

BaronGeisler Magazin

Februar 2024 - März 2024 | Ausgabe 4

Candidate Experience

5 Schritte, um das Erlebnis
von Kandidaten im
Auswahlprozess zu
verbessern

Berufliche Neuorientierung

So unterstützen wir
in Phasen der
beruflichen Neuorientierung

Körpersprache

Tipps für ein
selbstsicheres Auftreten



Der Inhalt Auf einen Blick

01

Candidate Experience - Einblicke in unser Recruiting

Unternehmen müssen um neue Mitarbeitende werben. Für Kandidaten stellt die "Candidate Experience" ein wichtiges Entscheidungskriterium dar. Wir geben Tipps.

02

Personalabbau richtig planen

Für viele Unternehmen ist Personalabbau immer noch ein problembehaftetes Thema. Wir zeigen auf, wie die Arbeitgebermarke gestärkt werden kann – nach innen und außen.

03

Mitarbeiterstrategien zur beruflichen Neuorientierung

Von der Kündigung bis hin zum neuen Job. Auf welche Phasen und Erlebnisse sollten sich Mitarbeitende bis zum neuen Job einstellen?

04

Veränderung als Normalität

Die digitale Transformation erfordert veränderungswillige und lernbereite Mitarbeitende. In ihnen schlummern Potentiale und Bereitschaften, die entdeckt werden wollen.

05

Körpersprache und Wechsel- wirkung

In Business-Meetings zählt nicht nur das Gesagte, sondern auch das Gezeigte. Erfahren Sie, wie Bewusstsein für Körperhaltung und -signale Ihnen helfen kann, souverän zu agieren.

06

Sportliches Engagement

Business meets Sports – beide Bereiche verbinden viele Gemeinsamkeiten. Wir fördern und begleiten.



Candidate Experience

Einblicke in
unser
Recruiting

01

In den vergangenen Jahren hat die sogenannte „Candidate Experience“ einen zentralen Stellenwert unter den wichtigsten Recruiting-Trends eingenommen. Diese Entwicklung wird auch im Jahr 2024 weiter an Relevanz behalten insbesondere bei den nachfolgenden Generationen, wie z.B. der Generation Z. Dabei umfasst der „Candidate Experience-Zeitraum“ den ersten Touchpoint des Unternehmens mit dem Kandidaten bis hin zum erfolgreichen Abschluss der Probezeit.

Welchen Vorteil bringt eine positive Candidate Experience?

Unsere Erfahrung zeigt - in einer Zeit, in der Umfragen zufolge rund 60% der Menschen betonen, dass ein in ihrer Wahrnehmung effizient organisierter Bewerbungsprozess ihre Entscheidung für eine neue Position effektiv beeinflusst, wird die Bedeutung einer positiv erlebten Candidate Experience offensichtlich. Diese ist entscheidend, um Top-KandidatInnen für das Unternehmen und seine Vakanz zu interessieren, qualifiziert in den Austausch zu gehen und zeitnah einen zielführenden Abschluss zu generieren.

Aspekte einer gut aufgestellten Candidate Experience

1. Ein schneller und effizienter Prozess:

Eine perfekte Kandidatenerfahrung sollte ein schneller und effizienter Prozess sein, um zuverlässig zu sein, wenn es um die Verarbeitung von Bewerbungen und die Erfüllung von Anforderungen geht.



2. Ein unkompliziertes Bewerbungsverfahren:

Eine perfekte Kandidatenerfahrung sollte ein unkompliziertes Bewerbungsverfahren bieten, um die Bewerbung so einfach wie möglich zu gestalten.

3. Ein professionelles Umfeld:

Eine perfekte Kandidatenerfahrung sollte ein professionelles Umfeld bieten, um sicherzustellen, dass jeder Kandidat wertgeschätzt und respektiert wird.

4. Ein angemessenes Feed-Back:

Eine perfekte Kandidatenerfahrung sollte ein angemessenes Feed-Back bieten, um sicherzustellen, dass der Kandidat immer auf dem Laufenden ist und über die aktuellen Entwicklungen informiert wird.

5. Eine klare Kommunikation:

Eine perfekte Kandidatenerfahrung sollte eine klare Kommunikation bieten, um sicherzustellen, dass alle Informationen rechtzeitig und präzise übermittelt werden. Dies gilt insbesondere für „Absagen“, die transparent, entwicklungsbezogen und respektvoll aufgelegt sein sollten.

