



Nina C. Kraft

Coaching für HR-Profis

Grundlagen, Praxisanleitungen und
Fallbeispiele



Springer Gabler

Coaching für HR-Profis

Nina C. Kraft

Coaching für HR-Profis

Grundlagen, Praxisanleitungen und
Fallbeispiele

Nina C. Kraft
Coaching & Consulting
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-662-69322-3 ISBN 978-3-662-69323-0 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-69323-0>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer-Verlag GmbH, DE, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeichenninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Mareike Teichmann
Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer-Verlag GmbH, DE und ist ein Teil von Springer Nature.
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Vorwort

Im November 2022 arbeitete ich als HR-Managerin bei einem ökologischen Projektentwickler und Investor und beendete meine nebenberufliche Ausbildung zur systemischen Business Coachin. Schnell wurde mir klar, dass sich HR und Coaching super kombinieren lassen und sich viel von dem, was ich gelernt habe, auch in meinen Arbeitsalltag integrieren lässt. Ich bemerkte nicht nur, dass sich Ansätze und Methoden integrieren lassen, sondern auch, dass sich das zwischenmenschliche Miteinander einfacher gestaltete und ich Mitarbeiterinnen noch besser unterstützen konnte; in Entwicklung, Entfaltung und Problemlösung. Im Austausch mit HR-Kolleginnen gab ich mein Wissen gerne weiter und erfreute mich an den positiven Resonanzen, die ich, aber auch sie bekamen. So kam ich auf die Idee, „die Hacks“ in ein Buch zu packen. And here we go: Sie halten es in der Hand. Stolzer könnte ich nicht sein.

Warum lohnt es sich, dieses Buch zu lesen?

Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin haben die Rollen getauscht. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin hat sich im Laufe der Zeit stark verändert. Früher war das Verhältnis oft hierarchisch und klar definiert: Die Arbeitgeberin stellte ein, gab Anweisungen und kontrollierte die Arbeitsbedingungen, während die Arbeitnehmerin die zugewiesenen Aufgaben erledigte. Heutzutage ist dieses Verhältnis komplexer geworden. Arbeitnehmerinnen erwarten mehr als nur eine Anstellung; sie suchen nach Personal Purpose in ihrer Arbeit, Flexibilität, Entwicklungsmöglichkeiten und eine gesunde Life-Balance.

Gleichzeitig hat sich die Rolle der Arbeitgeberin weiterentwickelt. Es geht nicht mehr nur darum, Arbeitsplätze anzubieten, sondern auch darum, eine attraktive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich Arbeitnehmerinnen entfalten können. Die Unternehmen erkennen immer stärker die Bedeutung einer mitarbeiterinnenzentrierten Kultur und investieren in Werte wie Diversität, Inklusion und Mitarbeiterinnenentwicklung.

Mitten in diesem Transformationsprozess steht HR – HR das Bindeglied zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen. Schon immer. Es ist von entscheidender

Bedeutung, dass HR-Professionals diese Veränderungen verstehen und sich darauf vorbereiten, indem sie sich mit aktuellen Trends in Arbeitskultur, Technologie und HR-Praktiken vertraut machen. Soweit klar, oder? Daher ist es essenziell, dass HR-Professionals stets neugierig bleiben, sich weiterbilden und sich für die Zukunft wappnen, um die Arbeitswelt von morgen mitzubauen. Denn der Wandel startet immer in uns selbst, wir müssen uns dazu befähigen.

Dieses Buch unterstützt Sie dabei. Es macht Sie zwar nicht zu Coaches, aber es gibt Ihnen wertvolle Tools, Impulse und Hintergrundwissen für Ihren HR-Arbeitsalltag an die Hand. Wir schreiben ein neues Zeitalter im HR-Bereich und es ist an der Zeit, sein Wissen zu erweitern und sich nützliche Hacks zu eignen zu machen. Es ist mein Antrieb, HR-Verantwortlichen die Wichtigkeit der Employee-Life-Circle-Experience in allen Facetten zu verdeutlichen und Begeisterung für eine serviceorientierte HR-Arbeit hervorzurufen. Diese Zeilen sind ein Puzzlestück meiner ganz persönlichen Mission.

