

# BaronGeisler Magazin

April 2024 – Mai 2024 | Ausgabe 5



## KI in der Personalarbeit

Größerer Fokus auf den Menschen dank KI-Unterstützung

## wingwave®

Vorteile von Coaching-Methoden in der Personalarbeit

## Gen Z & Alpha

Chancen und Herausforderungen der Mitarbeiter von Morgen

# Der Inhalt Auf einen Blick

## 01

### Künstliche Intelligenz im Fokus – darum auch bei uns –

Wir geben Einblicke, wie uns die neuen Möglichkeiten der KI besser und schneller werden lassen, damit unser Fokus noch mehr auf unseren Inhalten als auf Administration liegt.

## 02

### Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit

Am Beispiel "Recruiting" zeigen wir, wie mit Einsatz von KI die Arbeit effizienter gestaltet werden kann.

## 03

### Intrinsische Motivation

Wie Sie den inneren Antrieb ihrer Mitarbeitenden fördern und ziel führend zum Wohle der unternehmerischen Tätigkeit und Entwicklung einsetzen.

## 04

### wingwave®

Wie die Kurzzeit-Coaching-Methode gewinnbringend in der Personalarbeit eingesetzt werden kann.

## 05

### Werteorientierte Organisationskultur

Wir zeigen Ihnen, welche Vorteile sich aus der Orientierung an den Unternehmenswerten für ihre Organisation ergeben können und wie Sie diese realisieren.

## 06

### Generation Z und Alpha Stärken erkennen und nutzen

Wir teilen unsere Erfahrung und Eindrücke aus Interviews mit Kandidaten der Gen Z und Alpha mit Ihnen.

# 01

## Künstliche Intelligenz im Fokus.

- Darum auch bei uns! -

Sei es eine einfache E-Mail oder aufwendige Berichte. Künstliche Intelligenz kann im Büroalltag eine Vielzahl unserer Aufgaben erleichtern und die Kommunikation effizienter gestalten.

” Seit ich den Sprachassistenten benutze, benötige ich nur noch ein Drittel der Zeit, um aussagekräftige Kandidatenprofile zu erstellen!

Radoslaw Buraczynski,  
Personalberater BaronGeisler Management GmbH

Zeit- und kostensparend gestaltet sich die Implementierung von Spracherkennungs- und Verarbeitungssystemen für uns. Dies nicht nur in der Erstellung von Kandidatenprofilen – E-Mails, und Berichten. Ganze Konzepte lassen sich mit KI einfach und zielsicher erstellen. Natürlich füttern wir die künstliche helfende Assistenz mit dem nötigen Fachwissen.

Das "Prompten" gehört dabei zu einer der bedeutsamsten *neuen Kompetenzen*, die es braucht, um gute Ergebnisse in der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine zu erzielen.



### Aus der Praxis

MS Teams und angebundene Apps erleichtern Planung, Kommunikation und Automatisierung. Wir nutzen MS Teams ebenso, um unsere Workflows und Prompts zu dokumentieren sowie in der Zusammenarbeit mit Kunden.

Wir definieren eindeutige Richtlinien und Protokolle für den Einsatz von KI. Bei uns herrscht nach wie vor das 4-Augen-Prinzip und wir prüfen die Ergebnisse, die die Maschine erzeugt.

Wir lassen uns optimieren und schulen uns gegenseitig! Sei es LinkedIn, Webinare oder KI-Softwarepartner – in der schnelllebigen Arbeitswelt ist das in den Arbeitsalltag eingebundene Lernen wichtiger denn je.

# 02

## Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit

Sei es in der *Anforderungsanalyse*, in der Protokollierung von Kandidateninterviews oder Mitarbeitendengesprächen - immer mehr setzt sich auch bei uns der tägliche Einsatz von KI in der Personalarbeit durch.

Seit wenigen Wochen greifen wir auf eine Software zurück, die auf Basis unserer Briefing-Gespräche Stellenanzeigen sowie eine Ideal-Persona und Anschreibetexte automatisch erzeugt.

Selbstverständlich prüfen wir die von der Maschine erzeugten Ergebnisse und nehmen erforderlichen Anpassungen vor.

Damit sparen wir mindestens 75% unserer Zeit! Ein Wert, der sich rechnet.

