





Es gibt 3 Reaktionen auf
Personaler!

- 1.) Oh nein!
- 2.) Ja - ok!
- 3.) Wow!

Welche Reaktionen erhältst Du
in der HR-Arbeit?

#Herzblutpersonalerin

Rückblick

Im Januar starteten wir mit:



HR-Tagebuch:

Was ist mein Hauptziel, welches ich in den nächsten Monaten erreiche?

Was habe ich heute dafür getan?

Wofür bin HEUTE besonders dankbar?

Welchen einen Menschen habe ich an diesem Tag von meiner Fachexpertise überzeugt?

Monat für Monat Zielfokussierung, Eigenverantwortung

... wenn Du es einmal mental geplant hast, dann ist es Zeit Dir selbst
einfach annimmst.

Untersuche es

Schau Dir nochmals die Situation an, in der Du nicht optimal reagiert hast und u
jetzt, wie es dazu gekommen ist.

Vielleicht warst Du gerade im Stress?

Jemand hat Dich mit einem Wort getriggert?

Plane

Nachdem Du die Situation untersucht hast, plane das nächste Mal besser. Mache Dir eine
Strategie um nicht im Stress zu landen oder um nicht aus dem Stress falsch zu reagieren.
Finde z.B. Deine Worte, die Dich immer triggern und entkräftige sie.

Üben

Trainiere Deinen Plan. Zuerst nur mental. Dann in Wirklichkeit. Schliesse Deine Augen und
stelle Dir vor, wie Du anders – besser reagiert würdest.

Stell Dir vor, wie Du in Zukunft auf Grundlage Deines Planes handelst.

... wenn Du es einmal mental geplant hast und mit positiven Emotionen reagierst

Möglichkeiten zum Austausch

PROS

Schau mit Deinem optimistischen Auge auf das Ziel.

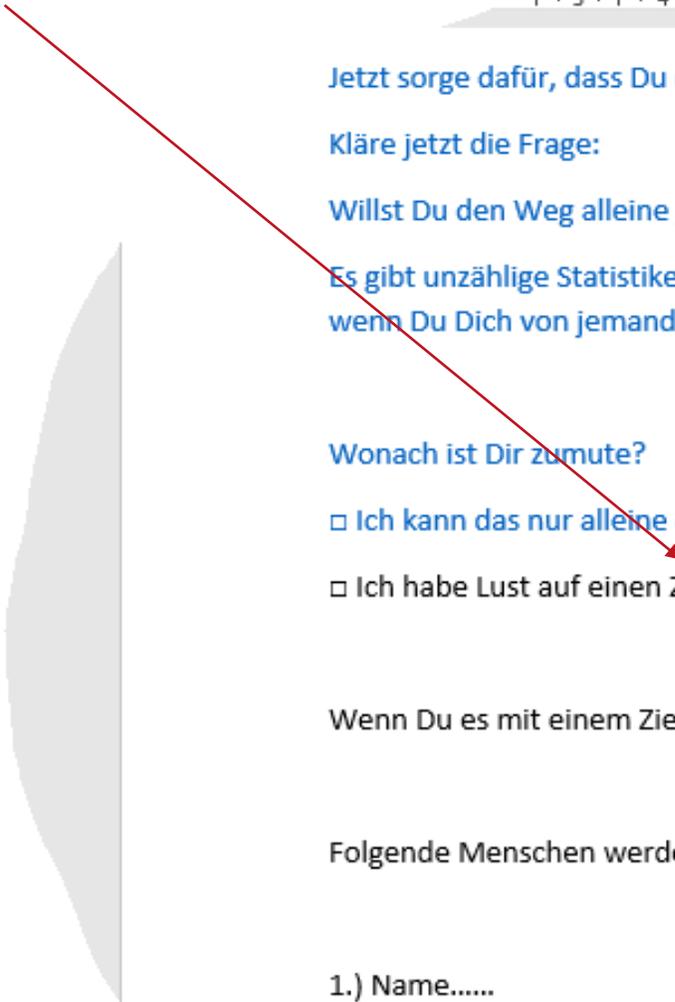
Welche Punkte sprechen dafür, dass Du dieses Ziel erreichst?

Was wird Dir bereits der Weg dahin schenken?

Was wird Dir das Ziel an Vorteilen schenken?

Welche wertvollen Erkenntnisse, Erfahrungen, Begegnungen, Besitztümer erwarten Dich?