Als ich die Idee zu dem Buch hatte und mich an das Manuskript setzte, bemerkte ich recht schnell, dass ich mich mit mir selbst auf eine Schreibform, mit Blick auf das Gendern, einigen muss. Ich habe zu der Thematik viele Gespräche geführt und lange überlegt, wie ich es umsetze. Gender ich den kompletten Text durch, nutze ich das generische Maskulin oder doch das generische Femininum? Es ist mir wichtig, dass sich keine Person ausgeschlossen fühlt und der Inhalt klar transportiert wird. Um den Rat meines Kollegen Martin Lohmar zu zitieren „Die unkomplizierteste Form ist das, was den Inhalt am besten transportiert“. Somit habe ich mich dazu entschlossen eine generische Form zu wählen. Dieses Buch ist im generischen Femininum geschrieben, weil es, laut Statistik mehr weiblich gelesene Leserinnen haben wird als männliche. Eine Ausnahme gibt es, da in meinen persönlichen Erfahrungen explizit auch Männer vorkommen, habe ich dort nicht das generische Femininum gewählt. Am Ende geht es um den Inhalt dieses Buches, der Sie hoffentlich abholt.

Und nun wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen, beim Selbstbefähigen, neuen Wissen aneignen, vorhandenem Wissen vertiefen und Umsetzen der Tools.

In den einzelnen Kapiteln werde ich mich mit verschiedenen Aspekten des Coachings, den Grundsätzen sowie verwandten und ineinander greifenden Themen auseinandersetzen. Das erste Kapitel setzt sich mit der sich im Laufe der Zeit verändernden Rolle von HR-Professionals und den damit einhergehenden Erwartungen auseinander. Im darauffolgenden Kapitel werde ich die Bedeutung des Coachings in der Geschäftswelt beleuchten. Hierbei werde ich zunächst einen historischen Blick auf die Arbeitswelt werfen und die treibenden Kräfte hinter Arbeitsbeziehungen, insbesondere den Begriff „Purpose“, erläutern. Darüber hinaus werde ich die Rolle des Coachings für die mentale Gesundheit der Mitarbeiterinnen untersuchen und einen persönlichen Erfahrungsbericht vorstellen, der die positiven Auswirkungen des Coachings verdeutlicht. Im dritten Kapitel werden die Grundsätze des Coachings behandelt und Möglichkeiten aufgezeigt, wie sie in die Welt des HR übertragen werden können. Das vierte Kapitel, das Herzstück dieser Arbeit,

präsentiert verschiedene Tools aus dem Bereich des Coachings, die im beruflichen Alltag Anwendung finden können. Kap. 5 und 6 widmen sich den Themen Unconscious Bias und Körpersprache im Coaching und in der HR-Arbeit. Abschließend vertieft das siebte Kapitel das Coaching auf Führungsebene und untersucht, wie diese Ansätze die Zusammenarbeit positiv beeinflussen können.

Lassen Sie mich gerne wissen, welche Erfahrungen Sie machen! Darüber würde ich mich sehr freuen. Sie erreichen mich beispielsweise via LinkedIn.

Nina C. Kraft

Danksagung

Tausend Dank, Mareike Teichmann vom Springer Gabler Verlag. Ihr Engagement und Ihre wertschätzende Art im Lektorat sind bemerkenswert. Ihr wertvolles Feedback und die hilfreichen Impulse werden von mir äußerst geschätzt.

Ein herzliches Dankeschön möchte ich auch an Stefan Reuter und Ronda Pieper aussprechen. Ich bin zutiefst dankbar dafür, dass sie sich die Zeit genommen haben, mir wertvolles Feedback zu meinen Texten und Ideen zur inhaltlichen Gestaltung zu geben. Ein besonderer Dank gilt auch Andreas Brozat, der mir in unseren Gesprächen immer wieder neue Impulse und Anregungen gegeben hat.

Dank u wel, Linda Dittrich, für die wunderbare Visualisierung meiner wirren Angaben zum Eisberg.

Ein aufrichtiges Dankeschön geht an meinen Mann Mathias Kraft, der nicht nur als „Vor-Lektor“ fungierte, sondern mir auch im täglichen Chaos des Elternseins den Rücken für dieses Projekt freigehalten hat.

