



Datum und Uhrzeit: 20.06.2021,
10:15 – 11:00 Uhr

Memoggeber*in: Shiva Schneider

Gastgeber*in: Anita von Hertel,
Sarah Heiligensetzer, Adrian
Thomas

Sessiongeber*in: Tatjana Quast

Titel der Session: Team-Kreation mit Mediationskompetenz

(Tatjana ist Führungskraft bei der Polizei)

Rahmenbedingungen: Klarheit, Beziehung, Vertrauen

Wer hat Schuld, wer trägt Verantwortung ist ganz relevant.

Hierarchien bieten mehr Möglichkeit als man denkt.

Wie gehe ich mit Glaubenssätzen um? Beispiel. Wo steht denn das? Was wäre wenn?

Dinge, die angesprochen werden, werden von internen Personen besser angenommen? Nein. Es braucht regelmäßig externe, die eine neutrale Brille aufhaben. Aber je näher man an Schmerzpunkte und an das Grund-Selbstverständnis kommt, kann härter von intern als von extern kritisiert werden.

Wenn jemand eine körperliche Verletzung hat, geht man zum Arzt und schont sich. Warum machen wir nicht das gleiche mit psychischen Verletzungen?

Klarheit:

Mit Rollenklarheit fängt es an. Wie sehe ich meine Rolle als Führungskraft und wie lebe ich diese?

- Ich habe den Kompass und weiß wo wir hinwollen. Aber wie wir dahin kommen, da brauche ich Beratung.
- Bei fachlichen Entscheidungen nicht als erste Person sprechen.
- Versuch eine Konsensentscheidung herbeizuführen. Häufig wird gewollt, dass Führungskraft Entscheidung trifft. "Sündenbock as a Service"
- Dein Job ist es, mir einen konkreten Vorschlag zu machen. Und im Zweifelsfall ist es dann meine Entscheidung und meine Schuld. Ich übernehme die Verantwortung für mein Team.

Wie geht man nach innen und wie nach außen mit der Schuld um? Nach außen trägt immer im Zweifel die Person mit dem höchsten Dienst die Verantwortung.

- Immer schauen. Wie viel Belastung ist vorhanden in anderen Teams, die nicht sichtbar ist von außen?
- Konsequenzen klären. Vermeiden, dass sich jemand auf Kosten der anderen entspannt.
- Was ist mein Plan für das Team und für die Aufgaben? Und wie viel davon möchte mein Team jetzt schon wissen? Also: Wie viel Ausblick braucht/wollt ihr? Sehr unterschiedlicher Informationsbedarf in Teams an dieser Stelle.

Beziehung:

Ohne Beziehung ist es nicht möglich zu führen.

Ein gewisser Humor ist wichtig. Und Authentizität. Erfahrung: Es ist wichtig, sich als Mensch zu zeigen. Allparteilichkeit ist wichtig. Mitarbeiter:innen haben den Anspruch auf ehrliches Feedback. Emotionalität.

Vertrauen:

Feedback auch als Führungskraft einfordern. Auch wenn es wehtut.

Führung mit Dankbarkeit, Bescheidenheit und Menschlichkeit.