

FÜHRUNG IN DER PRAXIS

Ein Beispiel aus der Praxis

◆ Ziele formuliert (Was, Wofür)

◆ Nutzen und Sinn **gemeinsam** erarbeitet (Warum)

⚡ Sprachbarrieren

◆ Individuelle Sprachtrainings, non verbale Workshops und Regeln vereinbart

⚡ fehlende Projektmanagement Skills

◆ Training on the Job, Coaching

◆ **Vertrauen** aufbauen (Was, Wie)

⚡ Ablehnung

◆ Individuelle und übergreifende Workshops mit dem Team und Führungskräften, Gespräche, Präsenz der Führungskräfte gesteigert, Transparenz, Reflektion u.a. Umgang mit Unbekannten

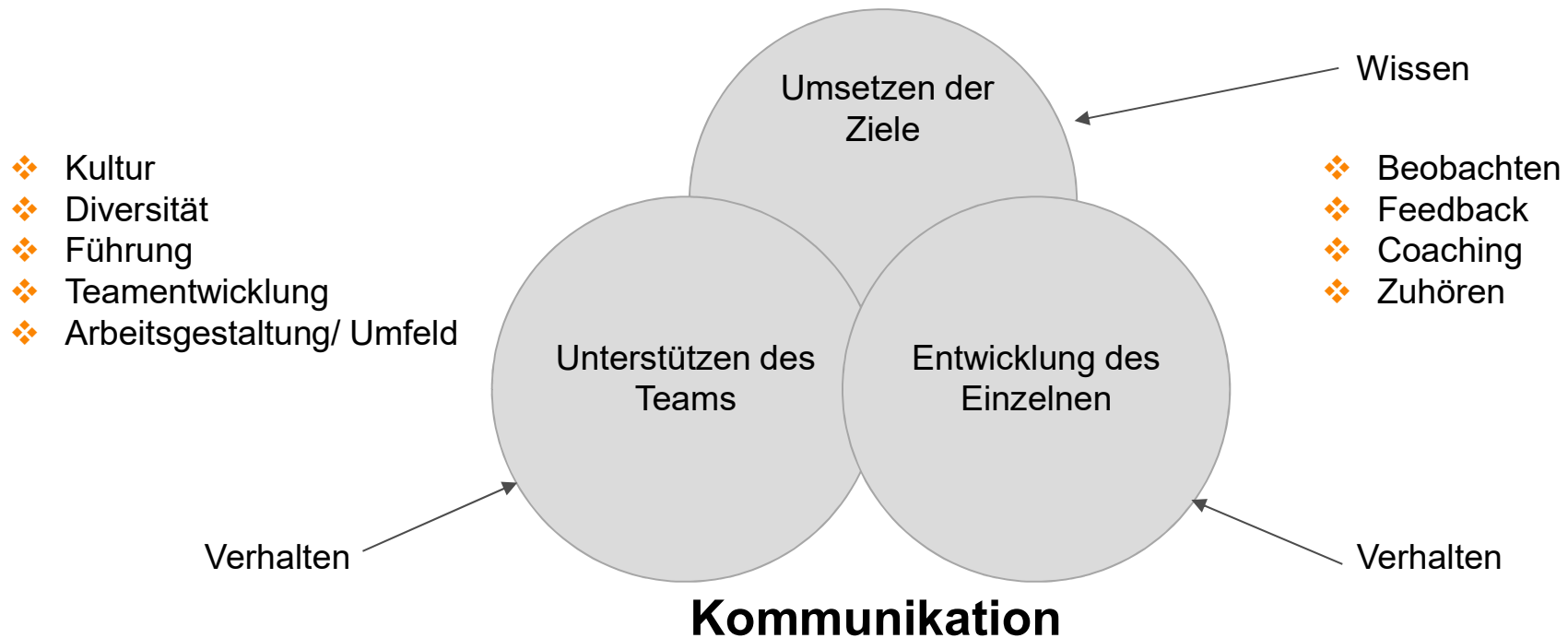
◆ **Verantwortung übertragen**

◆ Fördern, Stärken, neue Arbeitsorganisationsmodelle getestet

◆ Erfolge gemessen und gefeiert



Erfolgsfaktoren in der Führung – Fokus auf Verhalten, Wissen & Kommunikation zur Zielerreichung



Was ist Führung? – 3 Aussagen

- „**Führung** wird allg. als *psychologische und soziale Fähigkeit einer Person im Umgang mit Menschen* betrachtet.“ oder „Führung ist die Fähigkeit, eine Richtung vorzugeben, andere im Sinne eines **gemeinsamen Ziels** zu beeinflussen, sie zu **motivieren** und zum **Handeln** zu bringen und sie für ihre Leistung in die **Verantwortung** zu nehmen.“ (Gabler Wirtschaftslexikon)
- Führung **braucht „Follower“**/ Menschen die sich **der Idee anschließen** und **umsetzen** - “Leadership defines what the future should look like, aligns people with that vision, and inspires them to make it happen despite the obstacles.”(J.P. Kotter, u.a. Prof. Harvard)
- Führung heist **andere zu Entwickeln** - “Before you are a leader, success is all about growing yourself. When you become a leader, success is all about growing others.” (Jack Welch, u.a.1981 - 2001 CEO von General Electric)



Verhalten: Weg vom Silodenken - Beitragsorientierung

»Ich leite die Geschäftseinheit Gesundheitsmanagement und habe 200 Mitarbeiter«

»Ich bin der Chef des Gesundheitsmanagements«

- Konzentration auf den Titel und die Funktion.



