



Gutes Führungsverhalten – Orientierung für den Alltag

Führung ist mehr als das Verteilen von Aufgaben – sie ist Beziehungsgestaltung. Wer gut führt, schafft Vertrauen, Orientierung und Motivation. Diese Präsentation beleuchtet die zentralen Prinzipien erfolgreicher Führung und bietet praktische Orientierung für den Führungsalltag.

Agenda

1

Klarheit und Orientierung

Ziele setzen und Sinn vermitteln

2

Wertschätzung und Empathie

Menschen sehen und anerkennen

3

Vertrauen statt Kontrolle

Eigenverantwortung fördern

4

Vorbild sein

Authentizität und Integrität leben

5

Kommunikation auf Augenhöhe

Dialoge eröffnen und entwickeln

In dieser Präsentation werden wir die fünf zentralen Prinzipien guter Führung detailliert betrachten und praktische Handlungsempfehlungen für den Führungsalltag ableiten. Jedes dieser Prinzipien trägt entscheidend zur Gestaltung erfolgreicher Führungsbeziehungen bei.

Führung ist Beziehungsgestaltung

Führung geht weit über das bloße Verteilen von Aufgaben hinaus. Im Kern ist Führung die bewusste Gestaltung von Beziehungen. Eine Führungskraft, die diese Perspektive einnimmt, versteht:

- Führung findet immer in einem sozialen Kontext statt
- Die Qualität der Beziehung bestimmt maßgeblich den Führungserfolg
- Vertrauen, Orientierung und Motivation entstehen durch gelingende Interaktion
- Führungsbeziehungen sind keine Einbahnstraße, sondern wechselseitige Prozesse

Wer als Führungskraft erfolgreich sein will, muss daher bewusst in die Qualität der Beziehungen zu seinen Mitarbeitenden investieren. Die folgenden fünf Prinzipien bieten dafür einen praktischen Orientierungsrahmen.



Erfolgreiche Führung basiert auf der Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen und erfordert mehr als fachliche Kompetenz.



1. Klarheit und Orientierung

Führungskräfte haben die zentrale Aufgabe, Ziele vorzugeben, die Sinn stiften und Orientierung bieten. Mitarbeitende brauchen diese Klarheit, um ihre Energie in die richtige Richtung zu lenken.

Sinnstiftende Ziele

Führungskräfte müssen nicht nur Ziele setzen, sondern auch deren Bedeutung und Sinn vermitteln. Menschen arbeiten motivierter, wenn sie verstehen, warum ihre Arbeit wichtig ist und welchen Beitrag sie zum Gesamterfolg leisten.

Nachvollziehbare Entscheidungen

Transparenz bei Entscheidungsprozessen schafft Vertrauen. Wenn Mitarbeitende die Gründe für Entscheidungen kennen, fällt es ihnen leichter, diese mitzutragen – selbst wenn sie nicht immer einverstanden sind.

Verständliche Kommunikation

Klare, präzise und konsistente Kommunikation reduziert Unsicherheit und Missverständnisse. Führungskräfte sollten komplexe Sachverhalte so erklären können, dass alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis entwickeln.

Praktische Umsetzung: Klarheit und Orientierung

Konkrete Handlungsempfehlungen

- Formulieren Sie Ziele nach dem SMART-Prinzip: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert
- Erklären Sie das "Warum" hinter Entscheidungen und Zielen
- Visualisieren Sie komplexe Zusammenhänge
- Überprüfen Sie regelmäßig, ob Ihre Botschaften verstanden wurden
- Schaffen Sie Orientierungspunkte durch regelmäßige Statusmeetings
- Definieren Sie klare Prioritäten und kommunizieren Sie diese deutlich

Reflexionsfragen für Führungskräfte

- Können meine Mitarbeitenden die strategischen Ziele unseres Teams erklären?
- Verstehen alle, wie ihre individuellen Aufgaben zum Gesamterfolg beitragen?
- Gebe ich ausreichend Kontext zu meinen Entscheidungen?
- Kommuniziere ich regelmäßig über Fortschritte und Herausforderungen?
- Sind meine Erwartungen klar formuliert und verstanden?
- Biete ich genügend Orientierung in Zeiten der Veränderung?

Die Schaffung von Klarheit und Orientierung ist keine einmalige Aufgabe, sondern ein kontinuierlicher Prozess, der besonders in Zeiten von Veränderung und Unsicherheit an Bedeutung gewinnt.

