

BaronGeisler

Magazin

September – Oktober 2023 | Ausgabe Nr. 2

MITARBEITER ALS RECRUITER?!

Corporate Social Responsibility,
Kostensparnis

FÜHRUNGSKRÄFTE- TRAINING & KI

Wie Emotionen sichtbar gemacht
werden.

BÜRO ODER HYBRID?

Ergebnisse einer
Mitarbeiterbefragung

Der Inhalt Auf einen Blick

01

Herzlich Willkommen

Wir heißen Sie herzlich Willkommen zur zweiten Ausgabe unseres Magazins.

02

Mitarbeitende als Recruiter?!

Ein gelebtes CSR zahlt sich aus. Mitarbeitende gewinnen Mitarbeitende.

03

Führungskräfte & Künstliche Intelligenz

Wie Emotionen sichtbar gemacht werden und somit effektiv den Trainingsfortschritt erweitern.

04

Mobiles Arbeiten & Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung zum Thema.

05

Keine Angst vor Personalabbau

Personaltrennung wertschätzend gestalten – die Transfergesellschaft.

06

Trainings & Termine

In den kommenden 2 Monaten werden wir HR-Trainings durchführen, von denen Sie sich inspirieren lassen können.



**Herzlich
willkommen!**

01

Sehr geehrte Geschäftspartner, liebe Freunde und Interessierte,

wir freuen uns sehr über die positive Resonanz auf die Erstausgabe unseres **BARONGEISLER-Magazins**. Eure Rückmeldungen waren sowohl Auftrag als auch Motivation für uns, intensiv an der zweiten Ausgabe zu arbeiten. Wir sind überzeugt, dass die neuen Themen dieser Ausgabe wieder einen Mehrwert für Eure berufliche Praxis bieten werden und Euch vielleicht sogar einige Impulse für die HR-Arbeit liefern können. Denn:

Wir befinden uns in einer Zeit, in der der Unternehmenserfolg entscheidend von der Art und Weise abhängt, wie wir Social Media in den Recruitingprozess einbinden, Führungskräfte für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz gewinnen und zwischen der klassischen Büroumgebung und hybriden Arbeitsmodellen jonglieren.

Mit herzlichen Grüßen aus unserem Büro!

02

Mitarbeitende als Recruiter?

Neue Mitarbeitende gewinnen

Habt Ihr schon einmal von CSR gehört? Hat Euer Unternehmen vielleicht auch schon ein CSR-Konzept implementiert? Corporate Social Responsibility (CSR) ist bereits seit einigen Jahren ein weit verbreitetes Thema in HR-Kreisen. CSR bezieht sich auf das Engagement von Unternehmen für soziale und ökologische Aspekte, nach innen und außen. Doch warum sollten wir CSR überhaupt in den unternehmerischen Alltag integrieren. Wenn ja, welche Rolle spielt dabei HR? CSR ist weit mehr als nur das Bestreben, ein nachhaltiges Unternehmen zu schaffen und dabei Gutes für die Gesellschaft und die Umwelt zu tun. CSR ist auch eine Strategie, Mitarbeitende stärker an das Unternehmen zu binden und durch gemeinsame Werte zu motivieren.

Bindung und Werte sind die Grundlagen, damit Mitarbeitende als Multiplikatoren für das Unternehmen auftreten. Sie sind Markenbotschafter des Unternehmens, identifizieren sich mit dessen Werten, mit dessen Vision und tragen dies begeistert in ihre Peergroups hinein und schaffen somit neues Interesse potentiell neuer Mitarbeitende am Unternehmen.



Euer Vorteil-Ihr braucht kaum noch Ressourcen in kostspielige Recruiting-Aktionen zu investieren. Ohne Stellenausschreibung neue Mitarbeitende zu gewinnen, ist möglich. Dafür braucht es einen CSR-Prinzipienkatalog und eine Belegschaft, die diese Prinzipien lebt.

Mitarbeitende als Recruiter?

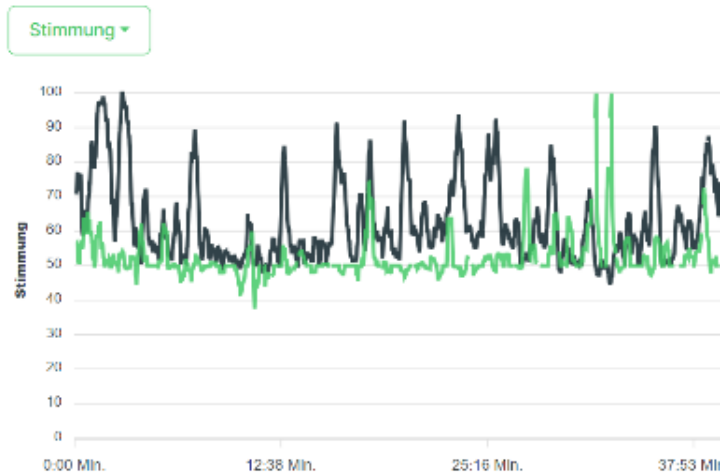
So etwas gibt es nicht? Auf einer Fachtagung der Dresdner Internationalen Universität (DIU) im Juli 2023 durften wir zwei Unternehmen kennenlernen, die diesen Weg erfolgreich eingeschlagen haben. Ihre neuen Mitarbeitenden werden alleinig durch Empfehlungen und positive Reputation gewonnen.



