

Wie?

HR als Initiator
um
Psychologische
Sicherheit in die
Orga zu tragen

Führungskraft
als Vorbild sollte
offen sein und
Fehler zugeben

Im
Personallebenszyklus verankern
z.B. auch im
Recruiting

Psychologische
Sicherheit im
Unternehmen

Konkrete
Ideen

In "Einladungsemail
zum
Vorstellungsgespräch
schreiben, dass
man kommen kann
wie man ist"

Aktiv nach
Feedback fragen
und ehrliches
Feedback geben

Möglichkeit
für echten
Austausch
zu bieten

Teil der FK
Schulungen

Mentoren
programm
im
Onboarding

Offen
ansprechen,

Fuck up
nights

Führungskraft
soll Raum
schaffen zum
Ausprobieren

Augenhöhe

Check Ins
Check
Outs

Literaturtipps

Psychological safety (D.
Radecki)

<https://modernagile.org/>

<https://owi.rethinkyour.org/318969?lang=de>

https://modernagile.org/goodies/20180803_Psychologische_Emotionale_Sicherheit_Spickzettel_v05.pdf

OKR

jedes OKR ist anders und genau an die Organisation und die Rahmenbedingungen angepasst

"Vision auf den Schreibtisch bringen"

Anwendbar in der roten und der blauen Welt

OKR wandert durch alle Schichten (Wesenskern, Kultur, Ordnung, Prozesse, Außenbild)

OKR ist Pilates für die Organisation

OKR beschreibt, im Gegensatz zu KPIs, auch den Weg

Mit OKR können Zielkonflikte vermieden werden

Regelmäßige Abfrage: Bottom Up OKR für ggf. Anpassung

Dabei steht aber weiterhin der Teamerfolg im Fokus

Retrospektive die Umstände und Ziel zusammenführen

"d.h. auch 40 % kann passend sein und 100% kann auch zu wenig sein"



www.meetup.com
OKR Meetup im Ruhrgebiet (Objectives & Key Results) (Dortmund, Deutschland)
1. Wir sind OKR Begeisterte und wollen unser Wissen mit Interessierten teilen und austauschen. 2. Alle, die mehr zu OKR erfahren wollen oder/und alle, die ihre bisherige Erfahrung teilen möchten. 3. Wir

Aktiv Leute
hängen lassen
(damit sie die
MA sich damit
beschäftigen)

Mitarbeiter aus
der
Konsumhaltung
rausholen

Was ist nach Corona ?
(office situation, Hybride
SChulungen/Meetings)

Idee:
Transfertage,
feste
Timeslots

Workshop
mit FK

Erfahrungsaus-
tausch von
Learnings
(Brown Bag
Lunch)

PE in KMU - brauchen wir einen Katalog?

Feedback von
Abteilungen:
Was braucht
ihr?

Academy

Wer kümmert sich um
Entwicklungsbedarf?
Mitarbeiter - HR -
Manager?

Zeitslot
zum
Lernen

Erlaubnis
zum
Lernen

Google
Docs

Word/Excel

Kamera
an /aus

Linkedin
Learning

Personio

Tools

Agiles Lernen

Lernmotivation
Lernziel aus Sicht
des Lernenden:
Warum will ich
das lernen?

Gestaltung des
Lernprozesses:
Einbettung von
Lehrmaterialien

Aspekte
aus Scrum
Edu Scrum

Verschiedene
agile Rollen im
Lernprozess (im
Schulunterricht)

[Lernsprint
2020](#)

Ausbildung
agiler
Lerncoach
Quality Minds

Problem: Zeit
für Transfer?
Firmen im
Wandel

Lernender
steht im
Mittelpunkt

Lernportfolio mit
flexibler
Gestaltung
(Präsentation,
Praxiserfahrung...)

