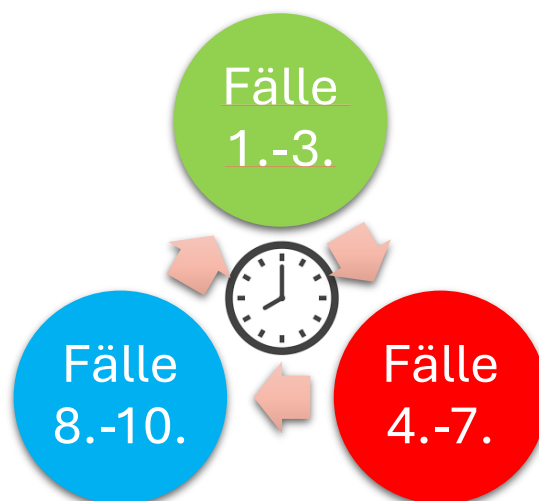




World-Café „Fälle aus dem Leben“

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 die Fälle, die auf dem Board stehen (also z.B. 1.-2., 3.-4., 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 Situationen 4.-7. und 8.-10. beschäftigt). Auf den nächsten Seiten werden die Situationen näher erklärt. Sie stehen auch auf dem Miro-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. Sie kommt so zu den Fällen 4.-7. Schauen Sie sich dann zunächst an, was die Gruppe vor Ihnen schon alles an Ideen zusammengetragen hat und kommentieren oder ergänzen Sie diese Ideen.

Nach einer weiteren Station hat z.B. die Gruppe Grün, die mit „Fälle 1.-3.“ gestartet ist, die Station „Fälle 8.-10.“ erreicht. Das ist dann auch die letzte Station. Jede Gruppe sollte also am Ende die Miro-Boards zweimal gewechselt und damit insgesamt alle 10 Fälle bearbeitet haben.

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

Viel Spaß!



Fälle aus dem Leben

Fall 1:

Frau K. wurde vor drei Monaten zur Teamleiterin befördert. Zuvor war sie eine sehr geschätzte Fachkraft. Seit der Übernahme der Führungsrolle arbeitet sie länger als zuvor, fühlt sich permanent unter Zeitdruck und hat das Gefühl, allem hinterherzulaufen. Sie erledigt viele Aufgaben selbst, weil sie befürchtet, dass andere sie nicht „richtig“ oder „schnell genug“ machen. Gleichzeitig bleibt wenig Zeit für Gespräche, Planung oder Feedback. Das Team wirkt zunehmend passiv und wartet auf Anweisungen. Frau K. ist erschöpft und zweifelt, ob sie für Führung geeignet ist.

Was raten Sie Frau K., was genau sollte sie tun?

Fall 2:

Herr M. wurde aus dem Team heraus zur Führungskraft ernannt. Einige Teammitglieder sind älter und länger im Unternehmen. Der Umgang war bisher freundschaftlich und locker. Seit der Beförderung fällt es Herrn M. schwer, Anweisungen zu geben oder kritische Themen anzusprechen. Er möchte gemocht werden und Konflikte vermeiden. Einige Mitarbeitende nehmen ihn nicht richtig ernst, andere testen Grenzen aus. Entscheidungen werden hinterfragt oder ignoriert.

Was raten Sie Frau K., was genau sollte sie tun?

Fall 3:

Frau S. ist neu in einer Führungsposition. Ihre Aufgabenbeschreibung ist sehr allgemein gehalten. Klare Ziele oder Prioritäten wurden ihr nicht benannt. Sie erhält widersprüchliche Erwartungen von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und anderen Bereichen. Jede Seite scheint etwas anderes von ihr zu verlangen. Frau S. ist unsicher, ob sie ihre Rolle „richtig“ ausfüllt. Sie hat Angst, falsche Entscheidungen zu treffen, und zögert zunehmend.

Was raten Sie Frau K., was genau sollte sie tun?

Fall 4:

Herr M. leitet ein Team mit hoher fachlicher Kompetenz. Er kommuniziert Entscheidungen klar, hat aber das Gefühl, dass Absprachen nicht eingehalten werden. Mitarbeitende setzen eigene Prioritäten oder diskutieren Entscheidungen immer wieder neu. Rückmeldungen erfolgen spät oder gar nicht. Herr M. fühlt sich nicht ernst genommen und wird zunehmend strenger im Ton, was die Situation weiter verschärft.

Was raten Sie Frau K., was genau sollte sie tun?

Fall 5:

Frau L. steht als neue Führungskraft zwischen der Leitungsebene und ihrem Team. Von oben kommen neue Vorgaben und Sparmaßnahmen, die im Team auf Unverständnis stoßen. Sie versteht die Kritik des Teams, soll aber gleichzeitig Entscheidungen vertreten, die sie selbst nicht beeinflussen kann. Das Team erwartet Schutz und Loyalität, die Leitung erwartet Durchsetzung. Frau L. fühlt sich zerrissen und emotional belastet.

Was raten Sie Frau K., was genau sollte sie tun?

Fall 6:

In Herrn B.s Team gibt es seit Wochen Spannungen zwischen zwei Mitarbeitenden. Die Zusammenarbeit leidet, andere Teammitglieder sind genervt. Herr B. nimmt den Konflikt wahr, greift aber nicht ein, weil er unsicher ist, wie er vorgehen soll und nichts „falsch machen“ möchte. Der Konflikt verschärft sich, die Stimmung im Team sinkt, Leistungsprobleme nehmen zu.

Fall 7:

Frau T. ist neu in Führung und möchte kompetent wirken. Sie beantwortet jede Frage sofort und vermeidet es, Unsicherheit zu zeigen. Sie setzt sich selbst stark unter Druck, immer eine Lösung parat zu haben, auch bei Themen außerhalb ihres Fachwissens. Fehler häufen sich, sie wirkt gestresst und wenig ansprechbar. Das Team fragt immer seltener nach Unterstützung.

Was raten Sie Frau K., was genau sollte sie tun?

Fall 8:

Herr U. möchte gerne zusammen mit einer Kollegin oder einem Kollegen im Tandem führen. Was halten Sie von der Idee? Was sollte er machen, um die Idee umzusetzen?

Fall 9

Frau L. ist als Quereinsteigerin neu in eine Führungsrolle gekommen. Sie hat früher in einem marktorientierten Unternehmen in einer anderen Stadt gearbeitet. Vieles in der Kommune ist für sie neu und fremd, über ein Netzwerk verfügt sie nicht. Was würden sie ihr raten, um in der Kommune und in ihrer neuen Rolle anzukommen, wie kann sie Vertrauen, ´Macht´ und ein Netzwerk aufbauen?

Fall 10

Herr D. möchte seine neue Führungsrolle planvoll angehen. Wie sollten die ersten 100 Tage aussehen, welche Fehler sollte er vermeiden, was sollte er auf jeden Fall tun und beachten?