

Presseartikel

**Profy im Human Resources
Manager Ausgabe 05/2021**

HUMAN RESOURCES

MANAGER



IDEALE

Lass uns reden!

*Jede Veränderung beginnt mit einem Gedanken.
Hier sind sieben zu **Coaching von Mitarbeitenden**.*

Gesundheitsmanagement neu denken

Das herkömmliche Gesundheitsmanagement konzentriert sich vor allem auf das körperliche Wohl – und zu wenig auf das seelische Befinden. Das muss sich ändern: Gesundheitsmanagement muss neu gedacht werden. Gleichzeitig gilt es, Stigmata aufzulösen – gerade in Zeiten anhaltenden Lockdowns, Homeoffice und stark reduzierter sozialer Kontakte.

Alle können erfolgreich sein

Jeder Mensch kann beruflich Erfolg haben. Allerdings müssen die Rahmenbedingungen dafür stimmen: das Arbeitsklima, die Ausstattung, die Kommunikation und schließlich die Möglichkeit, sich zu entwickeln. Unternehmen sollten diese

Rahmenbedingungen schaffen. Neben Weiterbildung und Gesundheitsvorsorge sollten sie auch ihren Beschäftigten eine persönliche Unterstützung ermöglichen.

Fester Bestandteil der Weiterbildungsstrategie

Es ist ein Fehler, wenn nur Führungskräfte mit den besten Trainings ausgestattet werden – und zudem ein fatales Zeichen an das Team. Persönliches Coaching sollte vielmehr fester Bestandteil der Weiterbildungsstrategie sein. Bei den Terminen geht es um die individuelle Weiterentwicklung, um Reflexion, die Fähigkeit, die eigenen Ziele zu kennen und andere Positionen besser zu verstehen – es kann also auch vorkommen, dass die Coachin zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vermittelt, wenn sie das Mandat dafür bekommt.

Wachstum durch innere Stärke

Ohne ein starkes Team wird kein Unternehmen funktionieren. Kennen die Angestellten ihre Ziele – beruflich wie privat –, hat das einen Effekt auf die Motivation. Und harmonisieren die Ziele mit den Unternehmenszielen, entsteht daraus eine unglaubliche Kraft. Selbst wenn sich jemand durch ein Coaching für eine Kündigung entscheidet, profitieren davon beide Seiten: Unproduktivität durch unglückliche Angestellte wird dadurch reduziert.

Persönlich heißt auch persönlich

Damit persönliches Coaching funktioniert, muss die Teilnahme absolut freiwillig sein. Die Termine finden in einem geschützten, vertrau-

lichen Raum statt, in dem intensiv unter vier Augen gearbeitet wird. Die Inhalte werden frei bestimmt, ohne Wissen der Geschäftsführung oder der Vorgesetzten. Es können Themen der persönlichen Weiterentwicklung, Konflikte im Job und auch Privates bearbeitet werden. Auch die Wahl des Coaches oder der Coachin aus unserem festen Pool ist frei.

Nachhaltige Mitarbeiterkultur

Neben dem gestärkten Wohlbefinden zeigten sich messbare Effekte. Unsere Fluktuationsrate liegt seit Coachingstart bei unter 20 Prozent. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Fluktuationsrate in der Informations- und Kommunikationsbranche liegt bei 67,4 Prozent. Auch die Anzahl der Fehltage liegt 42 Prozent unter dem Durchschnitt, wenn man sie mit den Daten des Statistischen

Bundesamtes vergleicht. Unsere Beschäftigten fehlen 4,6 Arbeitstage weniger pro Jahr.

Starkes Employer Branding

Auch außerhalb des Unternehmens wird über das Coaching-Angebot gesprochen und geworben. Selbst jene, die das Unternehmen verlassen, weil sie beispielsweise im Coaching gemerkt haben, dass sie lieber freiberuflich arbeiten wollen, empfehlen uns weiter – das unterstützt unser Employer Branding und zeigt vor allem auch, wie stark unsere Unternehmenskultur geworden ist.



Laura Drees ist People & Culture Evangelist bei der Agentur Prototy. Mit ihrem Coaching-Ansatz gewannen Laura und das 30-köpfige Prototy-Team den German Brand Award 2020 in der Kategorie Employer Brand. Bei Prototy nehmen inzwischen 97 Prozent der Mitarbeitenden an persönlichen Coachings teil. Auch Laura Drees und die Geschäftsführung befinden sich im monatlichen Coaching.