Der entscheidende Faktor: Zeit

Aus unserer Erfahrung ist „Zeit“ der entscheidende Faktor für eine positive Candidate Experience und einen erfolgreichen Hiring-Prozess. Unternehmen unterschätzen oft, wie wichtig es für Kandidaten ist, zeitnah Reaktionen auf den auch von ihnen initiierten Prozess zu erhalten und erkennbar - ohne Verzögerungen - im Auswahlprozess voranzuschreiten.

Schnelle Antworten auf Bewerbungen, zeitnahe Prüfung von Unterlagen und kurze zeitliche Etappen zwischen den Auswahlmodulen manifestieren Wertschätzung, Interesse und Professionalität.



„Wow! Das ging ja schnell. Ich habe meine Bewerbung doch erst vor 30 Minuten an Sie geschickt und nun sind Sie bereits am Telefon!“, so die Reaktion von Kandidaten, bei denen wir uns schnell zurückmelden.

Das folgende Praxisbeispiel zeigt, wie wichtig es ist, dass unsere Auftraggeber eng mit uns in die Aufbereitung einer Candidate Experience gestalten:

1. Nach Übermittlung des Kandidatenprofils an unseren Mandanten konnte am selben Tag bereits ein Erstgespräch vereinbart werden.
2. Es folgte ein Online-Kennenlerngespräch zwischen dem Werksleiter und dem interessierten Kandidaten.
3. Vier Tage später wurde ein Zweitgespräch mit dem Geschäftsführer angesetzt.
4. Eine Woche darauf: Umfangreiches Kennenlernen des Standorts und des Teams mit Abschlussgespräch und Übergabe des Vertragsangebotes.

Inzwischen hat die Kandidatin ihre Arbeit aufgenommen und wir begleiten sie im Onboarding. Diese positive Erfahrung zeigt, wie eine zeitnahe und gut koordinierte Candidate Experience zu einem erfolgreichen Hiring-Prozess führen kann.

01



02

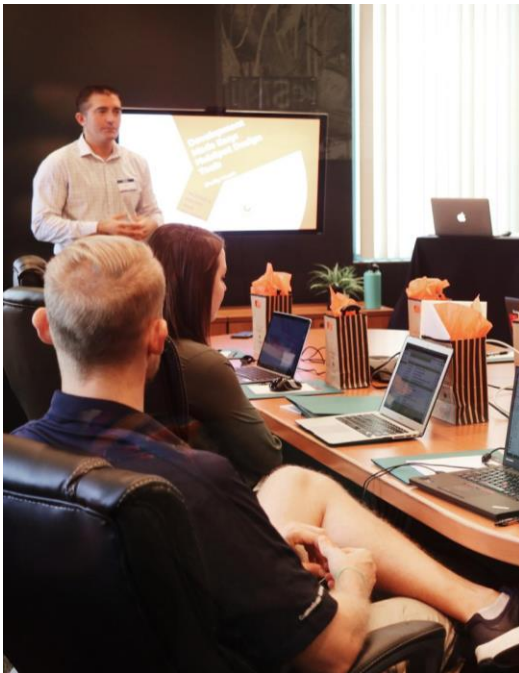
Personalabbau richtig planen

Entlassung von Personal stellt für Unternehmen eine erhebliche Stresssituation dar. Für Führungskräfte zeigt sich das Kündigungsgespräch als emotional belastend; gekündigte Mitarbeiter verstehen die Welt nicht mehr und fallen spontan in ein tiefes Loch. Die verbleibende Belegschaft ist gefordert, für den reibungslosen Fortgang der Arbeitsabläufe zu sorgen. Dieser Gesamtprozess erfordert deshalb eine sorgfältige Vorbereitung, um negative Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter, die verbleibende Belegschaft und die Unternehmensmarke zu minimieren.

Im Folgenden zeigen wir Ihnen wichtige Schritte auf:

1. Klare Information und Kommunikation

Bevor der Personalabbau eingeleitet wird, ist es wichtig, eine Kommunikationsstrategie herauszuarbeiten. Zielstellung sollte es sein, die Strategie so zu gestalten, dass sie darauf ausgerichtet ist, Mitarbeitende zum richtigen Zeitpunkt ehrlich und verständlich zu informieren.



