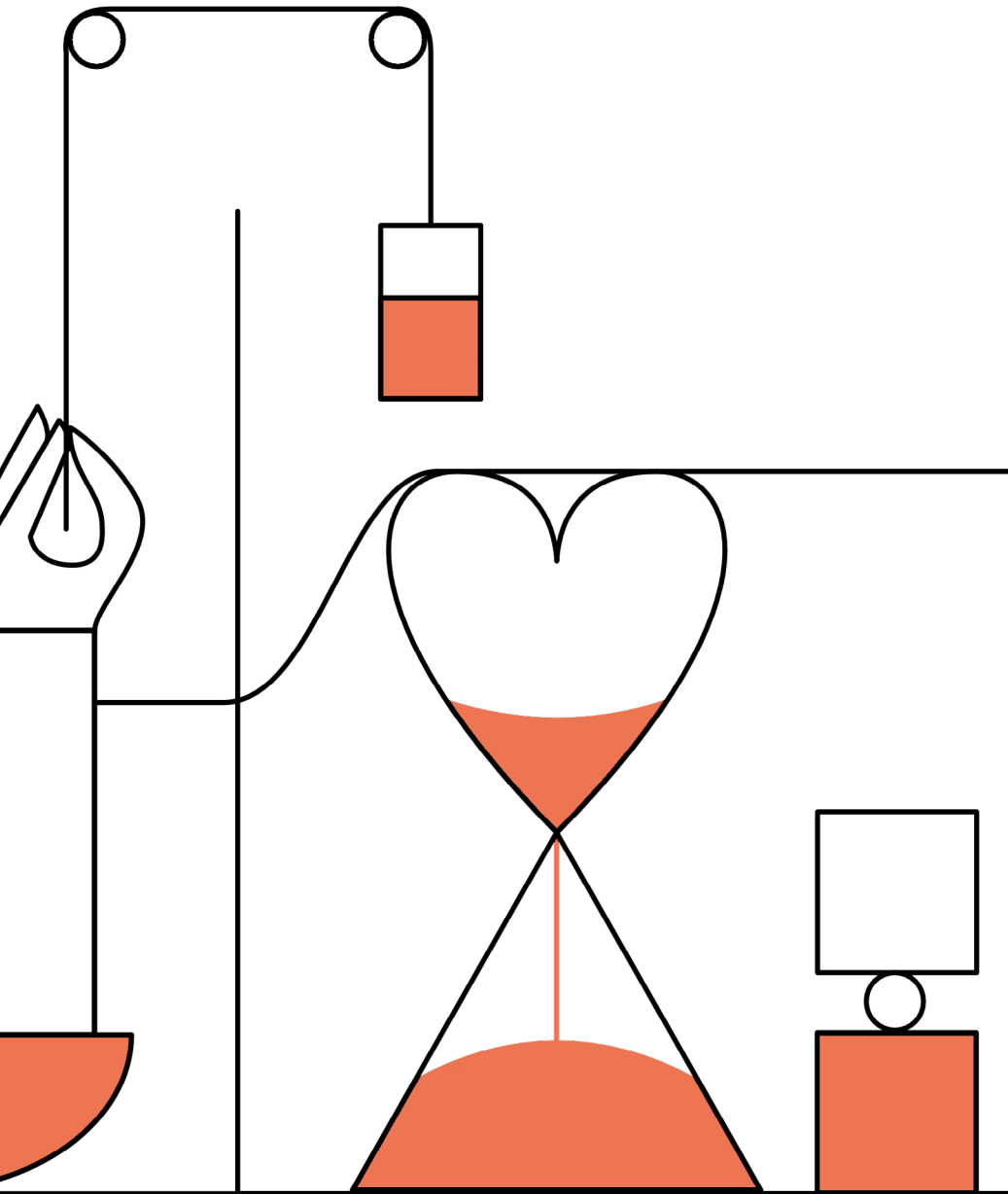


She's
Mercedes

Future
Lab



Mit der Frage „Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?“ greifen wir im She's Mercedes Future Lab 2021 wichtige Themen für Unternehmerinnen auf. In intensiven Workshops haben wir die Themen hybride Arbeitsmodelle, Resilienz und digitale Teamführung bis hin zu gesundheitlichen Aspekten vertieft und diskutiert.

