



HAUFE AKADEMIE:

MODERNES FÜHREN – WEG VOM BOSS, HIN ZUM COACH

13:30 – 14:30 Uhr

Dr. Johannes von Mikulicz-Radecki

HAUFE.

Forum
Agile
Verwaltung

“



„Nur wer sich selbst führen kann, kann andere führen.“

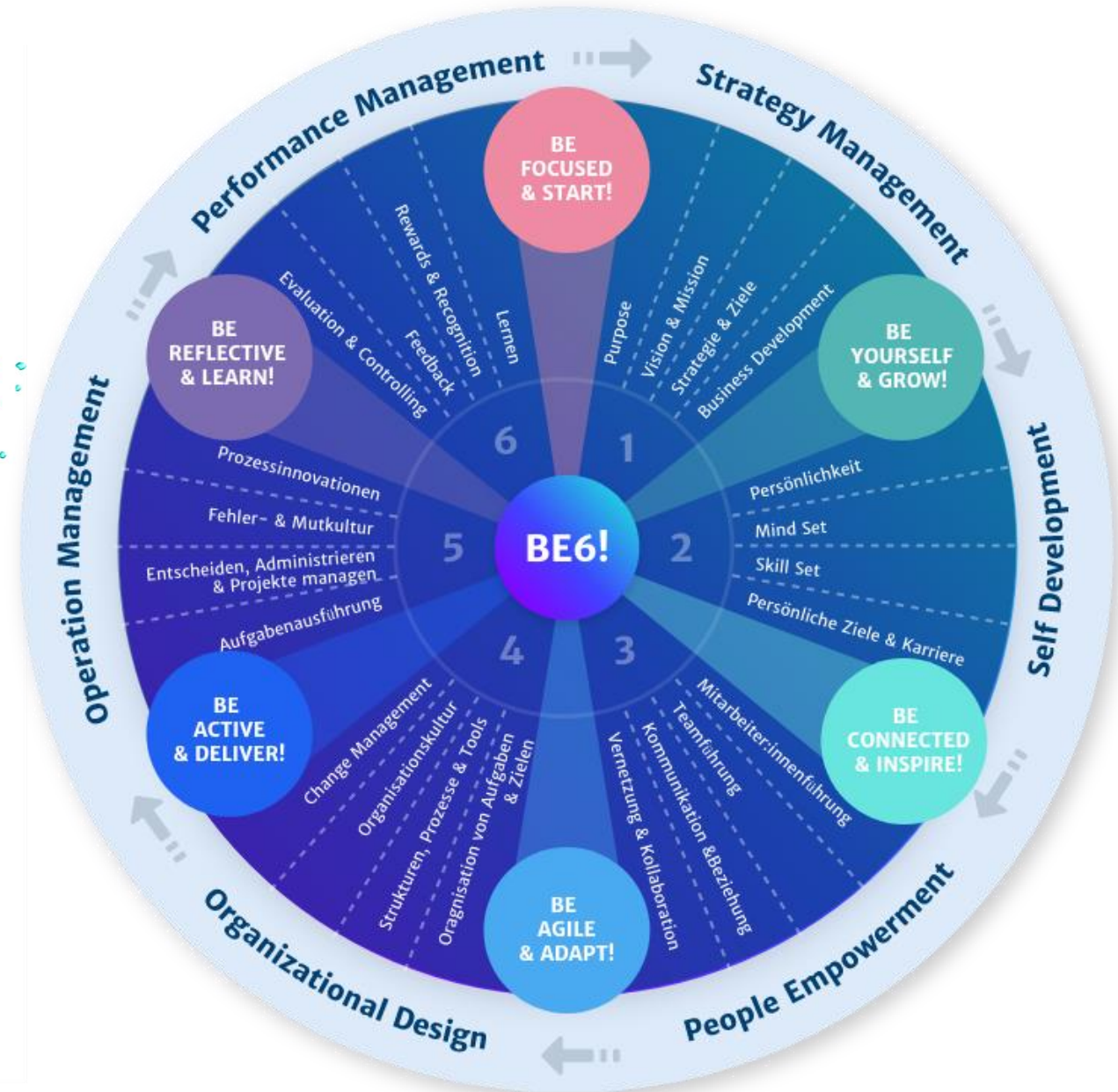
„Führung ist zu wichtig, um sie nur Führungskräften zu überlassen.“

„Führung heißt, dass Beobachter andere Beobachter beim Beobachten beobachten.“

”

Be6!

