



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

Führungs- qualitäten

Besser Führen mit Selbstreflexion

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



Kofinanziert von der
Europäischen Union

 **ösb**
Consulting

Deloitte.



Agenda



01

Was bedeutet Führung

02

Gute Führung – die Basics

03

(Zusatz: Erfolgreich durch Krisen führen)



Was bedeutet Führung

Aufgaben und Anforderungen für Führungskräfte

Aufgaben einer Führungskraft

Führung ist ein Beeinflussungsprozess

Führungskräfte arbeiten mit Menschen, um sie zu unterstützen, ihre Ziele und die Ziele der Organisation zu erreichen.

- Führungskraft = Verantwortungsträger*in = Repräsentant*in
- Vorbild: Werte leben, Haltungen transportieren
- Förderer: Menschen ihren Fähigkeiten entsprechend auswählen, einsetzen, beurteilen und fördern
- Ziele vereinbaren, Aufgaben deutlich machen
- strategisch planen und planen lassen
- entscheiden und an Entscheidungsprozess teilhaben lassen
- reifegradspezifisch kontrollieren
- delegieren
- informieren
- Motivieren & Fördern
- Humanisieren (auf Menschen eingehen und Bezug nehmen)



Anforderungen an eine Führungskraft

Folgende Kompetenzen sind wesentlich für gute Führung:

- Flexibilität, Aufgeschlossenheit, Sensibilität
- Teamarbeit und Partizipation zulassen und fördern
- Motivation
- Kreativität
- Konfliktkompetenz
- Ganzheitliches, mehrperspektivisches Denken
- Kommunikative Kompetenz
- Selbstführung und Zeitmanagement



Nützliche Führungswerkzeuge

Wertschätzende Kommunikation

- Aktives Zuhören, Feedback geben und nehmen, Umgang mit Konflikten

Meetings

- Anzahl reduzieren, effizient gestalten

Schriftliche Information, Dokumentation und Berichtswesen

- Empfänger*innen-orientiert! Information und gewünschte Handlungen

Stellengestaltung

- Über-/Unterforderung vermeiden, Prioritäten klarstellen

MA-Gespräche

- Anlassbezogen (Kritikgespräch, Zielvereinbarung, Lob,...) und Jahresgespräch (Beurteilung und Entwicklung)

Selbstorganisation

- Zeitmanagement, Stressmanagement

Budget





Basis für gute Führung

- Ziele klar formulieren
- Inputs zu wertschätzender Kommunikation
- Umgang mit Konflikten
- Stressvermeidung

Ziele als Basis guter Führung

Tipps:

Definieren Sie Ihre Ziele **SMART**!

Planen Sie, aber planen Sie nicht zu genau.

Die Planung und Realisierung Ihrer Ziele soll Spaß machen & nicht zusätzliche Belastung bringen!

SMART

Spezifisch

Messbar

Atraktiv

Realistisch

Terminiert

Check: Delegieren Sie genug?

Kennen Sie das ...?

- Sie nehmen beinahe jeden Abend Arbeit mit nach Hause oder bleiben einige Stunden länger im Betrieb.
- Sie haben zu wenig Zeit und Energie für Ihre Familie, für Erholung, Hobbys, usw.
- Sie haben oft das Gefühl, als müssten Sie 4 Hände und 2 Köpfe haben, um mit all den Dingen, die auf Sie zukommen, fertig zu werden.
- Sie werden ständig von Mitarbeiter*innen mit Fragen bei Ihrer Arbeit unterbrochen.
- Sie können einfach nicht in die Zukunft denken und planen, weil Sie im Tagesgeschäft voll aufgehen.
- Ihre Kund*innen wollen nur mit Ihnen sprechen.
- Sie versuchen, alle Einzelheiten im Betrieb zu beobachten und zu verfolgen, damit alles ordentlich gemacht wird.
- Es bedrückt Sie, wenn Sie sich einen freien Tag nehmen.
- Sie haben das Gefühl, dass Sie nicht einmal eine Woche krank sein dürften.
- Sie investieren sehr viel Zeit in jene Dinge, die Sie gerne tun, die aber von anderen ebenso gut, wenn nicht besser erledigt werden können.
- Fähige Leute verlassen ihren Betrieb bevor sie die Gelegenheit bekommen, ihre Fähigkeiten voll zur Geltung zu bringen.
- Sie haben den Eindruck, dass es Ihren Mitarbeiter*innen an Interesse am Betrieb und am Einsatzwillen fehlt.
- Ihr Schreibtisch ist überhäuft, wenn Sie von einer Geschäftsreise oder vom Urlaub zurückkommen.



