



Stöger & Partner Update:

Frühlingsausgabe 2022

Liebe Geschäftspartner:innen,

Wir befinden uns in angstbesetzten Zeiten. Veränderung, Arbeitsüberlastung, Covid, Krieg in Europa, volatile Börsen, Energiepreise, Versorgungsknappheit, Inflation, Stagflation... Unsicherheit, Bangigkeit, Beklemmung, Angst.

Angst ist keineswegs nutzlos. Angst an sich ist ein sehr sinnvolles Gefühl, sie bewahrt uns vor Schaden. In einer Fragestellung im Job kann uns die Angst, die uns nachts nicht schlafen lässt, zu einer Lösung verhelfen, uns eine Lösung finden lassen. Bleibt sie jedoch unkontrolliert und ist latent, lenkt Angst uns ab, raubt uns Energie und lässt uns schlechte Entscheidungen fällen. Angst ist ein machtvoller Gegner, deshalb müssen wir sie zu unserem Verbündeten machen.

Mit Angst im Nacken laufen wir zwar schneller, aber nur ein kurzes Stück. Danach sind wir ausgepowert. Unablässiger Druck versetzt den Körper in permanente Alarmbereitschaft, mindert seine Leistungskraft und ruiniert die Gesundheit. Der Dauerbeschuss von Stresshormonen unterdrückt auch die körpereigenen Abwehrkräfte, schwächt unser Immunsystem und macht uns krank. Ist Arbeit also mit Angst besetzt, ist das quasi Körperverletzung.

Das beste Gegenmittel: **Echte Leadership, Beistand** und die Möglichkeit, in kleinen Schritten **Vertrauen** und **Kontrolle** zurückzugewinnen.

Erst dann, wenn wir eine Situation (wieder) beherrschen, schlägt Angst in Erleichterung um, wir gewinnen **Zuversicht, Selbstvertrauen** und **Mut**. Sich sicher zu fühlen, gehört zu den Grundbedürfnissen jedes Menschen. Erst dann, wenn wir keine Furchtsamkeit spüren und unser Geist nicht durch Sorgen vernebelt ist, sind wir bereit für den Wandel und laufen zu Höchstleistungen auf. **Nur in offenen Vertrauenskulturen, in denen es den Menschen gut geht, können die ganz großen Würfe gelingen.** Optimistisch geprägt sieht man vor allem die Chancen - und kommt über Hürden hinweg.

In diesem Newsletter stellen wir Euch beispielhaft Initiativen vor, die für die Überwindung von Ängsten, den Aufbau von Vertrauen und die Schaffung einer vorurteilsfreien, diversen und vertrauensvollen Organisation stehen. Wir freuen uns auf einen intensiven Austausch zu den folgenden Themen mit Euch.

Mit Psychologischer Sicherheit angstfrei in die Zukunft

Das **ganzheitliche** Einbringen von Expertise und Persönlichkeit der Mitarbeitenden wie auch die Bereitschaft und das Engagement, persönliches Wachstumspotential im Sinne des Unternehmens **voll zu entfalten**, werden zunehmend wichtiger. Damit aus diesen Assets tatsächlicher Erfolg entsteht, ist es notwendig, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Menschen sich sicher fühlen, zwischenmenschliche Risiken einzugehen. „Psychologische Sicherheit“ zu bieten, beinhaltet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der beispielweise über Sorgen, Fehler, Schwächen, schwierige Themen offen und angstfrei gesprochen werden kann, um Leistung, Innovation und Wachstum im Unternehmen zu steigern.

[Hier weiterlesen](#)

Unconscious Bias - Intuition ist nicht immer zuverlässig

„Es ist leichter, einen Atomkern zu spalten als ein Vorurteil“ (Albert Einstein)

Unconscious Bias sind unbewusste kognitive Verzerrungen und andere unbewusste Denkmuster, die tief verwurzelt sind und unser alltägliches Verhalten beeinflussen.

Unconscious Bias führen zu **Stereotypisierungen**. Beginnen wir diesen Annahmen Glauben zu schenken, entwickeln sich daraus **Vorurteile**. Auf diesen Prozess folgt eine Bewertung (positive oder negativ) und wenn wir diese mit einer Verhaltensreaktion ausdrücken, kann das zu Ungleichbehandlungen von einzelnen Personen oder Gruppen führen und diskriminieren.

Unconscious Bias treten nicht nur auf der persönlichen Ebene auf, sondern auch im Unternehmen: in Teams, in der Unternehmenskultur, im Bewerbungsprozess. Es entstehen Rollenbilder, Machtstrukturen und implizite Normen, die es gilt, kritisch zu überprüfen, denn sie entscheiden oft mit, wer z.B. zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird, in einem Meeting mehr gehört wird oder auch, wem eine Beförderung zuteil wird.

In dem Video „Triff dein Vorurteil“ von Hilarija Locmele und Christina Schmideder (prosinn) spricht Radoslav Ganev, Politikwissenschaftler und Gründer des Studierendenverbandes der Sinti und Roma in Deutschland, auch von Diskriminierung im Bewerbungsprozess. Wie kommt es dazu?

[Hier weiterlesen](#)

Vertrauen, der Kitt erfolgreichen Miteinanders und ein Performance-Muss in hybriden & agilen Teams

Hybride Zusammenarbeit von ortsunabhängigen (remote) und ortsabhängigen (in Produktion, Labor, Lager, u.ä.) Mitarbeitenden ist das „New Normal“ in der Arbeitswelt und stellt das Individuum wie auch die Gruppe vor besondere Herausforderungen - in Bezug auf die Inner und Outer Kommunikation, die Selbstorganisation und Führung wie auch - in besonderem Maße - an ein wertschätzendes, leistungsfähiges und vertrauensvolles Miteinander.

Anhand einer Teamentwicklungsmaßnahme zur Optimierung der hybriden Zusammenarbeit, möchten wir Euch in unsere Überlegungen und Erfahrungen zu den Erfolgsfaktoren hybriden, vertrauensvollen Teamworks einbeziehen und Euch abschließend dazu einladen, einen kleinen **Vertrauenstest zur Selbstreflexion** durchzuführen.

[Hier weiterlesen](#)

Unser offenes Angebot

Gerne weisen wir auf unser offenes Angebot hin: Persönliche Talks mit unseren Expert:innen zu Themen wie „Vertrauen“, „Unconscious Bias & Diversity“ sowie „Remote Socializing & Gaming Tools“. Auch finden sich hier offene Seminare wie „Führen mit Agilem Mindset“ und „Konfliktbearbeitung und -lösung“.

[Veranstaltungen](#)

Wir wünschen Euch alles Gute und viele schöne Erfolge. Der Frühling naht, die Natur erblüht. Nutzen wir diese positive Energie.

Viele Grüße
Euer Stöger & Partner Team



Stöger & Partner
BEWEGT UNTERNEHMEN MIT MENSCHEN

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} versandt.
Sollten Sie keine weiteren Newsletter von uns wünschen klicken Sie bitte auf
nachfolgenden Button.

[Abmelden](#)



© 2021 Stöger & Partner GmbH