Und natürlich ein riesiges Dankeschön an Birgit Reuter! Sie ist diejenige, die mir immer das Vertrauen gibt, dass ich alles schaffen kann, selbst das Schreiben eines Buches.

Inhaltsverzeichnis

1	Die Rolle der HR-Verantwortlichen in modernen Unternehmen	1
2	Coaching – die Revolution in Unternehmen	7
2.1	Die Bedeutung von Coaching in der Business-Welt	7
2.2	Eine Zeitreise durch die Arbeitswelt	10
2.3	Was Menschen in Arbeitsbeziehungen antreibt	13
2.3.1	Purpose	15
2.3.2	Wie unterstützt Coaching den Corporate und Personal Purpose?	17
2.4	Empathie in der täglichen Arbeit integrieren	18
2.5	Mentale Gesundheit und Coaching	21
2.6	Persönlicher Erfahrungsbericht	22
3	Grundlagen des Coachings	23
3.1	Einführung systemisches Coaching	23
3.2	Grundsätze	24
3.3	Prinzipien und Grundlagen	25
3.4	Übertragung der Grundlagen und Prinzipien in die HR-Arbeit	28
3.5	Prozess eines systemischen Business Coachings	30
3.6	Die Rolle der Coachin	31
3.7	Gefahren der toxischen Positivität im Coaching	32
3.8	Probleme und Herausforderungen	35
3.9	Wirklichkeitskonstruktion	35
3.9.1	Wirklichkeitskonstruktion in zwischenmenschlichen Beziehungen	36
3.9.2	Warum ist das wichtig, die Wirklichkeitskonstruktion im Coaching zu beachten?	36
3.9.3	Warum ist die Berücksichtigung der Wirklichkeitskonstruktion im HR-Alltag hilfreich?	37

4 Werkzeugkoffer	39
4.1 Die Entscheidungsmünze	39
4.2 Das ABCDE-Modell	41
4.3 Die Metaphernarbeit	43
4.4 Die positiven Aspekte erkennen	47
4.5 Der Perspektivenwechsel	48
4.6 Die Ambivalenzarbeit	50
4.7 Das Eisbergmodell (nach Siegmund Freud)	52
4.8 Das Eisbergmodell (nach Siegmund Freud) im Perspektivenwechsel	54
4.9 Die Arbeit mit dem Kommunikationsquadrat nach Friedemann Schulz von Thun	56
4.10 Lösungsfokussiertes Denken nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg	58
4.11 Das 4-Schritte-Kommunikationsmodell nach Marshall B. Rosenberg	62
4.12 Die Eisenhower-Matrix	65
4.13 Aktives Zuhören	67
4.14 Konkrete Erwartungen kommunizieren	70
4.15 Aus „man“ wird „ich“ und aus „sollte“ wird „werde“	71
4.16 S.M.A.R.T. ergänzt um E	73
4.17 SWOT-Analyse	75
4.18 Walt-Disney-Methode	79
4.19 Brainstorming (nach Alex Osborn)	81
4.20 Osborn-Checkliste	84
4.21 Nunchi	85
4.22 Manierismus	86
4.23 Induktives Denken	87
4.24 Primäre und sekundäre Qualitäten (nach John Locke)	89
4.25 Pareto-Prinzip	92
4.26 Win-Win	93
4.27 Und was noch?	96
4.28 Worüber machen Sie sich gerade besonders Gedanken?	98
4.29 Ist es ein neues oder ein altes Problem?	100
4.30 Was ist das Beste, das passieren könnte?	102
4.31 Fragen, Fragen, Fragen	104
4.32 Fragen zur mentalen Gesundheit	107
4.33 Und weiter fragen	109
4.34 Teamspezifische Coaching-Werkzeuge	113
4.34.1 Erfolgsrad der Zusammenarbeit	114
4.34.2 5 Dysfunktionen in einem Team	118

