

BaronGeisler

Magazin

November – Dezember 2023 | Ausgabe 3

MENTALE GESUNDHEIT

Warum es ein Thema für
jeden ist!

COACHING

Berufliche Neuorientierung
und persönliche
Entwicklung in der
volatilen Arbeitswelt

TRANSFER AGENTUR

Keine Angst vor Personal-
abbau – wertschätzend bis
zum letzten Tag

Der Inhalt Auf einen Blick

01

Einleitung

Als letzte Ausgabe des Jahres 2023 stellen wir Ihnen Themenfelder aus unserer Beratungspraxis vor.

02

Mentale Gesundheit

Unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsangebote stehen bereit. Welchen Mehrwert haben sie für Mitarbeitende und Unternehmen?

03

Recruiting

Fachkräfte werden immer gesucht – ein Beitrag aus unserem Beratungsalltag.

04

Coaching

Modulares Coaching für Führungskräfte und Mitarbeitende. Es muss nicht immer das gesamte Paket sein.

05


Ansprüche an Führung wachsen weiter

Worauf Führungskräfte in der Zusammenarbeit mit Ihren Teams achten sollten.

06

Die Transferagentur

Personalabbau – wie Mitarbeitende im Rahmen ihrer beruflichen Neuorientierung unterstützt werden können.



Herzlich
willkommen
zur 3.
Ausgabe!

01

Sehr geehrte Geschäftspartner, liebe Freunde
und Interessierte,

Die nunmehr 3. Ausgabe unseres **BARONGEISLER-
Magazins** haben wir dafür genutzt, Ihnen an
Beispielen aus unserer Beratungspraxis Themen-
felder vorzustellen, die wir mit unseren Auftrag-
gebern und Mandanten bearbeiten. Dabei fällt auf,
dass seit Juni 2023 insbesondere Themen wie
mentale und psychische Gesundheit, Personalabbau
aufgrund von Restrukturierung und Einstellung
neuer Mitarbeitender den Schwerpunkt unserer
Beratungstätigkeit abbildet.

Zudem weisen unsere Praxisbeispiele aus, was
Unternehmen kurzfristig umsetzen können, um
Mitarbeitende bei der Bewältigung persönlicher und
beruflicher Herausforderungen zu unterstützen.

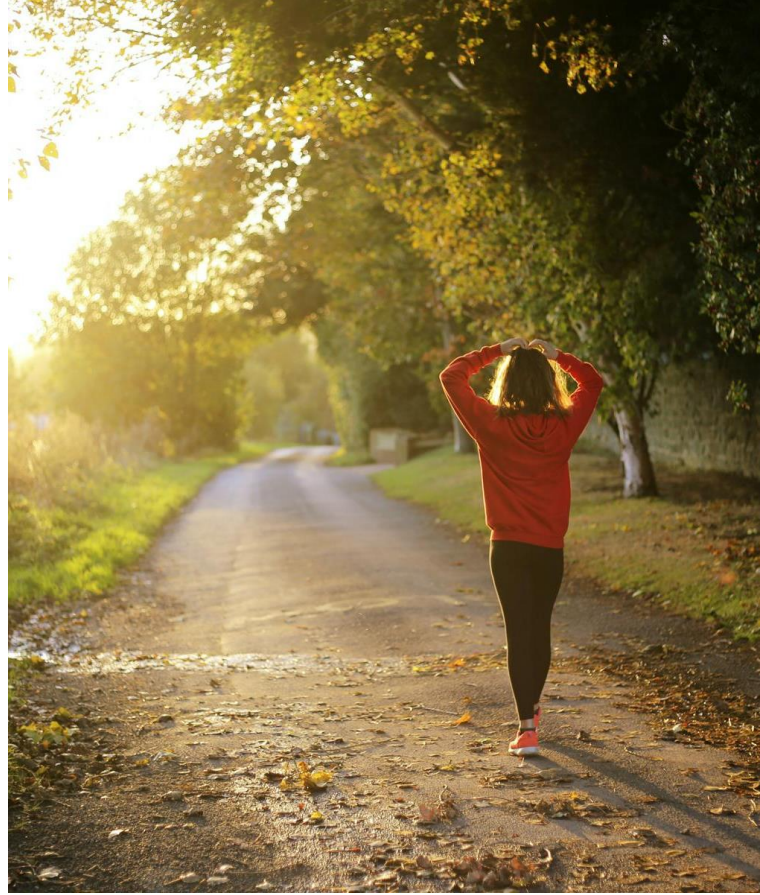
Mit herbstlichen Grüßen aus der Beratungspraxis!

