

„Personalmanager sind Menschenleser“

Personalverantwortung, Menschen anleiten und führen – das ist für viele eine große Herausforderung. Die wenigsten werden als charismatische Anführer geboren. Wie machen es alle anderen? PERSONAL IM FOKUS fragt in der Praxis nach, in dieser Ausgabe bei: Lutz Herkenrath.

Personal ist für mich ...

... der verstärkende Faktor, durch den die Wirkung eines Einzelnen vervielfacht werden kann.

Und Personalmanager sind ...

... zuallererst Menschenleser, die mit ihrem intuitiven Blick auch die Talente der Bewerber erkennen, die ihnen vielleicht selbst noch nicht bewusst sind.

Ich habe Personalführung gelernt, indem ...

... mir in zahlreichen (künstlerischen) Produktionen nichts anderes übrig blieb, als klar und deutlich die Richtung anzugeben.

Ich führe mein Personal mit ...

... größtmöglicher Offenheit und Transparenz. Der kreative Austausch ist lebensnotwendig.

Ein No-Go bei der Personalführung ist für mich ...

... meine Mitarbeiter für meine Schwächen verantwortlich zu machen. Allerdings setzt das voraus, dass ich selbst über meine Schwächen Bescheid weiß.

Die schweren Personalentscheidungen treffe ich, indem ...

... ich mir genügend Zeit für den Entscheidungsprozess nehme. Ich weiß, dass nicht alles ausrechenbar ist und emotionale Entscheidungen Zeit brauchen.

Beim Umgang mit meinem Personal bemühe ich mich um ...

... ein gutes Vertrauensverhältnis. Nur wenn die Mitarbeitenden alles offen ansprechen können, können wir den Kontakt arbeitsfähig halten.

Mit schwierigen Mitarbeitern gehe ich ...

... selten entspannt um. Ich wünschte aber, es wäre anders.



LUTZ HERKENRATH

ist Schauspieler und Trainer. Der erfahrene Bühnen- und TV-Profi steht seit mehr als 30 Jahren auf der Bühne und vor der Kamera. In der Serie „Ritas Welt“ feierte er seinen bisher größten Erfolg im deutschen TV. Seit 2005 gibt er Trainings und Seminare. Er wurde mit dem Deutschen Comedy-Preis und dem Rolf-Mares-Preis ausgezeichnet

Feedback ist für mich ...

... eine lebenswichtige Voraussetzung für persönliche Entwicklung – aller Beteiligten.

Wenn ich kritisieren muss, mache ich ...

... das wertschätzend und gleichzeitig so deutlich wie möglich. Niemand hat etwas von verschleiern oder verharmlosenden Botschaften.

Lob und Anerkennung sind für mich ...

... im Geben und Nehmen sehr wichtig. Alle Menschen wollen gesehen und verstanden werden.

Ich unterstütze meine Mitarbeiter in schwierigen Situationen, indem ich ...

... hartnäckig das klärende Gespräch suche. Nur wenn ich weiß, woran ich bin, kann ich als Chef die richtigen Konsequenzen ziehen.

Die Weiterbildung meiner Mitarbeiter ist für mich ...

... noch eine Privatangelegenheit der Mitarbeiter, da ich bisher ausschließlich mit freien Mitarbeitern zu tun hatte. Das ändert sich aber gerade. Fragen Sie mich gerne in einem Jahr noch mal dazu.

Mein schönstes Erlebnis mit meinem Personal ...

... ereignet sich immer dann, wenn offenbar wird, dass wir zusammen mehr bewirken können, als es die Summe der Einzelteile hätte vermuten lassen.

Anderen Chefs würde ich gern sagen ...

... dass Menschen führen eine unerschöpfliche Quelle der Selbsterkenntnis ist.