Lernziele
im Backlog
sammeln

Product
Owner
(Lehrer)

Nele
Graf

[White
Paper](#)

Balance
Struktur
und
Freiraum

Lerntandems
zum
Austausch
zwischen
Lernenden

Lernzyklen mit
Retrospektiven
und Plannings

Scrum Master
(aus der
Schülergruppe)

[eduScrum
Guide](#)

Lerncoach
als
Kurator

Lernziele und
Vorwissen
abfragen statt
Erwartungen

Community
of Practice
für Lernen

Anforderungen/
Requirements
(Prüfungsordnu
ng, Vorgaben)

Wie können wir die neue humane Arbeit gestalten, obwohl ... ?

Angst vor Veränderung

Neue Ideen entstehen, wenn sich
zwei alte treffen"

Angst wegnehmen durch
Gemeinschaftsgefühl

Veränderungen selbst
mitgestalten:

Invented by me, nicht von
der ~~Vertrauen~~
schaffen

Kopf frei
kriegen

Hybrid: Übergänge zwischen
"alt" und "neu"

Möglichkeiten (Prinzipien) statt
starre Regeln

Mehrwert für die Menschen herausarbeiten, der
größer ist als die Angst

Begleitendes Coaching gegen die Unsicherheit -
lernen, zu reflektieren

Arbeit so gestalten, dass sie zu
meinem Leben passt



Welche Ideen verfolgen wir weiter?

einzelne
Leute sind
immer
Mehrwert!

Versuchen,
alte Gedanken
mit neuen zu
verbinden

es braucht
neue
Menschen für
mehr New
Work

Corona als Kick für die PE/OE

Zukünftige Rolle der PE/OE

Lernbegleiter*in

Enabler*in

Kurator*in

Was funktioniert digital, wo sind die Grenzen? Lernen als soziales Phänomen

PE und OE geht nur zusammen

"zielgerichtetere Angebote machen, Impulse schaffen und Gruppen zum Lernen zueinander bringen"

Lernkataloge ist nicht (mehr) das Best Practice

mehr Selbstverantwortung und Selbstorga. bei MA*in

Verantwortung für eigene Weiterbildung liegt bei den MA selbst

Individualität im Blick behalten

Lernhäppchen

Mitarbeiter*innen sollten ihre eigenen Personalentwickler*innen werden - dazu braucht es Unterstützung und keine Lerndiktate

Weiterbildungsmüdigkeit im Home Office

"Linkliste"

Lasst die Lernenden nicht allein!

Fakten:

Corona und
Gleichberec
htigung

Konkrete Ideen

69% der
Frauen geben
an zurück
stecken zu
müssen

Jede vierte
Frau hat Job
aufgegeben
um Familie zu
betreuen

offen darüber
sprechen, wenn
man die Rollen
in der Familie
umgedreht hat

Im Recruiting
NICHT nach
Kinderbetreuung
fragen

Mit
Männern in
den Dialog
gehen

Mehr
Aufklärung und
Transparenz
bzgl. dem
Thema

mehr
Menschen in
Teilzeit in
Führungspositi
onen fördern

mehr sich trauen
zu zeigen, dass
Mutter und
Berufstätig sein
geht

eigenen
Partner in die
Rentenkasse
einzahlen
lassen

Genderpay
Gap in der
Politik mehr
thematisieren

Im Recruiting zurück
spiegeln, dass Kinderwunsch,
Heirat nicht offen angegeben
werden müssen

Was uns nicht
interessiert in
die
Stellenanzeige
packen

Politisch regeln,
wenn Frauen in
Mutterschutz
oder Elternzeit
gehen, damit

Ausbildung zum agile Coach

Arbeitsverträge und New Work

Urlaubsanspruch,
Arbeitszeit,
Arbeitsverteilung

Vertragsumfang
ist
abschreckend

Vertrag vs Unsere Werte

Grundvertrag +
aufwandsvariabel,
Urlaub wenn
jemand da ist

Was ist das
mindeste was
geregelt
werden muss?

