

EUROPEAN CITIES CONFERENCE VIENNA

„FÜHRUNGSKRAFT QUO VADIS?“

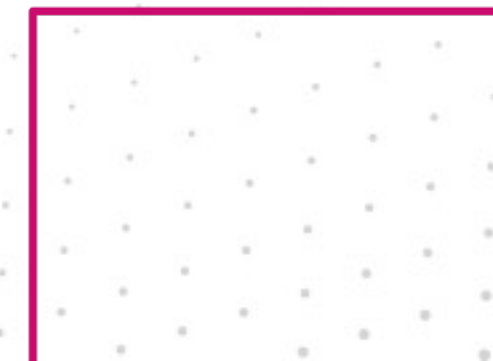
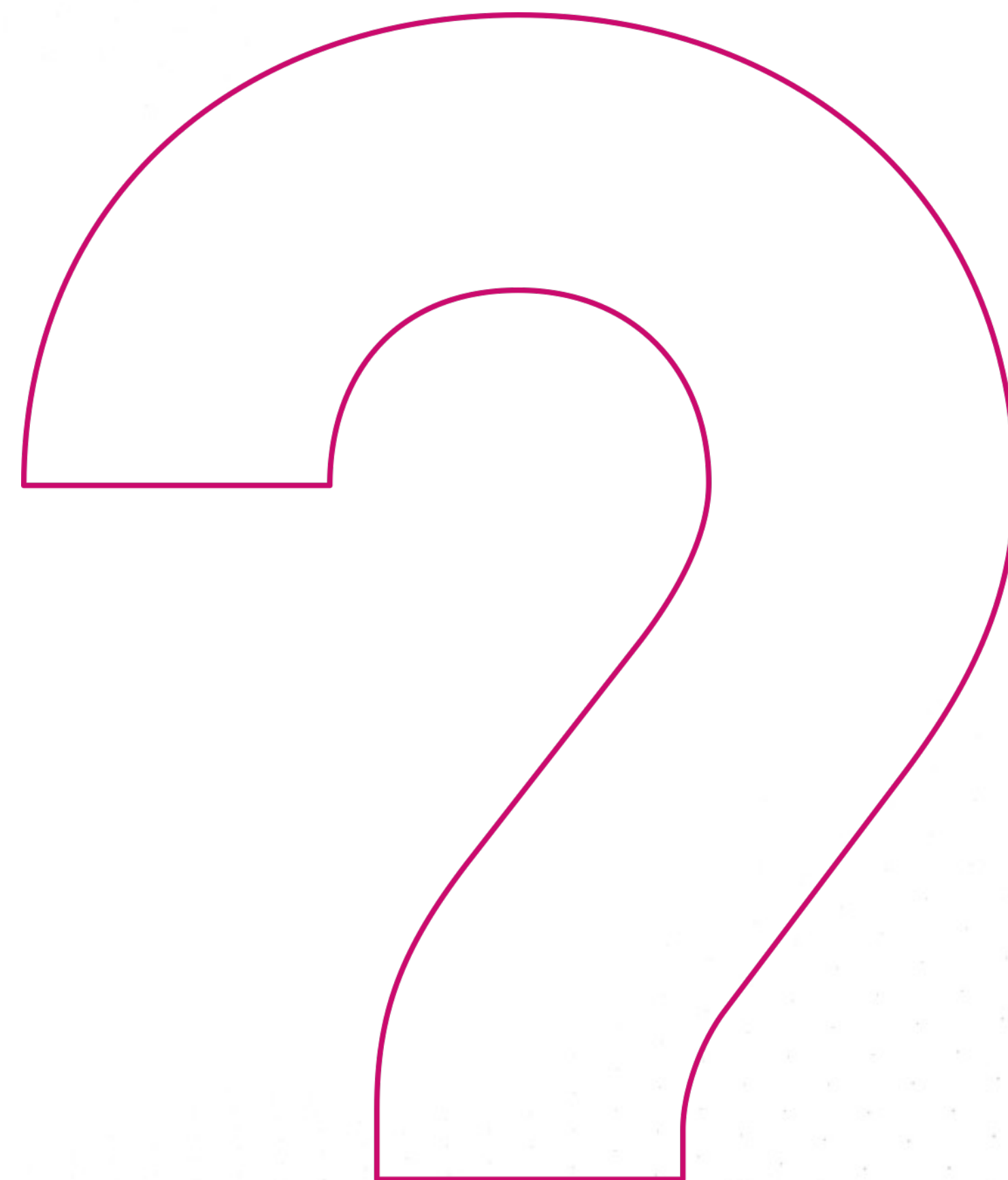
DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT IN ZEITEN DES WANDELS

*Be a leader.
Not a boss.*



QUO VADIS,
FÜHRUNGSKRAFT?