2. Professionelle Unterstützung einholen

Unternehmen und Betriebsrat sollten in Erwägung ziehen, neben Arbeitsrechtsexperten auch Personalberatungsexpertise hinzuzuziehen, um den Personalabbau und die damit verbundenen Themen wertschätzend anzugehen.



3. Sozialverträgliche Maßnahmen

Ein Personalabbau kann für alle involvierten Akteure und betroffenen Mitarbeiter belastend sein. Es gilt Unterstützungsangebote für Personalverantwortliche bereitzustellen, damit sie empathisch und zielsicher den Gesamtprozess planen und umsetzen. Es gilt zudem für die betroffenen Mitarbeiter ein Unterstützungspaket aufzulegen, das es ihnen ermöglicht, die Kündigung emotional zu verarbeiten und die berufliche Neuorientierung systematisch und erfolgversprechend anzugehen.

4. Aufmerksamkeit für die verbleibende Belegschaft

Die verbleibende Belegschaft ist gefordert, ihren motivierten Beitrag zur Fortführung des Unternehmens zu leisten. Personalabbau bedeutet für sie aber auch eine ungewisse Zukunft. Transparente Kommunikation, Einzelsprache über betriebliche und persönliche Perspektiven ermöglichen, dass die verbleibende Belegschaft sich loyal und motiviert zum Unternehmen präsentiert.

5. Rechtliche Aspekte

Es ist unerlässlich, die gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften im Zusammenhang mit Personalabbau zu beachten. Diese umfassen z.B. die Einhaltung von Kündigungsfristen, die Aufstellung von Interessenausgleichen und Sozialplänen – bei Vorhandensein eines Betriebsrats – und die konsensuale Abstimmung mit dem Betriebsrat.



6. Stetige Kommunikation während des gesamten Prozesses

regelmäßige Up-Dates über die Ergebnisse von Unterstützungsmaßnahmen für die gekündigten Mitarbeiter und eine proaktive Kommunikation über die Wirkungsweise eingeleiteter Veränderungsmaßnahmen minimieren Unsicherheiten und tragen zu einem positiven Betriebsklima bei.



Fazit

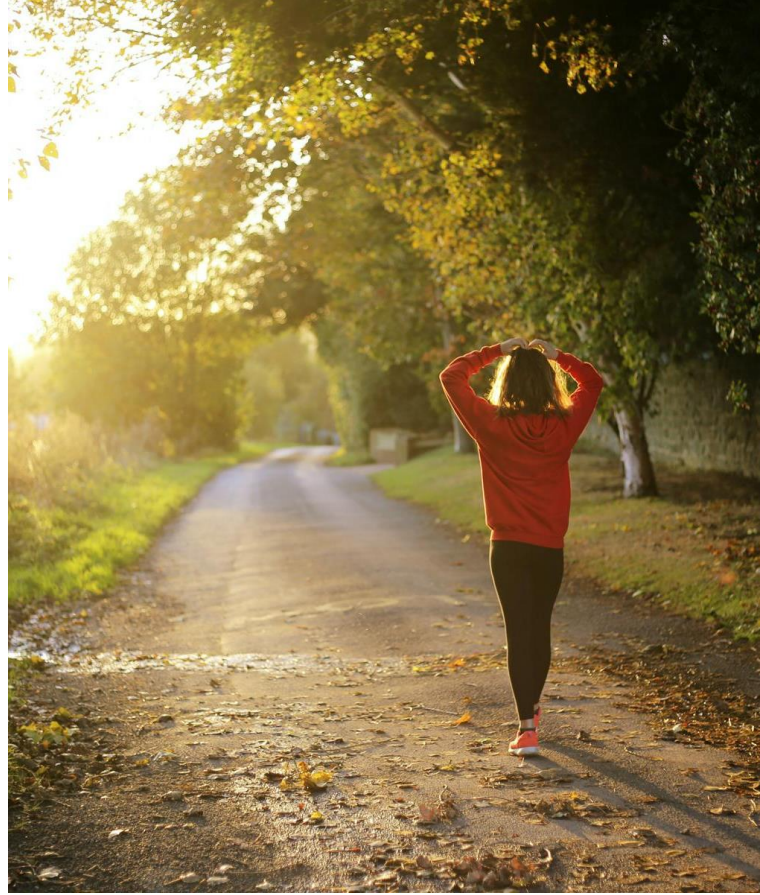
Personalabbau zu planen und umzusetzen ist kein einfaches Vorhaben. Aber mit einer sorgfältigen und respektvollen Herangehensweise an den vielschichtigen Aufgabenkatalog sowie einer durchdachten Kommunikationsstrategie können negative Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter und das Unternehmen insgesamt gemildert werden.