Nur Rolle,
Arbeitsstunden,
Urlaub und
Gehalt. Alles
andere wird wo
anders geregelt

Direktionsrecht
und
Salvatorische
Klausel

Arbeitsrichtlinie oder
Betriebsvereinbarung,
Telearbeit, mobile
Office, Homeoffice
oder alternierende
Telearbeit vs.
Arbeitsort

Was sollte
nicht mehr
rein:
Wettbewerbsverbot

Nur Rolle und
dann eine
zusätzliche
Stellenbezeichnung

Datenschutz,
Arbeitssicherheit

Alle unstimmgigen
Formulierungen
sollten raus (was
passt nicht zu dem
was gelebt wird) z.B.
Handynutzung

Die Fragen der
Bewerber zum
Arbeitsvertrag
einige Zeit
sammeln und
dann prüfen

auf die
Gesetzgeber
einwirken. (die
Bitkom ist da
ganz engagiert)

Selbstorga
VS.
Erfahrung

Überforderung
durch
Freiheit/Selbst
orga?

Buchempfehlung: Daniel Mezick
- Inviting Leadership
Das Buch hilft bei der Reflexion der GF/
Unternehmensleitung herauszufinden
wie weit und bereit die Organisation für
den "Change" ist.

Open
Space und
World Cafè

Buchempfehlung aus dem Gespräch
am Anfang: Buchtempfehlung:
Heinz von Förster/ Bernhard
Pörksen: Wahrheit ist die Erfindung
eines Lügners

Wie überfordert
man junge
Mitarbeiter nicht?

Kotter Leading Change (verkürzt)
- Gefühl der Dringlichkeit vermitteln (oberste Führungsebene
muss voll und ganz davon überzeugt sein =>
- Vision und Strategie entwickeln und kommunizieren (alle
Führungskräfte darin einbringen, da deren Rolle sich dann ja
auch ändern muss (am besten mit allen Sinnen ;-))
- Hindernisse aus dem Weg räumen
- Erfolge sichtbar machen
- Veränderungen weiter vorantreiben

Fehler-kultur? =>
"Helfer-Kultur"

Führungsebene:
Dürfen + Sollen
Unterstützung:
Wollen +
Können

Kartensets: Intrinsify!Me:
"Playing Change" und von
Kraus & Partner "Haltung
im Dialog" und hier im
BARcamp: Nadja
Petrovykaya "Wondercarfs"

Delegation
Poker

Fehlerkultur: RCA, MA erarbeiten
lassen. welche
Unternehmensziele durch Nicht-
Umsetzung "gefährdet" werden:
Pain und eigene Aktivitäten ...

Mindset für New Work

Schlüsselthema

Einzelnen Menschen zu ermächtigen Denken anzuregen

Haltung

Mindest? stattdessen - woran glaube ich?

Geht um Glaubenssätze

Schwierig oder unmöglich am Mindset - stattdessen am Rahmen!

Grundneinstellung Menschen sind willig und am Rahmenbedingungen und währenddessen wir daran arbeiten und reflektieren

Grundannahme: Alle Menschen sind gut und motiviert

Wer bin ich denn wen ich zur Arbeit komme?

Warum soll er sich damit beschäftigen

Nutzen: -einzelne Mitarbeiter und Teams in die Verantwortung / bzw Entscheidungen überlassen

Kleine Veränderungen machen einen Unterschied

Buch Tipps:
- Reinventing Organizations
- Corporate Rebels - Make work more fun

Führungskraft welches Bild, wenn nicht mehr in der "klaren" Führung

Zwei wichtige Punkte:
- Führung
- Rahmen

wer gibt wem Feedback?

wer trifft welche Entscheidungen?

Führung

Vorgesetzte mehr zum Coach:

FK mehr erleben zu lassen, in Workshops wie wäre es denn dann

Welche neue Rolle?

Gemeinsames erarbeiten

Rahmenbedingungen

z.B Teamarbeit und dann werden einzelne Prämien ausgeschüttet - > kann man hinterfragen und dann könnte man über den Rahmen eine Veränderung des Verhaltens erzeugen

was haben wir im Unternehmen eigentlich geregelt? z.B. wie gehen wir mit Konflikten um?