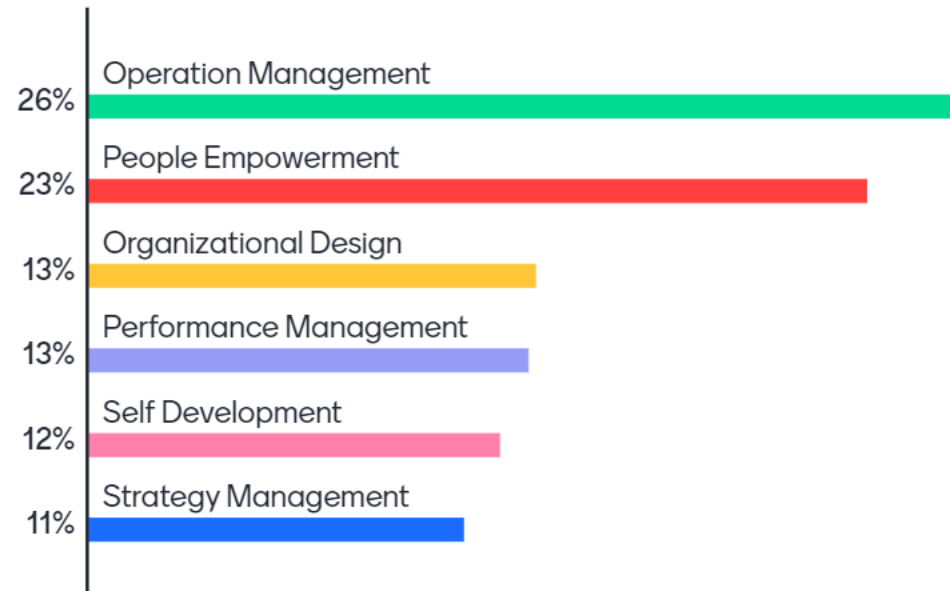
6 Haltungen einer modernen Führungskraft



Join at menti.com | use code 1373 8992

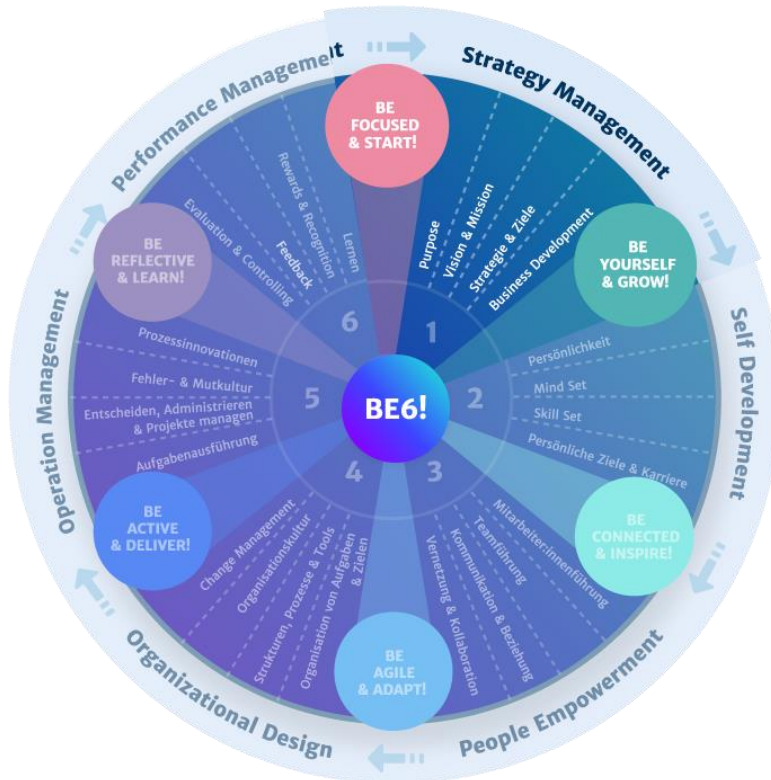
Mentimeter

Wie verteilen sich bei Euch die 100% Führungszeit auf die 6 Felder?



24

CLUSTER 1: STRATEGY MANAGEMENT



Führungsfeld 1: Purpose

- Der Unternehmenszweck (das Company Why) wird allen Mitarbeitern durch die Führungskräfte klar, **verständlich** und **regelmäßig** vermittelt.

Führungsfeld 2: Vision und Mission

- Die Unternehmensvision ist auf die einzelnen Unternehmensbereiche und schlussendlich bis auf Teamebene **heruntergebrochen**.

