



Motivier dich selbst,
sonst macht es keiner!

Erfolgsfaktoren der
Mitarbeitermotivation

"Watch your thoughts, for
they become words.

Watch your words, for they
become actions.

Pay attention to your
actions, because they
become habits.

Watch your habits, for they
become your character.

Watch your character, for it
becomes your destiny."

Lao Tzu

Human Business

Digital Future, Emotional Leadership & High Performance

Deutschland steht im internationalen Vergleich am Rand der Bedeutungslosigkeit. Die Tugenden der Vergangenheit, wie etwa die starke Ingenieurtradition, haben uns geschwächt. Die träge Zufriedenheit und historische Erfolge haben Lethargie erschaffen, wo wir **Tatendrang**, **Innovation** und **Kreativität** benötigen. Zahlen, Daten und Fakten belegen die fehlende Anspruchshaltung, während Deutschland am Grab der Emotionen steht. Doch nichts seit Bestehen der Menschheit kann besser Berge versetzen als Emotionen.

Während das Management die Emotionen im Turbo unter Stilen, Methoden und Strategien begraben hat, plädiert Sabrina von Nessen für **Menschlichkeit**. Nach mehr als 20 Jahren im Business, als Gründer, Führungskraft und Vorstand hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, Missstände unnachgiebig anzumahnen und aktiv an der Verbesserung zu arbeiten.



Ihr Business Mentor und Keynote Speaker

für Online-, Hybrid- und Offline-Events:

- Seit mehr als 20 Jahren erfolgreich in der Finanz- und IT-Branche
- Seit mehr als 15 Jahren Führungskraft: vom Head of Product Management, Head of IT & Operations, Head of Marketing bis zum Vorstandsmitglied
- Keynote Speakerin, Bestseller-Autorin und Business Mentorin
- Unternehmerin & Gründerin
- Fundierte Business-Education an führenden Business Schools in München, Zürich, Tsinghua und Lyon
- Wissenschaftliche Forschung zu Leadership, Entrepreneurship & Emotionen

"Unnachahmlich: Sabrina von Nessen verbindet **Klarheit**, **Stärke** und **Expertenwissen** - und ist dabei einfach entwandend **authentisch**. Sie schafft es sofort, eine Verbindung zu den Zuschauern zu schaffen. Ich liebe ihren **Humor**. Ihre **Tatkraft** ist ungemein ansteckend. Eine echte **Inspiration** für jeden Leader!"
T. Maxeiner, Unternehmerin



Sabrina von Nessen
E-mail: office@von-nessen.com
Tel.: 0171 / 695 8960
www.sabrina-von-nessen.com
<https://linktr.ee/sabrinavonnessen>



Menschlichkeit ist die Zukunft der Digitalisierung

Thank you and welcome

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich von Herzen für Ihr Interesse und Ihre Teilnahme am Digital Experts Talk zum Thema Motivation & Mindset. Als kleine Gedankenstütze habe ich Ihnen gerne einige der Kernaussagen zusammengefasst, wengleich nicht alle der genannten Aspekte hier wiederholt werden können. Sollten Fragen offen geblieben sein, sprechen Sie mich gerne an.

Mit den besten Wünschen für eine erfolgreiche Zukunft

S.v. Nessen

ENTREPRENEUR AUTOR MENTOR SPEAKER





Motivier dich selbst, sonst macht es keiner!

Erfolgsfaktoren der Mitarbeitermotivation

Die Frage, ob und wie es gelingt, Mitarbeiter zu motivieren ist eine zentrale **Herausforderung** der Mitarbeiterführung. Klar, wir alle wünschen uns top ausgebildete, engagierte, begeisterte Mitarbeiter, die vollen Einsatz zeigen und beste Ergebnisse liefern. Diese A-Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, darum drehen sich viele Erfolgsgeschichten. Viele Mythen ranken sich um die Steine der Weisen – gefunden von mehr oder weniger vertrauenswürdigen Gurus.

Daher lassen Sie uns gemeinsam betrachten, wie Motivation entsteht und welchen Einfluss die Führungskraft nehmen kann. Dabei werden wir auch die Grenzen des Machbaren beleuchten, denn zaubern können wir auch als Führungskräfte und Unternehmer (leider) nicht.

Und möglicherweise finden Sie entlang des Weges auch einige **Tipps**, wie Sie die eigene Motivation steigern können, auch und gerade an schlechten Tagen. Denn, sind wir mal ehrlich, auch wir sind als Führungskräfte nicht immer motiviert. Nicht jeder Tag beginnt freudestrahlend und voller Energie. Ja manches Mal scheinen die Herausforderungen schier unüberwindbar. Und in manchen Situationen, wenn wir alles Menschenmögliche versucht haben, fragen wir uns, warum Mitarbeiter noch immer nicht das ersehnte, erwünschte Verhalten zeigen.