Design -
funktional
gestalten
Thinking -
verstehen um zu
handeln

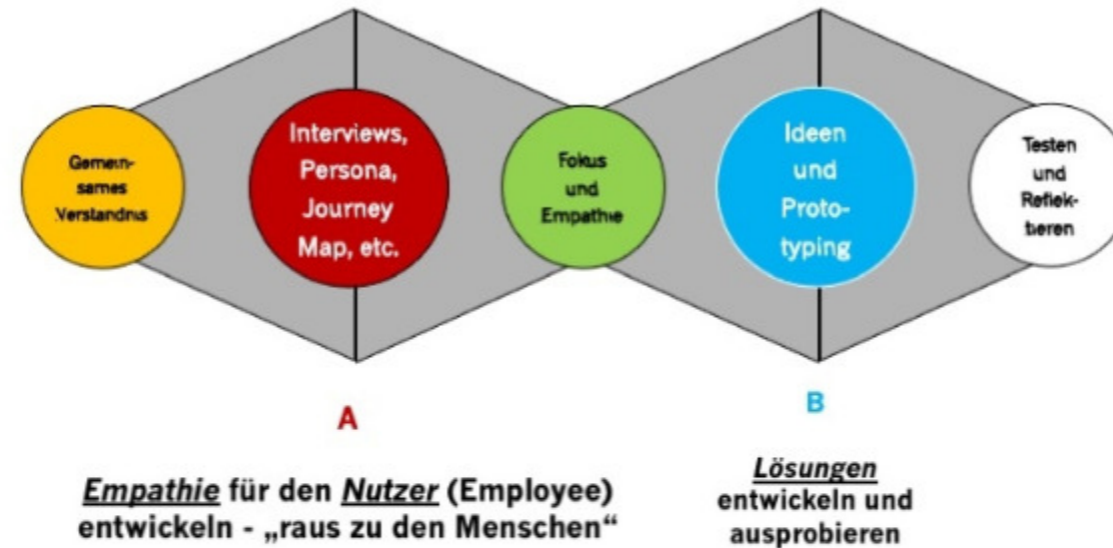
HR
gestaltet

„Design Thinking
kommt
grundsätzlich dann
zum Einsatz, wenn
wir Dinge noch nie
gemacht haben und die
Zukunft
antizipieren wollen.“

Über
Fragebögen
erster Schritt
"blinde Flecken"
zu beseitigen

gemeinsam
Personas
entwickeln

Neue Ideen für den Employer entwickeln



Herausforderung im
Recruiting:
Zugang zu potenziellen
Bewerbern finden, die man
nicht kennt und die die
eigene Firma nicht kennen
- „Blinde Flecken“

Massage,
Obstkorb,
Gutscheine für
Verpflegung,

Jobrad
Erfahrungen
wird nicht so
viel genutzt,

Beratung
zum Thema
Finanzen

Benefits und
Zufriedenheit

Sonstiges

Verpflegung

BAV

Lebenslagen-
coaching
(PME)

Mobile
Fahrradwerkstatt

Strategisches
Vorgehen:
soll zu den
Werten passen

Umfragen
und
Erwartungs-
management

Mitarbeitersport

MA Rabatte
für
Produkte

Flexibilität:
Zeiterfassung
aufheben
während
Corona

Tag des
Kollegen:
Karten für
Kollegen

Was
motiviert die
Mitarbeiter
intrinsisch?

Kostenlose
Workshops

**Kudo
Karten**

11

Prinzipien
für New
Work

warum
§§ ?