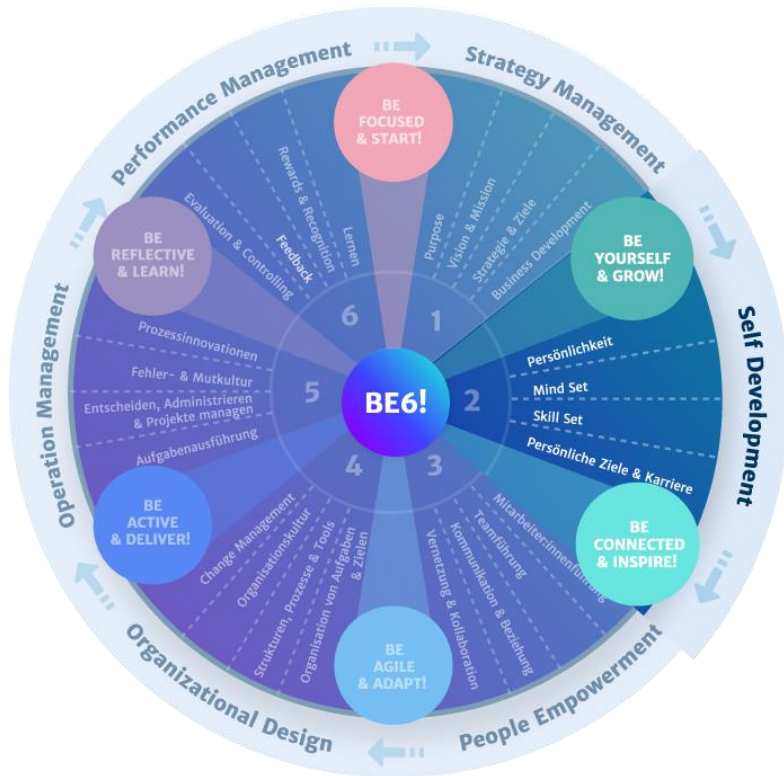
Führungsfeld 3: Strategie und Ziele

- Die strategischen Ziele sind für **jede** Abteilung/Unternehmensbereiche definiert und festgelegt.

Führungsfeld 4: Business Development

- **Neue Ideen** zur Geschäftsentwicklung werden von der Führungskräften **bekräftigt**, angenommen, unterstützt und an die entsprechenden Stellen weitergegeben.

CLUSTER 2: SELF DEVELOPMENT



Führungsfeld 1: Persönlichkeit

- Die Passung zwischen Anforderungen der Position und des Mitarbeitenden/Stelleninhabers werden **regelmäßig** abgeglichen / überprüft.

Führungsfeld 2: Mind Set

- Es gibt einen **regelmäßigen** Austausch innerhalb der Teams, wie die Unternehmenswerte in den beruflichen Alltag integriert werden.

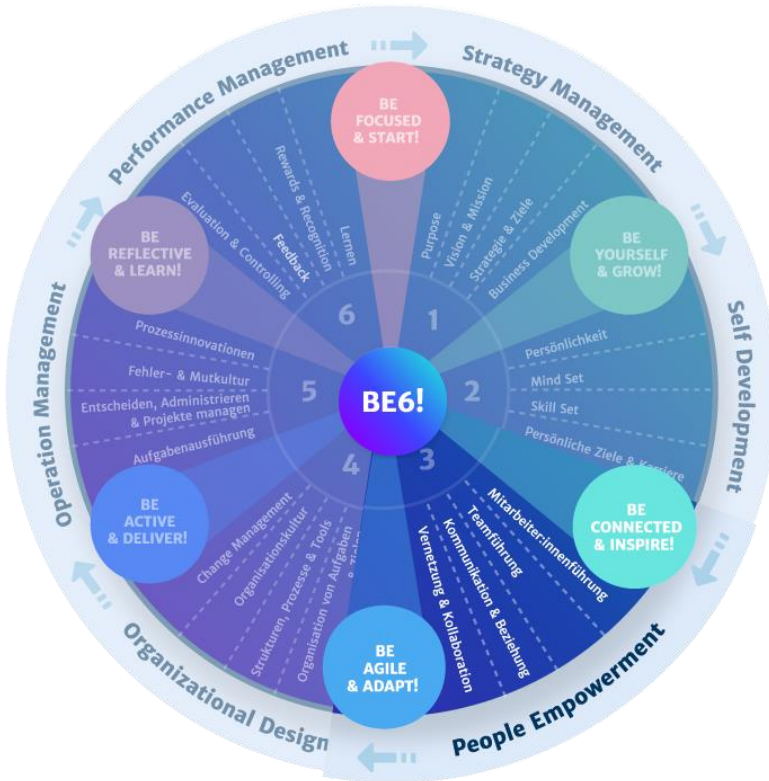
Führungsfeld 3: Skill Set

- Die individuelle Entwicklung ist in den betrieblichen Alltag **integriert** und Weiterbildungen werden genutzt.

