

HR BarCamp 2024

Leadership in unsicheren Zeiten

Mehr spüren - weniger führen

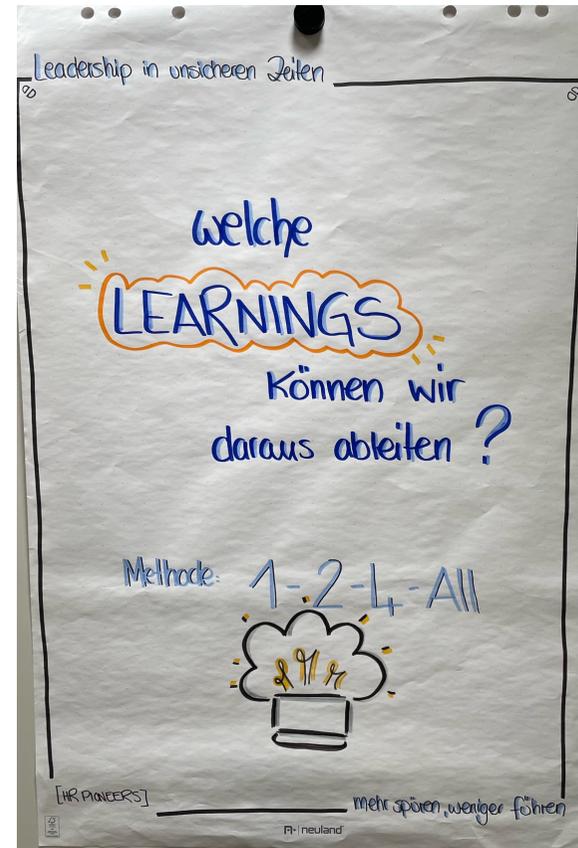
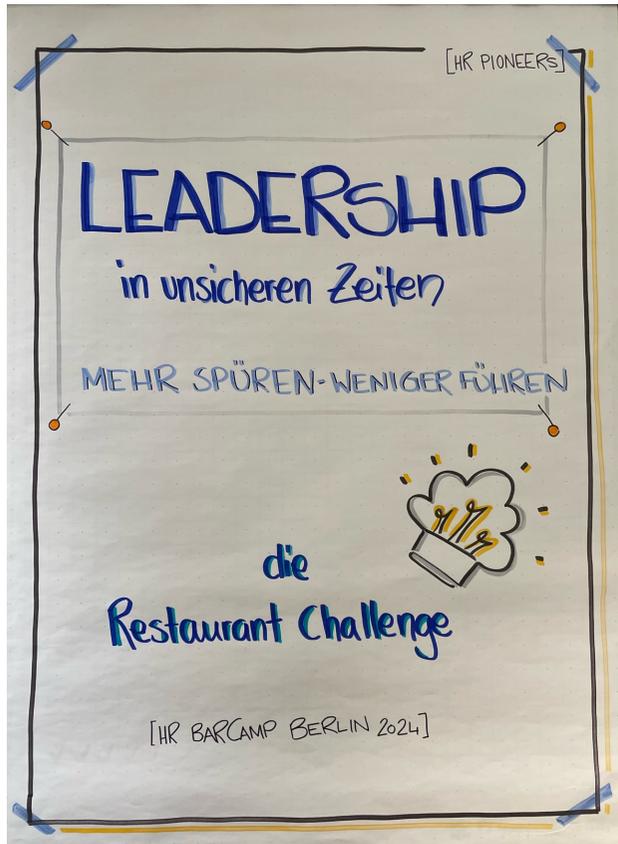


hr pioneers
agile.people.

Berlin, 06. November 2024

Mona Dehling & Irina Zimmerer

Die „Restaurant-Challenge“



Ergebnisse der Gruppenarbeit

Leadership in unsicheren Zeiten

LEARNINGS + TRANSFER

- geifbar als Mensch sein
"be yourself" -
videotipp: "understanding empathy"
von Simon Sinek
- Menschen haben einen Bullshit-Radar und spüren, was echt ist.
- Das eigene Why klar haben und machen
- Ehnen Dialog wagen statt in Verhandlung zu gehen. Keine fertigen Lösungen präsentieren, sondern die Menschen fragen.
- Selbsteröffnung: FK gesteht Unsicherheit ein → auf Augenhöhe
- erfragen, was konkret schiefgegangen ist (keine Nachschubfrage)
- alle Bedürfnisse aufzudecken, um schnell konkrete Problemlösungen vorzuschlagen
- ⊕ über das Positive reden
- ⊕ Kollege-Wertschätzung
- ⊕ sich Zeit nehmen
- Accountability als FK
- Die → Ich WIR
- Soziale Kompetenz: es gibt nicht DIE eine Vorgehensweise & Lösung, die für alle die richtige ist.
- Peer Group Effekt
- Klare Botschaften senden
- Resonanz statt Mitnehmen: "wenn du Mitarbeitende mitnimmst, sind sie am Ende des Tages mitgegangen. Du kannst nur anderen Mitarbeitern entscheiden lassen, ob sie gehen oder nicht."
- Retrospektive
- Klare Haltung als FK
- Selbstreflexion
- Individuelle Austausch-/Feedback
- Offene Fehlerkultur
- Empathie
- Jeder soll seine Meinung einbringen können → konkret aussprechen, wo sich was nicht geändert hat
- "Peer Pressure" → "Verbündete in" rauslösen
- Sitz still beim MA erörtern, dass er/sie selbst an Verbesserung mitgearbeitet hat
- verantwortung und auch verbindlich sein, sich FK (gut dozean)
- nicht sein Konzept für Lösungsraum finden
- echten Dialog gestalten, Rückmeldungen einholen
- verantwortung
- Beurteilen der Gefühle → zulassen, verdrängen (ausdrücken)
- Probleme konkretisieren (ohne Rechtfertigung)

metri spüren, wie

© heuland