Die be:Y Prinzipien

Unsere Grundsätze zur Gestaltung zukunftsfähiger Organisationen

§01	Prinzipien dominieren Regularien		
§02	Der Mensch ist von Natur aus leistungsbereit und von innen motiviert	§07	Entschieden wird dort, wo die Kompetenz am größten ist
§03	Das Umfeld beeinflusst das aktuell gezeigte Verhalten des Menschen	§08	Schnelles und evolutionäres Reagieren dominiert Planumsetzung
§04	Sinnstiftung, Nachhaltigkeit sowie Menschenzentrierung fördern Profit & Zukunftsfähigkeit	§09	Lernen basiert auf Mut zu Fehlern & Feedback
§05	Purpose orientiert Handeln & Strategie – das „Warum?“ dominiert das „Was?“	§10	Sozial- & Methodenkompetenz dominiert Fachkompetenz
§06	Wertschöpfung bestimmt Strukturen & Prozesse	§11	Das Team ist die kleinste Einheit von Performance

Tipps für HR Newbies

Erfahrungen aus anderen Feldern nutzen

Intuition vertrauen

fachliche Augenhöhe

Wissen in welcher Rolle bin ich gerade

Austausch im Team suchen

Was macht eigentlich Personalführung aus?

für Ausbildung auch bei der IHK gucken

ggf. in Prüfungsausschüsse gehen

Netzwerk nutzen (XING, HR Roundtable)

Purple Squirrel Society e. V. für alle HR Themen (kostenpflichtig)

HR Roundtable

DGFP

Dogfooding (eigenen Prozess mal erleben)

Außendarstellung (Websites)



agile und Team-
übergreifende
Selbstorganisation

Agil bedeutet
die Auflösung
des
Managements

Teamübergreifende
Herden/Gilden für
Themen die mehrere
Teams betreffen.

Teaminteressen
können
unterschiedlich
sein

Konsent
und
Konsenz-
Methoden

Die 5
Finger
Methode

<https://www.oos.e.de/blogpost/entscheidungen-in-der-gruppe-mit-fist-of-five/>

<https://www.lucidmeetings.com/glossary/fist-five>

Das
Nasa-
Spiel

Die betroffenen Teams
versenden
Themeninteressierte in
die Gilden

Veto bedeutet,
dass man an
einer anderen
Lösung
mitarbeitet

Was müsste
wir tun,
damit Du
dafür bist?

Konsultativer
Einzelentscheid

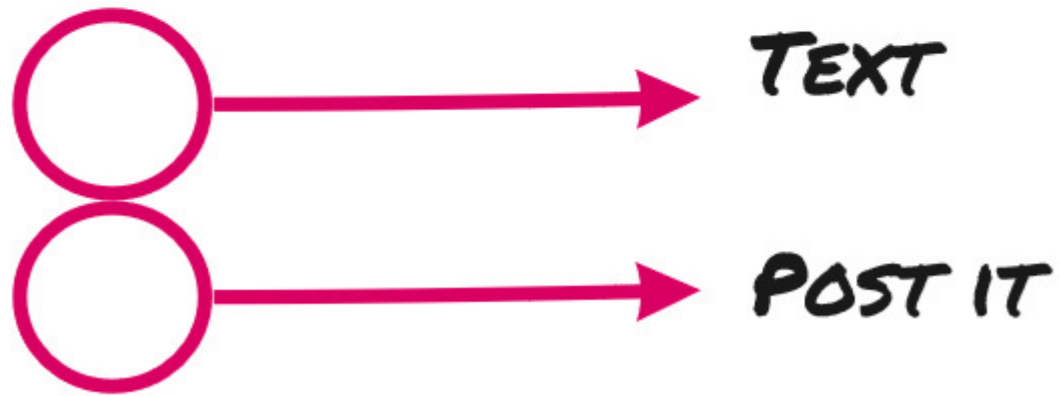
Es spart Zeit, die
Entscheidung
wird von allen
getragen und
dennoch ...