Unsere *Kandidateninterviews* müssen durch uns nicht mehr schriftlich protokolliert werden. Wir hinterlegen einen Leitfaden und Kompetenzmerkmale, die uns wichtig sind und die KI übernimmt den administrativen Part des Gesprächs. Für uns ergeben sich deutliche Mehrwerte:

- ✓ Der Fokus liegt zu 100% auf dem Gespräch mit dem Kandidaten
- ✓ Wir können weitere relevante und nonverbale Informationen erfassen
- ✓ Objektiv fasst die KI das Gespräch und die ermittelten Kompetenzen zusammen – für uns entsteht die Möglichkeit intuitive Bewertungen und nonverbale Informationen zu erfassen und zu prüfen
- ✓ Uns gehen wichtige Informationen über den Kandidaten nicht verloren!  
Missverständnisse und Fehlkommunikation werden auf ein Minimum reduziert!

Neben einer verbesserten Candidate Experience, die durch den Einsatz von Chatbots und virtuelle Assistenten noch weiter vertieft wird, gilt es auch, in der fortlaufenden Personalbetreuung Mitarbeitende für die Arbeit mit KI zu sensibilisieren.

# 03

## Intrinsische Motivation

Wie entsteht sie und was bringt sie?

Am leichtesten fallen uns die Dinge, die wir gerne machen, ohne dass es dazu äußere Anreize bräuchte. Anders ausgedrückt: Es sind **die** Aktivitäten, für die man eine **intrinsische Motivation** hat.

Was genau das ist, warum ist sie so nützlich und wie kann intrinsische Motivation gezielt gefördert werden?

Intrinsische Motivation entsteht, wenn eine Person eine Tätigkeit aus einem inneren Antrieb und einem persönlichen Interesse heraus ausführt, ohne äußere Belohnungen oder Zwänge. Sie resultiert primär aus dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, Neugierde, Erfüllung, Freude an der Aufgabe und dem Streben nach persönlicher Entwicklung. Je ausgeprägter die intrinsische Motivation, umso höher die Qualität der Arbeitsergebnisse. Dieses Merkmal der Motivation kann durch nachfolgende Faktoren gefördert werden:



### **Autonomie:**

Mitarbeitende fühlen sich intrinsisch motiviert, wenn sie das Gefühl haben, selbstbestimmt zu handeln und Kontrolle über ihre Handlungen zu haben. Wenn sie die Freiheit haben, am Arbeitsplatz eigene Entscheidungen zu treffen, steigert das die Arbeitsmotivation deutlich.

### **Kompetenz:**

Die individuelle Erkenntnis von Fortschritt und Entwicklung und das Bewältigen von Herausforderungen kann das innere Engagement stärken.



### **Aufgabe:**

Je spannender die Aufgabe, umso höher der Grad der intrinsischen Motivation. Wenn eine Tätigkeit als interessant, herausfordernd und bedeutungsvoll empfunden wird, erhöht sich deutlich die Bereitschaft, sich dafür zu engagieren.

### **Verbundenheit:**

Das Gefühl von Gemeinschaft, von Verbundenheit am Arbeitsplatz und im Team, kann die intrinsische Motivation fördern. Soziale Interaktion und gemeinschaftliche Ziele können die Einsatzbereitschaft erkennbar erhöhen.



Durch Schaffen eines Umfeldes, das Autonomie und Kompetenz sowie Verbundenheit und attraktive Aufgabenstellungen fördert, können Unternehmen und Mitarbeitende gemeinsam die intrinsische Motivation kultivieren und somit das Engagement, die Leistung und das Unternehmensergebnis steigern.