So ging es mir zum Beginn meiner Führungskarriere in meinen frühen Zwanzigern. Ich war top ausgebildet, hatte die führende Führungsliteratur studiert, mich fortgebildet, Stile, Methoden und Grids angewandt und doch... Ich verstand die Welt nicht mehr, wo war bloß der richtige „Knopf“?! Im Laufe der Jahre reifte in mir die Erkenntnis, dass selbst die ausgeklügeltste Methode eines nicht ersetzen kann: die **Beziehung von Mensch zu Mensch**. Das wahrhaftige, ehrliche und authentische Miteinander. Doch lassen Sie uns mit dem starten, was wir landläufig über Motivation zu wissen glauben.

Wie entsteht Motivation?

Motivation (von lateinisch „movere“ = bewegen, antreiben) wird meist definiert als Antrieb, einen bestimmten Weg ausdauernd und intensiv zu verfolgen, um ein Ergebnis zu erreichen. Es ist die Gesamtheit der Beweggründe, die zu einer Handlungsbereitschaft führen.

Motivation

- **Richtung:** Motive, Bedürfnisse, Anreize
- **Intensität:** Willenskraft, Ehrgeiz
- **Ausdauer:** Durchhaltevermögen
- **Einflussfaktoren:** Kognition, Emotion, Persönlichkeit vs. externe Reize, Handlungsgelegenheiten

Ein Satz, der mir dabei dauerhaft im Gedächtnis geblieben ist: **Keine Motivation ohne Emotion!** Das lässt sich einerseits wissenschaftlich nachweisen durch Aktivitäten im Belohnungs- und Lustzentrum des Gehirns im Kontext von Befriedigung, Freude oder Glück und durch den Botenstoff Dopamin. Diese Tatsache lässt sich andererseits individuell beobachten. Ein Ziel, das für Sie persönlich keine **Priorität** hat, weil es unattraktiv erscheint, werden Sie nicht voller Energie verfolgen (und Ihre Mitarbeiter ebenso nicht). Einer Aufgabe, die weder Ihren **Neigungen** noch **Interessen** entspricht und Ihre Motive nicht anspricht, werden Sie nicht dauerhaft Aufmerksamkeit schenken (zumindest nicht solange keine Strafe droht). Die **Grundmotive** Leistung, Macht und Anschluss sind wissenschaftlich belegt (wenngleich zur Neuromotivation weiter geforscht wird). Meiner Erfahrung nach finden Sie allerdings in der Praxis kaum Berücksichtigung.

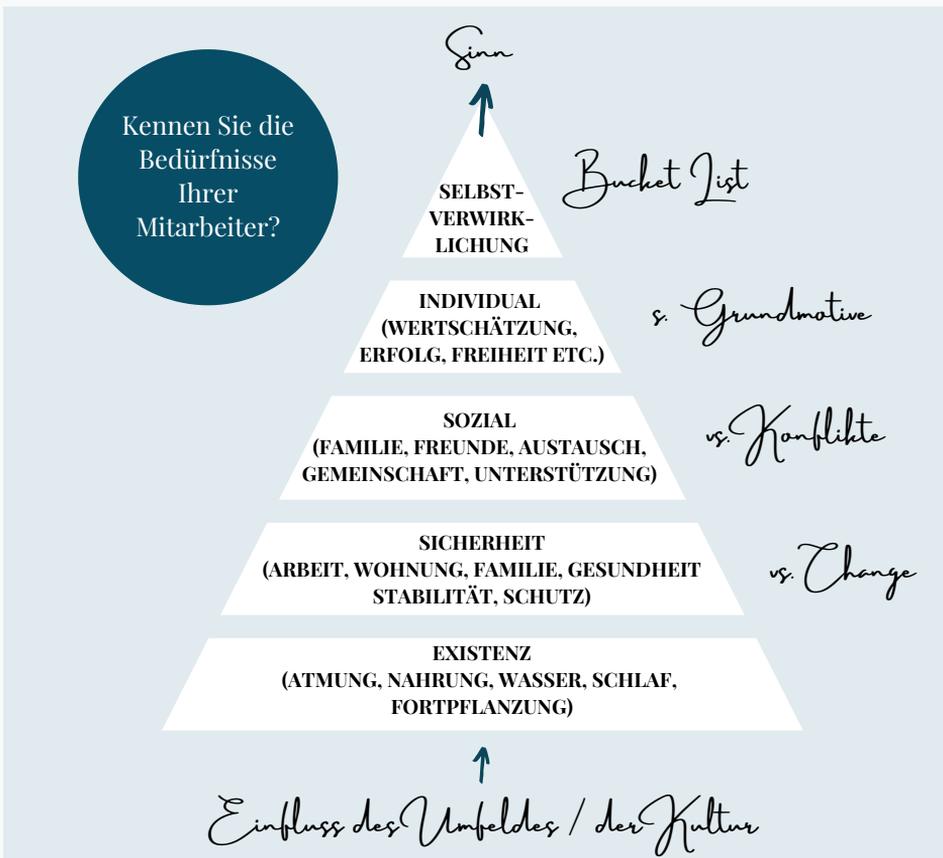
"Big Three" Motive: Neurologische Prozesse belegen Existenz (McLelland)

- **Leistung/Kompetenz** (Neurotransmitter: Vasopressin, Arginin)
- **Macht/Kontrolle** (Neurotransmitter: Adrenalin, Noradrenalin)
- **Anschluss/Verbundenheit** (Neurotransmitter: Dopamin)

Statt dessen beschäftigen wir uns in der Führungspraxis noch immer mit Theorien und Modellen, die vor Jahrzehnten aufgestellt wurden und die heute wissenschaftlich nicht mehr (vollständig) anerkannt sind, zum Beispiel mit der Maslow'schen **Bedürfnispyramide** oder der **Zwei-Faktoren-Theorie** von Herzberg.

