

Personalführung

08. Juli 2023

Über uns

Diane D. Manz

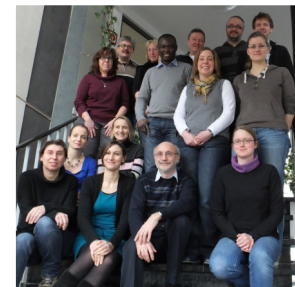
- Inhaberin brandung | coaching & consulting
- Dipl. Psychologin
- 15 Jahre Erfahrung in HR in einer intl. Großkanzlei
- Systemischer Business Coach
- Zertifizierte Stressmanagement Trainerin und Burnout Coach
- Fachberaterin für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
- Fokus: Führung, Karriereentwicklung und Selbstmanagement
- Dozentin am Fachbereich Psychologie der Hamburger Fernhochschule
- Verheiratet, Mutter eines Sohnes

Prof. Dr. Christoph Rummel

- W3 Professor for Veterinary Physiology
- Research area: Immune-to-brain communication pathways in health and disease, GBS infection, Alzheimer's, HRV, obesity



McGill
University
Montreal



JUSTUS-LIEBIG-
UNIVERSITÄT
GIESSEN

Der Workshop: Inhalte



- ☞ Was macht Führung aus?
- ☞ Kommunikation
 - Grundlagen
 - Rahmenbedingungen
 - Strukturierte Kommunikation
- ☞ Konstruktive Feedback-Gespräche
- ☞ Erfolgreiches Recruitment
 - Herausforderungen
 - KandidatInnen finden
 - Bewerbungsprozess
 - Sichtbarkeit
 - Auswahlmethoden
- ☞ Was tun, wenn's hakt?

Timing: 16.30 bis 18.15 Uhr

Gute Führung



Gute Führung

- * Präsenz
- * Stabilität
- * Klarheit / Konstanz
- * Respekt
- * Verlässlichkeit
- * Wertschätzung
- * Angemessene Struktur
- * Empathie
- * Vertrauen
- * gut auf Bedürfnisse eingehen
- * Authentizität
- * Balance zwischen Freiheit + Vorgabe
- * Delegieren können
- * die Situation lösen können
- * Motivierend
- * Strategie / Überblick
- * Vision verkörpern
- * Vorbild sein
- * Erwartungslösung
- * Gleichstellungsbewusstsein

Im Workshop erarbeitet

Kommunikation als Basis von erfolgreicher Führung



Wie geht es mir?

Wie geht es mir
in der Gruppe?

Apell?

Das AID Model

Effektives Feedback

ACTION

- ☛ Anlass des Gesprächs erläutern
- ☛ Situation genau beschreiben, nur, was Sie gesehen haben -> Verhalten
Ergebnisse
- ☛ Ich-Aussagen
- ☛ Spezifisch und objektiv bleiben
- ☛ Beispiele geben

IMPACT

- ☛ Auswirkungen/Konsequenzen beschreiben
- ☛ Welchen Einfluss hat das Verhalten auf KollegInnen, auf andere Teams, auf die Kinder, auf die Eltern, auf sonstige Beteiligte?
- ☛ Welchen Einfluss hat das Verhalten auf das eigene Team?
- ☛ Welche Nachweise haben Sie dafür?

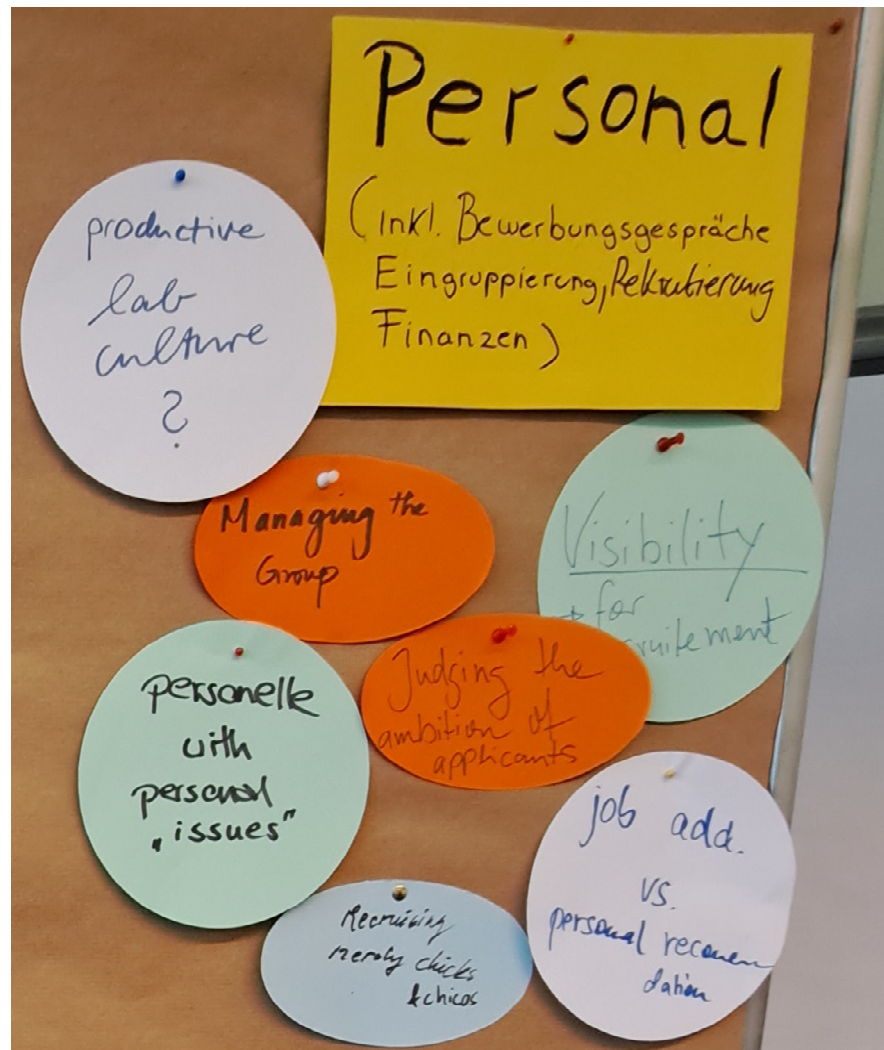
DESIRED OUTCOME

- ☛ Was muss sich ändern?
- ☛ Wie sieht das Ziel aus?
- ☛ Frage nach Vorschlägen zur Lösung des Problems
- ☛ Wenn möglich, keine Lösungen vorschreiben
- ☛ Vereinbaren einer Lösung/des zukünftigen Verhaltens
- ☛ Gemeinsame notwendige Unterstützung definieren
- ☛ Zeitpunkt für Follow-up festlegen

Recruitment



Fachworkshop gestern











Der Recruitmentprozess

1. Analyse des Anforderungsprofils
2. Stellenbeschreibung
3. KandidatInnensuche
4. Screening der Bewerbungen und Auswahlverfahren
5. Auswahlbegründung
6. Jobangebot
7. Einstellung
8. Onboarding



Stellschrauben im Prozess

-  Sichtbarkeit
-  Netzwerken
-  Die richtigen Plattformen auswählen
-  Erwartungen kennen
-  Die richtigen Fragen stellen
-  Geeignete Auswahlverfahren
-  Der Mehrwert für die/den KandidatInnen
-  Individuelles Onboarding

Was tun, wenn es hakt?



FAZIT

JUSTUS-LIEBIG-
UNIVERSITÄT
GIESSEN

brandung coaching und consulting