4.34.3	Hunter oder Farmer?	120
4.34.4	Stärken visualisieren	122
4.35	Impulse für den HR-Arbeitsalltag	122
4.35.1	30/60 Regel	122
4.35.2	Pomodoro-Technik	123
4.35.3	Eat the frog first	123
4.35.4	Erledigt!	124
4.35.5	Tagebuch	124
4.35.6	Focus Time	124
4.35.7	Achtsamkeitsübungen	125
4.35.8	People Hour	126
4.35.9	Never lunch alone	126
4.35.10	Peer Coachings	127
4.35.11	Ich brauche noch kurz	127
4.35.12	Effektive Meetings	128
4.35.13	E-Mail-Management	128
4.35.14	Delegation von Aufgaben	128
4.35.15	Multitasking is not the key	128
4.35.16	Bewerberinnenstuhl	128
4.35.17	Automatisierung von Standardkommunikation	129
4.35.18	Personalmanagement-Software	129
5	Unconscious Bias- was wir darüber wissen sollten	131
5.1	Definition Unconscious Bias	131
5.2	Übertragung der Erkenntnisse ins HR	133
5.3	Persönlicher Erfahrungsbericht mit Unconscious Bias	135
6	Die Bedeutung von Körpersprache	137
6.1	Einführung Körpersprache	137
6.2	Bedeutung im Coaching	141
6.3	Wie wir die Erkenntnisse im HR nutzen können	142
6.4	Persönlicher Erfahrungsbericht	144
7	Coaching der Führungsebene	145
7.1	Wie Coaching-Methoden die Zusammenarbeit mit Führungskräften positiv beeinflussen	145
7.2	Was hat sich nach meiner Coaching-Ausbildung in der Zusammenarbeit verändert?	147
8	Tipps zur erfolgreichen Nutzung des Werkzeugkoffers	149
9	Schlusswort	151
Literatur		153

Über die Autorin



Nina C. Kraft engagiert sich dafür, HR-Verantwortlichen die Bedeutung einer serviceorientierten und menschenzentrierten HR-Arbeit näherzubringen. Mit ihrem Ansatz des HR C² – Coaching & Consulting und ihren Masterclasses bietet sie HR-Fachleuten unter anderem wertvolle Coaching-Tools für ihren beruflichen Alltag.

Durch ihre vielfältigen Erfahrungen in internationalen Brau- und Gastronomieunternehmen, bei einem ökologischen Projektentwickler und Investor sowie ihrer aktuellen Position in einem internationalen Veranstaltungsunternehmen verfügt sie über einen breiten Einblick in den Employee Life Cycle und hat aktiv an dessen Gestaltung mitgewirkt.

Nina C. Kraft strebt kontinuierlich nach persönlicher Weiterentwicklung und ist zertifizierte Coachin. Dadurch kann sie ihr praktisches Know-how stetig erweitern und ihr theoretisches Fachwissen auf dem neuesten Stand halten. Es erfüllt sie mit Freude, ihr Wissen durch Masterclasses und Beratungsleistungen an Unternehmen weiterzugeben.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1	Bedürfnispyramide nach Maslow, die bekannte Pyramide stellt eine Darstellung der Bedürfnishierarchie von Maslow dar	14
Abb. 3.1	Beispiel-System einer Klientin, stark vereinfacht	26
Abb. 4.1	Eisbergmodell Grafik: Linda Dittrich, Text: Nina C. Kraft	55
Abb. 4.2	Eisenhower-Matrix	65
Abb. 4.3	SWOT-Analyse	77
Abb. 4.4	Erfolgsrad der Zusammenarbeit	114

Die Rolle der HR-Verantwortlichen in modernen Unternehmen

1

Schauen wir uns die Bedeutung der Rolle von HR-Professionals in den letzten zwei Jahrzehnten an, erkennen wir eine beachtenswerte Wandlung. Früher wurden wir oft als die administrativen Hüterinnen von Regeln und Vorschriften angesehen, manchmal auch als notwendiges Übel. Doch inzwischen sind HR-Verantwortliche zu geschätzten Business Partnern aufgestiegen. Wir sind Partner auf Augenhöhe, wir sind HR.

