

New Leadership: So etablieren Sie eine moderne Führungskultur

Masterclass-Handout



Darum geht's in dieser Masterclass

01

Grundlagen von Führung

02

Wirkungsvolle Führung aufbauen – wie fängt man an?

03

Die Rolle von HR: Eine gute Führungskultur etablieren

04

Führung messbar machen & mit schlechten Führungskräften umgehen

05

Key Takeaways

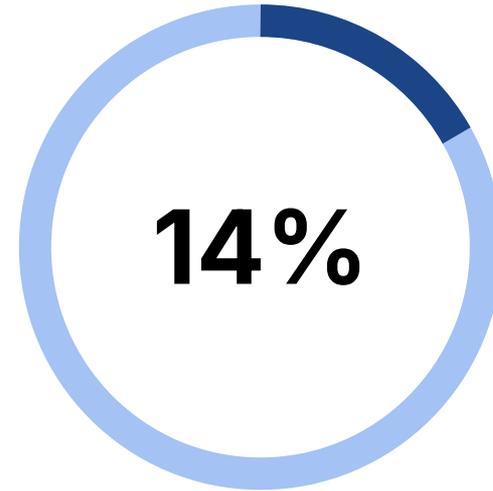
Über die Expertin

Laura Bornmann hat sich als HR-Expertin, Leadership-Coach und ehemalige Managerin einen Namen im Bereich New Work und New Leadership gemacht. Seit sie mit nur 28 Jahren die Personalentwicklung in einem großen Konzern leitete, hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, Brücken zwischen der alten und der neuen Arbeitswelt zu bauen.



Das unterschätzte Potenzial von Mitarbeiterbindung

- Nur 14 % der Mitarbeitenden erleben gute Führung
- Das Problem: **Schlechte Führung führt zu weniger Leistung und weniger Bindung** an den Arbeitgeber – bis hin zur inneren Kündigung – das kostet Unternehmen 2023 bis zu **167 Milliarden Euro**
- Eine hohe Bindung an den Arbeitgeber sorgt hingegen für 81 % weniger Fehlzeiten, 41 % weniger Qualitätsmängel und 14 % höhere Produktivität



der Mitarbeitenden fühlen sich emotional an ihre Arbeitgeber gebunden

Was ist Führung eigentlich?

Management

Konzentriert sich auf die **Planung, Organisation und Kontrolle von Ressourcen** und Prozessen, um Effizienz und Ordnung sicherzustellen und sorgt somit für die **strukturelle Stabilität** eines Unternehmens

Führung

Legt den Fokus auf Menschen und ihre Potenziale. Führung soll Mitarbeitende **inspirieren, motivieren und befähigen**, gemeinsame Ziele zu erreichen und ihr volles Potenzial zu entfalten.

New Leadership
basiert auf
Vertrauen, Partizipation und
einer **klaren Vision**

Wirkungsvolle Führung aufbauen: Wo fängt man an?

Die wichtigsten Schritte

01 Klares Führungsleitbild entwickeln

- Zielbild legt die grundlegenden Prinzipien, Werte und Ziele der Führungskultur fest, die eine Organisation anstrebt.
- In Zusammenarbeit mit Führungskräften und Mitarbeitenden

Bsp. Führungsgrundsatz: "Wir stärken die Stärken unserer Mitarbeitenden, anstatt uns nur auf ihre Schwächen zu fokussieren."

Bsp. Handlungsanker: "Weiterbildungen wählen wir nach den Stärken der Mitarbeitenden aus. Mitarbeitende, die zum Beispiel rhetorisch begabt sind, schicken wir zu Rhetorik-Seminaren. Ebenso werden Aufgaben im Team anhand der Stärken verteilt und nicht nur danach, was in den Stellenbeschreibungen steht."

Führungsleitbild greifbar machen!

- Führungsgrundsätze und Handlungsanker definieren. Die Handlungsanker können in verschiedenen Unternehmensbereichen (Büro vs. Produktion) unterschiedlich sein
- Realität der Mitarbeitenden einzubeziehen und praxisnahe Lösungen entwickeln

Wirkungsvolle Führung aufbauen: Wo fängt man an?