Ihr Team der BaronGeisler Management GmbH

02

Mentale Gesundheit

Wie sich Stressreduktion auf die Performance auswirkt.



Mental Health – Schon wieder? Ja! Denn kaum ein Thema könnte immer noch, trotz langjähriger Diskussionen so präsent sein wie dieses. Mittlerweile wurde es aus fast allen möglichen Winkeln betrachtet, doch so richtig Klarheit darüber, wer am Ende dafür verantwortlich ist, Mental Health zu garantieren, gibt es nicht, oder?

Eins steht jedoch deutlich fest, der Arbeitgeber spielt eine entscheidende Rolle, wenn es um dieses Thema geht. Warum? Mitarbeitende verbringen den Großteil ihrer Woche auf der Arbeit.

Logisch, dass die Wahrscheinlichkeit dafür, dass arbeitsbezogener Stress entsteht, relativ hoch ist.

Einer von sechs Mitarbeitenden gibt an, unter Stress auf der Arbeit zu leiden. Stress wiederum wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung aus – und wirkt somit direkt den Unternehmenserfolg ein. Stress im Unternehmen führt nämlich nicht nur zu geringerer Produktivität, sondern auch zu einem erheblichen Verlust an Zeit. Mitarbeitende, die unter Stress leiden, tendieren dazu, häufiger zu fehlen und zeigen ein geringeres Verantwortungsbewusstsein.

Ein Schweizer Projekt, bei dem mit sechs Unternehmen stresspräventive Maßnahmen durchgeführt wurden, zeigte in der Evaluationsphase folgende Ergebnisse: "(...) geringeren krankheitsbedingten Absenzen und die höhere Arbeitsleistung am Arbeitsplatz in Folge von SWiNG in Franken bewertet werden. Diese Nutzen- gewinne für die Unternehmen betragen im letzten Halbjahr knapp eine halbe Mio. Franken. Weitere mögliche Nutzengewinne, wie eine geringere Fluktuationsrate, geringere Gesundheitskosten und eine höhere Lebensqualität für die Mitarbeitenden(...)". Sich also mit dem Thema auseinanderzusetzen und Programme zu implementieren, zeigt neben Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber, einen wirklichen Gewinn für die Organisation auf. Darüber hinaus zeigten die Projektergebnisse noch weitere positive Korrelationen auf, die vor allem auf die Teamstärkung einzahlen. (Quelle: [Evaluation Projekt SWiNG | Gesundheitsförderung Schweiz \(gesundheitsfoerderung.ch\)](#)).

Die Möglichkeiten der Mental Health Programme sind divers und umfangreich. Einige Beispiele wollen wir hier gerne im Folgenden aufzählen:

1. Trainings und Workshops zum Thema Mental Health und Stress- resistenz
2. Sportprogramme – denn auch die physische Fitness trägt zur mentalen Gesundheit, Stressresistenz und Produktivität bei
3. Individuelle Beratung innerhalb des Unternehmens (EAP)

Unsere Gesellschaft ruft immer mehr zu einer Veränderung in der Arbeitswelt auf – vor allem, was das Thema Mentale Gesundheit angeht. Als Arbeitgeber entsprechende Programme zu implementieren, bedingt wirtschaftliche und soziale Vorteile und sollte an Wichtigkeit nicht unterschätzt werden.

A large, stylized orange number '02' is positioned in the bottom right corner of the page. The '0' is a simple, rounded shape, and the '2' is more dynamic, with a curved top and a horizontal base. The number is set against a white background.