Diesen Weg ist vor uns bereits die IT-Abteilung gegangen. Früher wurde die IT oft als reine Unterstützungsfunktion betrachtet, die sich hauptsächlich um die Wartung von Systemen und die Behebung von technischen Problemen kümmerte. Die bildlich gesprochen nur in den Serverräumen saß und man ihr lediglich bei akuten Problemen, wie kaputten Laptops auf den Fluren begegnete. Heute wird die IT jedoch zunehmend als strategische Geschäftspartnerin angesehen, die wesentlich zum Erfolg und zur Innovation des Unternehmens beiträgt.

Was einst als „Personalabteilung“ oder später „Human Resources“ bekannt war, hat sich in „Human Relations,“ „People & Organization“ und andere Bezeichnungen verwandelt. Wir haben heute einen immer größeren Einfluss auf die Business-Welt und sind keine stille Verwaltungseinheit mehr; wir gestalten die Strategien und das Wohl unserer Organisationen mit.

HR-Professionals sind Strateginnen, Kulturarchitektinnen und Partnerinnen. Unsere Rolle nimmt eine immer tragendere Säule in der Arbeitswelt ein. Wir sind das Herzstück, das Bindeglied, der Klebstoff oder wie auch immer man es nennen will, aber am Ende das, was das Unternehmen zusammenhält.

Wir müssen unser Business verstehen, Fragen stellen, die Prozesse kennen. Als HR-Verantwortliche müssen wir tief in die holistische Unternehmenswelt tauchen.

Dabei begleiten die interne Digitalisierung, z. B. durch die Einführung von HR-Software und Systemen und gestalten dadurch unsere Arbeit sehr viel effizienter.

In unserer Entscheidungsfindung erweitern wir unseren Ansatz, indem wir nicht mehr ausschließlich auf rechtliche Grundlagen, Bauchgefühl und Erfahrung vertrauen, sondern auch datengesteuerte Methoden integrieren.

Unsere Verantwortung erstreckt sich über die zunehmend wichtiger werdende Employee Experience, in dem wir Maßnahmen ergreifen, um die Zufriedenheit, Motivation und Bindung unserer Mitarbeiterinnen zu steigern und zu messen.

Auch die Schnittstelle zum Marketing gewinnt spürbar an Relevanz, insbesondere im Bereich des Employer Branding. Die Identifizierung und Pflege einer starken Arbeitgebermarke ist zu einem wichtigen Aspekt unseres Arbeitsalltags geworden. Es liegt an uns, High Potentials anzuziehen und langfristig zu binden.

HR-Expertinnen spielen ferner eine Schlüsselrolle bei der Förderung von Vielfalt und Inklusion. Wir sind bei der Gestaltung einer vielfältigen und inklusiven Unternehmenskultur stark involviert und stehen als Vertrauenspersonen, Ansprechpartnerinnen und Multiplikatorinnen allzeit bereit.

Neben der empathischen Betreuung der Mitarbeiterinnen gewinnt die Fähigkeit, organisatorische Veränderungen effektiv zu managen an entscheidender Bedeutung. Unternehmen müssen zunehmend agiler und anpassungsfähiger sein, um sich (besser) für die Zukunft zu wappnen.

Mit der Internationalisierung der Wirtschaft haben sich auch zahlreiche deutsche Unternehmen eine globale Position aufgebaut. Dies hat zu einer verstärkten Nachfrage nach HR-Professionals geführt, die in der Lage sind, auch internationale Personalstrategien zu entwickeln und umzusetzen und diese sollen zusätzlich die Fähigkeit haben, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen.

Zeitweise agieren wir auch als Krisenmanagerinnen. Zuletzt zeigte das die weltweite Corona-Pandemie (2020–2022). Während jener Zeit wurde die HR-Rolle unter anderem in den Köpfen der ersten Führungsebene gestärkt. Immer mehr Unternehmen entschließen sich dazu, das C-Level um einen CHRO zu erweitern. Es ist auch eine Reaktion darauf, dass Unternehmen auf die Volatilität der Arbeitswelt und des Marktumfeldes reagieren müssen.

Die vorangegangenen Absätze zeigen auf, dass wir immer stärker in strategische Unternehmensentscheidungen einbezogen werden und einen immensen Wandel durchlaufen haben.

An diesem Punkt können wir uns ruhig selbst auf die Schulter klopfen: wir sind wahre Transformer in der VUCA-Welt!