Pros:



3 4 5 6

Jetzt Sorge dafür, dass Du diesen Weg auch tatsächlich bis zum Ende gehst.

Kläre jetzt die Frage:

Willst Du den Weg alleine gehen oder mit einem Buddy?

Es gibt unzählige Statistiken zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit Deines Erfolgs signifikant steigt, wenn Du Dich von jemand unterstützt auf den Weg machst.

Wonach ist Dir zumute?

- Ich kann das nur alleine durchziehen. Mich bremst nur eine zweite Person.
- Ich habe Lust auf einen Ziel-Buddy.

Wenn Du es mit einem Ziel-Buddy versuchen willst, dann notiere Dir jetzt:

Folgende Menschen werde ich fragen, ob sie mich als Buddy unterstützen:

1.) Name.....

Gefragt am:

Zielbild 1:

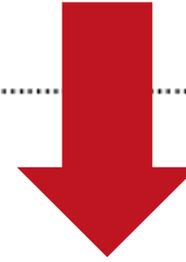
.....
.....
.....

Zielbild 2:

.....
.....
.....



Male die beiden Bilder auf Deine Art und Weise. Fotografiere sie. Setze sie (nur wenn Du magst) in unsere Gruppe. Glaube mir, damit machst Du es kraftvoller und machbarer.



Und jetzt kommt eine wichtige Nachricht für Dich: Sei Deine beste Freundin. Gehe n
Dir liebevoll um.

Stolpern ist ok. Aufstehen ist angesagt.

Aber liebevoll.

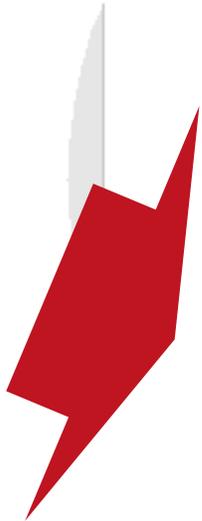
Dazu gibt es diese Übung:

https://rfiww2.podcaster.de/download/Power_fuer_Modul_6.mp3

du kannst sie dir herunterladen und immer und immer wieder hören.

Sie gibt Dir einen weiteren Schubs.

Denn ich will Dich begleiten bei Deiner Zielerreichung!



Aufgabenblatt:

Nun wird es heiss.

Du weisst insgeheim, noch kannst Du die aufgeschriebenen Konsequenzen einfach so vergessen. Unter den Tisch fallen lassen.

Deswegen darf ich Dich dazu einladen **zwei Menschen als Zeugen** für die Ernsthaftigkeit Deines Ziels zu wählen.

Und jetzt wird es noch etwas „schwieriger“. Wähle mindestens 1 Person aus, mit der Du mal durchaus eine herausfordernde Beziehung hattest oder hast.

Es sollte jemand sein, der einen kleinen Triumph hätte, wenn Du Dein Ziel nicht erreichst.

Meine zwei Zeugen sind:



Das Visualisieren ist nun hoffentlich zu einer täglichen Routine geworden.

Jetzt setzt Du Dich ins Bewegen:

- 1.) Besorge Dir einen Stapel Karteikarten
- 2.) Schreibe am Morgen (Nachtisch) auf die eine Seite der Karteikarte Dein Ziel. Visualisiere es kurz.
- 3.) Schreibe auf die andere Seite 3 Handlungen, die Du heute für Dein Ziel umsetzen wirst.
- 4.) Eat the frog first – nimm' Dir an diesem Tag die unangenehmen Handlungen zuerst vor.
- 5.) Abends – kurz vorm Schlafengehen, hackst Du diese Handlungen ab.
- 6.) Uppps... da gab es schon die ein oder andere Handlung, die Du umsetzen konntest? Schreibe Dir kurz auf, was der Grund war und übertrage sie auf die neue Karte.

Diana – wie lange soll ich das machen?

Ganz einfach – bist Du Dein Ziel erreicht hast.

Und wichtig: diese Handlungen können grosse wie kleine Handlungen beinhalten.

Es ist nur wichtig, dass sie DEIN ZIEL unterstützen.

Paradoxerweise ist für Deine Zielerreichung gleicherr.
etwas dafür u tun und täglich dafür nichts zu tun.

Widerspruch?

Blinder Aktionismus bringt so gar nichts.

Hole Dir Deine Entspannungsmomente – dies ist schonwendu.

Im Gegenteil.

Deine Intuition zeigt Dir dann Abkürzungen.