Die wichtigsten Schritte

02 Status-quo-Analyse & Leadership Gaps identifizieren

Erwartungen an Führungskräfte hinterfragen

+

Klarheit, Inspiration,
Flexibilität,
Wertschätzung,
Entwicklung

-

Detailwissen,
Micromanagement, reine
Ergebnisorientierung

- Anhand von Führungskräftebewertungen, Mitarbeitendenfeedbacks, Exit-Interviews, Fluktuations- und Krankenquoten sowie Leistungskennzahlen, Workshops und Fokusgruppen ein umfassendes Bild der **aktuellen Führungskultur** zeichnen

Statt immer neue Erwartungen und To-dos auf die Agenda der Führungskräfte zu packen, müssen wir genauso klar festlegen, **welches Führungsverhalten wir nicht mehr erwarten** bzw. was heute nicht mehr akzeptabel ist.

Auf dieser Grundlage können schließlich **Ziele und Maßnahmen inklusive Verantwortlichkeiten und Zeitpläne erarbeitet werden**, die die identifizierten Gaps schließen.

Wirkungsvolle Führung etablieren

Die Rolle von HR

03 Rekrutierung und Auswahl von Führungskräften

- Nicht nur die fachlich beste Person für eine Führungsposition befördern, sondern sicherstellen, dass Führungskräfte über die **erforderlichen Führungskompetenzen** verfügen, wie emotionale Intelligenz, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Empowerment verfügen

04 Onboarding und die Einarbeitung neuer Führungskräfte

- Führungskräften genug Zeit einräumen, sich mit den **kulturellen Spezifika vertraut** zu machen.
- Der Onboarding-Prozess sollte **differenziert und individuell** gestaltet werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen erfahrener Managerinnen und interner Aufsteiger gerecht zu werden.

Wirkungsvolle Führung etablieren

Die Rolle von HR

05 Regelmäßige Weiterbildung

Empfehlenswerte Schulungen sind z. B.

- Führungskräfteentwicklung, Kommunikation & Konfliktmanagement, Entscheidungsfindung, Zeitmanagement
 - Fachliche und technische Schulungen
 - Teamführung, Anti-Bias & Diversity
 - Compliance, Arbeitssicherheit, Datenschutz
 - Persönlichkeitsentwicklung
-

06 Frauen in Führung fördern

- Unternehmen mit mehr Frauen in Führungsteams sind **leistungsfähiger und innovativer**
- Gezielte Entwicklung von Programmen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen
 - Abbau von Barrieren, die Ermutigung von Frauen, Führungsrollen anzustreben, das Schaffen inspirierender Vorbilder, spezielle Schulungen und Netzwerke

Führung messbar machen

Führung muss ganzheitlich, individuell und kontextbezogen betrachtet werden.

Wichtige Kennzahlen für Führungsqualität:

- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Produktivität
- Fluktuationsquoten

Methoden zur Erfassung:

- 360-Grad-Feedback
- Mitarbeitendenbefragungen
- Führungskräfteevaluations



Was tun, wenn eine Führungskraft schlecht performt?

1

Gezielte Förderung (z.B. Coaching, Schulungen)

Führungskräfte, die über längere Zeit hohe Fluktuation, geringe Teamleistung und schlechte Ergebnisse in Mitarbeitendenbefragungen verursachen, sollten zunächst durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen gefördert werden.

2

Interner Positionswechsel

Wenn sich zeigt, dass die aktuelle Führungsrolle nicht passt, sollte gemeinsam geprüft werden, ob eine andere Position im Unternehmen besser geeignet ist – sei es eine Fachposition oder eine Rolle in einem anderen Team.

3

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Bei Führungskräften, die eine toxische Arbeitsumgebung und eine Kultur der Angst schaffen, ist entschlossenes Handeln erforderlich. Solche Führungskräfte demotivieren die Mitarbeitenden und führen dazu, dass immer mehr Leistungsträger das Unternehmen verlassen.

Key Takeaways aus dieser Masterclass

01

Führung als entscheidender Hebel für den Unternehmenserfolg

02

Soziale und emotionale Kompetenzen der Führungskraft zählen

03

Stetige Weiterbildung und Entwicklung von Führungskräften ist essentiell

04

Messen Sie die Qualität der Führung, um gezielt gegen Führungsdefizite vorzugehen



Alle Daten an einem übersichtlichen Ort

Mit Personio haben Sie eine zentrale Quelle für alles, was Sie zum Aufbau einer effektiven Führungskultur brauchen. Nutzen Sie ein individuelles Onboarding, verwalten Sie Schulungen, holen Sie Feedback ein und messen Sie die Leistung Ihrer Führungskräfte.

[Webdemo buchen](#)

Personio

The People Operating System