02

03

Kündigung

Mitarbeiterstrategien zur beruflichen Neu- orientierung



Der Verlust des Arbeitsplatzes markiert oft den Beginn einer turbulenten Reise durch verschiedene Phasen der Veränderung. Diese Phasen offenbaren sich so unterschiedlich wie die Menschen, die sie durchlaufen. Als Coach in einer Transferagentur für berufliche Umbruchsituationen verstehen wir die Vielfalt der individuellen Bedürfnisse und Geschwindigkeiten. Dabei begleiten wir jeden Klienten in seinen Phasen so, dass er für sich jene Unterstützung erhält, die er zur Realisierung seiner beruflichen und persönlichen Ziele benötigt.

1. Die Phase des Schocks und der Ablehnung

Die erste Phase der Veränderung ist geprägt von Schock und Ablehnung.

Die plötzliche Kündigung kann wie ein Schlag ins Gesicht wirken und es braucht Zeit, um die Realität zu akzeptieren. Durch einfühlsame Gespräche ermutigen wir unsere Klienten, ihre Emotionen zu teilen und den Schock zu verarbeiten. Gemeinsam erkunden wir erste Schritte in Richtung Akzeptanz und Perspektivenentwicklung.

2. Die Phase der Unsicherheit und des Zweifels

Nach der ersten Reaktion folgt oft die Phase der Unsicherheit. Fragen nach der eigenen Zukunft, der beruflichen Richtung und den nächsten Schritten können überwältigend sein. In dieser Phase fokussieren wir uns auf individuelle Bedarfsanalysen.

Durch gezielte Fragen und Coaching-Methoden unterstützen wir unsere Klienten dabei, ihre Stärken zu entdecken und sich darauf zu besinnen, was bereits in Ihnen steckt.

3. Die Phase der Neuorientierung und Qualifizierung

Die Erkenntnis, dass Veränderung auch Chancen birgt, leitet die Phase der Neuorientierung ein. Hier kommt das Erstellen einer Karriere-Roadmap als eine methodische Variante zur strukturierten Orientierung ins Spiel. Gemeinsam analysieren wir, wo der Klient steht und welche beruflichen Ziele er erreichen möchte. Die definierten langfristigen Karriereziele werden in kleinere, realistischere Schritte unterteilt. Kurzfristige Ziele werden konkret formuliert, unter Berücksichtigung der SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden). Wir erarbeiten einen klaren Überblick über notwendige Weiterbildungen, Zertifikate oder Abschlüsse, um die berufliche Neuorientierung erfolgreich zu gestalten.

4. Die Phase der Umsetzung und Selbstvermarktung

Hier setzen wir auf intensives Einzelcoaching für die Entwicklung von Selbstmarketing-Strategien. Dazu gehört das Erarbeiten einer überzeugenden Selbstpräsentation,

das Schärfen des persönlichen Profils und die Fähigkeit, sich am Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren. Durch Rollenspiele und praxisnahe Übungen bereiten wir unsere Klienten auf Vorstellungsgespräche und Bewerbungsprozesse vor.

5. Die Phase der Integration und Stabilität

Mit der erfolgreichen Umsetzung der erarbeiteten Ziele tritt die Phase der Integration ein. Wir unterstützen unsere Klienten dabei, sich in ihrem neuen beruflichen Umfeld zu integrieren und nachhaltige Stabilität aufzubauen. Stetiges Feedback soll vor allem mögliche Unsicherheiten im Rahmen erster Herausforderungen zu Beginn ausgleichen, damit die neue Arbeitsbeziehung auch langfristig Bestand haben kann.

Fazit:

Eine Kündigung bedeutet nicht das Ende, sondern kann der Beginn eines neuen spannenden Kapitels sein. Als Coach in einer Transferagentur ist es unsere Mission, jeden unserer Klienten nicht nur zu unterstützen, sondern auch zu ermutigen und zu befähigen, erfolgreich in seiner neuen beruflichen Zukunft anzukommen.