Führungsfeld 4: Persönliche Ziele und Karriere

- Jeder Mitarbeiter reflektiert seine persönlichen Ziele im Rahmen von Feedbackgesprächen **regelmäßig** (3-4 im Jahr mindestens).

CLUSTER 3: PEOPLE EMPOWERMENT



Führungsfeld 1: Mitarbeiterführung

- Die Führungskräfte beraten und unterstützen **aktiv** ihre Mitarbeiter in ihrer Weiterentwicklung.

Führungsfeld 2: Teamführung

- Jede Führungskraft **kennt** die individuellen **Stärken** ihrer Teammitglieder und **berücksichtigt** diese bei der Aufgabenverteilung.

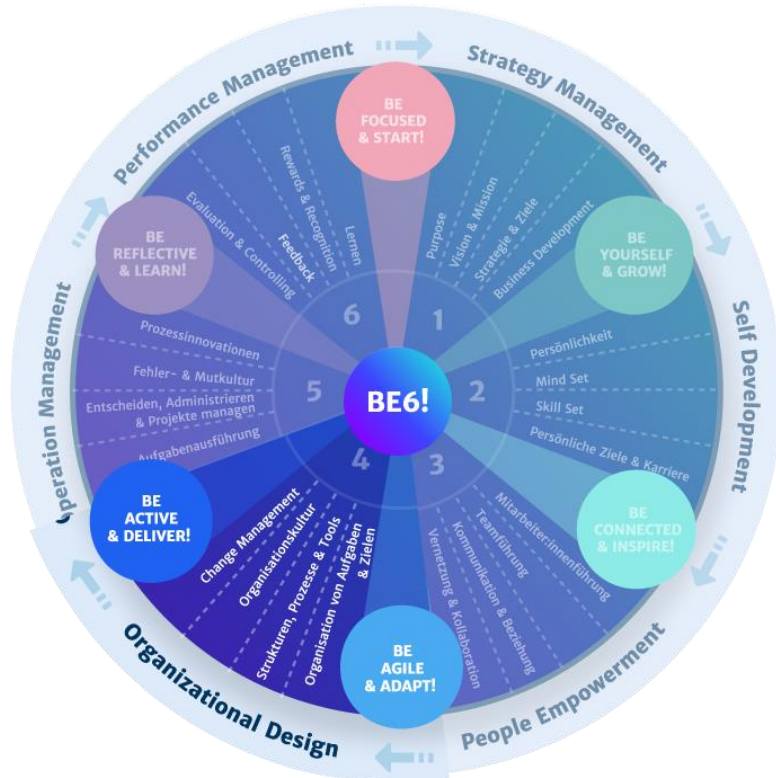
Führungsfeld 3: Kommunikation und Beziehung

- Jede Führungskraft **sorgt** für eine wertschätzende/adäquate Kommunikationskultur im eigenen Team.

Führungsfeld 4: Vernetzung und Kollaboration

- Die teamübergreifende Vernetzung wird von den Führungskräften / vom Unternehmen **gefördert** und **gefordert**.

CLUSTER 4: ORGANIZATIONAL DESIGN



Führungsfeld 1: Organisation von Aufgaben und Zielen

- Zielsysteme (z. B. OKR) zur Erfassung und Messung der Ergebnisse / Ziele werden durch die Führungskräfte für alle Mitarbeiter **verständlich** angewendet.

Führungsfeld 2: Strukturen, Prozesse und Tools

- Strukturen und Prozesse sind für jeden Mitarbeiter **nachvollziehbar**, so dass die meisten Führungsaufgaben im Team delegiert bzw. aufgeteilt werden.

