

Audiodatei

Finanzrauschen Folge 16: Binden statt Finden – Silke-Carolin Specht im Gespräch mit Annette Mäurer

Transkript

Intro

Finanzrauschen - Der Podcast für Banker. Hier geht es um regulatorische Themen und das speziell für Bankangestellte. Darüber hinaus stellen wir Best-Cases aus der Praxis vor. Im Gespräch mit Leuten, die sich auskennen, geben wir Impulse für ihren Arbeitsalltag.

00:21 – Silke-Carolin Specht

Mein Name ist Silke-Carolin Specht. Ich bin Expertin für Mindful Leadership. Und meine persönliche Vision ist es, Menschen in ihrer Führungsarbeit nachhaltig darin zu unterstützen, sowohl den betriebswirtschaftlichen als auch den menschlichen Aspekt im Fokus zu behalten. Ganz konkret bin ich als Führungskräfte-Trainerin und Coach unter anderem für die GenoAkademie tätig. Mehr über mich erfahren Sie auf meiner Webseite, die in den Shownotes verlinkt ist.

Nachdem ich mich in den letzten Folgen mit unterschiedlichen Aspekten der Achtsamkeit beschäftigt habe, möchte ich heute einmal das Thema Resilienz aufgreifen. Dabei schauen wir direkt in die Praxis einer Genossenschaftsbank und wie dort das Thema in diesem Augenblick aufgegriffen wird. Dafür begrüße ich ganz herzlich Annette Mäurer. Sie ist Personalleiterin in der Volksbank in Heinsberg. Herzlich willkommen, liebe Annette!

01:11 – Annette Mäurer

Vielen Dank, liebe Silke!

01:12 – Silke-Carolin Specht

Ja, liebe Annette, vielen Dank für deine Bereitschaft, hier im Podcast einen Einblick in eure Arbeit zu geben. Magst du mir zunächst einmal oder auch den Hörerinnen und Hörern ganz kurz beschreiben, welche Aufgaben du in deiner Bank hast und wie groß bei euch die Führungsebenen erste und zweite Ebene sind.

01:29 – Annette Mäurer

Ja klar, gerne. Ich bin in meiner Bank seit fast fünf Jahren als Personalleiterin beschäftigt und seit einer Fusion vor 14 Monaten umfasst unserer Anzahl an Beschäftigten 350 Personen und die Führungsebene F1 und F2 umfasst in Summe 30 Kolleginnen und Kollegen und circa die Hälfte davon gehört zur F1-Ebene.

02:02 – Silke-Carolin Specht

Nun ist ja das Thema Resilienz gefühlt in den letzten Jahren so ähnlich wie dieser Begriff der Agilität in aller Munde. Menschen, aber auch Organisationen und ganze Staaten sollen resilient im Hinblick auf aktuelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen sein. Was bedeutet der Begriff für dich, bzw. euch? Und wie bist du überhaupt auf das Thema aufmerksam geworden?

02:26 – Annette Mäurer

Ja, Resilienz war für uns halt auch ein neues Thema, das wir auch noch nicht in entsprechenden Trainings angeboten haben. Ja, es hat aber Aufmerksamkeit bekommen, weil auch wir einen relativ hohen Altersdurchschnitt im Unternehmen, insbesondere in der