Um diese Methoden im Anschluss an die Workshop-Sessions des Future Labs anwenden zu können, haben wir für Sie diese praktische Toolbox entwickelt.

Im She's Mercedes Future Lab Podcast sprechen wir mit Unternehmerinnen und Expertinnen darüber, wie sie „New Work“-Ansätze in ihren Unternehmen etablieren und weiterentwickeln.

Wir wünschen einen inspirierenden Prozess für die Arbeitswelt von morgen!

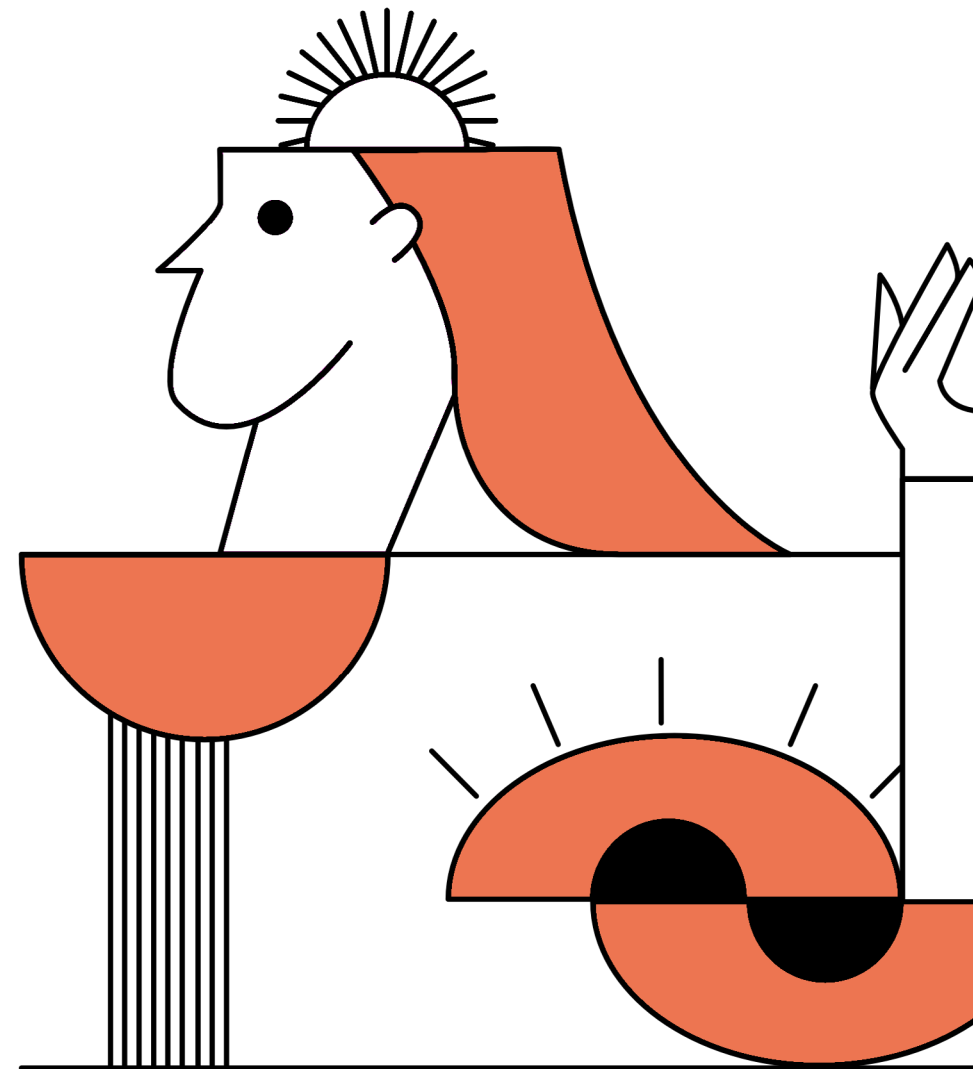
Die Covid-19-Krise machte Remote Work zum Zwangsexperiment. Unternehmen mussten schnell und unbürokratisch eine digitale Infrastruktur schaffen, wo es sie noch nicht gab. Unweigerlich fragen wir uns, was bleibt Post-Covid-19? Was verändert sich für Unternehmen und Führungskräfte?