Doch um erfolgreich CSR zu implementieren, braucht es die Bereitschaft zur intensiven Zusammenarbeit auf allen Ebenen eines Unternehmens. Dabei kommt HR eine inspirierende, impulsgebende und koordinierende Rolle zu, um CSR in die Unternehmens-DNA zu integrieren.

Eine engagierte Belegschaft, die sich mit den CSR-Prinzipien ihres Arbeitgebers identifiziert, kann eine gewinnbringende Instanz sein, neue Mitarbeitende für das Unternehmen zu gewinnen. Das Unternehmen schafft sich Auswahlmöglichkeiten und spart deutlich an Publikationskosten ein.

03



Führungskräfte & Künstliche Intelligenz

Emotionen sichtbar machen – geht das?

Auftraggeber, die mit uns arbeiten wissen, dass wir unsere Trainings so gestalten, dass viele praxisnahe und transfersichernde Anteile in ihnen enthalten sind. Wir wollen weiter an der Qualität arbeiten und den Impact, den Führungskräfte auf ihre Mitarbeitende oder zukünftige neue Mitarbeitende haben, erlebbar werden lassen.

Dazu arbeiten wir eng mit dem Unternehmen Mataono zusammen, das eine KI entwickelt hat, die Emotionen sichtbar werden lässt.

Somit können wir aktiv in unseren Trainings Gesprächssequenzen auswerten und aufzeigen, welche Auswirkung ein verändertes Verhalten auf den Mitarbeitenden hat.

Die oben zusehende Abbildung stellt die exemplarische Auswertung eines Interviewtrainings dar, bei der die Emotionen des Interviewers und die des Interviewten übereinandergelegt werden.

Führungskräfte & Künstliche Intelligenz

Es werden dabei Gesichtsausdrücke gemessen und ausgewertet. Dadurch werden die Emotionen des Interviewers sowie der interviewten Person sichtbar.

Dies ermöglicht es uns in den Analysen zu identifizieren, welche Fragen einen angenehmen „freudigen“ Effekt auf den Interviewten haben und welche Anmerkungen oder Fragen einen negativen Effekt bei der interviewten Person ausgelöst haben.

Mit einer Emotionsanalyse haben wir unsere Interviewtrainings qualitativ erweitert, so dass Personen, die in Auswahlverfahren einbezogen werden, noch besser reflektieren und trainieren können.

Selbstverständlich erfolgt der Einsatz der KI unter strengen Compliance-Regularien, strenger Einhaltung der DSGVO sowie unter Einwilligung einer jeden teilnehmenden Person.



Mobiles Arbeiten & Arbeits- zufriedenheit 04

Mobiles Arbeiten und Arbeitszufriedenheit – das waren die Aspekte, die wir im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung bei Unternehmen aus Dresden und Umgebung im Juni 2023 abgefragt haben. Für uns war wichtig zu erfassen, wie mobiles Arbeiten und Arbeitszufriedenheit miteinander korrelieren. An der Befragung haben Mitarbeitende (inkl. Führungskräfte) teilgenommen, denen aufgrund ihres Tätigkeitsbereichs die Möglichkeit eingeräumt ist, Homeoffice-Arbeit durchzuführen zu können und Mitarbeitende, bei denen dies nicht gegeben ist.

Die zentralen Ergebnisse der Befragung weisen aus:

Mobiles Arbeiten wird von den Befragten vor allem zur Gestaltung der Herausforderung Familie-Beruf genutzt. Es nutzen mehr als 50% der Befragten mindestens einmal wöchentlich die Möglichkeit zur Mobilarbeit. Das trägt erheblich zur Arbeitszufriedenheit bei, da das Arbeiten von zuhause es auch ermöglicht, persönliche und familiäre Belange unmittelbar anzugehen.



Mobiles Arbeiten & Arbeits- zufriedenheit

Die Befragten gaben an, dass dadurch ihre Leistungsmotivation erhöht und die Qualität der Arbeitsergebnisse verbessert wird.