**WAS MACHT GUTE
FÜHRUNG AUS...**



**EINE FRAGE, DIE VIELE BEWEGT....
KNAPP 30 MIO. TREFFER AUF GOOGLE!**

← → ↻  google.at/search?q=gute+fuehrung&source=hp&ei=2m42ZI6nFaKZIQeRho



gute führung

 Alle

 Bilder

 Shopping

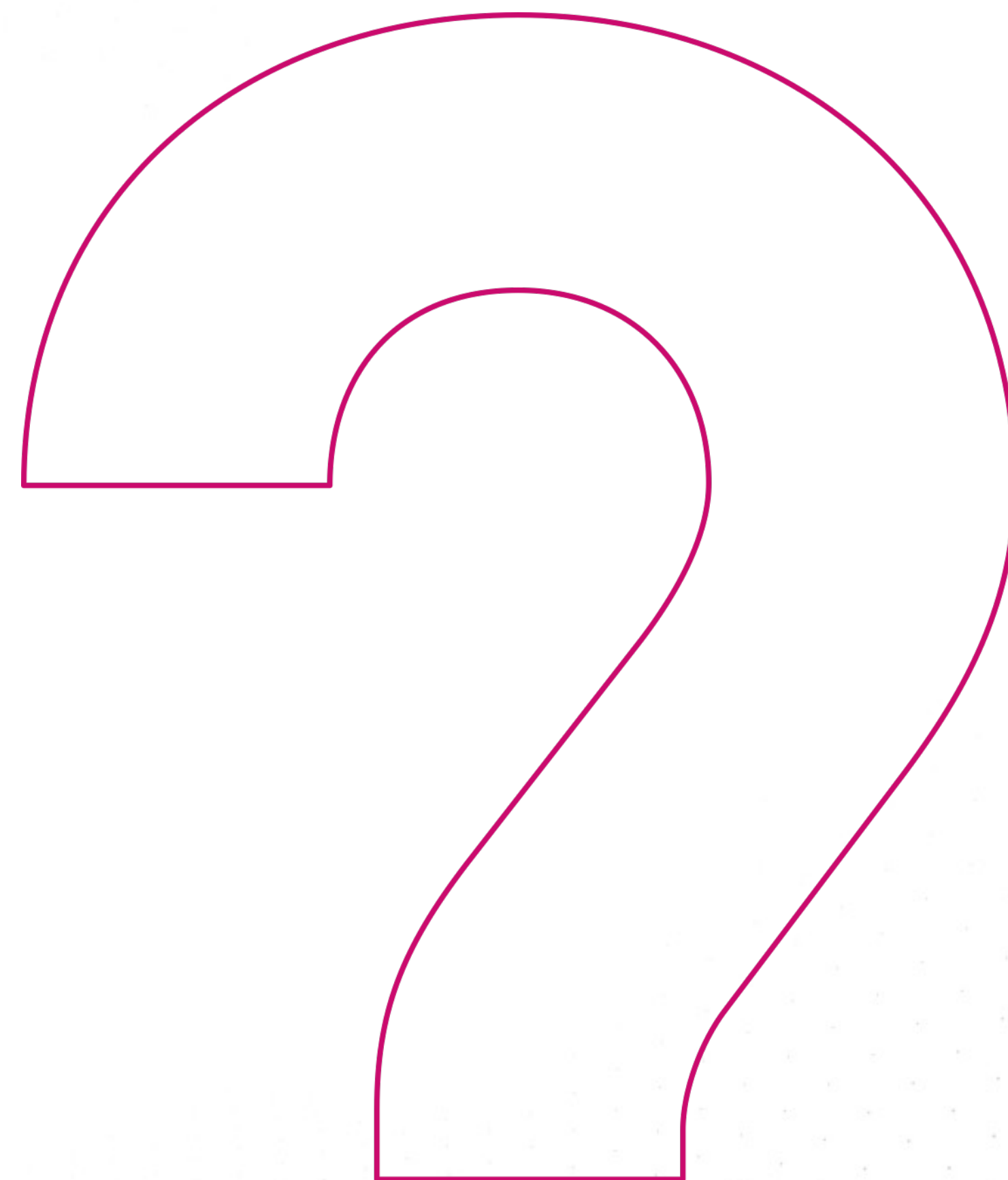
 Bücher

 Videos

⋮

Ungefähr 29 800 000 Ergebnisse (0,39 Sekunden)