Aber nicht erst seit der Corona-Krise ist klar, dass unsere konventionellen Muster den komplexen Herausforderungen der Gegenwart nicht gewachsen sind. Wir benötigen neue Antworten und die Bereitschaft, mutige Entscheidungen zu treffen. Entscheidungen, die Unternehmen, Organisationen und ihre Art der Zusammenarbeit grundlegend verändern werden. Unser gemeinsames Ziel sollte es sein, uns zukunftsfähig und resilient aufzustellen, um schnell und flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen, Krisen und andere Formen der Disruption reagieren zu können.

„Wir haben es in der Hand, eine neue Wirtschaft zu gestalten.
Was die Welt braucht, sind mutige Pioniere, die es beweisen.
Eine Wirtschaft, die am Menschen ausgerichtet ist.
Eine Wirtschaft, die People, Planet und Profit in Einklang bringt.
Eine Wirtschaft, die Sinn und positive Wirkung in den Mittelpunkt stellt.“

**Der Wandel hat bereits begonnen.
Nutzen wir die Chance gemeinsam.“**

(Auszug aus dem Manifest des Shift Collectives)



Inhalt

Circle of Influence	4
Kollegiale Fallberatung	5
Komplimente-Dusche	6

Circle of Influence

Wir verbringen viel Zeit damit, uns Gedanken und Sorgen zu machen über Dinge, die wir nicht beeinflussen können. Das bindet nicht nur Zeit, sondern auch unsere Aufmerksamkeit und Energie. Das Modell des "Circle of Influence", das Stephen R. Covey in seinem Bestseller "Die 7 Wege zur Effektivität" populär gemacht hat, ist einfach und enorm wirkungsvoll uns auf die Dinge zu konzentrieren, die wir beeinflussen können.

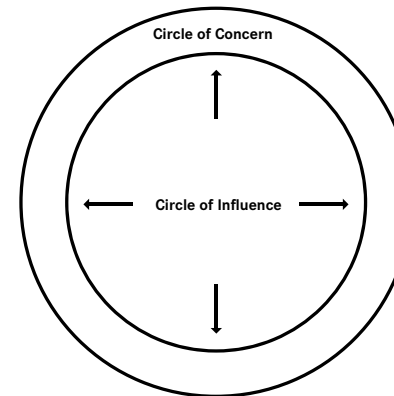
"I am not a product of my circumstances. I am a product of my decisions."

- Stephen R. Covey

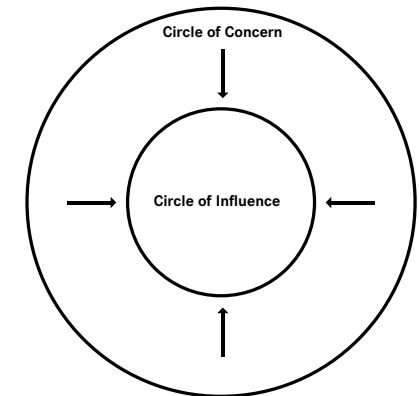
Warum

Wenn wir viel Aufmerksamkeit in den "Circle of Concern" investieren, also die Dinge, die uns Sorgen bereiten, die wir aber nicht ändern können, steigt unser Stressempfinden. Wir verfallen in eine Opferhaltung und einen reaktiven Fokus. Unsere Sorgen und Ängste lähmen uns. Dabei übersehen wir die Dinge, die wir selbst beeinflussen können. Unser Einflussbereich schrumpft und wir werden unzufrieden.

Im proaktiven Modus konzentrieren wir unsere Energie auf unseren Einflussbereich und die Dinge, die wir in der Hand haben, den „Circle of Influence“. Dadurch wächst der Bereich unseres Lebens, den wir selbstbestimmt gestalten können.



Proaktive Einstellung



Reaktive Einstellung

Was

Laut Covey sind wir also von zwei konzentrischen Kreisen umgeben:

Der innere kleinere Kreis, der sogenannte "Circle of Influence", beschreibt unseren Einflussbereich, also all die Dinge, die wir direkt beeinflussen und mitgestalten können, wie z.B. unsere innere Haltung, unsere Reaktion und Antwort, unser Verhalten und unsere Entscheidungen. Wenn wir in diesem Bereich unterwegs sind, sagen wir "ICH kann ...".