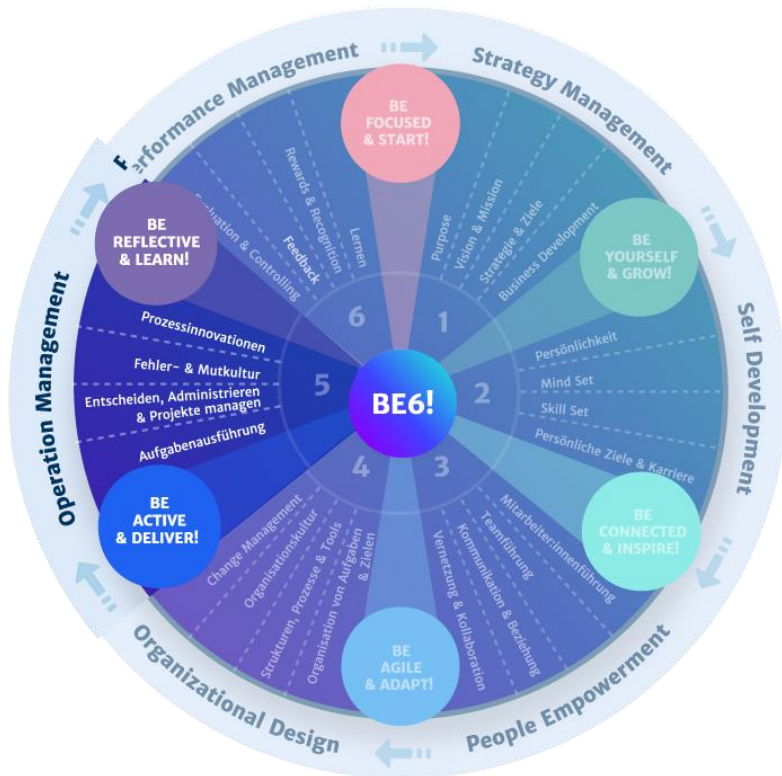
Führungsfeld 3: Organisationskultur

- Das Unternehmen **legt Wert** auf eine einheitliche Organisationskultur und wird von den Führungskräften **regelmäßig** mit der Teamkultur synchronisiert.

Führungsfeld 4: Change Management

- Veränderungsprozesse werden zielführend durch die Führungskraft in **enger** Abstimmung mit den Mitarbeitern gesteuert.

CLUSTER 5: OPERATION MANAGEMENT



Führungsfeld 1: Aufgabenausführung

- Die Führungskraft **unterstützt** das Team, eine gute Balance zwischen Aufgabenausführung und (Priorisierung in eigener Sache) Achtsamkeit / Resilienz der Teammitglieder zu finden, unterstützt ggfs. aktiv.

Führungsfeld 2: Entscheiden, Administrieren und Projekte managen

- Entscheidungen werden auf Basis von transparenten und digital unterstützten Kriterien („Data driven decision making“) getroffen und werden allen **kommuniziert**.

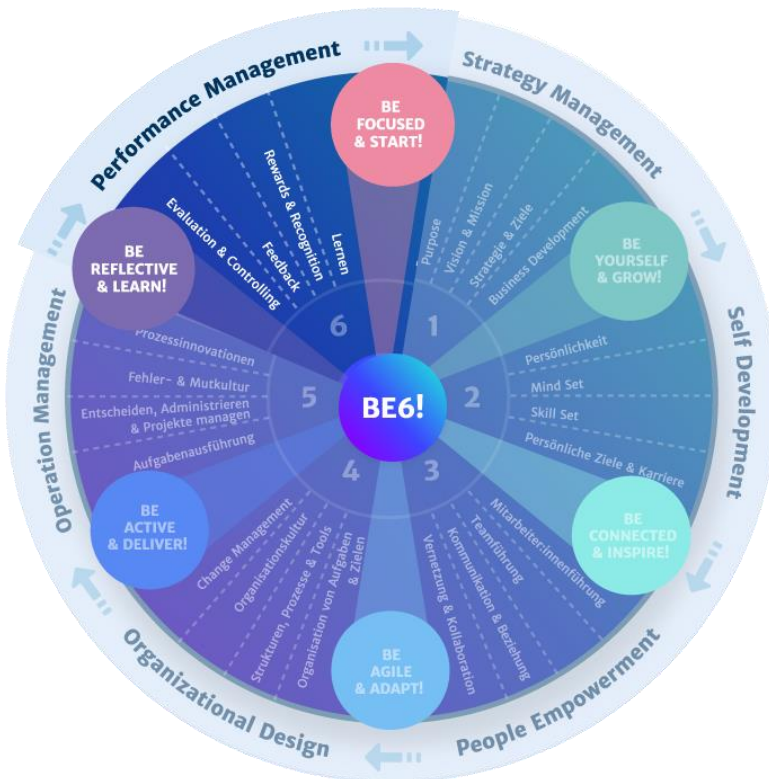
Führungsfeld 3: Fehler- und Mutkultur

- Mitarbeiter werden durch ihre Führungskräfte **unterstützt**, mutig zu sein und zweckmäßige Risiken einzugehen.