**DOCH WAS IST
„FÜHRUNG“
ÜBERHAUPT...**



FÜHRUNG: EINE DEFINITION

„Führung ist eine durch Interaktion vermittelte Ausrichtung des Handelns von Individuen und Gruppen auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele; (sie) beinhaltet asymmetrische soziale Beziehungen der Über- und Unterordnung.“

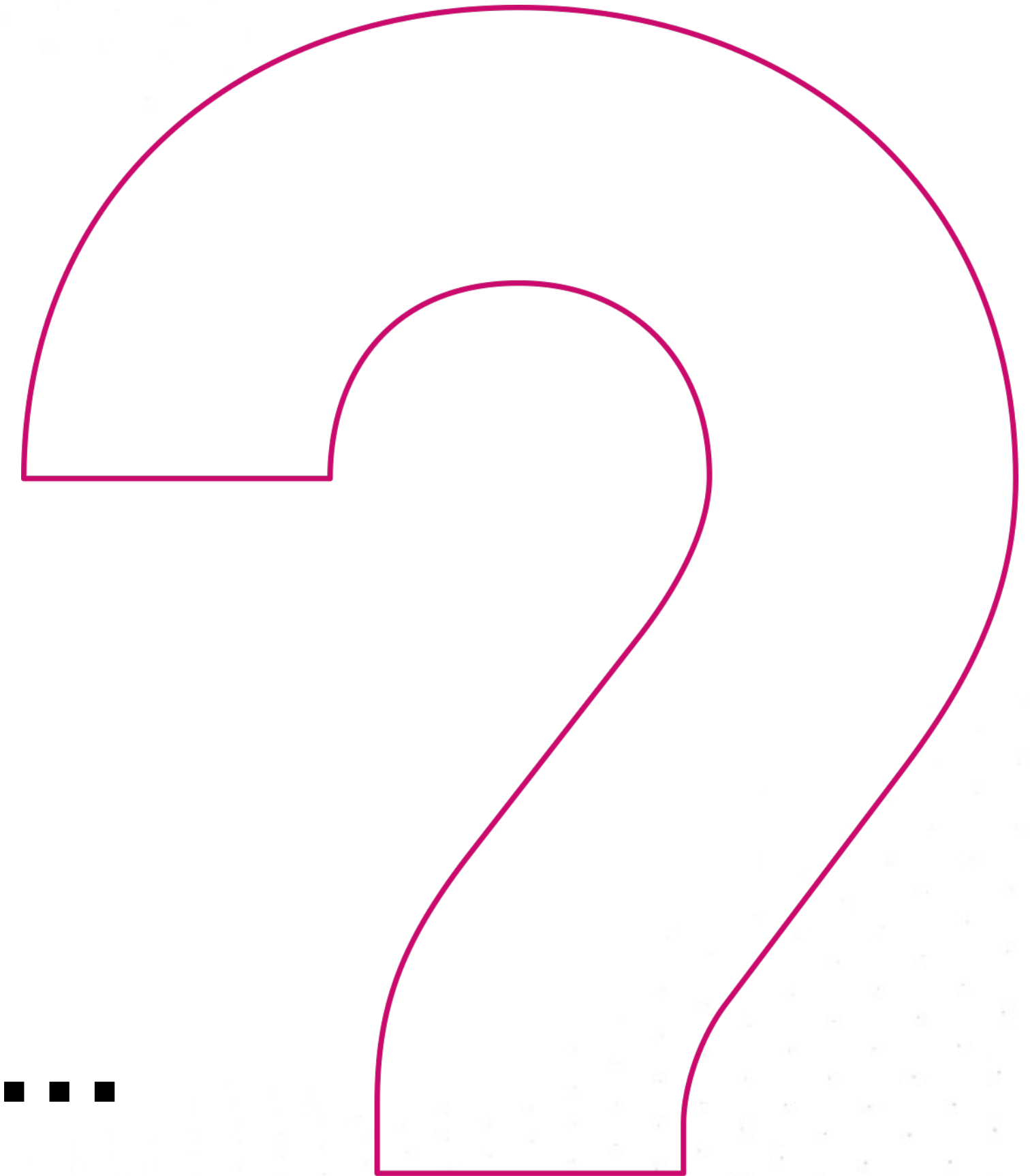
Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fuehrung-33168>