Letztere unterscheidet nach inhaltlichen Motivatoren und kontextbezogenen Hygienefaktoren.

- **Hygienefaktoren** werden als selbstverständlich erachtet. Sind sie nicht vorhanden, entsteht Unzufriedenheit. Beispiele: Lohn, Führungsstil, Arbeitsbedingungen, zwischenmenschliche Beziehungen, Arbeitsplatzsicherheit.
- **Motivatoren** verstärken die Zufriedenheit. Im Zentrum steht das Streben nach Wachstum und Zufriedenheit. Beispiele: Leistung, Erfolg, Anerkennung, Verantwortung, Beförderung.



Bedürfnispyramide nach Maslow

Dabei setzen wir in Unternehmen oft als selbstverständlich voraus, dass Mitarbeiter die Unternehmensziele wie Lebensziele behandeln und diesen dieselbe Priorität geben. Doch: Nur weil es für das Unternehmen wertvoll ist, hat es für die Mitarbeiter noch lange keine Relevanz.

Porter und Lawler haben das in ihrem, leider ebenfalls in die Jahre gekommenen Weg-Ziel-Modell dargestellt: Ehe wir einer Sache Aufmerksamkeit, Anstrengung (Motivation) und damit Leistung schenken, bewerten wir die **Erfolgs-Wahrscheinlichkeit** und den **Wert der Belohnung**. Art und Wert der Belohnung bestimmen ebenfalls unsere Zufriedenheit nach erbrachter Leistung und beeinflussen dadurch die künftige Motivation. Diese Logik greift auch die Erwartungswert-Theorie (Atkinson, Vroom) auf. Diese beschreibt, dass Menschen nach einem subjektiv attraktiven Ziel streben und dabei von als wertvoll erachteten Gratifikationen positiv beeinflusst werden.

Quellen der Motivation

Ganz offensichtlich gibt es also zwei Arten der Motivation. Die eine entsteht in unserem Inneren, aus uns selbst heraus ("**intrinsic**"). Es ist mein persönlicher Antrieb, mein **Interesse** oder meine **Neigung**, beispielsweise eine neue Sportart zu erlernen. Kreative Geister sind oft beseelt von ihrer Aufgabe und stellen diese nicht in Frage, weil sie ihnen Spass macht und ihrem Naturell entspricht. Die gleiche interne Motivationsquelle wird angezapft, wenn eine Aufgabe unseren **Werten** und **Überzeugungen** entspricht. Ich selbst bin aus voller Überzeugung Führungskraft und Unternehmerin. Ich nehme alle Widersprüchlichkeiten und Herausforderungen in Kauf, denn Verantwortung und Freiheit sind zwei meiner zentralen Werte. Bei dieser Quelle steht oft das Leistungsmotiv im Vordergrund.

Intrinsische Motivation

- Interesse
- Lust & Spaß
- Sinnhaftigkeit
- Eigene Werte

Andererseits zielt die **extrinsische** Motivation auf externe **Belohnungen** und Vorteile, wie etwa Umsatz, Gehalt oder eine Beförderung. Häufig steht das Machtmotiv im Vordergrund. Sie kann auch durch Rollen- und **Umfeld-Erwartungen** entstehen, etwa weil wir dem Idealbild des Managers in einer bestimmten Unternehmenskultur entsprechen wollen. Hier spielt das Anschlussmotiv oftmals eine Rolle.

Extrinsische Motivation

- Sozialer Status
- Macht
- Reichtum
- Zugehörigkeit

Aber **Geld macht doch nicht glücklich**?! Ich kann aus eigener Erfahrung berichten, dass das Abhandensein von monetären Ressourcen ein sehr starker Antreiber sein kann... Sie können den Selbstversuch gerne wagen und mit sehr wenig Geld ihre Familie versorgen. Oder würden Sie Ihren Beruf auch ohne jede Entlohnung ausüben? Wie hoch wäre Ihre Motivation, in diesem Unternehmen weiter zu arbeiten?

Studien belegen, dass bis zu einem Jahresgehalt von etwa 75 TEUR brutto die Zufriedenheit (aka Motivation) mit Gehaltserhöhungen steigt. Darüber hinaus spielt das Gehalt als Motivator eine untergeordnete Rolle. Geld alleine macht nicht glücklich, denn auch Faktoren wie Kultur, Zusammenhalt oder Weiterbildung spielen eine Rolle - sofern diese Aspekte für Sie wichtig sind.



Wo stehen wir heute?

