

Mentales Wohlfühl hält Mitarbeiter im Job

Von Margaretha Jurik

Donnerstag, 22. Dezember 2022



Theo Kust

Mit Neuro-Trainings wird verstärkt auf kreative Perspektivenwechsel gesetzt, anstatt zu therapieren oder zu manipulieren.

Wer sich beruflich verändern will, sucht oft mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Eine europäische Studie nennt das Argument sogar auf Platz zwei für Jobwechsel. Ein Linzer Unternehmen setzt auf "Selbstleadership" und bietet zielgerichtete Trainings an.

Wer sich in seinem Beruf wohlfühlt, denkt weniger über einen Wechsel nach. So weit, so nachvollziehbar. Wie Unternehmen proaktiv für mehr Wohlbefinden und sogenanntes Selbstleadership unter den Mitarbeitern sorgen kann, hat cmoon, ein oberösterreichisches Start-up aus Linz, sich zum Auftrag gemacht. Mit den Neuro-Trainings wird verstärkt auf kreative Perspektivenwechsel gesetzt, statt zu therapieren oder zu manipulieren. Das Wissen aus Psychologie und Neuromarketing wird dabei zur Förderung der Selbstführung und Selbstreflexion eingesetzt. Dafür hat cmoon verschiedene Methoden entwickelt, wie etwa human brand management – sich selbst und Teams als Marke führen, die RGR Matrix zur Sicherung wertschätzender Kommunikation sowie verschiedenste psychologische Skills Trainings. Ziel dabei ist stets die Förderung von Achtsamkeit und Klarheit bei den täglichen Aufgaben des Lebens, ohne Richtig oder Falsch.

Die mentale Gesundheit resultiert also dabei aus realistischer Selbstwahrnehmung, Selbstliebe und dem Spaß am Selbstanspruch – kurz: einem gesunden Selbstleadership. CASH sprach mit dem Gründer des Unternehmens über seine Motive, und wann im Unternehmen der richtige Zeitpunkt ist, solche Trainings durchzuführen (Interview siehe Kasten): "cmoon entstand aus der Selbsterfahrung heraus, dass es auf der einen Seite für mentale In-balance, psychologische Beschwerden oder einfach sogenannte 'Downs' genauso wie für die eigene Persönlichkeitsentwicklung im

psychologischen Sektor, viele Möglichkeiten sehr 'stigmatisiert', behaftet oder schwer zugänglich sind", beschreibt Simon P. Ebmer die Ausgangssituation.

„Die mentale Gesundheit resultiert also dabei aus realistischer Selbstwahrnehmung, Selbstliebe und dem Spaß am Selbstanspruch.“

Simon P. Ebmer, c'moon

Erklärtes Ziel: Mitarbeitersicherheit

Gemeinsam mit der Führungsebene werden Ziele und Wege dorthin definiert, "jedoch zielt unser Programm auf die wertschätzende und wertschöpfende Kultur in Teams ab - woraus mentale Gesundheit und Loyalität im Team entsteht und damit der übergeordnete Effekt der Mitarbeitersicherung", so Ebmer. Das Unternehmen gründete er im Februar 2020 - einen Monat vor dem ersten Lockdown nach einer zweieinhalbjährigen Recherche- und Definierungs-Phase, wie er sagt. Das Angebot richtet er an alle Unternehmen, "die eine Balance aus mentaler Power und Leadership in ihren Teams stärken wollen."

INTERVIEW MIT UNTERNEHMENSGRÜNDER SIMON P. EBMER: "SICH SELBST UND TEAMS ALS MARKE FÜHREN"

CASH: Wo setzen Sie in Unternehmen an? Richtet sich diese Methode an Teams gemeinsam mit den Führungskräften oder gesondert?

Simon P. Ebmer: Wir setzen sowohl bei Teams an als auch einzeln bei Führungskräften - beziehungsweise Führungskräften in Gruppen zusammengefasst - an. Entscheidend, wo wir ansetzen, ist die Zieldefinition gemeinsam mit dem Auftraggeber - dies kann sowohl der Unternehmer selbst, oder auch die Führungsebene sein - je nach Budget und Entscheidungs-Mandat. Beides kommt regelmäßig vor. Unser Credo liegt allerdings in der Verbindung und Verbündung von Teams - also empfehlen wir vorrangig eine Maßnahmenplanung, die immer wieder in ein gemeinsames Event/Training mündet.

Wie werden Ergebnisse messbar und vergleichbar gemacht?

Ergebnisse sind in der Personalfuktuation zu messen wie in Krankenstandstagen als auch in Befragungen innerhalb der Teams zu Themen wie mentales Wohlbefinden, Selbstführungskompetenz, Verhaltensmuster bei sich und in Teams wertschätzend unterbrechen zu können, Wissen über sich selbst, und schließlich das essenziellste Gut: Die wertschätzende Kommunikationsfähigkeit und Kommunikationskultur in Teams.

Was würden Sie als "Erfolg" bezeichnen?