2. Wertschätzung und Empathie

Wirkungsvolle Führung basiert auf Respekt und Anerkennung. Menschen wollen gesehen werden – nicht nur in ihrer Leistung, sondern auch als Persönlichkeit mit individuellen Stärken, Bedürfnissen und Herausforderungen.

Anerkennung der ganzen Person

Mitarbeitende sind mehr als ihre Arbeitsleistung. Wer als Führungskraft auch die Persönlichkeit, die individuellen Stärken und die Lebenssituation der Mitarbeitenden wahrnimmt und respektiert, schafft eine Basis für Vertrauen und Engagement.

Wertschätzende Kommunikation

Die Art und Weise, wie wir kommunizieren, zeigt, wie wir unser Gegenüber wertschätzen. Aufmerksames Zuhören, echtes Interesse und konstruktives Feedback sind Ausdruck von Wertschätzung und fördern Motivation und Bindung.

Empathisches Führen

Empathie bedeutet, sich in die Perspektive anderer hineinversetzen zu können. Führungskräfte, die empathisch führen, verstehen die Bedürfnisse, Sorgen und Motivationen ihrer Mitarbeitenden besser und können darauf eingehen.

Praktische Umsetzung: Wertschätzung und Empathie

Konkrete Handlungsempfehlungen

- Praktizieren Sie aktives Zuhören ohne sofort zu bewerten oder zu unterbrechen
- Geben Sie regelmäßig spezifisches, positives Feedback – nicht nur bei Problemen
- Feiern Sie Erfolge und Meilensteine im Team
- Nehmen Sie sich Zeit für persönliche Gespräche jenseits der Sachthemen
- Zeigen Sie Interesse an der beruflichen Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden
- Berücksichtigen Sie individuelle Stärken bei der Aufgabenverteilung
- Achten Sie auf Anzeichen von Überlastung oder persönlichen Herausforderungen

Reflexionsfragen für Führungskräfte

- Wie gut kenne ich die individuellen Stärken und Entwicklungsziele meiner Mitarbeitenden?
- Wann habe ich zuletzt spezifisches, positives Feedback gegeben?
- Nehme ich mir ausreichend Zeit, um wirklich zuzuhören?
- Wie reagiere ich auf Fehler – mit Schuldzuweisungen oder als Lernchance?
- Berücksichtige ich unterschiedliche Persönlichkeiten und Arbeitsweisen?
- Wie gehe ich mit emotionalen Aspekten in der Führungsarbeit um?
- Schaffe ich ein Umfeld, in dem sich Menschen trauen, auch Schwierigkeiten anzusprechen?

Wertschätzung und Empathie sind keine weichen Faktoren, sondern harte Erfolgsfaktoren für nachhaltige Führung. Sie bilden die Grundlage für Vertrauen, Engagement und Leistungsbereitschaft.

3. Vertrauen statt Kontrolle



Moderne Führung setzt weniger auf Hierarchie und Kontrolle und mehr auf Eigenverantwortung und Selbstorganisation. Dieser Ansatz entspricht nicht nur den Bedürfnissen heutiger Arbeitswelten, sondern fördert auch Innovation und Engagement.

Führungskräfte, die Vertrauen schenken und Handlungsspielräume eröffnen, stärken die Selbstwirksamkeit ihrer Mitarbeitenden und schaffen die Voraussetzungen für intrinsische Motivation.

Vertrauen bedeutet dabei nicht Laissez-faire oder Gleichgültigkeit, sondern eine bewusste Entscheidung für einen Führungsstil, der auf die Potenziale und die Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeitenden setzt.

Verantwortung übertragen

Wer Verantwortung erhält, wächst daran. Führungskräfte sollten bewusst Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse delegieren und dabei klare Rahmenbedingungen setzen.

Handlungsspielräume eröffnen

Mitarbeitende brauchen ausreichend Freiheit, um eigene Lösungswege zu finden und ihre Kreativität einzubringen. Mikromanagement hingegen demotiviert und verhindert Innovation.

Selbstwirksamkeit stärken

Das Erleben von Selbstwirksamkeit – die Erfahrung, durch eigenes Handeln etwas bewirken zu können – ist ein zentraler Motivationsfaktor und fördert Engagement und Zufriedenheit.