# 03



wingwave®

04

## Ist wingwave® für die Personalarbeit geeignet?

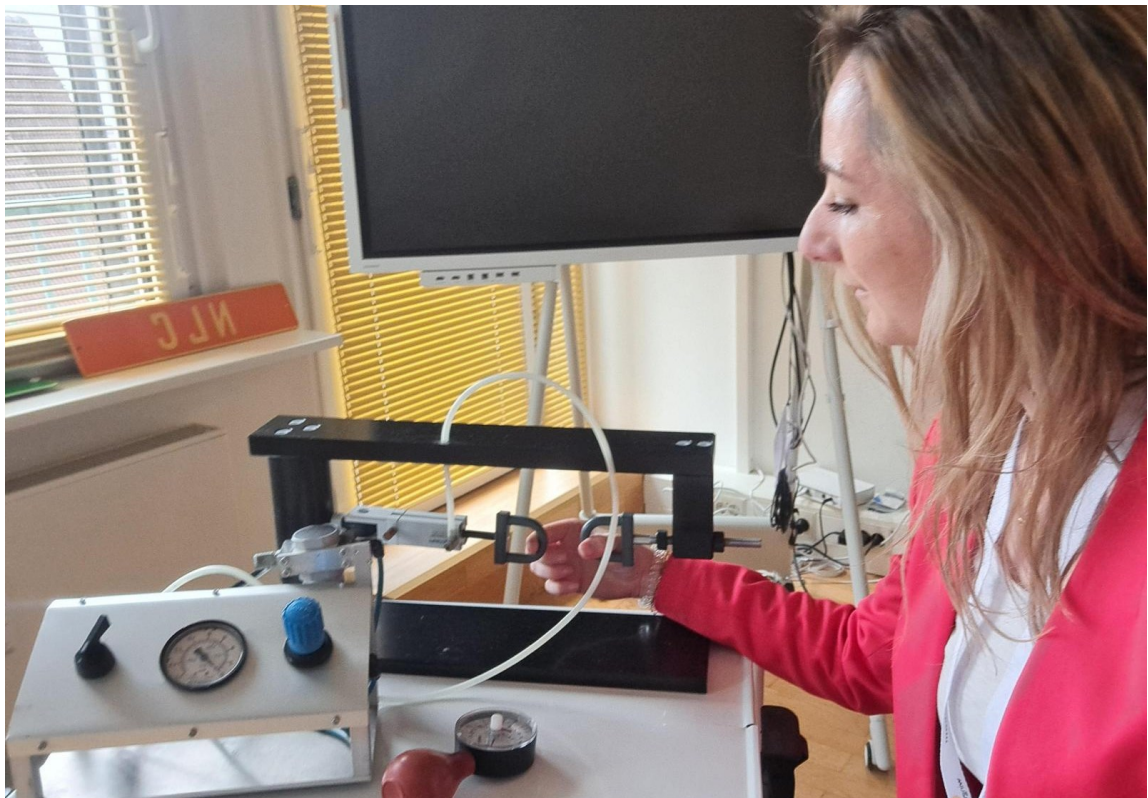
wingwave® ist eine bewährte Kurzzeit-Coaching-Methode, um Erfolge zu erleben, Blockaden zu lösen und Spitzenleistung zu erreichen. Sie findet zunehmend Anwendung in der Team- und Führungskräfteentwicklung sowie in der externen Mitarbeiterberatung.

Diese effektive Methode verbindet Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft, der Psychologie und der Körperarbeit, um individuelle Blockaden zu lösen und emotionale Resilienz zu fördern.

In der Team- und Führungskräfteentwicklung bietet die wingwave®-Methode zahlreiche Vorteile. Durch gezielte Interventionen können Mitarbeitende situativ dabei unterstützt werden, ihre Leistungsfähigkeit zu steigern und persönliche Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Indem individuell stressauslösende Muster erkannt und bearbeitet werden, werden Mitarbeitende befähigt, sowohl eigene als auch teambezogene Herausforderungen (wie z.B. das Halten von Präsentationen) oder Konflikte effizienter zu lösen.

Hierdurch werden Mitarbeitende relaxter und fühlen sich damit deutlich souveräner und wohler; ein zentraler Faktor, in Zeiten, in denen Mitarbeiterbindung an erster Stelle steht!

Darüber hinaus kann wingwave® dazu beitragen, das Engagement der Mitarbeitenden zu erhöhen. Mit dem Einsatz von Coachings signalisieren Unternehmen Wertschätzung für die Mitarbeitenden und ein wirkliches Interesse an deren Wohlbefinden. Die Arbeits- und Unternehmenskultur wird gesunder und produktiver.





# 05

## Werteorientierte Organisationskultur

### Passt das zusammen?

#### Wir meinen ja!

Denn eine werteorientierte Organisationskultur ist ein wesentlicher Bestandteil erfolgreicher Unternehmen. Sie definiert die Grundprinzipien, Überzeugungen und Verhaltensweisen, die von allen Mitarbeitenden geteilt und vom Unternehmen gefördert werden. Im Mittelpunkt stehen dabei moralische und ethische Werte, die als Leitfaden für sämtliches Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens dienen. Sie durchdringen alle Ebenen, von der Führungsebene bis hin zu allen Mitarbeitenden auf der operativen Ebene.



Dabei ist grundlegende Voraussetzung, dass sich alle Mitarbeitenden im Wertekanon wiederfinden und die definierten Werte zum Orientierungsrahmen ihres eigenen Verhaltens erheben. Werden die Werte im Unternehmensalltag sichtbar gelebt, zeigen sich Mitarbeitende produktiver, motivierter und bereit, sich für den gemeinsamen Erfolg des Unternehmens einzusetzen.



Zudem kann eine gelebte werteorientierte Organisationskultur dazu beitragen, das Vertrauen und die Bindung von Kunden und weiterer Stakeholder zu stärken. Das Unternehmen erhöht seine Glaubwürdigkeit und seine Reputation, was in einem kompetitiven Marktumfeld einen wichtigen Unterschied zum Wettbewerb ausmachen kann.