Das bisherige Wissen ist in Teilen überholt und doch hat jede Theorie einen wahren Kern. Reflektieren Sie gerne einmal, wie Sie dieses Wissen im Alltag anwenden. **Kennen Sie die Motive Ihrer Mitarbeiter?** Inwiefern berücksichtigen Sie diese bei der Zieldefinition, in Mitarbeitergesprächen oder der Arbeitsorganisation? Ein Mitarbeiter, dessen Leistungsmotiv stark ausgeprägt ist, schert sich möglicherweise wenig um die großartigen Teamevents und den Zusammenhalt, sondern sehnt sich nach anspruchsvollen Aufgaben. Ist es nicht unsere Aufgabe, Mitarbeiter bei der Erfüllung Ihrer Lebensziele zu helfen, indem wir diese mit Unternehmenszielen verknüpfen und so zur Priorität machen?

Die moderne Führungstheorie lehrt uns **Zurückhaltung**. Schließlich gilt es als modern, einen Coaching-Ansatz und das Servant Leadership zu verfolgen. Command and Control hat natürlich ausgedient. Daher vermeiden wir es, Einfluss und damit Macht auszuüben. Doch: Wird diese Haltung einer Führungskraft gerecht? Schließlich sind wir dafür angetreten, Unternehmen, Teams und Menschen zu inspirieren und zu transformieren. **Was also können wir tun?**

Im Übrigen: Mir ist wohl bewusst, dass Härtefälle existieren. Wir gehen hier der Einfachheit halber von kompetenten und zumindest zu Beginn motivierten Mitarbeitern aus. Die Faulenzer und ewigen Nörgler dürfen nicht ignoriert werden. Wenn alles gute und direkte Zureden nichts hilft, müssen Sie unbequeme Entscheidungen zum Wohle des Teams treffen, denn von alleine werden sich diese Menschen wohl leider nicht ändern. Jeder Veränderung geht Veränderungsbereitschaft voraus und diese ist bei notorischen Querulanten oft nicht vorhanden.

Motivationspotentiale für Führungskräfte

Ungeachtet von theoretischen Modellen gibt es in der Praxis vielfältige Möglichkeiten, Handlungsanreize zu schaffen, Belohnungen zu definieren und förderliche Rahmenbedingungen zu kreieren. Vorausgesetzt, wir glauben daran, dass Menschen bereit, willens und in der Lage sind, sich zu entwickeln - also intrinsisch motiviert sind (siehe X-Y-Theorie, McGregor).

Transformationale Führung: Identifikation und Werte

- Inspiration
- Stimulation
- individuelle Aufmerksamkeit

--> Zufriedenheit, Vertrauen, Identifikation, Motivation und Commitment

Mitarbeiter zu motivieren bedeutet also nicht, unliebsame Aufgaben zu übernehmen und so Entlastung zu schaffen. Natürlich liegt es in Ihrer Verantwortung, die Rahmenbedingungen zu definieren, so dass Wachstum ermöglicht wird. Es ist in gleichem Maße Ihre Aufgabe, Mitarbeiter zu inspirieren, zu stimulieren und wertzuschätzen.

Motivationspotentiale, z. B.

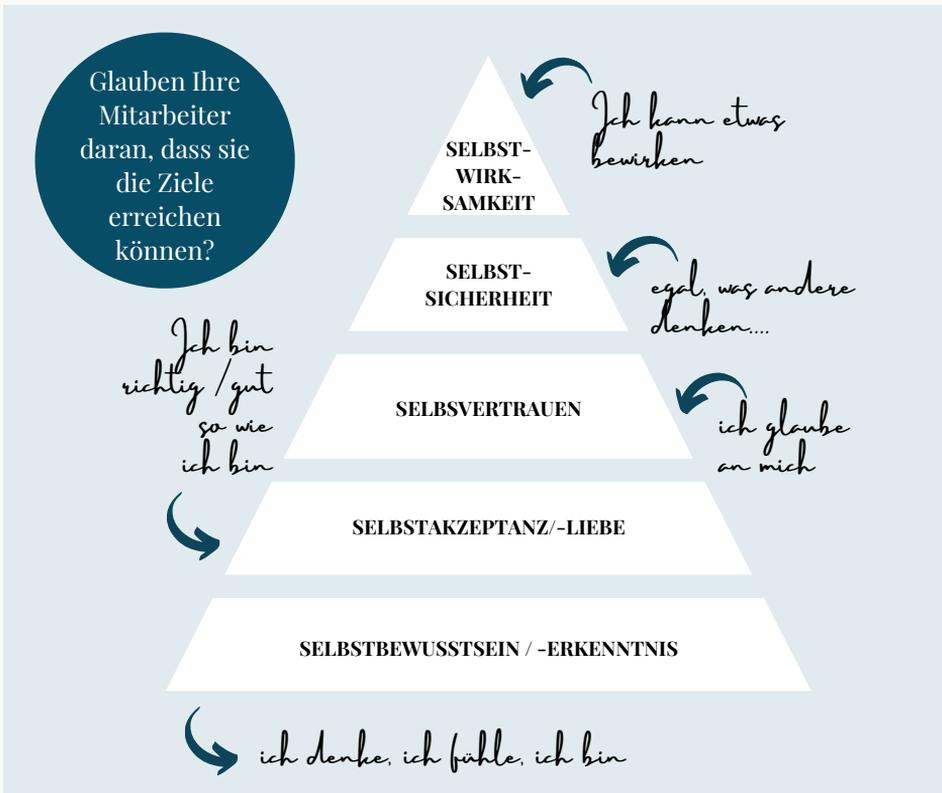
- Handlungsanreize setzen
- wert-volle Gratifikationen definieren (--> Motive)
- Rahmenbedingungen, z. B. Job Enrichment/Enlargement, Shared Leadership
 - Konfliktlösung im Team
 - Prozesse, Schnittstellen zu anderen Teams
 - Arbeitsorganisation, z. B. teilautonome Arbeitsgruppen
- informelle, ungeplante Kommunikation
 - Ermutigung, Zuspruch, Feedback