Schreibe jetzt einen netten, fürsorglichen Brief an Dein jüngeres ICH.

Beispiel von einem meiner Briefe an mich:

Liebe kleine Diana!

*Du bist jetzt gerade erst 8 Jahre als und ich möchte Dir etwas super Wichtiges
sagen:*

...wertvoll.

Und jetzt empfehle ich Dir ein Turboelement.

Es ist freiwillig.

Führe alle 3 Tage einen Tatensprint durch.

An diesem Tag nimmst Du Dir nicht nur 3 Dinge vor – sondern 5!

5 Dinge, die Dich zu Deinem Ziel bringen.

Erstelle jetzt eine Selbstverpflichtungserklärung. Sie könnte so aussehen:

„Ich,, übernehme ab sofort die Verantwortung für meine Ziele. Die Erfüllung der Ziele hat mit meinem Denken und Handeln zu tun. Und mein Ziel ist es:

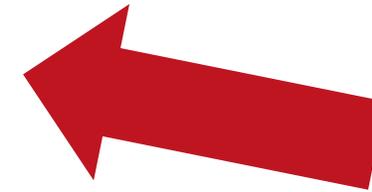
.....

Suche heute magische Orte, an dem Du Deine Ziele sichtbar machen kannst. Hier einige Ideen, die einige meiner Coachingkunden anwenden:

- 
- A large, solid red arrow pointing to the right, positioned to the left of the list of ideas.
- Nachttisch
 - Portemonaie
 - Bildschirmschoner
 - Handy-Bildschirmschoner
 - Toilette
 - Badezimmerspiegel
 - Schminksniegel etc

Wenn Du im Moment nicht in einer Anstellung bist, dann beziehe Dich in den Antworten auf Deine letzte Anstellung:

- 1.) Wie beurteile ich meine Positionierung im jetzigen Unternehmen?
- 2.) Was habe ich täglich dafür getan, dass ich von den Mitarbeitenden gesehen und gehört wurde?
- 3.) Was habe ich täglich dafür getan, dass ich von den FK gesehen und gehört wurde?
- 4.) Was habe ich täglich dafür getan, dass ich von der GL gesehen und gehört wurde?
- 5.) Wie schätze ich mein Selbstwertgefühl ein?
- 6.) Wie schätze ich mein Wohlbefinden in meiner HR-Position ein?
- 7.) Wie stark deckt sich mein Rollenverständnis mit dem der GL?
- 8.) Wie schätze ich mein Selbstbild ein?
- 9.) Wie setze ich mein Durchhaltevermögen bezüglich HR-Belangen ein?
- 10.) Wie schätze ich meine Diplomatie ein?
- 11.) Wie stark merkt man mir an, wenn ich nicht einverstanden bin?
- 12.) Wie betriebswirtschaftlich handele ich?



Welche Ziele hast Du Dir am Anfang unserer Masterclass gesetzt und welche hast Du jetzt schon erreicht oder sind in Reichweite?

Whiteboard

Stichworte
genügen

**Deine HR-Welt entscheidet sich zwischen
Deinen beiden Ohren.**



**Dabei ist es entscheidend wie oft wir einen geistigen Impuls
setzen und wie**

hochwertig,

das damit verbundene Gefühl ist.

Erfordert gezielte Reflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Denkweise (nicht alles was Du denkst ist wahr).

Tipp: installiere einen inneren Beobachter. Denn dieser ist die Voraussetzung um negative, mentale Schleifen im Denken zu entlarven und rauszuwerfen.

HR kann leicht sein. Mach` es leicht.