03

Recruiting

**Fachkräfte werden
nach wie vor gesucht!**



Krisen, berufliche Veränderungen und Neueinstellungen passen irgendwie nicht zusammen - oder doch?

Presseberichten der letzten Wochen ist zu entnehmen, dass veränderungsmotivierte Beschäftigte in Krisenzeiten eher in ihrer vertrauten Komfortzone verharren, als den beruflichen Wechselwunsch umzusetzen. Unterstützend werden Statistiken bemüht, die ausweisen, dass Unternehmen sich in der Einstellung von neuen Mitarbeitenden seit Wochen eher zurückhaltend zeigen.

Aus unserer Beratungspraxis wissen wir aber anderes zu berichten. Denn wir nehmen das genaue Gegenteil wahr:

Die Anzahl veränderungswilliger Mitarbeitender nimmt zu, wir erhalten deutlich mehr Initiativbewerbungen als im IV. Quartal 2022, die Nachfrage nach einem beruflichen Coaching steigt. Unternehmen schreiben wieder deutlich mehr aus, melden uns anspruchsvolle und perspektivische Jobs.

So haben wir in den vergangenen Wochen im Vergleich zum I. und II. Quartal 2023 deutlich mehr Stellenbesetzungen realisieren können.

Diese Erfolge erstrecken sich über Branchen wie Automotive, Bau, Chemie und Dienstleistung und betreffen Positionen von der Führungsebene bis hin zu Fachexperten.

Verändert hat sich aber unsere Interaktion mit Bewerbern und Kandidaten.

Standen in der Vergangenheit überwiegend fachliche / persönliche Anforderungsmerkmale und monetäre / vertragliche Rahmenbedingungen im Fokus des Auswahlprozesses, so ist dieser Rahmen um Fragen des jeweiligen Employer Brandings, der Marktpositionierung und der Unternehmensstrategie erweitert worden. Das sind Aspekte, die für veränderungswillige Kandidaten in Zeiten einer volatilen Arbeits- und Lebenswelt an Bedeutung gewinnen.





Coaching

04

Führungskräfte - Coaching als Gamechanger.

Dass die Menge unserer beruflichen Herausforderungen nicht ab-, sondern eher zunimmt, ist kein Geheimnis. Annähernd täglich müssen Führungskräfte Antworten auf Fragestellungen finden, mit denen sie mitunter zum ersten Mal konfrontiert sind.

Während manchmal schon die Abstimmung mit Fachkollegen genügt, ist andernorts ein kurzer Austausch mit jemandem, der in der Aufbereitung einer nachhaltigen Lösung als Experte gilt, umso hilfreicher. In vielen Unternehmen ist es gängige Praxis, dass Führungskräfte anlassbezogen ihren eigenen externen Coach kontaktieren können. Zuhören, analysieren, durch gezielte Fragen die Führungskraft situativ auf den richtigen Weg bringen. Das vermag der Coach zu leisten.

MiniCoaching nennt es sich, wenn Sie sich schnell und ohne Umwege an jemanden wenden können, der die richtigen Fragen stellt und nützlich Tipps geben kann. Ob nun ein Personalkonzept überarbeitet, eine wichtige Entscheidung vorbereitet oder ein kritisches Gespräch mit Mitarbeitenden zu führen ist – Coaches können ein wichtiger Sparringspartner bei der Lösungsfindung oder ihrer Fundierung sein.



Modulcoaching auf dem Weg zum Ziel – Unterstützung bei Neuorientierung

Eine berufliche Neuorientierung ist selten ein gerader Weg. Es gibt Hindernisse, unerwartete Wendungen und unvermeidliche Herausforderungen. In der heutigen dynamischen Arbeitswelt kann die Entscheidung, einen langjährigen Job aufzugeben, um berufliche Erfüllung zu finden, ein mutiger, aber auch beängstigender Schritt sein. Die Furcht vor dem Unbekannten und die Unsicherheit, ob der Schritt der richtige ist, sind nur einige der Herausforderungen, die Menschen in dieser Situation erleben können.