Unter den Befragten existiert kein „Mobilarbeits-Neid“. Bedeutet, dass diejenigen, die keine Möglichkeit der Mobilarbeit nutzen können, unzufrieden damit sind. Bemerkenswert ist aber die Feststellung, dass das überwiegende Arbeiten im Homeoffice als eher isolierend betrachtet wird. Direkte Bürointeraktion fördert den Zusammenhalt innerhalb der Abteilung, fördert die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und verstärkt die Bindung an das Unternehmen.

Mit Blick auf die technischen Rahmenbedingungen gaben die Befragten an, dass die Internetgeschwindigkeit vielfach zu wünschen übrig lässt, dies insbesondere im ländlichen Raum. Dagegen sieht man sich überwiegend gut in Fragen der digitalen Kompetenz aufgestellt, wünscht aber einen internen zentralen Supportpartner, der bedarfsbezogen zur Verfügung steht.

Bei dem Aspekt Psychosoziales Sicherheitsklima im Unternehmen gaben 63% der Befragten an, dass sie sich aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingen temporär als verunsichert sehen, sich im Mittel aber wohlfühlen.



05

Keine Angst vor Personalabbau

Wertschätzende Trennungskonzepte

Umsatzeinbrüche, eine existentielle Krise, strukturelle Veränderungen in der Branche oder im Unternehmen selbst. All das können Gründe für einen unabdingbaren Personalabbau sein. Dabei ist das Thema *Personalabbau* für Führungskräfte überwiegend mit negativen Emotionen besetzt. Schnell und geräuscharm soll alles über die Bühne gehen. Dabei sollte jedes Unternehmen der Personaltrennung die gleiche Aufmerksamkeit zukommen lassen, wie den Prozessen der Personalrekrutierung.

Tue Gutes und rede darüber - dafür steht ein Katalog wertschätzender Trennungskonzepte. Diese haben nicht nur die Abfindungshöhe im Blick, sondern berücksichtigen ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot, damit

Mitarbeitende den Trennungsprozess emotional verarbeiten und mit fachkundiger Beratung und Vermittlung ihre berufliche Neuorientierung gezielt planen und umsetzen. Als wertschätzende Trennungsmodelle haben sich bewährt:

- Transfergesellschaft
- Transferagentur
- Outplacement



In Folge stellen wir das Modell der Transfergesellschaft vor.

Keine Angst vor Personalabbau

Transfergesellschaft

Als Alternative zur betriebsbedingten Kündigung wechseln die Mitarbeitenden in eine Transfergesellschaft. Hier sind sie über einen Zeitraum von max. 12 Monaten befristet beschäftigt - Kurzarbeit null – und können sich ganz auf ihre berufliche Neuorientierung konzentrieren. Die Mitarbeitenden beziehen Lohn/Gehalt und sind nicht arbeitslos. Mit Übergang in die Transfergesellschaft verzichten die Mitarbeitenden auf eine *Kündigungsschutzklage*.



Vorteile für Unternehmen

- Unternehmenssicherung in der Restrukturierung
- Konzentration auf die Kernaufgaben
- Klare und feste Kostenkalkulation
- Minimierung von Kündigungsschutzklagen
- Imagesicherung nach innen und außen / Erhalt der Arbeitgebermarke
- Wahrnehmung sozialer Verantwortung für Mitarbeiter



Bundesagentur für Arbeit

Die finanzielle Förderung der Transfergesellschaft über das „Transferkurzarbeitergeld“ durch die Agentur für Arbeit ist auf Basis eines Interessenausgleichs/ Sozialplans und entsprechender Betriebsänderungen gem. § 111 ff Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) möglich.

06



Trainings & Termine

Wir entwickeln Führungskräfte und Teams!

Teamentwicklung mit Lego® Serious Play®	07. November	08.30 – 15.00 Uhr
	14. November	08.30 – 15.00 Uhr
Mitarbeitergespräche führen	19. Oktober	08.30 – 15.00 Uhr
	20. Oktober	08.30 – 15.00 Uhr
Zusammenarbeit in Projekten	27. Oktober	08.30 – 15.00 Uhr
	November	08.30 – 15.00 Uhr
Kündigungsgespräche wertschätzend führen	19. Oktober	08.30 – 15.00 Uhr
	17. November	08.30 – 15.00 Uhr
Positive Candidate Experience	28. November	08.30 – 15.00 Uhr
	29. November	08.30 – 15.00 Uhr

Wir freuen uns sehr darüber, dass Sie sich die Zeit für die Lektüre der zweiten Ausgabe des **BARONGEISLERMagazin** genommen haben. Unsere nächste Ausgabe erscheint in der 45. KW. Euch allen eine gute Zeit.

Unsere Kontaktdaten

Anke Baron & Klaus Geisler

BaronGeisler Management GmbH
Königsbrücker Straße 61b
01099 Dresden



Telefon: +49 (0) 351 899 64 339
E-Mail: personalberatung@barongeisler.de
Internet: www.barongeisler.de