Führungsebene haben und dort auch erste Kolleginnen oder Kollegen haben, die sich mit einer gewissen Burnout-Gefahr beschäftigen oder wir diese festgestellt haben, so dass wir dort präventiv agieren wollten und das Thema dann tatsächlich auch als Training anzubieten. Und wir haben alle Kollegen, die eine Führungsverantwortung haben, bei einem entsprechenden Training oder einem Workshop berücksichtigt, sodass man sich dem Thema nähern kann und einfach auch Aufmerksamkeit darauf lenken kann, dass wir eben im Laufe unserer Berufslaufbahn nicht fortwährend eine gleich hohe Resilienz aufweisen und dass man eben die Erfahrungen, die gesammelt werden, oder auch sich verändernder private Situationen, Herausforderungen, wie Pflege der Eltern oder die Polikrisen, die uns aktuell auch alle verunsichern. Wir hatten die Corona Krise, wir haben die Niedrigzinsphase, also auch diese wirtschaftlichen Faktoren, die nicht spurlos auch an unseren Führungskräften vorbeigehen. Den wollten wir eben mit einem entsprechenden Angebot begegnen und haben uns mit dem Thema beschäftigt. Was können wir da tun, um Resilienz wieder herzustellen oder eben auch einem Verlust an Resilienz vorzubeugen?

04:11 – Silke-Carolin Specht

Das ist ja ein Thema, was viele Menschen bewegt. Und der zweite Schritt ist dann aber, in der Bank so auch umsetzen zu können. Wie war das denn für dich als Abteilungsleitung Personal, bist du offene Türen eingearannt, musstest du bei deinen Vorständen ein bisschen mehr Aufklärungsarbeit oder ich sage mal Überzeugungsarbeit leisten? Wie bist du da vorgegangen?

04:33 – Annette Mäurer

Also ich bin zunächst einmal ja als Testperson auf ein zweitägiges Seminar bei dir gegangen, habt dort ganz viele Impulse mitgebracht und konnte somit auch sehr positiv davon berichten und so, dass man generell das Thema interessant fand und auch als aktuell angesehen hat. Das sollte es dann möglichst nicht in zweitägige Workshops sein, sondern ein eintägiger, um die Investitionen jetzt relativ angemessen zu halten.

Und ja, der Herausforderung habe ich mich dann auch gemeinsam mit ihr gestellt und es ist uns dann auch gelungen, tatsächlich die Inhalte einzudampfen auf ein eintägiges Angebot, was auch sehr gut angenommen wurde. Ja, also prinzipiell kann ich deine Frage beantworten, bin ich offene Türen eingearannt.

05:23 – Silke-Carolin Specht

Ja, prima. Ich glaube, das ist einfach wichtig, auch für die Zuhörerinnen und Zuhörer, denn diesen Schritt eben auch zu gehen und für das Thema auch zu werben, ist in einigen Unternehmenskulturen vielleicht einfacher als in anderen. Insofern also danke, da auch noch mal für den Einblick an der Stelle. Was macht denn aus deiner Sicht zeitgemäße Personalarbeit aus? Also welche Themen, welche Herausforderer begegnen Mitarbeitenden? Wie könnt ihr das begleiten und unterstützen, das ja gerade schon gesagt Polykrisen viele Herausforderungen auch in den letzten Jahren. Was sind die Schwerpunkte eurer Arbeit? Wo wollt ihr auch so, ich sage mal ja, vielleicht auch Eckpfeiler für die Zukunft setzen?

06:03 – Annette Mäurer

Also wir haben schon recht lange ein psychosoziales Beratungsangebot, was sehr intensiv auch angenommen wird, wo es ja nicht nur um die Bewältigung von Überfallsituation, worin eigentlich dieses Angebot seinen Ursprung hatte geht, sondern eben um die Bewältigung von Lebenskrisen jeglicher Art und wir stellen dort halt fest, dass es immer mehr auch der Beratung in diesen nicht beruflichen Kontexten bedarf.

Also dieses Angebot haben wir schon lange, das bemerken aber, dass es vermehrt halt in Anspruch genommen wird. Dadurch versuchen wir eben so eine ja psychologische Gesundheit auch im Unternehmen zu erhalten. Des Weiteren haben wir aber ja, wie alle Unternehmen in Deutschland, den Fachkräftemangel, der uns Kopfschmerzen bereitet, sodass wir mehr darauf bauen wollen, auch tatsächlich Mitarbeiter zu binden als zu finden.