Wir sind weiter auf einem spannenden Weg, um die HR-Rolle in unseren Unternehmen als das zu etablieren, was sie wirklich ist: anspruchs- und dabei äußerst wertvoll. Früher (und auch manchmal noch heute) wurde HR oft als ein Bereich betrachtet, den man mal so nebenbei erledigen konnte. Zum Glück ändert sich die Einstellung Jahr für Jahr merklich, und zwar sowohl auf Ebene des C-Levels als auch in der Mitte von Organisationen.

Die Arbeitnehmerinnen bewegen sich weg von der Vorstellung, dass ein Termin mit HR negative Folgen mit sich bringt, hin zu einem positiven Verständnis dessen, was HR für sie tun kann. HR ist mehr als nur Papierkram und starren Regelungen – wird sind der Motor, der die Mitarbeiterinnenbindung, das Wohlbefinden und das Wachstum im Unternehmen antreibt.

Als HR-Professionals ist es unsere Aufgabe, derartige Wahrnehmungen weiter zu fördern und unsere Kolleginnen zu ermutigen, die breite Palette von Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten zu erkennen, die in unserer Rolle enthalten sind.

Während meinen Gesprächen und Austauschen in sozialen Medien, auf Netzwerk-Events mit HR-Kolleginnen oder auch im privaten Rahmen fällt mir immer wieder auf, dass ein neues Denkmuster in unserer HR-Welt Einzug gehalten hat. Wir betrachten unsere Rolle mittlerweile aus einer anderen Perspektive. Statt uns nur als die stillen Aufsichtspersonen im Hintergrund zu sehen, die in einem abgeschlossenen Büro Regelwerke verwalten, begreifen wir uns als Serviceeinheit für unser Unternehmen und als zugewandte Ansprechpartnerinnen und in gewisser Weise auch Dienstleisterinnen für unsere Teammitglieder.

Wir haben nicht nur Kenntnisse über Personalangelegenheiten, sondern auch ein tiefgehendes Verständnis für die Ziele und die Strategie des Unternehmens. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch, dass wir sicherstellen müssen, unsere HR-Maßnahmen nahtlos in die Gesamtstrategie des Unternehmens zu integrieren, und somit, die gesetzten Ziele zu erreichen und unseren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

Mit dem neuen Mindset sind wir besser ausgerüstet, um als strategische Partnerinnen unseres Unternehmens zu agieren und zur Erreichung des unternehmerischen Erfolgs beizutragen. So gestalten wir aktiv die Zukunft unseres Unternehmens mit. Ziemlich cool, oder?

Und um der Aufgabe, in unserem aufregenden HR-Kosmos, gerecht zu werden, sollten wir einige nützliche Fähigkeiten im Repertoire haben, um unsere Rolle optimal auszufüllen. Doch hey, niemand von uns ist perfekt – und das ist auch in Ordnung!

Beginnen wir mit **Empathie**, einem echten All-Star-Skill. Sie ist nicht nur ein soziales Schmankerl, sondern wie ich finde, auch ein strategischer Trumpf, der die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima merklich beeinflusst. Empathie befähigt uns, die Bedürfnisse, Anliegen, Erwartungen und Hintergründe der Teammitglieder zu dechiffrieren. Agieren wir empathisch, ergibt sich daraus eine engagierte Belegschaft, die sich nicht nur gesehen, sondern auch wertgeschätzt fühlt. Sie ermöglicht nicht nur eine effektivere Zusammenarbeit, sondern trägt auch zur Regulation eigener Emotionen bei, was zu einem gesünderen Arbeitsumfeld führt. In Zeiten von Schwierigkeiten und Herausforderungen ist Empathie ein Schlüssel zur Unterstützung und Hilfe für andere, und sie trägt dazu bei, Konflikte zu reduzieren. Und nicht zu vergessen: Eine inklusive Unternehmenskultur wird dadurch zusätzlich gefördert.

Schon ziemlich gut, aber das ist noch nicht alles – Empathie ist ein echter Booster für unsere Unternehmensreputation. Wir ziehen nicht nur High Potentials an, sondern ein