03

Veränderung als Normalität

04

Darauf können Unternehmen bei ihren Mitarbeitern bauen

Mitarbeiter haben Angst vor stetigem Wandel, sie wollen ihre Komfortzone nicht verlassen, wollen sich nicht weiterbilden, sich nicht entwickeln. Ist das wirklich so? Trifft das überwiegend auf Hilfskräfte zu, oder ist diese Einschätzung auch Fach- und Führungskräften zuzuschreiben? Wenn wir Mitarbeiter beraten, die sich aufgrund betrieblicher Kündigungen neu orientieren müssen, nehmen wir überwiegend eine hohe Veränderungs-, Entwicklungs- und Gestaltungsbereitschaft wahr. Wir lernen Mitarbeiter kennen, die sich ausgiebig mit ihren fachlichen und persönlichen Kompetenzen auseinandersetzen und ihre allgemeine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitnehmermarkt reflektieren. Vielfach ist die aktive Einbindung in kontinuierliche Verbesserungsprozesse und in die Optimierung ihrer Arbeitsprozesse das persönliche Ziel. Mitunter ist dabei festzustellen, dass Führungskräfte gering bis gar nicht um die Potentiale und Entwicklungsinteressen ihrer Mitarbeiter wissen. In Zeiten des Fachkräftebedarfs und wirtschaftlicher Herausforderungen gilt es umso mehr, darüber zu wissen, damit interne Rollen mit den besten Kräften besetzt werden können.



Unser Fazit:

Bei einer Vielzahl von Mitarbeitern ist eine hohe Bereitschaft zur persönlichen Transformation festzustellen. Zyklischer Wandel wird mittlerweile als Normalität im betrieblichen Alltag erlebt. Die Förderung der Wandelbereitschaft durch aktive Information und Partizipation stärkt das Vertrauen der Mitarbeiter in das Unternehmen und die eigene Leistungsbereitschaft. Das alles ist aber kein Selbstläufer, sondern das Ergebnis einer gelebten Unternehmenskultur, die zur Mitgestaltung der Transformation einlädt und Verantwortliche dafür sensibilisiert, Ihre Mitarbeiter zu sehen, zu hören und einzubinden.

04



05

Körpersprache und Wechselwirkung

Innere und äußere Haltung im Business-Meeting

Die Sprache des Körpers verstehen und gezielt einsetzen

In anspruchsvollen Business-Meetings ist nicht nur das gesprochene Wort von Bedeutung; auch die Körpersprache spielt eine entscheidende Rolle. Das Bewusstsein für die Wechselwirkung zwischen innerer Haltung und sichtbarer Körpersprache kann dazu beitragen, in herausfordernden Situationen souverän zu bleiben. Wir werfen einen Blick auf einige Soma-Merkmale – körperliche Signale, die Einfluss auf unser emotionales Empfinden nehmen.



1. Schultern nach hinten ziehen: Selbstsicherheit aktivieren

Bewusstes Zurückziehen der Schultern sendet nicht nur ein physisches Signal aus, sondern beeinflusst auch unser emotionales Wohlbefinden. Dieser einfache Akt aktiviert Nervenbahnen, die dem Gehirn das Signal von Selbstsicherheit übermitteln. In stressigen Business-Meetings kann dieses Soma-Merkmal dazu beitragen, sich souveräner und standhafter zu fühlen.

2. Aufrechte Haltung: Stärke und Präsenz ausstrahlen

Die Körperhaltung spricht Bände. Eine aufrechte Haltung zeigt nicht nur äußere Stärke, sondern hat auch einen direkten Einfluss auf das innere Empfinden. Indem Sie bewusst auf eine aufrechte Haltung achten, vermitteln Sie Präsenz und stärken Ihr Selbstbewusstsein in herausfordernden Situationen.



3. Blickkontakt halten: Vertrauen aufbauen

Der Blickkontakt ist eine mächtige Form der nonverbalen Kommunikation. Während eines Meetings bewusst Blickkontakt zu halten, signalisiert Selbstsicherheit und fördert das Vertrauen der Gesprächspartner. Das Zusammenspiel von äußerer Handlung und innerem Empfinden verstärkt die positive Wirkung.