Führungsfeld 4: Prozessinnovationen

- Die Führungskräfte fordern ihre Mitarbeiter **aktiv** auf, neue Ideen/Optimierungen einzubringen.

CLUSTER 6: PERFORMANCE MANAGEMENT



Führungsfeld 1: Evaluation und Controlling

- Relevante Kennzahlen werden **regelmäßig** erfasst und den Mitarbeitern kommuniziert.

Führungsfeld 2: Feedback

- Unsere Führungskräfte **leben** eine offene Feedbackkultur und nehmen auch gerne Feedback ihrer Peers und Mitarbeiter an.

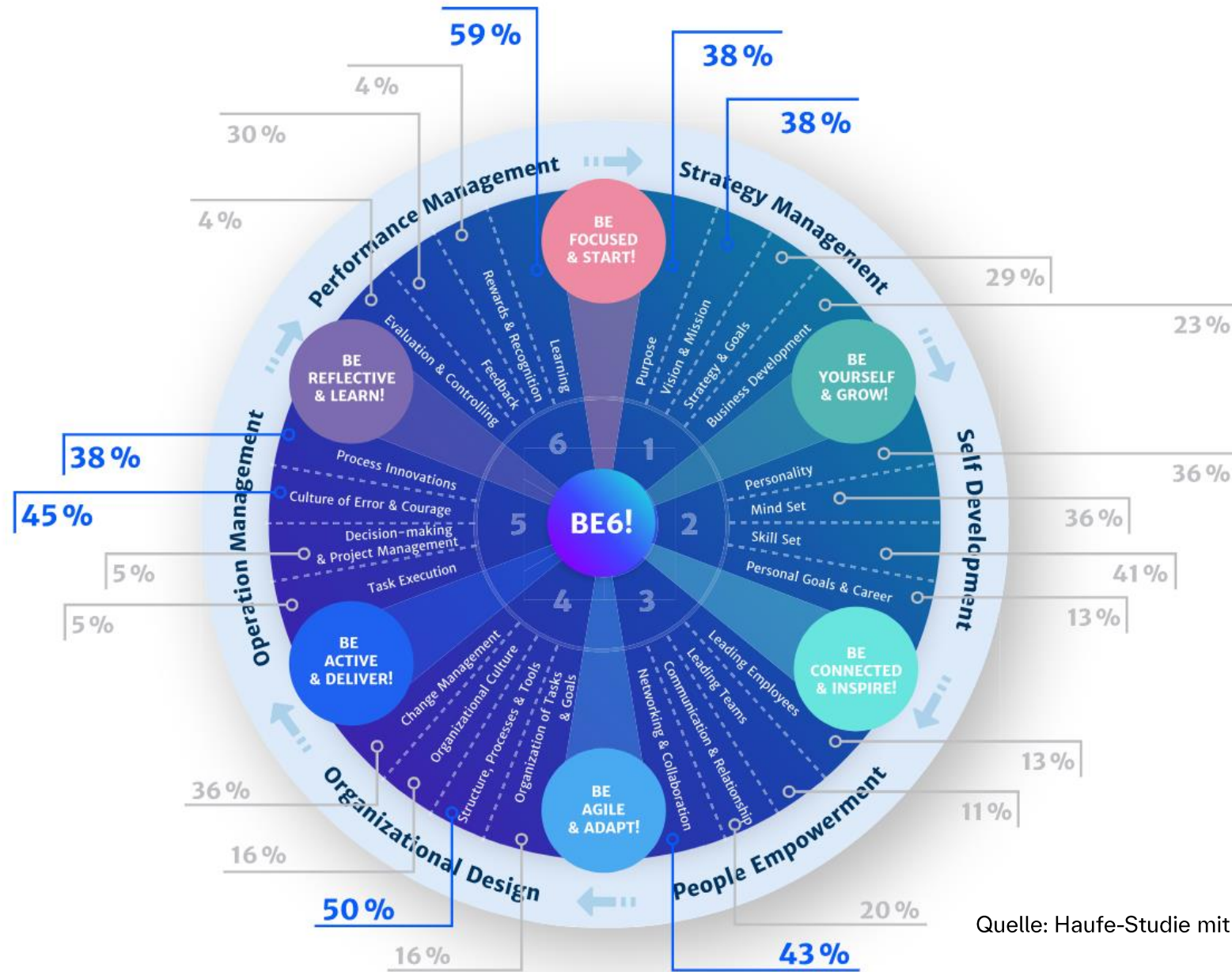
Führungsfeld 3: Rewards und Benefits

- Individuelle Erfolge werden von den Führungskräften **gesehen** und falls möglich "belohnt".