Gedanken – Gefühle – Handlungen – Resultate

Erkennen

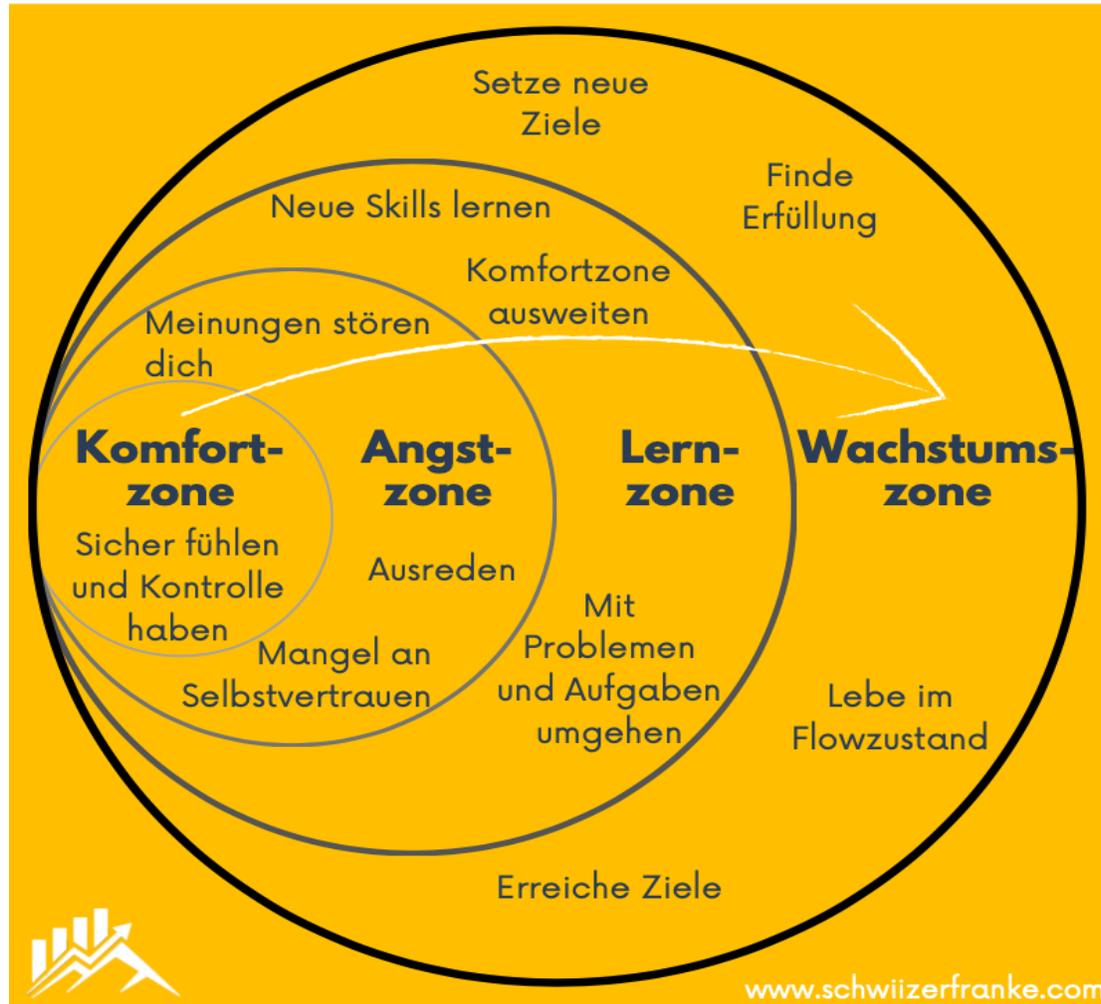
Alternativen suchen

Immer bei sich bleiben

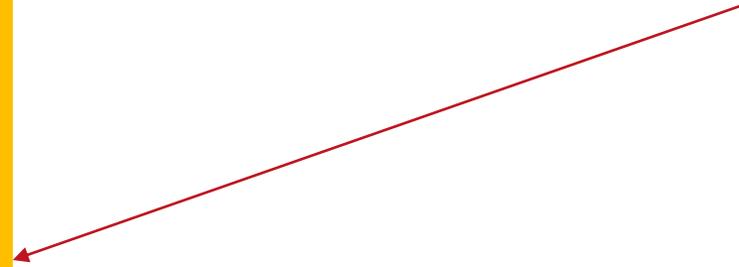
Nur weil Du etwas denkst, ist es nicht wahr!

Deine Comfortzone

Quelle Bild: Schwiizerfranke

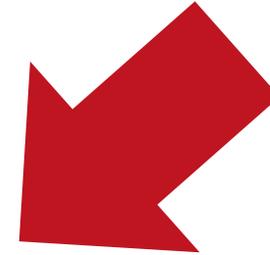


HR-Masterclass
und mehr als 10
Aufgabenblätter



Heute:

HR-Fachkraft als beratende Person
In Sachproblemen
In Persönlichkeitsproblemen
In Rollenproblemen



- 1. Situationsanalyse (Klärung, Rahmenbedingungen, Kontext)**
- 2. Vorbereitung und Planung (Termin, Raum, Unterlagen)**
- 3. Gesprächseröffnung (Begrüßung, Erwartungen, Ziele)**
- 4. Klären der Ausgangslage (Fakten, Grundproblematik)**
- 5. Fordern und Fördern der Selbsteinsicht**
- 6. Lösungsfindung (Der Ratsuchende definiert die Schritte)**
- 7. Gesprächsabschluss (Zielerwartung überprüfen, Nachbearbeitung)**

Sachproblem



Nach Analyse des Problems können Personaler in ihrer Rolle als beratende Person (advisor) mithilfe, gezielte Vorgehensvorschläge, Lösungsansätze oder Massnahmen zu entwickeln.