FÜHRUNG: DIE ERFOLGSFAKTOREN

„Führung ist eine durch Interaktion vermittelte Ausrichtung des Handelns von Individuen und Gruppen auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele: (sie) beinhaltet asymmetrische soziale Beziehungen der Über- und Unterordnung.“

Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fuehrung-33168>

**DER HEUTE WOHL
WICHTIGSTE
ERFOLGSFAKTOR
FÜR GUTE FÜHRUNG...**



MEINE ÜBERZEUGUNG: DIE ZIELE MACHEN LANGFRISTIG DEN GRÖßTEN UNTERSCHIED ZWISCHEN ERFOLG UND MISSEFOLG

„Führung ist eine durch Interaktion vermittelte Ausrichtung des Handelns von Individuen und Gruppen auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele; sie beinhaltet asymmetrische soziale Beziehungen der Über- und Unterordnung.“

Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fuehrung-33168>

**„GUTE FÜHRUNG“:
DER VERSUCH EINER
DEFINITION...**



GUTE FÜHRUNG: DER VERSUCH EINER DEFINITION

„Führung ist dann gut (erfolgreich),
wenn sie die angestrebten Ziele (einer Organisation)
optimal erfüllt und
auf dem Weg dorthin die beteiligten Menschen in
deren Wahrnehmung zu Gewinnern macht.“



7 ANSÄTZE,
DIE SIE AB SOFORT
UMSETZEN KÖNNEN...

#1: ORGANISATIONSZIELE UND PERSÖNLICHE ZIELE VERBINDEN



Versuchen Sie, Organisationsziele mit den persönlichen Zielen Ihrer Mitarbeiter*innen zu verweben.

Dann steigen Motivationsgrad und Loyalität automatisch. Und Sie machen aus Ihren Mitarbeiter*innen viel leichter „Gewinner“!

#2: VERMITTELN SIE ZIELE UND EINEN PLAN

CS²

Schaffen Sie für Ihre Mitarbeiter*innen einen möglichst klaren Blick in die Zukunft:

- Unsere Kernziele in der Organisation?
- Wie machen wir "die Welt besser"?
- Wie bleiben wir gemeinsam erfolgreich?
- Was sind wichtige Meilensteine?

So hat Ihr Team nicht nur das Gefühl, sondern auch das Wissen:

„Wir haben einen Plan, wir wissen, wie's geht! Und wir machen Sinn!“

#3: DIE ANTITHESE ZUR „NEGATIVEN WELT“

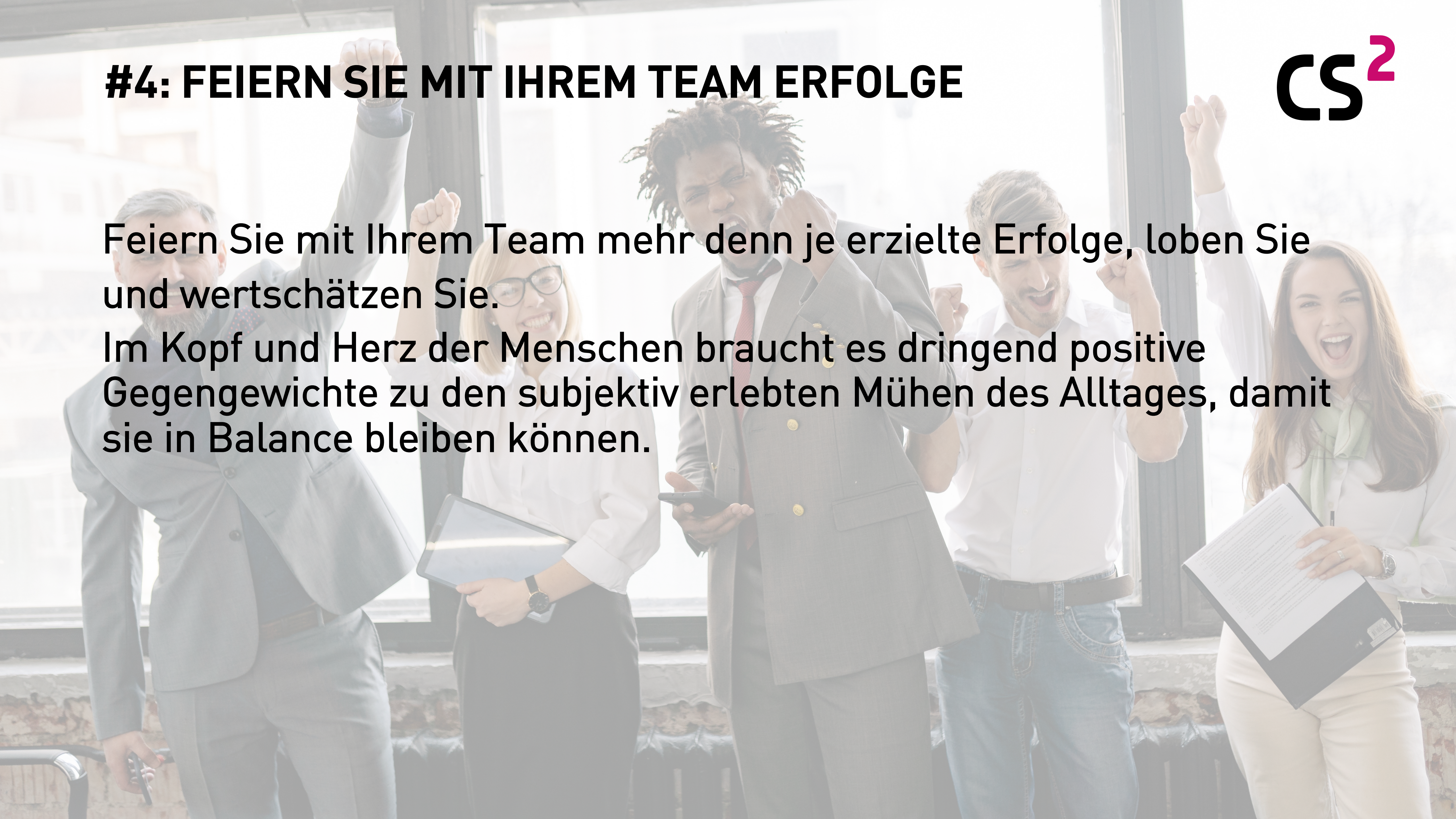
Machen Sie Ihre Abteilung/Ihre Organisation zu einem „positiven Mikrokosmos“, der Ihren Mitarbeiter*innen das gibt, was ihnen "in der Außenwelt" gerade stark fehlt:

Sicherheit, Berechenbarkeit, positive Perspektiven, Vertrauen, das Gefühl, das eigene (Arbeits)Leben selbst „im Griff zu haben“ und steuern zu können.

#4: FEIERN SIE MIT IHREM TEAM ERFOLGE

CS²

Feiern Sie mit Ihrem Team mehr denn je erzielte Erfolge, loben Sie und wertschätzen Sie. Im Kopf und Herz der Menschen braucht es dringend positive Gegengewichte zu den subjektiv erlebten Mühen des Alltages, damit sie in Balance bleiben können.



#5: ZUGEHEN, VERSTEHEN, KÜMMERN

CS²

Gehen Sie so oft wie möglich in eine direkte persönliche bzw. ggf. virtuelle Kommunikation mit ihren Mitarbeiter*innen.