Do's (no Dont's) für Führungskräfte

Aufgaben und Anforderungen für Führungskräfte

Tipps für Führungskräfte

- Seien Sie offen gegenüber anderen und Neuem, weil das Wachstum ermöglicht
- Schätzen Sie Vielfalt und bringen dies auch zum Ausdruck und passen Sie ggf. Ihr eigenes Verhalten entsprechend an (auf Tempo, Ton und Körpersprache achten)
- Vielfältige Teams sind erfolgreicher -> diese bewusst einsetzen
- Nehmen Sie verschiedene Perspektiven ein
- Lernen Sie mit Unsicherheiten und Unvorhersehbarem umzugehen
- Blicken Sie über den eigenen Tellerrand; fördern Sie Vielfalt in Ihrem Unternehmen und aktive Zusammenarbeit



Angelehnt an die „six signature Traits of inclusive Leadership“ von Deloitte
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature-traits-of-inclusive-leadership.html>

Tipps für Führungskräfte

- Empowern (ermächtigen) Sie Ihre Mitarbeitenden und begleiten Sie diese ihrem Reifegrad entsprechend in die Eigenverantwortung
- Verhindern Sie Gruppenbildungen
- Greifen Sie Konflikte rechtzeitig auf und falls erforderlich lösen Sie diese gemeinsam
- Schaffen Sie eine sichere Umgebung, in der sich ALLE Mitarbeitenden trauen ihre Meinung zu sagen und Fragen zu stellen
- Schaffen Sie Kommittent indem Sie das Interesse Ihrer Mitarbeiter*innen für den Betrieb unterstützen
- Seien Sie fair, respektvoll und aufrichtig



Angelehnt an die „six signature Traits of inclusive Leadership“ von Deloitte
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature-traits-of-inclusive-leadership.html>

Tipps für Führungskräfte

- Passen Sie Arbeit und Prozesse soweit es möglich ist an Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen an
- Schaffen Sie eine positive Lernkultur und -umgebung und finden Sie einen guten Umgang mit Fehlern
- Leben Sie selbst die Unternehmenskultur vor, die Sie sich für Ihr Unternehmen wünschen
- Seien Sie sich bewusst über Ihre eigenen Stärken und Schwächen und geben Sie Ihre Fehler auch zu
- Machen Sie sich ihre eigenen Vorurteile immer wieder bewusst und holen Sie regelmäßig Feedback ein und setzen Sie konstruktive Vorschläge auch um
- Arbeiten Sie kontinuierlich an Ihren Führungskompetenzen und verbessern Sie diese



Angelehnt an die „six signature Traits of inclusive Leadership“ von Deloitte
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature-traits-of-inclusive-leadership.html>

Cognizance

Because bias is a leader's Achilles' heel



Curiosity

Because different ideas and experiences enable growth



Courage

Because talking about imperfections involves personal risk-taking



Cultural intelligence

Because not everyone sees the world through the same cultural frame

The six signature traits

Commitment

Because staying the course is hard



Collaboration

Because a diverse-thinking team is greater than the sum of its parts



Die 6 wichtigsten Eigenschaften für inklusive Führung



Erfolgreich durch Krisen führen

Zusatzinfo am Beispiel der Corona Krise

Die richtige Strategie zur Führung in Krisenzeiten

- für MA der Fels in der Brandung sein und **Ruhe und Gelassenheit** ausstrahlen
 - **Offen, klar und gut überlegt kommunizieren** und **rasch Unsicherheiten** - soweit es möglich ist - **aus dem Weg räumen**
 - auch **Informelles** (Privates, „Pausentratsch“) sollte in der Kommunikation nicht zu kurz kommen
 - **Wertschätzung** ausdrücken durch höflichen und freundlichen Umgang - Auf Augenhöhe kommunizieren
 - **Verständnis zeigen und gut zuhören**, ein Offenes Ohr haben
 - Eine **klare Linie vorgeben**, was zu tun ist und trotzdem die **Selbständigkeit fördern** durch **Vertrauen** entgegenbringen und weniger kontrollieren
 - **Mit gutem Beispiel vorangehen**
-
- zusätzlich zu formellen Themen das Zusammengehörigkeitsgefühl im **Team stärken**, zB durch virtuelle Kaffeemeetings, in denen über die aktuelle Situation und Privates gesprochen wird
 - **Präsenz** trotz Distancing zeigen
 - Teammeetings auch virtuell und häufiger als JFs ermöglichen

Durch die Digitalisierung eröffnen sich neue Wege zur Stärkung des Teams !