Das ist:

fachliche Beratung!

Auf diese Weise können Impulse oder Tipps gegeben werden.

Die SACHE steht im Vordergrund.

Persönlichkeitsproblem



Personaler wissen, dass sie bei Persönlichkeitsproblemen als Aussenstehende höchstens als impulsgebende Person (counselor) zur Selbsteinsicht verhelfen können (persönliche Beratung).

Personaler werden also hier nicht beraten oder Lösungen anbieten!!

Sie werden Methoden zur Selbsthilfe für das kooperative Verhalten im Team, das motivierende Engagement im Projekt, die Stressbewältigung etc. anzuregen.

Mensch steht im Mittelpunkt.

Rollenproblem



Personaler können die Rolle eines MA und die Probleme, die aus der Rollenvielfalt entstehen, klären (fallspezifische Beratung).

Sie sind impulsgebend (counselor).

Mensch und Rolle steht im Mittelpunkt.

Der heiße Stuhl

5 Fallschilderung
Gruppenberatung
Rat-schläge



HR-Intervision

Fallgeber: hier Stellvertreter
Rückfragen aus der Gruppe

Nur
Beantwortung
der Fragen

Gruppenbesprechung mit anschliessenden Vorschlägen für die Kundin.

Ihre 2 Fragen lauten: Wie gehe ich als HR Fachperson vor, wenn ich bemerke, dass die Austrittrückmeldungen, die negativ für die HR-Leitung ausfallen, nicht zu mir kommen. Alle Austrittrückmeldungen (Formulare), die negativen Aussagen über die HL bzw. HR-Leiterin machen, werden von der HR-Leiterin nicht an die HR Abteilung bzw. an die zuständige Person zur Ablage und Auswertung abgegeben. Wie ist das Verhalten der HR Leiterin zu beurteilen?

Nutzen
aufzeigen;
Ich habe es
gleich erledigt

Gruppe 1:

Austrittsbögen/digitale Austrittsumfrage (schneller)

Fühlt sich bedroht; sie kennt es auch nicht anders; Unternehmensblind

Gruppe 2:

Aufstellung der Fluktuationsrate, andere Austrittsgespräche, Rekrutierungskosten aufzeigen, Ausfallzeiten, Know-how-Verlust,

Nachhaken, HR-Team, Eskalation GL, Gespräch mit HR-Leiterin,

Fehlendes Fachwissen, keine Sozialkompetenz, keine Führungsqualitäten

Gruppe 3:

ZDF (Frühfluktuation, Kosten) ./.. HR-Leiterin zeigen, mit Coach besprechen

Ist sich mangelnder Kompetenzen bewusst,

Erwartungs-
gespräch

Stellen-
beschreibung

GFK - hört sich gut an. Aber wie machen bei einem Vorgesetzten, der sich an nichts hält?

Übung Re-framing:

Aber so was von....



Hole Dir den kostenfreien Termin!



(Im letzten Infoblatt)

**In dieser Woche sind sie
für Dich freigeschaltet.**

Nutze die Möglichkeit.



Die Personaler, die verrückt
genug sind, zu glauben, sie
könnten die Arbeitswelt ändern,
sind diejenigen, die es tun.

[#herzblutpersonalerin](#)





**HR ist kein
Sprint
HR ist ein
Marathon**

Bring a friend

Jede Personen, die eine neue Teilnehmerin für die MC 3.0 bringt erhält von mir 180 Coachingminuten frei und gratis.



Ich verneige mich vor Euch. Jede einzelne Person, die hier intensiv mitgemacht hat



Ich bin sehr dankbar, dass ich diese Masterclass mit Euch gestalten konnte.

Danke für die vielen Feedbacks, die ich bereits jetzt für die MC 3.0 einbinden kann.

Die MC 3.0 wird wieder anders. Sie wird eine Lernreise mit einigen Änderungen.

Kursseite und Facebook-Gruppenseite ist bis Ende November geöffnet.