Die Fähigkeit von Menschen, sich selbst durch herausfordernde wie verlockende Phasen zu führen, die Realität im Gespür wie im Blick. Kurz: Die eigene Fassung (Selbstrespekt und Selbstliebe) und den Selbstanspruch zu wahren - nicht perfekt, aber bewusst.

Welche Branchen sehen Sie aktuell am "geeignetsten" für solche Trainings, bzw. welche Unternehmen?

Zu den Branchen - völlig branchen-unabhängig! Die Programminhalte wurden bereits in einer vielfältigen bandbreite an Branchen vermittelt und angewendet. Und zu Ihrer Frage nach Unternehmen: alle, die eine Balance aus mentaler Power und Leadership in ihren Teams stärken wollen. Teamtrainings funktionieren aus Erfahrung am besten in einer Größe bis 24 Personen - gegebenenfalls mit zertifizierten Co-Trainern von c'moon.



Und wann ist der richtige Zeitpunkt dafür? Nach Übernahmen, Zusammenführungen, mitten im Change-Prozess oder begleitend?

Change Prozesse zu begleiten liegt dem Prinzip sehr nahe, weil wir mit Positionierungen arbeiten wie auch mit der Dialektik - bei der es praktisch kein Falsch oder Richtig gibt, sondern Ausprägungen und Aufladungen. Wenn Mitten im Change Prozess ein Mandat ins Boot geholt wird, dann würde ich sagen, ist meist bereits eine starke Inbalance, ein Ungleichgewicht vorhanden - hier setzen wir mit der Methodik der DBT-Skills an - also Unterbrechnungsmethoden von eingefahrenen Prozessen, die belastend wahrgenommen werden. Selbstverständlich wünschen wir uns als Begleiter von Teams den Ablauf einer Zielsetzung vor Beginn des Tuns, also dass wir vor der Umstrukturierung eines Teams bereits ein Onboarding starten können. Doch die Realität sieht anders aus - und das ist auch gut so für uns. Wir holen Menschen vorzugsweise in einem Setting ab, in dem wir die Perspektive von "festgefahren" auf "Neustart" wechseln.

Welche Unterschiede sehen Sie in den Trainings in Bezug auf die Team-Zusammenstellung? Spürt man Diversität? Wo und wie?

Der größte Unterschied in unserem Herangehen ist jene, dass wir wirklich den Mensch in den Mittelpunkt stellen. Wir fördern den Realismus vom Individuum genauso wie jene von der Organisation. Die zentrale Frage, die wir mit den Teilnehmern beantworten ist: 'Wofür stehe ich und wofür steht die Organisation, für die ich einstehe' und daraus erarbeiten wir eine Positionierung anhand des eigenen Profils in Relation zur Organisations-Positionierung. Die Herausforderung namens Covid, oder auch die derzeitige namens Energie oder Krieg ist in den Köpfen der Menschen präsent - und das war es immer schon. Lediglich waren wir in unseren Rollen und Identitäten so konditioniert, dass wir die 'richtigen'

Antworten auf die Herausforderungen gegeben haben, jedoch nicht die realistischen. Menschen haben dazu geneigt, zu Dingen und Herausforderungen 'aus Anstand' ja zu sagen, aber nicht nach Prüfung des eigenen Emfindens oder der eigenen Ressourcen.

Die Diversität erleben die Teilnehmer am intensivsten damit, dass die Balance die Essenz darstellt. Wer beispielsweise sich ganz viel Freiheit wünscht, wird ganz viel Selbstverantwortung investieren, um die Balance zu wahren. Und diesen Weg des Realismus begleiten wir - und die Krisen wie Covid haben eines geschärft, unsere Wahrnehmung - wenn auch viele Menschen damit verunsichert sind, ist die Realität eines der höchsten Güter - daraus resultiert unserer Ansicht die stärkste Form von Achtsamkeit und Klarheit.

Also wirken sich diverse Teams positiv aus?

Teamzusammenstellungen in unseren offenen Trainings - also jene, die frei von allen Teilnehmern buchbar sind - haben gerade im letzten Jahr ganz stark vom bunt gemischten Teilnehmerfeld profitiert. Teambuildings und Führungskräfte-Entwicklungen profitieren jedoch in den Fokus-Bereichen wiederum stark von gleichgesonnenen Teilnehmern.

Was wäre ein "Einsteigertraining" für ein Unternehmen?

Bei Einsteigertrainings nutzen wir beispielsweise drei Neuronale-Ebenen, um sich selbst zu reflektieren und gleichzeitig eine wertschätzende und wertschöpfende Selbst-Positionierung zu erarbeiten. Dabei nutzen wir ein paar Neuromarketing Tricks - ein Perspektivenwechsel mit dem Motto 'sich selbst und Teams als Marke führen'. Dieses Training dauert einen Tag.

Was kostet so ein Training?

Das Pricing für ein Tagetraining beläuft sich auf 2.950 Euro. Individuelle Planung, Abstimmung oder nach Kundenanforderungen werden gesondert angeboten.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

DANKE!

C.A.S.H
D A S H A N D E L S M A G A Z I N