Praktische Umsetzung: Vertrauen statt Kontrolle

Konkrete Handlungsempfehlungen

- Delegieren Sie vollständige Aufgaben, nicht nur Teilschritte
- Definieren Sie klare Erwartungen und Rahmenbedingungen
- Fokussieren Sie auf Ergebnisse, nicht auf den Weg dorthin
- Schaffen Sie Freiräume für eigenständiges Arbeiten
- Stehen Sie als Coach und Sparringspartner zur Verfügung
- Fördern Sie eine konstruktive Fehlerkultur
- Reflektieren Sie kritisch Ihre Kontrollbedürfnisse
- Bauen Sie systematisch Kompetenzen auf, die Eigenverantwortung ermöglichen

Reflexionsfragen für Führungskräfte

- Wie viel Kontrolle übe ich tatsächlich aus und warum?
- Welche Aufgaben könnte ich vollständiger delegieren?
- Wo halte ich Informationen zurück, die für eigenverantwortliches Handeln nötig wären?
- Wie reagiere ich, wenn Mitarbeitende andere Wege gehen als ich?
- Welche Rahmenbedingungen brauchen meine Mitarbeitenden, um eigenverantwortlich zu handeln?
- Wie gehe ich mit Fehlern um – als Lernchance oder als Anlass für mehr Kontrolle?
- Traue ich meinen Mitarbeitenden wirklich zu, Verantwortung zu übernehmen?

Der Übergang von einer kontrollorientierten zu einer vertrauensbasierten Führung ist ein Prozess, der Zeit und bewusste Reflexion erfordert. Er lohnt sich jedoch, da er nicht nur die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden steigert, sondern auch die Führungskraft selbst entlastet.

4. Vorbild sein

Führungskräfte sind ständig in der Rolle von „sichtbaren Lernvorbildern“. Ihr Verhalten wird genau beobachtet und hat oft mehr Einfluss als ihre Worte. Authentizität, Integrität und Konsistenz im Handeln wirken stärker als jede Ansage oder formale Anweisung.

Authentizität

Authentische Führungskräfte stehen zu ihren Werten, Stärken und auch Schwächen. Sie verstellen sich nicht und schaffen dadurch Vertrauen. Authentizität bedeutet nicht, ungefiltert alle Emotionen zu zeigen, sondern bewusst und reflektiert zu handeln.

Integrität

Integrität zeigt sich in der Übereinstimmung von Worten und Taten. Führungskräfte mit Integrität halten ihre Versprechen, stehen zu ihren Werten und handeln auch dann nach ethischen Prinzipien, wenn es unbequem wird.

Konsistenz

Konsistentes Handeln schafft Berechenbarkeit und Sicherheit. Mitarbeitende wissen, was sie von ihrer Führungskraft erwarten können. Widersprüchliches Verhalten hingegen verunsichert und untergräbt Vertrauen.

Lernbereitschaft

Führungskräfte, die selbst kontinuierlich lernen und sich weiterentwickeln, inspirieren auch ihre Mitarbeitenden dazu. Der offene Umgang mit eigenen Fehlern und die Bereitschaft, Feedback anzunehmen, sind wichtige Aspekte der Vorbildfunktion.

Praktische Umsetzung: Vorbild sein

Konkrete Handlungsempfehlungen

- Leben Sie die Werte und Verhaltensweisen vor, die Sie von anderen erwarten
- Halten Sie Ihre Versprechen und Zusagen konsequent ein
- Zeigen Sie Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen und sich weiterzuentwickeln
- Gehen Sie offen mit eigenen Grenzen und Unsicherheiten um
- Demonstrieren Sie Respekt und Wertschätzung in allen Interaktionen
- Achten Sie auf die Signale, die Sie durch Ihr Verhalten senden
- Reflektieren Sie regelmäßig Ihre Wirkung als Vorbild
- Holen Sie sich aktiv Feedback zu Ihrem Führungsverhalten ein

Reflexionsfragen für Führungskräfte

- Welche meiner Verhaltensweisen haben besonders starke Signalwirkung?
- Wo erleben meine Mitarbeitenden Diskrepanzen zwischen meinen Worten und Taten?
- Wie gehe ich mit eigenen Fehlern und Schwächen um?
- Welche Werte sind mir persönlich wichtig und wie zeigen sich diese in meinem Führungsalltag?
- Wie konsistent ist mein Verhalten über verschiedene Situationen und Personen hinweg?
- Welches Feedback erhalte ich zu meiner Vorbildfunktion?
- In welchen Bereichen möchte ich als Vorbild noch wachsen?