Ein Coaching kann auf diese Situationen vorbereiten und dabei unterstützen, hilfreiche Strategien zu entwickeln. Das kann auch ganz praktisch aussehen - von der Aktualisierung des Lebenslaufs bis zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Gehaltsverhandlungen - jedes Thema kann Ausgangspunkt für die Inanspruchnahme von Coaching sein. Es ist wichtig zu erkennen, dass die Unzufriedenheit im Job kein Luxusproblem ist. Sie kann sich auf verschiedene Lebensbereiche auswirken und schwerwiegende Folgen haben.

Abschließend ist es uns wichtig zu betonen, dass Coaching nicht immer ein umfangreiches Programm sein muss. Oftmals reichen bereits wenige Coaching-Sitzungen mit einem vorab bereits klaren Fokus aus, um wertvolle Impulse zu setzen und neue Wege einzuschlagen. Vor allem dann, wenn man mit spezifischen Fragestellungen ins Coaching geht, kann ein Mini-Coaching eine effiziente Lösung sein.

05

Erwartung an Führungskräfte nimmt zu

Ansprüche an Führung wachsen weiter.

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle in jedem Unternehmen, da sie die Richtung, die Motivation und die Leistung ihrer Teams maßgeblich beeinflussen und Vorbild der Mitarbeitenden sind. Im Folgenden beleuchten wir häufig zu beobachtende Fehler und geben Tipps & Tricks zur Verbesserung:

Mangelnde Kommunikation

Eine der häufigsten Fehler - unzureichende Kommunikation. Dies kann sich in Form von fehlenden klaren Anweisungen, unzureichendem Feedback oder unregelmäßigen TeamMeetings äußern. Mangelnde Kommunikation kann zu Missverständnissen, Verwirrung und sinkender Motivation der Mitarbeitenden führen.



Klare Meetingstruktur und Feedback

Führungskräfte, die regelmäßig mit einer klaren Agenda ihre Teammeetings strukturieren, schaffen sich mehr Möglichkeiten der Teamsteuerung und können schneller auf "Unvorhergesehenes" reagieren. Es wird vorab dem Team klar, was in welcher Form besprochen wird und was auch nicht. Gerade für Letzteres ist es empfehlenswert Zeitpuffer für Feedbackgespräche offen zu halten und Mitarbeitende zu proaktivem Feedback zu motivieren und einzuladen.

Mikromanagement

Das übermäßige Einmischen in die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden ist ein häufiger Fehler von Führungskräften. Mikromanagement kann das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden untergraben und ihre Fähigkeit zur Selbstständigkeit und Kreativität beeinträchtigen.

Fehlende Anerkennung

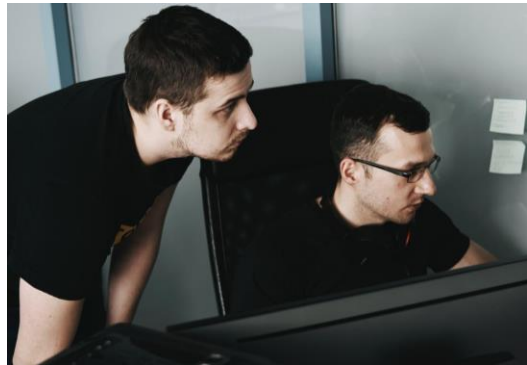
Wenn Führungskräfte die Leistungen ihrer Mitarbeitenden nicht angemessen anerkennen und wertschätzen, kann das zu Frustration und Demotivation führen. Mitarbeitende wünschen sich Anerkennung für ihre Bemühungen und Erfolge.



Gegenseitiges Vertrauen:

Führungskräfte haben sie Aufgabe genau zu erkennen, welche Aufgaben

Einen Mitarbeitenden optimal fordern oder überfordern. Gegenseitiges Feedbacken kann helfen, das richtige Maß zu finden und damit Eigenständigkeit zu fördern.



Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Führungskräfte sollten sich nicht nur auf die unmittelbaren Aufgaben ihrer Teams konzentrieren, sondern auch die langfristige Entwicklung ihrer Mitarbeitenden fördern. Kontinuierliche Weiterentwicklung on- und off the job schafft Selbstvertrauen, Produktivität und bindet den Mitarbeitenden zusätzlich!