»Ich bin dafür zuständig, Maßnahmen zu erarbeiten, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und die Leistungsbereitschaft zu fördern.«

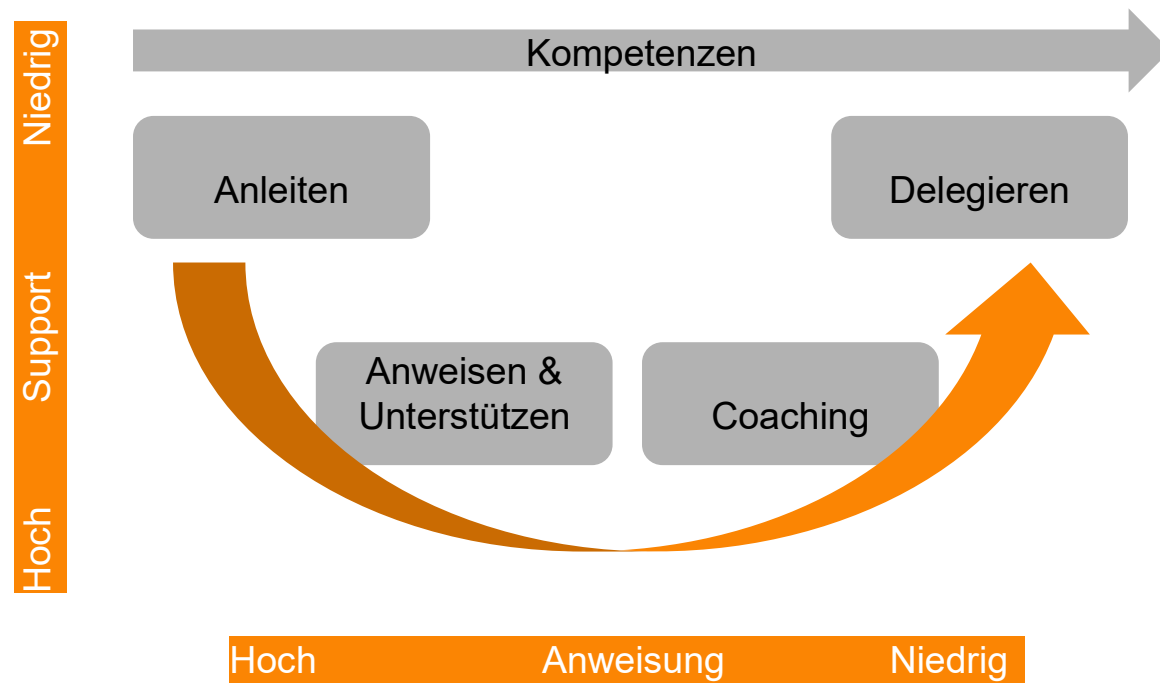
»Ich Sorge dafür, dass unsere Leistungen und Angebote bedarfsorientiert sind. Dabei legen wir Wert auf eine zuverlässige und partnerschaftliche Zusammenarbeit.«

- Konzentration auf den Beitrag



Verhalten – Individualität für Teams und Mitarbeiter

Passen Sie Ihr Verhalten den Kompetenzen der Mitarbeiter an.... es geht darum Ihre Mitarbeiter zu entwickeln und zu unterstützen



Kommunikation - Wahrnehmung

Was wir denken, was wir sagen, was wir tun - ist wie wir wahrgenommen werden



?



Hin zum adaptiven partizipativen Führungsansatz

Herausforderungen an Unternehmen:

Ständige Anpassungen im Markt, von Kunden und der Gesellschaft

- Kosten- und Effizienzbetrachtung
- Prozessorientierung
- Stabilität



- Mitarbeiterorientiert, Teambildend, sozial orientiert
- Kreativ, Visionär
- Kommunikativ
- Unternehmerisch denkend
- Flexibel
- Interdisziplinär (international) ausgerichtet
- Ökologisch orientiert
- ...

Adaptiv/Partizipativ:

Was ist Wirksam? Was ist unser Beitrag? Wie können wir Mitarbeiter befähigen außergewöhnliche Leistungen zu bringen? – statt nach Pauschallösungen zu suchen, auf das Individuelle eingehen.



Humor...

...verbessert die Gesundheit, Resilienz und Widerstandskraft
wirkt motivierend und fördert die Offenheit und Kreativität...



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