Die Vorbildfunktion ist einer der wirkungsvollsten Hebel für Führungskräfte. Sie wirkt subtil, aber nachhaltig auf die Kultur und das Verhalten im Team. Besonders in Zeiten von Veränderung und Unsicherheit orientieren sich Menschen an authentischen Vorbildern.

5. Kommunikation auf Augenhöhe

Gutes Führungsverhalten zeigt sich wesentlich in der Art der Kommunikation. Führungskräfte, die auf Augenhöhe kommunizieren, schaffen die Basis für Vertrauen, Offenheit und konstruktive Zusammenarbeit.

Kommunikation auf Augenhöhe bedeutet nicht, hierarchische Unterschiede zu leugnen, sondern trotz unterschiedlicher Rollen einen respektvollen Dialog zu führen, der die Würde und Expertise aller Beteiligten anerkennt.

Zuhören und Nachfragen

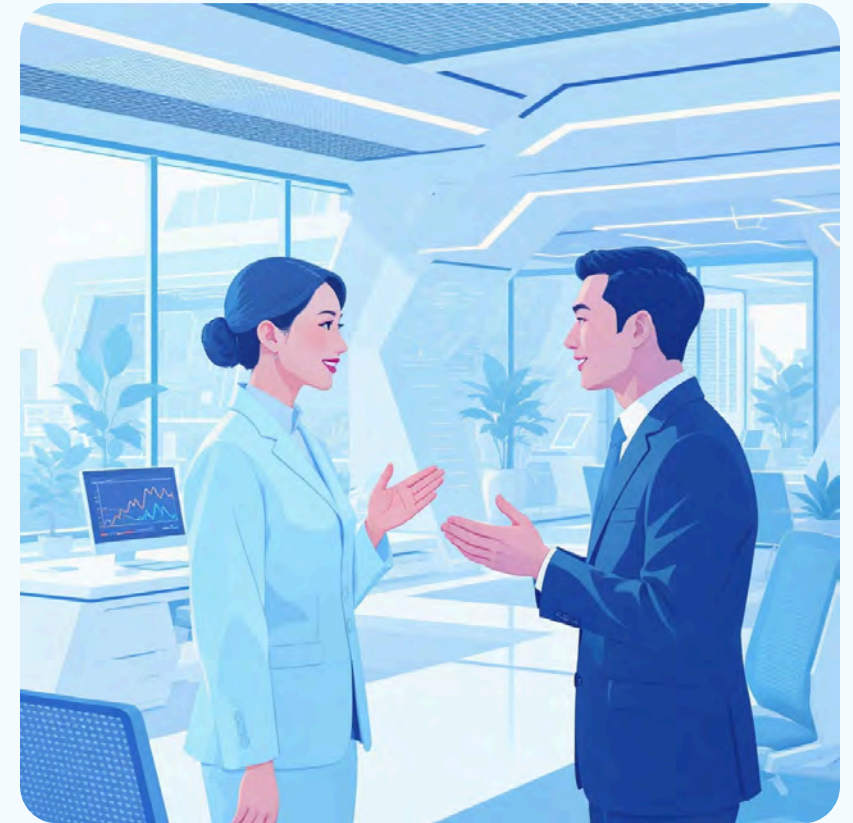
Wer wirklich zuhört, zeigt Wertschätzung und gewinnt wertvolle Einblicke. Aktives Zuhören und gezieltes Nachfragen sind Kernkompetenzen guter Führung.

Konflikte konstruktiv ansprechen

Der offene, lösungsorientierte Umgang mit Konflikten und Meinungsverschiedenheiten fördert Innovation und verhindert, dass Probleme unter der Oberfläche schwelen.

Dialoge eröffnen

Führung heißt, Gespräche zu initiieren, die Entwicklung möglich machen – sei es durch Feedback, Coaching oder den gemeinsamen Austausch über Ziele und Visionen.



Kommunikation auf Augenhöhe schafft Vertrauen und fördert den offenen Austausch von Ideen und Perspektiven.