Der äußere größere Kreis, der "Circle of Concern", wird oft als Bereich der Betroffenheit bezeichnet. In diesem Kreis befinden sich all die Dinge, die uns betreffen und gedanklich beschäftigen – positiv und negativ, die sich jedoch unserer eigenen Kontrolle entziehen. Je nach Interesse können das z.B. die Nachrichten, das Verhalten anderer Menschen, das Wetter und vieles mehr sein. Diese Dinge beanspruchen unsere Aufmerksamkeit, sie können uns ärgern und Sorgen bereiten. Hier reden wir oft von "MAN müsste, sollte, hätte ..."

Wie

Betrachte deine kommende Woche und denke an die beiden Kreise. Welche Situation fordert dich und deine Aufmerksamkeit gerade heraus? Sammle alle Themen, die dich beschäftigen, und teile sie auf die beiden Kreise auf. Stelle dir folgende Fragen:

- Kannst du die Situation selbst beeinflussen?
- Wenn ja, was kannst du konkret tun?
- Wer könnte dir helfen?
- Und, ist es dir den Aufwand wert?

Versuche bewusst jene Herausforderungen, die sich im äußeren Kreis befinden, loszulassen und deinen Fokus auf die Themen zu richten, die sich im inneren Kreis befinden. So erweiterst du dein proaktives Handlungsfeld, deine Wirkkraft und verbesserst deine mentale Gesundheit.

Kollegiale Fallberatung

Digitales Arbeiten löst gemeinsame Räume auf. Einiges wird vom Homeoffice aus leichter, Verbindung, Gemeinschaft und der kollektive Blick auf einen gemeinsamen Horizont, die Identifikation mit dem Unternehmen und dem Team löst es allerdings eher auf. Was also tun, um neue Verbindung zu schaffen, Sinn zu stiften und Gemeinsamkeiten im Team zu stärken? Gestaltet das Büro als einen Ort der Verbindung.

Wir Menschen sind neugierige Wesen, diese sehr intrinsische Lust auf Exploration können wir uns wunderbar als Prinzip für unsere Team Kultur aneignen. Denn gemeinsam lernen verbindet, schafft einen gemeinsamen Horizont, auf den wir blicken, und stärkt unsere Kompetenzen als Team.

Warum

Gemeinsames Lernen, gemeinsame Problemlösung und kreativer Austausch schafft Begegnung und soziale Kontakte. Wichtig für dieses Format ist, dass es live stattfindet.

Was

Kollegiale Fallberatung ist ein wunderbares Format, um gemeinsam kleine und große Probleme zu lösen. Es befähigt eine Kultur des gegenseitigen Unterstützens, verbindet Teammitglieder und ermöglicht gemeinsames Lernen.

Die kollegiale Fallberatung ist eine Form der kollegialen Beratung. Kolleg*innen suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem (für einen „Fall“). Der oder die „Fallgeber*in“ schildert den „Berater*innen“ die

Situation und lässt sich von diesen beraten. Die Berater*innen müssen dabei nicht direkt mit dem Fall zu tun haben.

Damit auch methodisch wenig erfahrene Kolleg*innen ohne externe Moderation auskommen, wird der Ablauf in zehn genau definierte, aufeinander aufbauende Schritte aufgeteilt. Dadurch kann eine Beratungsgruppe die Fallberatung selbst organisieren und durchführen. Das strukturierte Gespräch im geschützten Raum der Gruppe wird dabei als einzige Methode verwendet. Freies Assoziieren der Berater*innen, im vierten Prozessschritt, weitet und bereichert den Erlebens- und Reflexionsraum aller am Prozess Beteiligten.

Wie

Die zehn Schritte sind:

- 1 Rollen verteilen: Fallgeber*in, Moderator*in, Berater*in
- 2 Fall schildern (Fallgeber*in)
- 3 Nachfragen (Berater*in)

- 4 Sammeln von Assoziationen, Empfindungen, Phantasien (Berater*in)
- 5 Rückmeldung zu den Ideen (Fallgeber*in)
- 6 Lösungsvorschläge sammeln (Berater*in)
- 7 Rückmeldung zu den Lösungsvorschlägen (Fallgeber*in)
- 8 Austausch zu den Lösungsvorschlägen, Planung der Umsetzung (alle)
- 9 Eigene Erfahrungen zu ähnlichen Fällen einbringen (Berater*in, Moderator*in)
- 10 Rückblick: Wie haben wir gearbeitet? Was können wir nächstes Mal besser machen?