Egal, was Sie tun, seien Sie immer Vorbild ("**Walk the Talk**"). Verlangen Sie nur das von Mitarbeitern, was Sie auch selbst bereit sind, zu leisten.



Meine persönliche Erfahrung

Auf meiner eigenen Reise gab es Momente der Verzweiflung, des Scheiterns und großen Unglücks. Damals habe ich Menschen im Umfeld und Persönlichkeiten studiert und mich gefragt: Wie schaffen sie es, nach Niederlagen wieder aufzustehen? Warum überwinden einige scheinbar mühelos Krankheiten oder Unfälle, während andere daran zerbrechen? Das führte mich zu praktischen Ansätzen der Motivation im Rahmen der **Persönlichkeitsentwicklung** und zum Konzept der **Selbstwirksamkeit**.



Modell der Selbstwirksamkeit

Als Mentorin habe ich mit Fach- und Führungskräften, Selbständigen und Unternehmern gearbeitet. Meiner Erfahrung nach leiden viele, unabhängig von Erfahrung und Kompetenz, an einem gering ausgeprägten Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen.

Was können wir also als Führungskräfte tun, um Mitarbeitern zu mehr Selbstsicherheit zu verhelfen?

- **Selbstbewusstsein** stärken: Geben Sie Mitarbeitern die Gelegenheit, gemeinsam oder im Team die eigene Persönlichkeit und Werte zu reflektieren. Typologien und Modelle können auch hier helfen, einen Einstieg zu finden, z. B. das OCEAN-Modell, der Meyer-Briggs-Typenindikator, das DISG-Modell oder mein Favorit: 16 Personalities.
- Wir können **positive Erfahrungen** schaffen, aus denen Mitarbeiter Mut schöpfen. Dabei dürfen die zu bewältigenden Herausforderungen mit der Zeit steigen, umso stärker werden die Erfolgserlebnisse.
- **Netzwerke** spielen eine große Rolle, denn sie bieten geschützte Räume zum Austausch und Ansporn. Warum nicht ein eigenes Netzwerk gründen oder Zugang zu existierenden verschaffen?
- Vernetzen Sie Ihre Mitarbeiter mit **Vorbildern** oder **Mentoren**, um zu lernen und zu wachsen. Im besten Fall sind Sie selbst ein solches Vorbild.
- Lernen und lehren Sie, **Emotionen** zu verstehen, zu erkennen und zu kontrollieren. Reflektieren Sie gemeinsam, welche Auslöser welche Emotionen hervorrufen und auf welchen Triggern (Glaubenssätzen, Erfahrungen) diese basieren. Leiten Sie zur Reflexion an, denn Emotionen beeinflussen das Umfeld und es bestehen immer Handlungsalternativen.

Pfeiler der Persönlichkeitsentwicklung

- Offen sein für neue Denkweisen
- Verantwortung übernehmen
- Veränderung willkommen heißen
- Ausdauer bis zum Erfolg
- Fokus auf die Lösung
- Fehler sind Lektionen, leben heißt lernen

Wenn Sie sich selbst bereits auf der Reise zur Persönlichkeitsentwicklung befinden, können Sie auch mit Ihren Mitarbeitern tiefer einsteigen. Warum nicht gemeinsam im Team diskutieren, welche Lebensziele auf der **Bucket List** stehen? Ein Buch schreiben, eine Weltreise machen, ein Studium absolvieren - diese Ziele lassen sich möglicherweise im Einklang mit den Unternehmenszielen erreichen. Helfen Sie Ihren Mitarbeitern dabei.

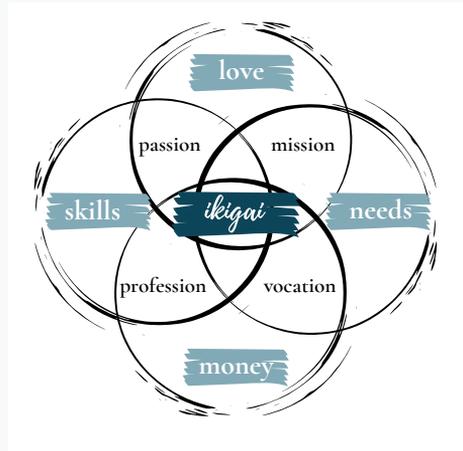
Es kann unglaublich spannend sein, gemeinsam das "Warum" zu finden, Stärken zu definieren und sich mit dem "Ikigai" zu beschäftigen. Natürlich bedingt das Offenheit und Vertrauen auf beiden Seiten. Ich ermutige zum Testen und Probieren, denn in aller Regel gibt es wenig zu verlieren.