Praktische Umsetzung: Kommunikation auf Augenhöhe

Konkrete Handlungsempfehlungen

- Praktizieren Sie aktives Zuhören: Halten Sie Blickkontakt, fassen Sie zusammen, fragen Sie nach
- Schaffen Sie regelmäßige Gesprächsformate für offenen Austausch
- Geben Sie konstruktives Feedback – konkret, zeitnah und lösungsorientiert
- Bitten Sie selbst aktiv um Feedback zu Ihrem Führungsverhalten
- Sprechen Sie Konflikte direkt und sachlich an, statt sie zu ignorieren
- Nutzen Sie offene Fragen, um Perspektiven zu erweitern
- Achten Sie auf eine wertschätzende Sprache, auch in schwierigen Situationen
- Schaffen Sie psychologische Sicherheit für ehrliche Gespräche

Reflexionsfragen für Führungskräfte

- Wie viel spreche ich im Verhältnis zum Zuhören?
- Wie reagiere ich auf kritische Rückmeldungen oder abweichende Meinungen?
- Welche Themen vermeide ich in der Kommunikation und warum?
- Wie zugänglich und ansprechbar bin ich für meine Mitarbeitenden?
- Welche Kommunikationskanäle nutze ich und sind diese für die jeweiligen Themen angemessen?
- Wie gut gelingt es mir, auch in Konfliktsituationen respektvoll zu kommunizieren?
- Schaffe ich genügend Raum für Dialog oder dominiere ich Gespräche?

Kommunikation auf Augenhöhe ist keine Technik, sondern eine Haltung. Sie basiert auf dem Respekt vor der Würde und Expertise jedes Menschen, unabhängig von seiner Position. Diese Haltung zeigt sich in der täglichen Interaktion und prägt maßgeblich die Führungsbeziehung und die Teamkultur.

Die Wirkung guter Führung

Wenn die fünf Prinzipien guter Führung konsequent umgesetzt werden, entfalten sie eine kraftvolle Wirkung auf verschiedenen Ebenen:



Auf individueller Ebene

- Höhere Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden
- Stärkeres Engagement und intrinsische Motivation
- Bessere Leistung durch klare Orientierung
- Persönliches Wachstum und Kompetenzentwicklung



Auf Teamebene

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit und offene Kommunikation
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Höhere Innovationskraft durch Ideenaustausch
- Stärkerer Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung



Auf Organisationsebene

- Geringere Fluktuation und höhere Mitarbeiterbindung
- Bessere Ergebnisse und nachhaltigerer Erfolg
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Widerstandsfähigkeit in Zeiten von Veränderung

Gute Führung ist somit nicht nur ein "Nice-to-have", sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor für Organisationen in einer komplexen, sich schnell verändernden Arbeitswelt.





**Führung ist keine Position
oder Rolle.**

Führung ist Verhalten.

Herausforderungen in der Führungspraxis

Die Umsetzung guter Führungsprinzipien ist in der Praxis mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Ein Bewusstsein für diese Herausforderungen hilft, ihnen proaktiv zu begegnen.

Zeitdruck und Arbeitsverdichtung

In einem Umfeld ständiger Erreichbarkeit und hoher Arbeitsbelastung fällt es schwer, Zeit für Beziehungsgestaltung und reflektierte Führung zu finden. Gerade dann ist es wichtig, bewusst Prioritäten zu setzen und Zeit für Führungsaufgaben zu reservieren.

Widersprüchliche Anforderungen

Führungskräfte stehen oft im Spannungsfeld zwischen verschiedenen Erwartungen – von oben, von den Mitarbeitenden, von Kunden und anderen Stakeholdern. Diese Spannungen auszuhalten und konstruktiv zu gestalten, ist eine zentrale Führungsaufgabe.

Veränderungsdynamik

In Zeiten ständiger Veränderung müssen Führungskräfte Orientierung geben, obwohl sie selbst oft nicht alle Antworten haben. Dies erfordert den Mut, auch Unsicherheit zuzulassen und gemeinsam mit dem Team Lösungen zu entwickeln.

Eigene Muster und blinde Flecken

Jede Führungskraft bringt ihre eigene Geschichte, Prägungen und Verhaltensmuster mit. Diese zu reflektieren und bei Bedarf zu verändern, ist anspruchsvoll, aber entscheidend für die persönliche Entwicklung als Führungskraft.

Führung in der digitalen Arbeitswelt



Die zunehmende Digitalisierung und neue Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten oder hybride Teams stellen Führungskräfte vor besondere Herausforderungen. Die Grundprinzipien guter Führung bleiben zwar bestehen, müssen aber an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden.