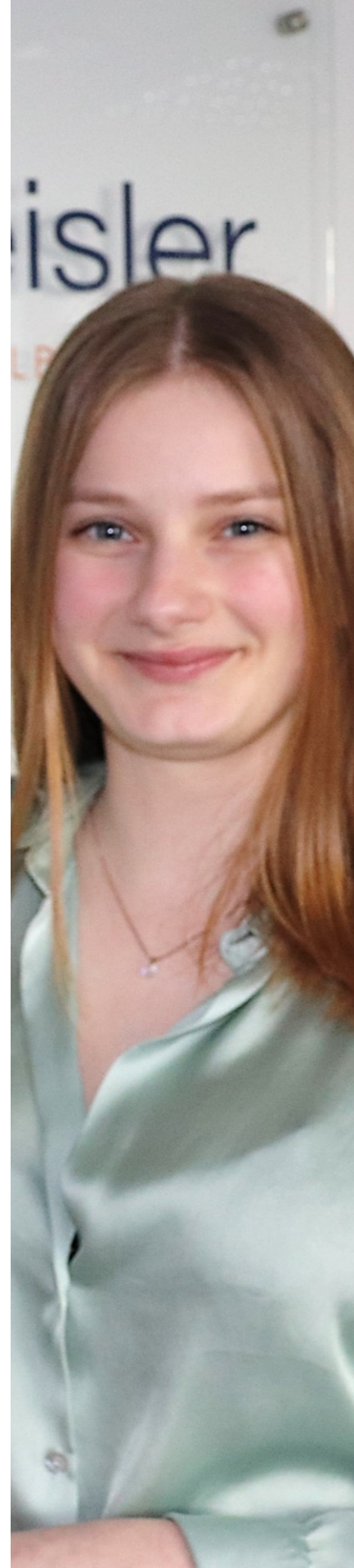
# 06

## Gen Z und Gen Alpha Stärken erkennen und nutzen

In einer sich stetig verändernden (Arbeits-) Welt stehen Unternehmen bekanntermaßen in der Ära der Generationen Z und Alpha. Zwei Generationen von jungen Menschen, die mit einem beispiellosen Zugang von Information, Technologie und globaler Kommunikation aufgewachsen sind bzw. aufwachsen. Generationen, die die Digitalisierung des Alltags bereits umfassend in ihr Leben integriert haben. Wie können sich Unternehmen auf diese Generationen einlassen, was sollten sie erkennen und lernen, um die vorhandenen und heranwachsenden Potentiale zu nutzen?

Eine der hervorstechenden Eigenschaft der Gen Z und Alpha ist ihre Fähigkeit zur Anpassung. Aufgewachsen in einer Welt des ständigen Wandels haben sie für sich gelernt, flexibel zu sein und sich schnell auf neue Situationen einstellen zu können. Diese Anpassungsfähigkeit ist eine wertvolle Ressource in einer Zeit, in der sich Technologie und Arbeitsweisen zyklisch verändern und weiterentwickeln.

Neben der Anpassung stehen für die Generationen ebenso ihre sichtbare Kreativität und ihre soziale Verantwortung. Durch den ständigen Zugang zu Informationen und der Möglichkeit, sich mit Menschen dieser Welt zu vernetzen, bringen sie frische Ideen und Perspektiven in Unternehmen hinein. Ihr Sinn für Gemeinschaft und Zusammenhalt kann inspirierend zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmensgestaltung und -entwicklung beitragen.



In unserem Beratungsalltag können wir in der Interaktion mit den Generationen die benannten Attribute und Qualitäten durchaus wiederfinden. Auch ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und dem Bedürfnis, im Unternehmen mitgestalten zu wollen, kennzeichnen unsere Personalauswahlgespräche.

Unerwähnt bleiben sollte an dieser Stelle jedoch nicht, dass Themenfelder wie eine (hohe) Vergütungserwartung und die Balance zwischen Arbeit und persönlichen Interessen signifikant zunehmen.

Hier sind Unternehmen gefragt und gefordert die für sie richtige Balance zu finden. Dabei sollte nicht primär das Moment des zunehmenden Bedarfs an Fachkräften in das Sicht- und Entscheidungsfeld genommen werden, sondern vielmehr die Fragestellung, welche Kandidaten der beiden Generationen sich am besten für eine perspektivische Zusammenarbeit eignen und das Unternehmen weiterbringen.



---

# 06



# Baron & Geisler

MANAGEMENT UND PERSONALBERATUNG

Wir freuen uns sehr darüber, dass Sie sich die Zeit für die Lektüre der fünften Ausgabe des **BARONGEISLERMagazin** genommen haben. Unsere nächste Ausgabe erscheint im Juni 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](mailto:personalberatung@barongeisler.de)  
Internet: [www.barongeisler.de](http://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.*