Führungsfeld 4: Lernen

- Das Unternehmen fördert und **unterstützt** das Lernen ihrer Mitarbeiter (z. B. e-Learnings während der Arbeitszeit, soziales Lernen mit anderen, etc.).

Führungsrollen und -aufgaben in Richtung KI



Quelle: Haufe-Studie mit 1000 Führungskräften -> KI & Führung, Mai 2024.



**Lernen -
was wir
darüber
gelernt haben**

HAUFE.

Das Projekt s.mile



Die Teilnehmenden

Die Hintergründe der 15 Teilnehmenden, die sich zwei Jahre lang grenzenlos weiterentwickeln konnten, hätten nicht unterschiedlicher sein können. So sind auch ihre Entwicklungswege völlig einzigartig. Was hat sie in den zwei Jahren bewegt? Was hat sie motiviert an ihren Zielen und Träumen zu arbeiten? Antworten hierzu gibt es im Film "Work in Progress".

Die Coaches und Coachinnen

Die Initiatoren



Diese Gruppe erlebte, was passiert, wenn Weiterentwicklung völlig frei zugänglich ist und uneingeschränkt gefördert wird.

Und alles kam anders als wir erwartet hätten



Am Anfang von s.mile stand

...der Kickoff!

...und unsere Erwartung, dass es rasch in Sachen selbstgesteuerter Weiterbildung der 15 Teilnehmer losgeht – muss doch mega sein, oder etwa nicht?

Jedoch!

...im ersten halben Jahr wird genau gar nichts aus unserem Portfolio & Angebot abgerufen und genutzt!

Aber warum nur?

...Realitäten überholen teilweise unsere Teilnehmer.

...Gründerin gibt ihr Unternehmen auf – Wiedereinsteigerin (als Selbstständige) bekommt ein Pflegekind zugeteilt und ändert ihren Lebensplan – Frau in Führungslaufbahn will lieber wieder mit Kunden arbeiten – Führungskraft macht schneller (und anders) Karriere als gedacht – Gründerin kommt in der Unternehmensentwicklung an ihre Grenzen – Fachspezialist kommt aus dem Hamsterrad nicht mal für Weiterbildung raus – Juristin will sich für gestiegene Herausforderungen breiter aufstellen, aber ihre neuen Gesellschafter machen die Standorte in Deutschland zu...

Erstes Fazit

...Konzept Selbstbedienungsladen in Sachen Weiterbildung vielleicht doch nicht die beste Idee?



4 Limitierende Faktoren in Sachen Weiterbildung

- **Zeit**
 - „Ich habe mein Seminar kurzfristig abgesagt – bin gerade zu sehr im Stress!“
 - „Immer, wenn ich mir einen Slot für Lernen geblockt habe, kommt etwas dazwischen!“
- **Budget**
 - „Bei uns wurde aktuell das Weiterbildungsbudget um ein Drittel ‚gecuttet‘!“
 - „Wir sollen nur noch digitalen Content nutzen, Präsenztrainings sind uns aktuell zu teuer!“
 - „Coaching für alle – wer soll das denn bitte bezahlen?“
- **Content**
 - „Mein Chef hat mich hier her geschickt – ich weiß absolut nicht, warum!“
 - „Also 10% des Trainings ist relevant für mich – den Rest brauche ich doch gar nicht!“
- **UND: Zuwendung!** (> Je nach Bedarf: Ermutigung, Orientierung, Begleitung)



Und was heißt das nun für uns als alle?

- Ein großes Angebot kann einen ganz schön klein machen. Nicht die Menge und die große Auswahl bringen einen voran, sondern die Passgenauigkeit. **Es braucht Begleitung und Orientierung!**
- Erfolgsbegriff klären! (Shared why). Nur die Erwartung anderer zu bedienen, bringt weder den Kick in ein erfülltes Leben noch in die Performance. Das Private muss mit in die Betrachtung. **Stimmigkeit!**
- Selbstbestimmung braucht Selbstverantwortung. Und das braucht Unterstützung. Muss organisiert sein. **Selbstwirksamkeit auch im Lernen!**