Die Moderation hat die Aufgabe, gemeinsam mit den anderen dafür zu sorgen, dass in jedem Schritt nur die dort vorgesehenen Ebenen besprochen werden, und festzustellen, ob der Schritt beendet ist und dann den nächsten zu eröffnen.

Komplimente-Dusche

„Von einem richtig guten Kompliment kann ich zwei Monate leben.“

– Mark Twain

So wirken Komplimente – Biochemie pur. Komplimente schütten Hormone aus: Oxytocin für das Bindungsgefühl, Opiode, die Freude auslösen, und Dopamin, das uns nach weiterer Belohnung streben lässt. Aber warum tun wir uns so schwer mit Komplimenten? In unserer deutschen Kultur ist der positive Zuspruch nicht unbedingt verankert. Wir funktionieren immer noch nach dem Prinzip „Nicht geschimpft ist genug gelobt“. Der Bremer Hirnforscher Gerhard Roth hat zum Thema Komplimente geforscht und für eine Ausstellung der Bremer Universität die Komplimente-Dusche entwickelt. Der Brau-

sekokopf wurde zum Lautsprecher umgebaut, aus dem unablässig Lob fließt. Weil wir uns im Alltag einfach zu wenig Zuspruch leisten. Roths Erkenntnisse zum Thema Komplimente und Kultur: Wichtig für die Deutschen ist vor allem, dass das Kompliment nicht floskelhaft sein darf, es muss von Herzen kommen. Spezifische Komplimente sind gefragt, je mehr sich die Person durch das Kompliment wirklich gemeint und gesehen fühlt, desto wirkungsvoller das Kompliment.

Warum

Kompliment, wir brauchen dich! Komplimente sind wichtig. Sie können die Highlights anstrengender Tage sein und sogar persönliche Beziehungen verändern. Ein richtig gutes Kompliment kann Jahre später noch wirken und für immer in unserem Gedächtnis bleiben. Komplimente helfen Mitarbeiter*innen, sich mehr mit der Firma zu identifizieren, sie bringen mehr Engagement, wenn sie wissen, dass ihr Einsatz beachtet und wertgeschätzt wird. Unter Kolleg*innen befähigen Komplimente eine Kultur der Unterstützung. Durch Komplimente sind Menschen bereiter, etwas für den anderen zu tun und haben mehr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten.

Was

Bei der Komplimente-Dusche befähigt ihr eure Teams sich gegenseitig regelmäßig Wertschätzung, Lob und Dankbarkeit auszusprechen. Ihr trainiert gemeinsam die genaue Beobachtungsgabe und empathische Kommunikation.

Wie

Bei der Komplimente-Dusche teilt sich das gesamte Team in Dreiergruppen auf. Jede Gruppe setzt sich so auf Stühle oder geht in Breakout Session, wenn ihr digital arbeitet, dass sich zwei gegenüber sitzen und einer mit dem Rücken zu den beiden gewandt ist. Im digitalen Raum darf die Person, welche die Komplimente bekommt ihre Kamera ausmachen. Dann haben die Gegenübersitzenden zwei Minuten Zeit, um sich ausschließlich positiv über das dritte Teammitglied zu unterhalten. Der oder die „Geduschte“ darf einfach zuhören und die positive Rückmeldung genießen. Nach den zwei Minuten wechseln die Rollen, bis jeder einmal geduscht wurde. Ein Vorteil dieser Methode ist, dass Teammitglieder, die sich unsicher fühlen, wenn sie gelobt werden, einfach zuhören dürfen, ohne eine Regung zeigen zu müssen. Als Variation kann die Dusche vom gesamten Team gegeben werden, was länger dauert, aber jedem die Möglichkeit eines Feedbacks gibt.

She's
Mercedes

Grace
Accelerate Female Entrepreneurship