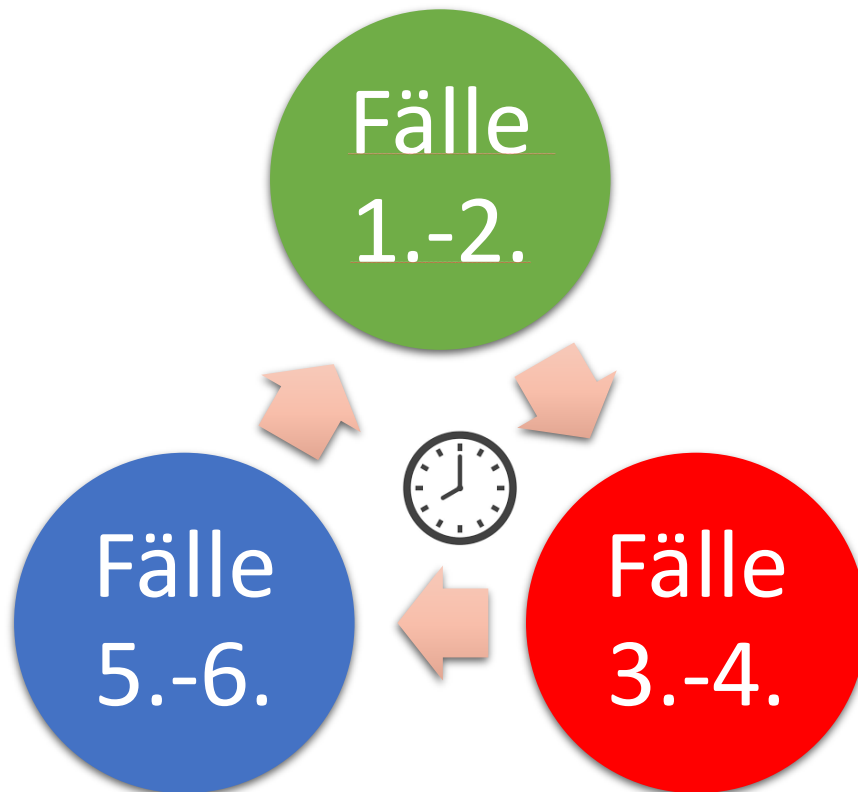




World-Café zu schwierigen Führungs-Fällen

Klicken Sie auf den Kreis unten, der Sie zum Miro-Board Ihres Zoom-Raums führt (z.B. **Gruppe „Grün“** klickt auf den **grünen Miro-Board-Kreis**).

Diskutieren Sie dann immer nur die Fälle, die auf dem Board stehen (also z.B. 1.-2., 3.-4. und 5.-6.) und halten Sie Ihre Ergebnisse mit den **Sticky Notes in Ihrer Farbe fest** (die **Gruppe „Grün“** z.B. **nutzt also immer grüne Kärtchen** – auch wenn sie sich mit den Fällen 3.-4. und 5.-6. beschäftigt). Auf der nächsten Seite dieses Papiers werden die Fälle näher beschrieben. Sie stehen aber auch auf dem Board:



Wenn der Timer in Miro abgelaufen ist, wechseln Sie im **Uhrzeigersinn** zum nächsten Board mit den nächsten Fällen. Gruppe „Grün“ klickt also auf den obigen roten Kreis bzw. im Miro-Board **auf den kleinen blauen Pfeil**



rechts über Moritz. Man kommt so zu den Fällen 3.-4. Schauen Sie sich dann zunächst an, was die Gruppe vor Ihnen schon alles an Ideen zusammengetragen hat und ergänzen Sie diese Ideen.

Nach einer weiteren Station hat z.B. die **Gruppe Grün**, die mit den Fällen 1.-2. gestartet ist, die Station „Fälle 5.-6.“ erreicht. Das ist dann auch die letzte Station. Jede Gruppe sollte also am Ende das Miro-Board zweimal gewechselt und damit insgesamt alle 6 Fälle bearbeitet haben.

Danach schauen wir uns die Ergebnisse gemeinsam im Zoom-Plenum an. Viel Spaß!

Fälle aus dem Leben

1. Sie sind neu als Führungskraft. Ihre MA Georg S. (54) und Horst P. (53) haben sich selbst Hoffnung auf Ihren Posten gemacht. Jetzt scheinen Sie im Team Stimmung gegen Sie zu machen.

Aufgabe: Beschreiben Sie, wie Sie vorgehen wollen, um sich im Team als Führungsautorität zu etablieren. Welche Gespräche wollen Sie mit wem führen?

2. MA Walter Z. (36) war lange Zeit einer Ihrer Leistungsträger. In letzter Zeit ist er häufiger zu spät gekommen. Auch häufen sich Nachlässigkeiten.

Aufgabe: Beschreiben Sie, wie Sie vorgehen wollen. Vor allem: Was ist Ihr Ziel und wie wollen sie das Gespräch mit Herrn Z. gestalten?

3. MA Max P. (42) war noch nie eine echte Leistungsrakete. In letzter Zeit hat er aber weiter nachgelassen: Fehler und Nachlässigkeiten häufen sich. Sie müssen aufpassen, dass er Ihnen nicht das ganze Team mit herunterreißt. Über seine Fehler haben sie schon zwei Mal mit ihm gesprochen. Er hat sich an keine der getroffenen Vereinbarungen gehalten

Aufgabe: Beschreiben Sie, wie Sie vorgehen wollen. Vor allem: Was ist Ihr Ziel und wie wollen sie das Gespräch mit Herrn P. gestalten?

4. MA Steve K. (25) hat Probleme, sich „unterzuordnen“. Vereinbarungen und Vorgaben unterläuft er immer wieder. Auch entscheidet er relativ spontan, wann und wie lange er Pause macht und die Arbeit beendet. Er betont immer wieder, dass ihm seine Kultur nicht erlaubt, anderen so ohne weiteres zu folgen.

Aufgabe: Beschreiben Sie, wie Sie vorgehen wollen. Vor allem: Was ist Ihr Ziel und Wie wollen sie das Gespräch mit Herrn K. gestalten?

5. MA Klaus D. (51) hat Probleme, mit den neuen Techniken und Programmen zu arbeiten. „Früher haben wir das auch nicht so gemacht“, lautet sein Standardsatz. „In den letzten paar Jahren seines Arbeitslebens“ will er sich auch nicht noch einmal auf die „Schulbank“ setzen. Die neue Technik ist was für neue und junge Leute. Alte Hasen wie ihn, sollte man in Ruhe lassen.

Aufgabe: Beschreiben Sie, wie Sie vorgehen wollen. Vor allem: Was ist Ihr Ziel und wie wollen sie das Gespräch mit Herrn D. gestalten?

6. MA Peter T. (40) ist einer Ihrer Leistungsträger, der das Team immer wieder mitreißt. Er weigert sich jetzt aber, auch mal den Notdienst zu übernehmen. Sein Argument: Er arbeitet normalerweise dreimal so schnell und zwei Mal so viel wie seine Kollegen. Deshalb habe er sein „Recht“ auf ein paar Privilegien. Kein Notdienst wäre solch ein Privileg.

Aufgabe: Beschreiben Sie, wie Sie vorgehen wollen. Vor allem: Was ist Ihr Ziel und wie wollen sie das Gespräch mit Herr T. gestalten?