Fehlende Selbstreflexion

Führungskräfte sollten in der Lage sein, sich selbst zu hinterfragen und ihr eigenes Verhalten zu reflektieren. Der Mangel an Selbstreflexion kann dazu führen, dass Fehler nicht erkannt und wiederholt werden.



Empathie schulen

Sich in andere hineindenken und hineinfühlen ist nicht nur erlernbar, sondern entwickelt auch unsere Reflektionsfähigkeit.

Führung
Ansprüche an Führung
wachsen weiter



Fazit

Es ist wichtig zu verstehen, dass es normal ist, dass Führungskräfte sich nicht immer entsprechend bestimmter Erwartungen oder Notwendigkeiten verhalten. Entscheidend ist allerdings, dass sie "lebenslanges Lernen" vorleben und an ihrer Persönlichkeit und ihrem Führungsverhalten arbeiten und sich kontinuierlich verbessern. Gute Führung erfordert die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln.

05



Keine Angst vor Personal- abbau

06

Die Transferagentur

Versetzen Sie sich einmal in die Position eines Mitarbeitenden, dem gerade gekündigt wurde – das Unternehmen, für das er jahrelang gearbeitet hat, teilt ihm mit, das er das Unternehmen verlassen muss. Wie würden Sie sich fühlen? In welchem Licht würden Sie ihre gesamte Zeit im Unternehmen beleuchten?

Erst in der vergangenen Woche hatten wir genau diese Situation - Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen müssen, sind in der Trennungsphase Schlüsselspieler in Ihrem Employer Branding! Daher sollten Sie im Falle von Personalabbau prüfen, welche unterstützenden Instrumente Sie ihren Mitarbeitenden zur Verarbeitung der Trennungsbotschaft und zur beruflichen Neuorientierung unterbreiten.

Die Transferagentur ist eines dieser Instrumente. Sie ist zeitnah eingerichtet und berät die Mitarbeitenden innerhalb ihrer Kündigungsfrist. Dabei geht ein professionell ausgebildeter Berater auf persönliche und berufliche Belange des Mitarbeitenden ein. In dieser Phase besonders wichtig, da sich mit dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes viele negative Emotionen breit machen, die es gilt aufzufangen und richtig einzuordnen.

Was leistet die Transferagentur für Mitarbeitende?

- Unterstützung zur emotionalen Verarbeitung der Trennungssituation
- Kompetenz- und Potentialanalyse
- Erhebung Qualifizierungsbedarf
- Bewerbungstraining/Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Zusammenführung mit neuen Arbeitgebern

Vorteile einer Transferagentur für Unternehmen!

- Gezielte Steuerung von Personalabgängen
- Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima
- Kostenreduzierung bei frühzeitigem Arbeitgeberwechsel
- Beförderung der individuellen Arbeitsmotivation während der Kündigungsfrist
- Beitrag zur Reduzierung der Ausfallquote



Die finanzielle Förderung der Transferagentur durch die Agentur für Arbeit ist auf der Basis eines Interessenausgleichs / Sozialplans und aufgrund von Betriebsänderungen gemäß § 111 ff Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) möglich. Dabei werden 50% der entstehenden Kosten erstattet, jedoch max. EUR 2.500,- je Mitarbeiter.



Bundesagentur für Arbeit

06



Baron & Geisler

MANAGEMENT UND PERSONALBERATUNG

Wir freuen uns sehr darüber, dass Sie sich die Zeit für die Lektüre der dritten Ausgabe des **BARONGEISLERMagazin** genommen haben. Unsere nächste Ausgabe erscheint im Januar 2024. Ihnen allen eine gute Zeit.

Unsere Kontaktdaten

Anke Baron & Klaus Geisler

BaronGeisler Management GmbH
Königsbrücker Straße 61b
01099 Dresden

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

Einige der Bilder in diesem Magazin stammen von der BaronGeisler Management GmbH, während andere von Unsplash.com und Pexels.com verwendet wurden.