4. Atmung kontrollieren: Ruhe bewahren

Die Art und Weise wie wir atmen, beeinflusst unmittelbar unser Stressniveau. In fordernden Situationen ist es hilfreich, bewusst auf eine ruhige und tiefe Atmung zu achten. Dieses Soma-Merkmal sendet an das Gehirn das Signal, dass alles unter Kontrolle ist. Somit wird ein Gefühl der Gelassenheit und Souveränität gefördert.



5. Lächeln als Stressabbau: Positive Ausstrahlung bewahren

Ein einfaches Lächeln kann wahre Wunder wirken. Es hilft Stress abzubauen und vermittelt eine positive Ausstrahlung. Dieses Soma-Merkmal hat nicht nur Einfluss auf die eigene Stimmung, sondern beeinflusst auch die Wahrnehmung durch andere Teilnehmer im Meeting.



Fazit: Die Kunst der bewussten Körpersprache beherrschen

In anspruchsvollen Business-Meetings ist die bewusste Nutzung von Soma-Merkmalen eine wirksame Methode, um die eigene Souveränität zu stärken. Durch das Verständnis der Wechselwirkung zwischen innerer Haltung und sichtbarer Körpersprache können Sie gezielt positive Signale aussenden und in herausfordernden Situationen einen souveränen Eindruck hinterlassen. Experimentieren Sie mit diesen Techniken und erleben Sie, wie die Sprache Ihres Körpers Ihre berufliche Performance effektiv beeinflussen kann.

05



Sportliches Engagement

06

Unsere Leidenschaft für Exzellenz und Karriereentwicklung

Jonas Greif: Unser Motorsporttalent

Unsere Leidenschaft für Spitzenleistungen im Sport spiegelt sich in unserem Engagement als Sponsor für Jonas Greif wider. Als offizieller Fahrer für Huber Racing und Fahrer im Porsche Carrera Cup Deutschland ist Jonas Greif nicht nur auf der Rennstrecke erfolgreich, sondern teilt sein umfassendes Wissen auch als Fahrercoach und Instruktor für Rennstrecken-Trainings. Diese Partnerschaft steht für unser Streben nach Höchstleistungen und fördert die Verbindung von Talentförderung und sportlicher Exzellenz.

HC Rödertal: Dual Career-Beratung für Handballfrauen

Unsere Unterstützung erstreckt sich auch auf den HC Rödertal, insbesondere im Bereich der Dualen Karriere-Beratung für die Handballfrauen des Zweitbundesligisten. Wir sind fest davon überzeugt, dass es wichtig ist, Sportlerinnen bei der Gestaltung ihrer sportlichen und beruflichen Karriere zu unterstützen. Durch individuelle Beratung und gezielte Programme tragen wir dazu bei, dass die Handballerinnen ihre sportlichen Ziele mit beruflichen Perspektiven in Einklang bringen können.



Zukunft fördern, Potenziale entfalten

Leistungssport und Business sind gar nicht so verschieden

Als Volleyball-Trainerin steht Anke Baron an der Seitenlinie des 1. Herrenteam des SV Motor Mickten e.V.. Als gesetztes Saisonziel gilt der Aufstieg von der Sachsenklasse in die Sachsenliga.

Anke Baron: „Es gibt so viele Gemeinsamkeiten im Sport- und Businessalltag! Wer beides kennengelernt hat, weiß genau wovon ich spreche! Als Trainerin ist es meine Aufgabe, das Team zu entwickeln und zusammenzuhalten, die intrinsische Motivation zu fördern, auf jeden Akteur individuell einzugehen und das Training so zu gestalten, dass Trainingsbeteiligung und -bereitschaft hoch bleiben. Denn anders als im Business werden die Sportler für ihre Leistung nicht bezahlt.“

Gemeinsam auf der Überholspur: Eine Partnerschaft für Erfolg

Diese sportlichen Engagements sind eine gemeinsame Reise, bei der wir die Werte von Teamarbeit, Exzellenz und Karriereentwicklung fördern. Wir sind stolz darauf, diese sportlichen Talente auf ihrem Weg zu begleiten und freuen uns auf die gemeinsamen Erfolge.

06



Baron & Geisler

MANAGEMENT UND PERSONALBERATUNG

Wir freuen uns sehr darüber, dass Sie sich die Zeit für die Lektüre der vierten Ausgabe des **BARONGEISLERMagazin** genommen haben. Unsere nächste Ausgabe erscheint im April 2024. Ihnen 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

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