Besondere Anforderungen in der digitalen Führung:

- **Verstärkte Kommunikation:** In virtuellen Kontexten muss Kommunikation bewusster gestaltet werden, um Missverständnisse zu vermeiden und Verbindung zu schaffen.
- **Vertrauen als Basis:** Führung auf Distanz funktioniert nur auf der Grundlage von Vertrauen und klaren Vereinbarungen.
- **Digitale Präsenz:** Führungskräfte müssen auch virtuell präsent und ansprechbar sein, ohne ständige Kontrolle auszuüben.
- **Teamkultur aktiv gestalten:** Der informelle Austausch und das Gemeinschaftsgefühl müssen bewusst gefördert werden, da sie nicht mehr "nebenbei" entstehen.
- **Technologiekompetenz:** Führungskräfte sollten digitale Tools souverän nutzen können und ihr Team bei der Aneignung digitaler Kompetenzen unterstützen.

Praktische Tipps für digitale Führung



Regelmäßige Check-ins etablieren

Planen Sie feste Zeiten für individuelle Gespräche und Teammeetings ein. Kurze, aber regelmäßige Kontakte sind wichtiger als seltene, lange Besprechungen.



Videokonferenzen bewusst gestalten

Nutzen Sie Video für komplexe oder emotionale Themen. Achten Sie auf klare Agenda, aktive Beteiligung aller und definierte Ergebnisse.



Transparenz durch Dokumentation

Sorgen Sie für transparente Dokumentation von Entscheidungen, Aufgaben und Fortschritten in gemeinsam zugänglichen Tools.



Informellen Austausch fördern

Schaffen Sie bewusst Räume für informelle Gespräche, z.B. durch virtuelle Kaffeepausen oder teambildende Aktivitäten.



Feedback intensivieren

Geben und erbitten Sie häufiger Feedback, da die natürlichen Feedback-Schleifen des Büroalltags fehlen.



Klare Erwartungen kommunizieren

Definieren Sie gemeinsam Ziele, Prioritäten und Erreichbarkeiten. Besprechen Sie, wie Erfolg gemessen wird.

Die digitale Führung erfordert ein höheres Maß an Bewusstheit und Intentionalität. Was im persönlichen Kontakt oft nebenbei geschieht, muss in virtuellen Kontexten bewusst gestaltet werden.

Selbstreflexion als Schlüssel zur Führungsentwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des eigenen Führungsverhaltens beginnt mit Selbstreflexion. Nur wer sich selbst, seine Wirkung und seine Entwicklungsfelder kennt, kann gezielt an seiner Führungskompetenz arbeiten.

Dimensionen der Selbstreflexion:

- **Eigene Werte und Überzeugungen:** Was ist mir als Führungskraft wichtig? Welche Werte leiten mein Handeln?
- **Stärken und Entwicklungsfelder:** Wo liegen meine natürlichen Stärken? In welchen Bereichen möchte ich mich weiterentwickeln?
- **Wirkung auf andere:** Wie nehmen mich meine Mitarbeitenden wahr? Welche Signale sende ich durch mein Verhalten?
- **Führungsstil:** Welcher Führungsstil entspricht meiner Persönlichkeit und den Anforderungen meiner Rolle?
- **Umgang mit Herausforderungen:** Wie reagiere ich auf Druck, Konflikte oder Unsicherheit? Welche Muster zeigen sich?



Regelmäßige Selbstreflexion hilft Führungskräften, ihre Wirkung besser zu verstehen und gezielt an ihrer Entwicklung zu arbeiten.

Methoden zur Selbstreflexion

Führungstagebuch

Ein regelmäßig geführtes Tagebuch hilft, Erfahrungen zu dokumentieren und Muster zu erkennen. Notieren Sie Situationen, Ihre Reaktionen und was Sie daraus lernen.

Feedback einholen

Aktives Einholen von Feedback – von Mitarbeitenden, Kollegen oder Vorgesetzten – bietet wertvolle Außenperspektiven auf das eigene Führungsverhalten.

Coaching oder Supervision

Professionelle Begleitung durch einen Coach oder Supervisor bietet einen geschützten Raum für tiefere Reflexion und die Bearbeitung spezifischer Herausforderungen.

Kollegiale Beratung

Der strukturierte Austausch mit anderen Führungskräften ermöglicht es, von den Erfahrungen anderer zu lernen und blinde Flecken zu erkennen.