Und da ist natürlich Resilienz auch ein ganz wichtiger Faktor. Denn Mitarbeiter, die sich auch aufgefangen fühlen in entsprechenden herausfordernden Lebenssituationen, bauen eine besondere Bindung zum Arbeitgeber auf, sodass das für uns auch ein wichtiger Aspekt ist. Eben Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden und auch eben gesund zu erhalten. Ja, und dann gibt es natürlich auch noch die immer kürzer werdenden Innovationszyklen, die ständigen neuen Vorgaben aus der Regulatorik, so dass ja eigentlich es keine Phasen der Erholung mehr gibt zwischen sehr ambitionierten Arbeitsphasen und dass Change halt das neue Normal wird und die Mitarbeiter eben auch nicht mehr.

Na ja, sich über eine Phase der herausfordernden Zeit nicht retten können in die Phase, wo sie sich dann vielleicht wieder erholen können und das kommt ja in

den Köpfen auch an, dass es eben diese Phasen der Erholung nicht mehr geben wird. Und da braucht es eben einer Unterstützung in Sachen Resilienz, dass Mitarbeiter sich selber auch wieder ja in einen relativen Normalzustand bringen können.

08:21 – Silke-Carolin Specht

Ja, vielen Dank. Ich glaube auch, dass dieses Change hört nicht auf, du hast es gerade gesagt das neue Normal den Arbeitsalltag auch prägen wird. Und dennoch gibt es ja unterschiedliche Vorgehensweisen oder Ansätze, sich mit dem Thema auch zu beschäftigen. Wo siehst du denn bei dem Thema Resilienz jetzt das Potenzial? Mal an erster Stelle für das Management, Also aus Sicht der Unternehmensbesteuerung eher die betriebswirtschaftliche Brille, vielleicht auch.

Und wo siehst du das Potenzial für Führungskräfte, sich mit diesem Thema Gesundheit auch auseinanderzusetzen?

08:58 – Annette Mäurer

Ja, Führungskräfte zeigen aktuell ja auch eine Tendenz, das Arbeitsleben eher frühzeitig zu verlassen. Und dem wollen wir natürlich entgegenwirken. Dadurch, dass Führungskräfte eben entsprechend auf sich selber auch schauen und sagen, Ich versuche selber auch etwas dazu beizutragen, eben resilient zu bleiben und somit dem Unternehmen auch als die Profis in ihren Themen möglichst lange zur Verfügung zu stehen und auch eine gesicherte Nachfolge dort abbilden zu können.

Ja, das heißt jetzt im ersten Schritt werden wir das Thema eben über die Führungskräfte ausrollen. Und die Führungskräfte werden dann entsprechend eben auch auf Signale ihrer Mitarbeiter achten und dort eben auch darauf hinweisen, dass es eben wichtig ist, auch langfristig wieder sich zu erholen und auch als Mitarbeiter eben somit gesichert zur Verfügung zu stehen. Das hört sich jetzt sehr nach Human Capital an, aber das ist es ja im Grunde genommen. Es geht uns um die Menschen und aber natürlich auch um die betriebswirtschaftliche Sicht, um dem Fachkräftemangel da zu begegnen.

Ja, und das Management hat da natürlich eine große Vorbildfunktion. Wenn die Führungskraft mit seinen eigenen Ressourcen verantwortungsvoller umgeht, dann können die Mitarbeiter das auch leichter für sich in Anspruch nehmen und folgen da vielleicht nicht einem falschen Vorbild oder einem vermeintlichen falschen Vorbild.

10:34 – Silke-Carolin Specht

Gut, dass du den Begriff gerade noch aufgreifst, weil ich mich auch an den Workshop bei euch im Hause erinnere und eben genau das haben wir ja auch diskutiert. Auf der einen Seite die ich bezeichne es immer als Strahlkraft, diese Sogwirkung der Führungskraft und auf der anderen Seite aber auch die Grenzen dieser Vorbildfunktion. Also wo, wo bin ich vielleicht als Führungspersönlichkeit, dann auch irgendwo an einem Punkt, wo ich sage da, da bin ich aber eben auch nicht mehr Vorbild oder Da möchte ich auch nicht Vorbild sein.