Lernen Sie, wie Menschen ticken

Wenn Sie die Menschen, die Sie motivieren möchten, nicht kennenlernen, werden Sie scheitern. Motivationstechniken lassen sich nicht anwenden wie Kochrezepte. Dringen Sie zum Kern der jeweiligen Person vor, studieren Sie Persönlichkeiten. Als Führungskraft sollten Sie Menschen lieben, zeigen Sie das.



Stärken stärken



Ikigai

Das eigene Warum finden

- Was möchtest du gerne täglich machen?
- Welche Idee beschäftigt dich schon lange?
- Wann fragen dich andere um Rat?
- Worauf freust du dich?
- Wann vergisst du Zeit und Raum?
- Welches Problem beschäftigt dich?

Da unser Umfeld immer schnelllebiger wird, empfehle ich auch, dass Sie sich gemeinsam mit den Prinzipien der **Achtsamkeit** und **Resilienz** befassen. Und letztendlich helfen Ihren Mitarbeitern auch die klassischen **Zeitmanagement**-Prinzipien, um den subjektiven Stress zu lindern. Empfehlen Sie Methoden wie die 1-3-5 Regel, die Pomodoro-Technik oder das Eisenhower-Prinzip. Lehren Sie, Aufgaben zu strukturieren, den Überblick zu behalten und das Umfeld zu optimieren, um den Fokus zu halten.

Fazit

Sicherlich ist es sinnvoll, sich mit den grundlegenden Motivationstheorien zu beschäftigen. Trotz aller Kritik steckt darin immer ein Kern der Wahrheit. Modelle sind jedoch dann nicht hilfreich, wenn sie in der Praxis nicht erprobt und angewendet werden. Da wir es im Thema Motivation mit der menschlichen Psyche zu tun haben, dürfen Sie keine schnellen Ergebnisse erwarten. Meiner Erfahrung nach lohnt sich jedoch der Weg. Denn Sie werden in gleicher Weise etwas über sich wie über Ihre Mitarbeiter lernen und zu einem besseren Miteinander finden.

Prinzipien der Selbstmotivation

- Finde dein Warum, kenne deine Stärken.
- Setze klare mittel- & langfristige Ziele und visualisiere sie.
- Erarbeite dir Pläne und setze diese um.
- Suche dir Unterstützung durch Netzwerke & Mentoren.
- Entwickle positive Routinen & Rituale.
- Akzeptiere und verstehe deine Trigger & Gefühle .
- Nieder mit den Selbstzweifeln, bleib positiv.
- Vertraue auf dich und deine Fähigkeiten
- Vergiss "müsste" & "sollte", komm in die Umsetzung.
- Bleib diszipliniert und ehrgeizig, denn Talent ist nicht entscheidend.
- Lerne aus deinen Fehlern und verbessere dich.
- Glaube an deine Träume und überwinde beharrlich die Hindernisse.
- Sei dankbar für deine Ressourcen und deinen Erfolg.

Sind Sie gespannt, wohin Sie diese Reise führen wird? Sie möchten gerne starten, wissen aber nicht wie? Sprechen Sie mich gerne an.



Sabrina von Nessen
E-mail: office@von-nessen.com
Tel.: 0171 / 695 8960
www.sabrina-von-nessen.com
<https://linktr.ee/sabrinavonnessen>



Auf Wiedersehen.

Ich freue mich auf unseren Austausch zu den Herausforderungen der Zukunft.

Es ist mir eine Freude und eine Ehre, mit Ihnen gemeinsam die Basis für künftigen unternehmerischen Erfolg zu legen.

Da Ihre Herausforderungen so einzigartig sind wie mein Name, werden Sie mich auf dem Kanal Ihrer Wahl finden. Sprechen Sie mich gerne an. Auf den folgenden Seiten gebe ich Ihnen gerne einen kleinen Einblick in mein Wirken als Keynote Speaker und Business Mentor.

S.v. Nessen

ENTREPRENEUR AUTOR MENTOR SPEAKER





Unsere Zukunft wird von exponentiellem technologischem Wachstum geprägt sein. Daher braucht es heute Menschen, die ihr volles Potenzial zum Wohle einer lebenswerten Gemeinschaft einbringen. **Diversity** wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor und damit zur ultimativen Managementaufgabe.

Tiefgang statt Höhenflug, Erfolgs-Mindset statt mentaler Grenzen. From Zero to Hero, dafür steht Sabrina von Nessen. Sie ist dafür angetreten, mit Emotionen das „New Normal“ zu gestalten.



Sabrina von Nessen stellt ihre Erfahrung Unternehmern und Führungskräften zur Verfügung, die die **Zukunft gestalten** wollen. Denn als Unternehmer tragen wir Verantwortung, für uns, für Teams, für Menschen. Als Business Mentor erarbeitet Sie mit Ihnen gemeinsam individuelle Lösungen.

Eine **Keynote** ist sowohl als Präsenz- wie auch als virtuelle Veranstaltung oder im Hybrid-Format möglich und erprobt: Events, Kongresse, Tagungen, Dinner-Speech, Podiumsdiskussion, Mastermind oder individuelle Formate.