Always
beta

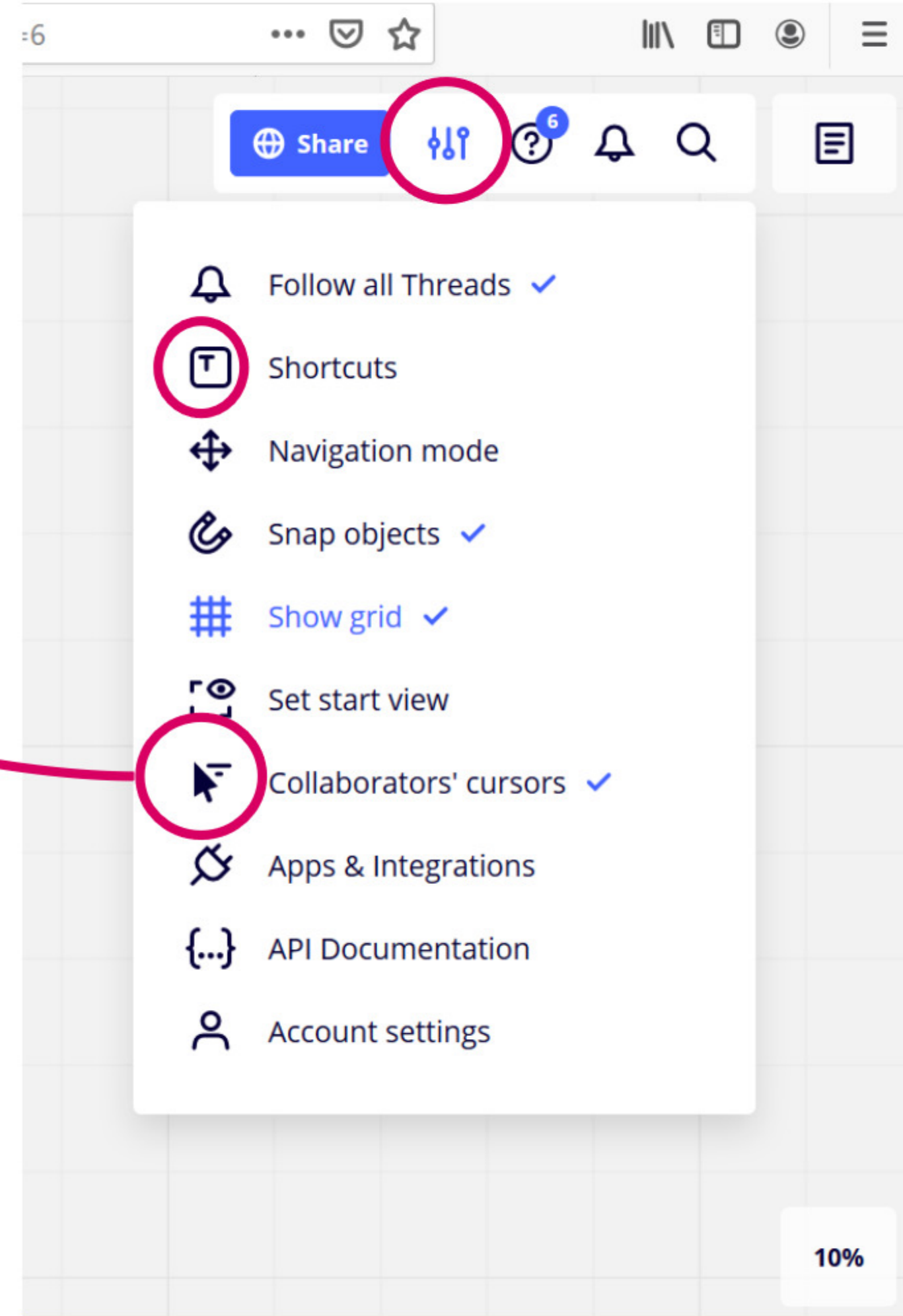
<https://liberatingstructures.de/>

<https://agilemanifesto.org/iso/de/manifesto.html>

KURZE MIRO ÜBERSICHT



**CURSOR DER
ANDEREN
AUSBLENDEN**



HIER KÖNNT IHR EVER FEEDBACK, WÜNSCHE ODER WAS EUCH SONST SO EINFÄLLT DRAUFSCHREIBEN