Lesson Learnt: das Playbook

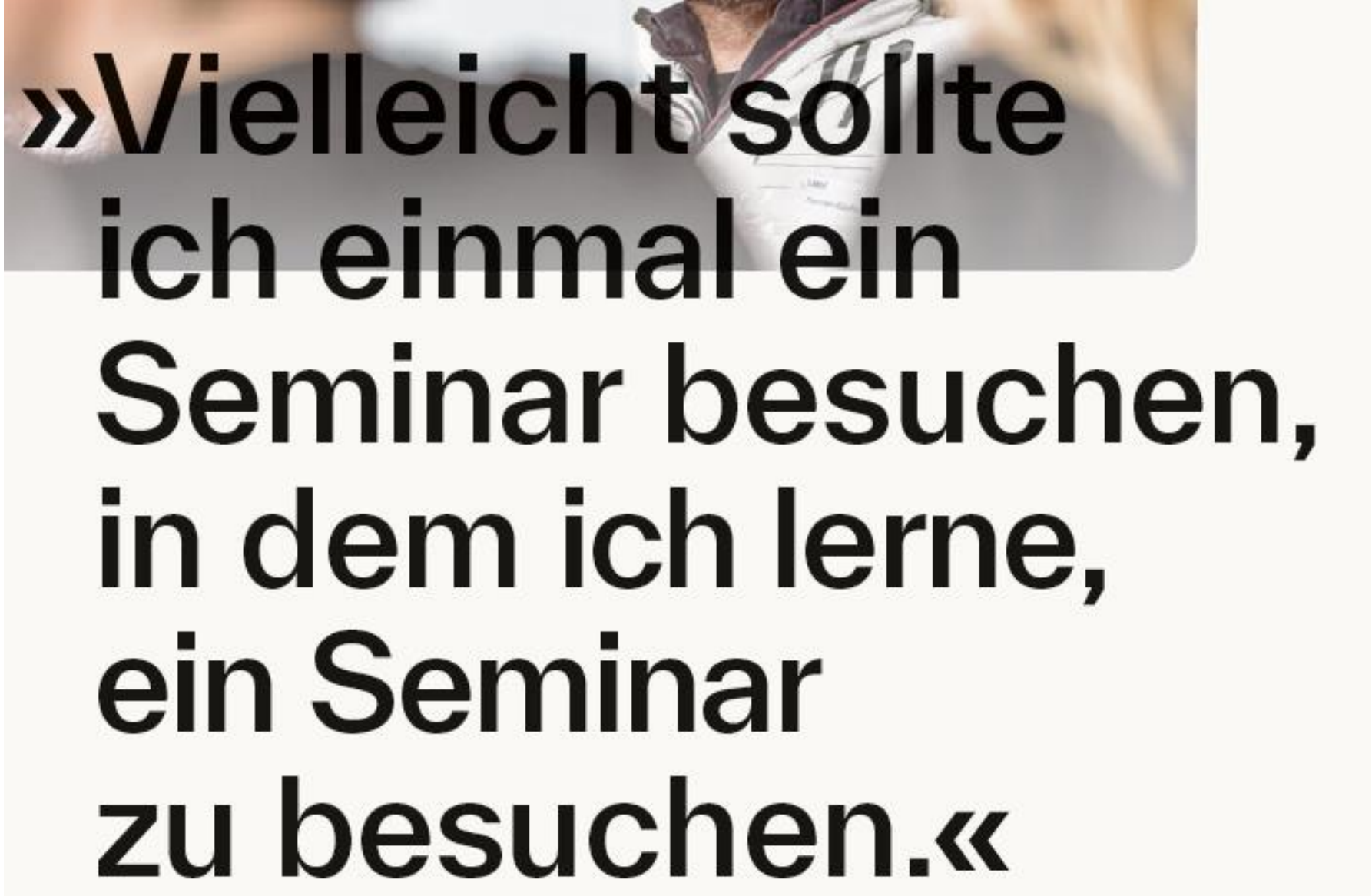


Map of Opportunities



Erstellen Sie Ihre individuelle Map of Opportunities.

Einfach loslegen!



**»Vielleicht sollte
ich einmal ein
Seminar besuchen,
in dem ich lerne,
ein Seminar
zu besuchen.«**

KONTAKT



Dr. Johannes von Mikulicz-Radecki

Leiter Transformation Haufe

+49 171 8352371

Johannes.vonMikulicz-Radecki@Haufe-Akademie.de



Dr. Johannes von Mikulicz-Radecki
#NoFilter - Echt. Direkt. Transformativ.