Digital Future

Change, New Work & Agilität

- Human Leadership im digitalen Zeitalter
- Warum Menschlichkeit der Erfolgsfaktor Nummer 1 ist
- Wie New Work mit Diversity gelingen kann
- Business Agilität: Lernen lernen und Veränderung willkommen heißen
- Change ist das neue „New Normal“

Unternehmerischer Erfolg

Wenn das Wissen der Welt im Internet organisiert ist, wird Künstliche Intelligenz den Menschen künftig ersetzen? Wenn Unternehmen lebende Organismen sind, wer ist dann das Herz und das Hirn? Wir dürfen einer Zukunft ins Auge blicken, die von Technologie dominiert sein wird. Umso mehr braucht es diverse, kreative Teams für unternehmerischen Erfolg und eine lebenswerte Gesellschaft. Geben Sie unangepassten Freigeistern eine Chance, die sich aus der Komfortzone wagen und die liebgewonnene Bequemlichkeit aufgeben. Geben Sie Krisen eine Chance, denn nur wer ordentlich auf die Nase fällt, wird außerordentlich erfolgreich!



Ich bin davon überzeugt, dass **Menschlichkeit** die Zukunft der Digitalisierung ist, wenn uns der Sprung aus der Lethargie in die **Kreativität** und **Innovationskraft** gelingt. Genau hier setzt **High Performance Leadership** an.



Emotional Leadership

Human Branding

- Rechnet sich Menschlichkeit? Vom Sinn und Unsinn emotionaler Führung
- Vom Employer Branding zur authentischen Führungsmarke
- Jeder ist Chef: Kann Holokratie funktionieren?
- Fach-Kompetenz hat ausgedient: Mit Emotional Management die Kraft des Unterbewusstseins entdecken

Start the Engine!

Raus aus der Lethargie und dem Einheitsbrei: Start the Engine! Erwecken Sie mit Human Branding das Potential Ihres Unternehmens, Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter. Zwar erleichtert uns Technologie den Umgang mit Emotionen und den digitalen Wandel. Da Menschen zutiefst soziale Wesen sind, werden virtuelle Lebensräume jedoch nie die Hauptrolle spielen. Das können Sie sich zunutze machen.



Deutsche Manager büßen 80% ihrer Leistungsfähigkeit ein. **Lasst uns das Unmögliche denken.** Denn Grenzen sind von Menschenhand erschaffen. Damit wir klein bleiben, damit wir funktionieren.

Leadership Mindset

Mit Emotionaler Intelligenz zu High Performance

- Energetische Führung: mit Begeisterung Menschen inspirieren
- Von der Motivation zur Selbstwirksamkeit
- Ich führe menschlich, nicht weiblich: vom Unsinn der Führungstypologien
- Leise in einer lauten Welt: Warum Introversion der Schlüssel zu Erfolg sein kann

Personality rules!

Persönlichkeiten verändern die Welt, nicht Geschäftsmodelle. Unternehmer und Führungskräfte, die ihren „Leading Cause“ kennen, werden unbeirrbar. Selbstwirksamkeits-Überzeugung ist kein Ego-Trip, sondern die Basis für Führungserfolg. Denn Menschen suchen nach Authentizität, nach Persönlichkeiten mit Ecken und Kanten, die persönliches Wachstum fördern.



Hör auf zu versuchen und komm endlich ins Handeln. Weg von der Anspruchslosigkeit, hin zur **High Performance**. Nieder mit dem Konjunktiv: Ich will. Ich werde. Ende der Geschichte.





Formate

Inspiration & Impulse

Zu diesen Anlässen unterstütze ich Sie gerne mit einer Keynote. Sowohl Präsenz- als auch virtuelle Veranstaltungen oder Hybrid-Formate sind möglich und erprobt.

- Events
- Führungskräfte tagungen
- Kongresse
- Mitarbeiterveranstaltungen
- Verbandstagung
- Dinner-Speech
- Podiums-Diskussion
- Mastermind
- Individuelle Formate auf Ihre Bedürfnisse hin angepasst!



Ihr Nutzen

- Inspiration für Ihren unternehmerischen Erfolg: Weil gute Ideen immer Konjunktur haben.
- Best Practice: Wenn wir schon lernen, dann von den Besten.
- Impulse: Damit Innovation in die Umsetzung kommt.
- Unterhaltung: Denn Leadership darf Spaß machen.
- Motivation: Manchmal braucht es einen freundlichen Schubs.
- Ihre Sprache: Maßgeschneiderte Inhalte und Beispiele.
- Praxisnah und doch wissenschaftlich fundiert.

Referenzen

Bekannt aus

den Online- und Offline-Bühnen dieser Welt
Live-, Audio, Video-, Print- und Online-Formate



Große Freiheit -
PositionierungsRebel



Sidepreneur



Female One Zero



FOM Hochschule



Der Stress-
management Guru



Simmons + Simmons



TU München



Get Leadership Done



Push Up
Your Business



PT Magazin



Leadership is a
Lifestyle



Radio Experten



Female Leader
Stories



Nebenbei Produktiv



Fresh Practice



Friedrich Naumann
Stiftung

Referenzen

Für Sie auf der Überholspur

Weil nur schlechter Kundenservice Geld kostet,
gehe ich für Sie die Extra-Meile.



