLICH WILLKOMMEN
MYO PERFORMANCE