Da eine gute Balance auch für sich zu finden und den betriebswirtschaftlichen Aspekt, so wie du ihn angesprochen hast. Natürlich kann man das auch Human Capital entsprechend zählen, messen, wiegen und natürlich danach auch steuern. Aber ich glaube, dass wir gerade auch in den Genossenschaftsbanken durch unsere Werte, die unsere Arbeit prägen, da noch mal ganz andere eine ganz andere Nuance reinbringen, als es vielleicht ein klassisches Unternehmen jetzt in der freien Wirtschaft auch machen würde.

11:29 – Annette Mäurer

Ja, was auch meinen Eindruck, dass die Ausgangssituation eigentlich eine recht gute ist und man jetzt frühzeitig sich dem Thema da auch schon widmet, bevor es dann vielleicht zu spät ist und eine größere Baustelle schon entstanden ist.

11:44 – Silke-Carolin Specht

Wenn du jetzt anderen Kolleginnen und Kollegen einen Tipp mit an die Hand geben könntest, die vielleicht auch kurz davor stehen, jetzt im Vorstand das Thema vielleicht vorzuschlagen oder in einer Arbeitsgruppe, ich sage mal, beim betrieblichen Gesundheitsmanagement vielleicht engagiert sind. Was sind so, so zwei, drei Tipps? Wie kann man das Thema gut aufsetzen? Ja, was würdest du damit an die Hand geben?

12:08 – Annette Mäurer

Ja, das vorrangige Argument ist natürlich eben die Sicherung des Fachkräftemangels und des Nachwuchses und dass man dadurch auch eine ein guten Einfluss auf das Employer Branding hat. Das ist natürlich auch etwas, was man entsprechend auf Social Media etc. auch veröffentlichen kann. Und ja, die die Arbeitgebermarke dadurch positiv auch nach außen tragen kann, aber eben auch nach innen. Also wir haben ja sprechende Bewertungsportale, wo Mitarbeiter ihren aktuellen

Arbeitgeber bewerten und wenn dort entsprechende Initiativen dann vielleicht auch bewertet werden, dann kann das nur gut sein.

12:47 – Silke-Carolin Specht

Du hast ja jetzt gerade schon gesagt, wir hatten vor kurzem den gemeinsamen Workshop. Ich weiß natürlich die Antwort. Jetzt stell dir natürlich trotzdem auch die Frage Was sind denn so ganz konkret eure nächsten Schritte? Wie geht es weiter mit dem Thema?

13:00 – Annette Mäurer

Ja, also erstmal heißt es für für alle, die eigenen Arbeitsergebnisse noch mal aufzuarbeiten und zu verinnerlichen. Und es gab dann aus der Gruppe heraus auch die Initiative, sich entsprechend zu kollegialer Freiberatung zu verabreden und auch einfach noch mal das einheitliche Führungsverständnis aufzubereiten. Es gibt viele neue Führungskräfte, die dazugekommen sind, die es da auch abzuholen gilt und dann das Thema tatsächlich Resilienz dort auch mit aufzunehmen.

Denn ja, das letzte Führungs Verständnis ist 2015 erarbeitet worden. Also., es wird Zeit.

13:43 – Silke-Carolin Specht

Prima, liebe Zuhörer:innen, ich hoffe, wir konnten Ihnen heute damit das Thema noch mal näherbringen und auch Mut machen, es auch in Ihrem Unternehmen entsprechend voranzutreiben. Vielen Dank, liebe Anette, für den Austausch, für das tolle Gespräch und deine Bereitschaft, hier in den Podcast zu kommen.

14:00 – Annette Mäurer

Herzlichen Dank! Vielen Dank auch. Alles Gute! Danke dir.

Tschüss. Tschüss.