Was Frauen bewegt



Ich will. Ich kann. Ich werde



Shift Your Career



Business Kollektiv



Eine gute Viertelstunde
Der Podcast für mehr Spaß im Arbeitsalltag
Eine gute Viertelstunde



Personalleiter Today



Vodafone F-Lance Accelerator



Erfolgsgeschichten Podcast
Erfolgsgeschichten



Experten-Podcast



Visa



Working Moms



Nachhaltig Reich



United Internet



Event Speaking



Change einfach machen



Austin Fraser

Referenzen

Ihr Urteil – meine Realität

Ihr Erfolg ist mein Erfolg

 <p>THE CAREER LOUNGE</p>	 <p>HAMBURG</p>	 <p>FINANCE BUSINESS//NEXT</p>	 <p>DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT Stimme des Mittelstands</p>
The Career Lounge	Hamburg 1	Finance Business Next	Die Deutsche Wirtschaft
 <p>ReDI School of Digital Integration</p>	 <p>Mix RADIO 101.1 & 104.8 FM mixradio.eu</p>	 <p>mi mentorme</p>	 <p>Logo consisting of stylized orange and red shapes.</p>
REDI School of Integration	Mix Radio Gran Canaria	Mentor Me	Hochschule Augsburg
 <p>DIE NEUEN HELDEN PODCAST <i>von Theresa Maxeiner</i></p>	 <p>izf</p>	 <p>POR TAL DER WIRTSCHAFT BESSER GEFUNDEN WERDEN IM WEB</p>	 <p>BYTE Challenge One bit at a time www.byte-challenge.de</p>
Die neuen Helden	Initiative zukunftsfähige Führung	Portal der Wirtschaft	Byte Challenge
 <p>ohrsicht radio Der Klang der Inklusion</p>	 <p>SCHERER DAILY</p>	 <p>CONFERENCE ARENA THE PLATFORM FOR BUSINESS EVENTS</p>	 <p>GEDANKENDEALER</p>
Radio Ohrsicht	Scherer Daily	Conference Arena	Gedankendealer



Fünf Sterne Feedback



Auch auf der Bühne ein Unikat

Ihr Publikum erhält Information, Inspiration und Motivation aus einer Hand. Sabrina von Nessen liefert überzeugende Impulse, um endlich ins Handeln zu kommen. Das sagen begeisterte Teilnehmer und Kunden:



Hermann Scherer, Top-Speaker

"So digital und vernetzt wir mittlerweile auch sind - es beginnt alles bei Dir! Bei ihr bekommt man einen Einblick in das Menschliche hinter dem Digitalen. Es geht um das persönliche Warum und um authentischen Erfolg. Auf der Bühne überzeugt sie mit einer klaren, pointierten Botschaft, die sehr unterhaltsam verpackt und vorgetragen wird."

Andrea Hammer, Head of Global PMO, Allianz

"Sabrina is an excellent coach and motivational speaker combining extensive experience with an open minded attitude."



"Was für eine Frau! IQ gepaart mit einer inspirierenden und motivierenden Art! Sie schafft es mit Leichtigkeit, die Herzen des Publikums zu erobern. Ich bin von ihrer Rede mehr als begeistert."

Kunden-Feedback

Katharina Benz, Wirtschaftsattaché, Regierung Quebec

"In ihrer sehr authentischen Art hat Sabrina von Nessen viele nützliche Inputs gegeben. Ungeschminkte Einblicke in die alltäglichen Erfahrungen einer Vorständin. Auf jeden Fall einen Talk besuchen, es lohnt sich!"

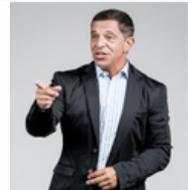


Robert Paulus, Unternehmer, Forum: Handwerk

"Ein inspirierender Vortrag. Erfrischend kurzweilig, spannend und gespickt mit interessantem Input. Herzlichen Dank für den beeindruckenden Vortrag."

Simon Hofer, Unternehmer

"Kluge und inspirierende Vorträge zum Thema Leadership. Man spürt, dass sie aus langjähriger Erfahrung spricht, ihre Erklärungen sind einfach nachvollziehbar und trotzdem regen die Worte zum Nachdenken an."



Sabine Beulich, Key Acc. Manager, Danfoss Silicon Power

"Sie bringt auf sympathische Art die Dinge auf den Punkt, verliert nicht den Überblick und holt ihre Zuhörer ab. Ich freue mich auf weitere anregende und interessante Gespräche mit ihr."

Jürgen Jörges, Schimmelsachverständiger

"Ein inspirierender Vortrag. Erfrischend kurzweilig, spannend und gespickt mit interessantem Input. Herzlichen Dank für den beeindruckenden Vortrag."



Alla Ibrahim, Postdoctoral Scholar, UCSF

"Her talk was amazingly inspiring! The way she communicated and connected with the students was incredible. Everyone including my own self was inspired and determined to try as hard to find our passion."

Humanität sei unser ewig Ziel.

Johann Wolfgang von Goethe