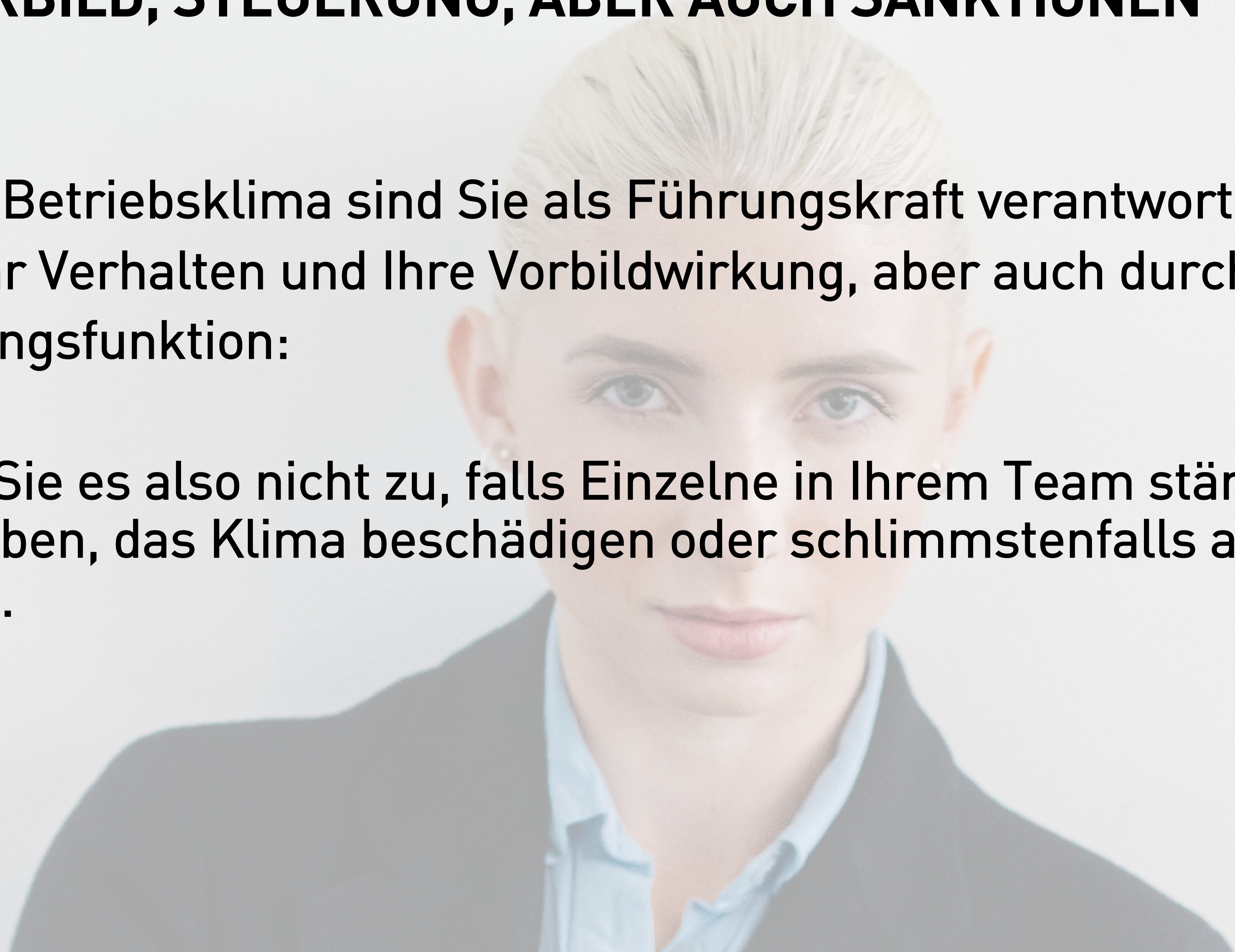
Gehen Sie dabei auf ihre Vorschläge, Fragen und Ängste individuell ein. Jeder soll das Gefühl haben: „Das Unternehmen/meine Führungskraft kümmert sich um mich. Wir halten zusammen. Wir sind ein starkes Team!“

#6: VORBILD, STEUERUNG, ABER AUCH SANKTIONEN



Für das Betriebsklima sind Sie als Führungskraft verantwortlich – durch Ihr Verhalten und Ihre Vorbildwirkung, aber auch durch Ihre Steuerungsfunktion:

Lassen Sie es also nicht zu, falls Einzelne in Ihrem Team ständig quertreiben, das Klima beschädigen oder schlimmstenfalls andere mobben.



#7: KONSTRUKTIVE PROBLEMLÖSUNGSKULTUR

CS²

Auch bei „große Krisen“ beginnt die Lösung mit kleinen Schritten. Leben Sie bei „kleinen“ wie „großen“ Herausforderungen eine konstruktive Problemlösungskultur im und mit dem Team.

Wer das Gefühl/Wissen hat, selbst zu (großen) Problemlösungen beitragen zu können, trägt mehr Selbst- und Zukunftsvertrauen in sich.



**AUS TUN WIRD
WIRKUNG...**

**START DER
DISKUSSIONSRUNDE ZU**

**FÜHRUNG IM
WANDEL: QUO VADIS,
FÜHRUNGSKRAFT?**



Dr. Peter Weixelbaumer

eMail: peter.weixelbaumer@cs2.at

Mobile: ++43(0)664/1084289

*Leadership, Motivation, Change, Marketing, Employer Branding,
Reputation, Positionierung*

Beratung – Coaching – Sparring – Workshops – Keynotes // analog, hybrid, virtuell