Selbsteinschätzungstools

Strukturierte Fragebögen oder Assessments können helfen, den eigenen Führungsstil zu analysieren und Entwicklungsfelder zu identifizieren.

Von der Reflexion zur Veränderung

Selbstreflexion ist der erste Schritt, aber sie allein führt noch nicht zu Veränderung. Um das eigene Führungsverhalten nachhaltig weiterzuentwickeln, braucht es einen systematischen Ansatz:

Bewusstsein schaffen

Durch Reflexion und Feedback ein klares Bild des eigenen Führungsverhaltens und seiner Wirkung gewinnen.

Entwicklungsziele definieren

Konkrete, erreichbare Ziele für die persönliche Führungsentwicklung festlegen, die an den strategischen Anforderungen und den eigenen Werten ausgerichtet sind.

Neue Verhaltensweisen erproben

In einem geschützten Rahmen neue Führungsansätze ausprobieren und Erfahrungen sammeln. Fehler als Lernchancen begreifen.

Feedback einholen

Regelmäßig Rückmeldung zur Wirkung der veränderten Verhaltensweisen einholen und den eigenen Ansatz entsprechend anpassen.

Neue Gewohnheiten etablieren

Erfolgreiche neue Verhaltensweisen durch bewusste Wiederholung zu Routinen werden lassen, die auch in Stresssituationen abrufbar sind.

Dieser Prozess ist nie abgeschlossen – Führungsentwicklung ist eine kontinuierliche Reise, die Offenheit für Lernen und Veränderung voraussetzt.



**Führung ist erlernbar.
Jeder kann sein
Führungsverhalten
entwickeln.**

Führung als Beziehungsgestaltung – Zusammenfassung

Klarheit und Orientierung

Sinnstiftende Ziele vorgeben,
nachvollziehbare Entscheidungen treffen
und verständlich kommunizieren.

Kommunikation auf Augenhöhe

Zuhören, nachfragen, Konflikte konstruktiv
ansprechen und Dialoge eröffnen, die
Entwicklung ermöglichen.



Wertschätzung und Empathie

Menschen in ihrer Ganzheit sehen,
wertschätzend kommunizieren und
empathisch auf Bedürfnisse eingehen.

Vertrauen statt Kontrolle

Verantwortung übertragen,
Handlungsspielräume eröffnen und die
Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden
stärken.

Vorbild sein

Durch Authentizität, Integrität und
Konsistenz im Handeln als sichtbares
Lernvorbild wirken.

Diese fünf Prinzipien bilden zusammen einen ganzheitlichen Ansatz für gutes Führungsverhalten. Sie ergänzen und verstärken sich gegenseitig und schaffen die Grundlage für erfolgreiche Führungsbeziehungen.

Nächste Schritte für Ihre Führungsentwicklung

Persönliche Reflexion

- Nehmen Sie sich Zeit für eine ehrliche Selbsteinschätzung: Wo stehen Sie bei den fünf Prinzipien?
- Identifizieren Sie Ihre Stärken und Entwicklungsfelder
- Definieren Sie 1-2 konkrete Entwicklungsziele
- Planen Sie kleine, umsetzbare Schritte

Feedback und Austausch

- Holen Sie aktiv Feedback zu Ihrem Führungsverhalten ein
- Suchen Sie den Austausch mit anderen Führungskräften
- Erwägen Sie Coaching oder Mentoring
- Bilden Sie Lernpartnerschaften zur gegenseitigen Unterstützung

Kontinuierliches Lernen

- Nutzen Sie Weiterbildungsangebote zu spezifischen Führungsthemen
- Lesen Sie Fachliteratur oder hören Sie Podcasts zum Thema Führung
- Reflektieren Sie regelmäßig Ihre Führungserfahrungen
- Experimentieren Sie mit neuen Führungsansätzen

Kulturelle Verankerung

- Sprechen Sie mit Ihrem Team über gute Führung
- Etablieren Sie Feedback als festen Bestandteil Ihrer Teamkultur
- Würdigen Sie Fortschritte und feiern Sie Erfolge
- Seien Sie geduldig – nachhaltige Veränderung braucht Zeit



Führung ist eine Reise, kein Ziel.

Jeder Schritt zu besserem Führungsverhalten macht einen Unterschied – für Sie, Ihr Team und Ihre Organisation.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!