

6 Praktiken für Leader

Leader im New Work sind immer seltener Manager. Es geht immer mehr darum, die Entwicklung, die Motivation und die Arbeit zusammen zu bringen.

1. STETS EINEN WHY-PITCH PARAT HABEN

Ein WHY-Pitch ist eine kurze, prägnante und vor allem über die Zeit konsistente Geschichte, aus wenigen Sätzen bestehend. Ein WHY-Pitch kann einem Werbespruch ähneln oder in einfachen Worten erzählt werden.

Jede Führungskraft wählt eine individuelle Art und Weise, die Warum-Frage sich selbst und den Mitarbeitern zu beantworten.



**VERTRAUEN
KLARHEIT
ENERGIE**



2. MENSCHEN IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

Möchtest Du als Führungskraft Menschen in den Mittelpunkt stellen, so geht es darum, Individualität zu fördern und mit Entwicklungsmaßnahmen sichtbar zu machen. In der Haltung den Mitarbeitern gegenüber betrachten wir dann die individuelle intrinsische Motivation als den Antrieb und finden in vielen persönlichen Gesprächen heraus, wie die Neigungen und Talente des Mitarbeiters in unserem Unternehmen Platz für Entfaltung finden können.

3. FEED FORWARD UND WERTSCHÄTZUNG

In jeder Begegnung zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter kann die Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden. Diese kannst Du als Führungskraft schon vor dem Gespräch zeigen, indem Du Dich auf das Gespräch vorbereitest. Eine regelmäßige morgendliche Routine kann daher bedeuten, sich folgende Fragen zu stellen:

- Wen treffe ich heute?
- Was weiß ich über diese Person?
- Was ist das Besondere an diesen Menschen?
- Was schätze ich an dieser Person?



NEW WORK

6 Praktiken für Leader

4. TALENTORIENTIERTE AUFGABENVERTEILUNG

Normalerweise werden Menschen gemäß ihren Skills und Erfahrungen gesucht und eingestellt. Was jedoch, wenn wir eher Menschen in ein Team holen, die das WARUM des Unternehmens teilen und somit gern bereit sind, ihren Beitrag dazu zu leisten? Es bleibt also gemeinsam zu entscheiden, wie die vorhandenen Aufgaben auf die Schultern und Köpfe verteilt werden. Die Rolle der FK ist dabei vor allem, die Talente aufzudecken und zu fördern. Hier kann - falls zutreffend - die Personalabteilung mit der Wahl der Instrumente helfen, die genutzt werden können, um die Stärken und Neigungen sichtbar zu machen.



5. ARBEIT MESSEN IN ERGEBNISSEN STATT IN ZEIT

Wird der Wert der getanen Arbeit neu bemessen, verlegen wir den Fokus von reinen zahlen getriebenen KPIs auf qualitative Betrachtung des Mehrwerts, den der Mitarbeiter beiträgt. Hierbei werden meistens ein Blick über die Grenzen der eigenen Abteilung und Dialog mit dem Kunden notwendig, denn der Wert der Arbeit definiert sich nicht durch den, der die Arbeit macht.



6. IRREN IST ERLAUBT

In der "roten" Arbeitswelt wird ein neuer Umgang mit Fehlern oder einem irrtümlichen Handeln eingeübt. Da es zunehmend unklar oder unsicher ist, welcher Weg in einer komplexen Situation zum Erfolg führt, müssen zum Teil mögliche Irrwege in Kauf genommen werden. Damit das möglich ist, muss Raum für Ideen und für das Lernen geschaffen werden. Inspiration, Neues, Meinungsverschiedenheiten sind ein willkommener Teil des Arbeitsalltags. Um zu sehen, inwiefern die neue (Fehler)Kultur sich etabliert, sollten regelmäßige Retrospektiven durchgeführt werden.

