Mehr als ein Menschenkenner!

Personaler und Personalerinnen sind heute längst nicht mehr nur Verwalter von Personalakten oder Organisatoren von Vorstellungsgesprächen. Als Bindeglied zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden spielen sie eine zentrale Rolle für den Unternehmenserfolg und werden häufig um ihre Einschätzung gebeten. Zudem übernehmen sie oft eine vermittelnde Position und sind erster Ansprechpartner bei Konflikten. Dabei ist einerseits ein breites Fachwissen in rechtlichen und betriebsorganisatorischen Fragen erforderlich, andererseits geht es oft um zwischenmenschliche oder individuelle Problemlösungen. Stößt das Fachwissen an seine Grenzen, weil die Herausforderungen zu individuell oder komplex sind, verlassen sich Personaler gerne auf ihre Erfahrung und Menschenkenntnis.

Diese sind meist wertvolle Werkzeuge, doch sie helfen nicht weiter, wenn die tiefgreifenden Veränderungen der modernen Arbeitswelt Probleme aufwerfen, für die es kein Erfahrungswissen gibt. Besonders dann, wenn Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wertvorstellungen oder generationenspezifischen Perspektiven aufeinandertreffen. Coaching-Kompetenzen bieten Personalern hier die Möglichkeit, ihr Vorgehen zu professionalisieren, indem sie in einem strukturierten Prozess mögliche Lösungen mit ihren Klienten und Klientinnen erarbeiten. Doch welche Coaching-Kompetenzen sind hier genau gemeint?

Coaching bietet eine wertvolle Entlastung von dem Druck, immer die richtige Antwort parat haben zu müssen. Stattdessen ermöglicht die Coachinghaltung eine andere Herangehensweise: Das Anliegen des Mitarbeitenden wird ernst genommen, ohne vorzugeben, dass es eine einfache, allgemeingültige Lösung gibt. Diese Haltung signalisiert dem Gegenüber, dass ihm zugetraut wird, seine eigenen Antworten zu finden, und belässt die Verantwortung bewusst bei ihm.

Durch gezielte Fragen in einem strukturierten Denkraum hilft der Personaler dem Gegenüber, neue Perspektiven einzunehmen und das Problem in einem anderen Licht zu sehen. So kann es zum Beispiel hilfreich sein, danach zu fragen, wie der erwünschte Zielzustand aussehen kann und welche Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitende hat. Diese Frage lenkt das Gespräch weg von einer Ursachenanalyse und fokussiert die Eigenverantwortung für eine mögliche Lösung. Im Konfliktfall ist es oft auch hilfreich danach zu fragen, wie der „Gegner“ die Situation darstellen würde. Dieser Perspektivenwechsel ermöglicht es, die Situation umfassend zu durchdenken. Dabei werden endlose Diskussionen über Schuldfragen vermieden und stattdessen konstruktive Wege zur Problemlösung aufgezeigt.

Als Coach wird der Personaler zum echten Entwicklungspartner, anstatt lediglich als seelischer Mülleimer für Probleme zu fungieren. Coaching verleiht der Personalarbeit eine neue Qualität, indem es Mitarbeitenden ermöglicht, Eigenverantwortung für ihre Entwicklung zu übernehmen. Dies stärkt nicht nur ihr Vertrauen und ihre Selbstwirksamkeit, sondern führt auch zu nachhaltigeren und effektiveren Lösungen, die aus dem Inneren der Mitarbeitenden heraus entstehen. Coaching-Kompetenzen sind heute kein „Nice-to-have“ mehr, sondern unverzichtbarer Bestandteil professioneller Personalarbeit. Personaler und Personalerinnen können so aus dem Klischee der Menschenkenner ausbrechen und sich zu Sparringspartnern entwickeln.

Foto: Münchner Akademie für Business Coaching

DR. GERHARD HELM ist seit 25 Jahren als Business Coach sowie Ausbilder tätig und gründete 2006 die Münchner Akademie für Business Coaching.

Unterhaltsam, kritisch und inspirierend

neues lernen - der journalistische Podcast für die betriebliche Lernszene

Aus der aktuellen Folge:
„Let's face it: Lernen liefert die Grundlage für alles. Es ist das zentrale Thema für Unternehmen, um zukunftsfähig zu bleiben." sagt Marc Wagner, Senior Vice President People & Organization bei Atruvia

personal. magazin **neues lernen** *der podcast*

Kristina Enderle da Silva und Julia Senner sprechen mit Expert:innen für Corporate Learning aus Wissenschaft und Praxis über die Entwicklung von Mensch und Organisation. Dabei hinterfragen sie Lerntrends, liefern Fakten und geben Einblicke in die Unternehmenspraxis.

JETZT REINHÖREN

Alle 2 Wochen eine neue Folge
https://neues-lernen.podigee.io/