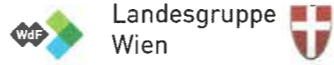


Führung in Krisenzeiten



Fanatismus, Mut und kühle Köpfe - Ein etwas anderer Wien-Rundgang

WdF-Beiratsmitglied Birgit Rechberger-Krammer | Präsidentin Henkel Central Eastern Europe GmbH lud die Mitglieder des WdF zur Stadtführung der etwas anderen Art. Wiener Vorstandsmitglied Astrid Reitbauer begrüßte die Teilnehmer bei heißem Sommerwetter.



Stadtführer Ben Mayer und die WdF-Mitglieder Peter Dziergas, DCA Training GmbH; Helga Hartl, ABB Hitachi Powergrids Austria; Franz Schöbitz, AQU! Technisches Büro mit seiner Frau Silvia; Wiener Vorstandsmitglied Astrid Reitbauer, Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH; Gerhard Kratky und Isabel Riel, Horizont Personal-, Team- & Organisationsentwicklung GmbH mit Ihrem Mann Thomas und Baby Benjamin

Ab dem Schwedenplatz führte Ben Mayer von Vienna Your Way mit geschichtlichen Stopps an viele markante Plätze. Das Haus Habsburg hat die unterschiedlichsten Führungspersönlichkeiten hervorgebracht. Man lernt etwa von der Zähigkeit eines Friedrich III. und erfährt, warum er auch „des Reiches Erzschlafmütze“ genannt wurde. Sein Vorfahre Rudolf IV. hingegen konnte nicht gut mit Rückschlägen umgehen und wurde gar zum Fälscher – zum Glück für Wien, dies zeigt sich am Stephansdom. Während die Regentschaft von Ferdinand

II. von religiösem Fanatismus geprägt war, gilt Joseph II. als Revoluzzer unter den Habsburgern. Unter seiner Führung entstanden der Beamtenstaat und er ermunterte seine Untertanen gar zu Kritik! Prinz Eugen zeigte militärisches Führungstalent. Maria-Theresia sollte als Frau gar nicht führen, es zeigte sich,

dass sie es am Ende besser konnte als die meisten Ihrer männlichen Vor- und Nachfahren. Der letzte Teil des Spaziergangs führte schließlich zum Rathaus ins 20. Jh. und mit Karl Renner und Theodor Körner zu zwei interessanten Führungspersönlichkeiten in schweren Zeiten der Österreichischen Republik.

Young Leaders bei American Football



American Football zeichnet sich durch eine strenge hierarchische Organisation mit klarer Aufgabenteilung und hoher individueller Spezialisierung mit unterschiedlichen Kompetenzen aus.

Diese Faktoren spiegeln sich in modernen Unternehmen wider, weshalb sich ein genauer Blick in die Führungsmethoden im American Football auszahlt. Gemeinsam mit den AFC Rangers Mödling hat das WdF - Wirtschaftsforum der Führungskräfte & YLF - Young Leaders Forum die Playoffs gegen die Prague Black Panthers hautnah miterlebt und die Top-10 Regeln von American Football Leader*innen gelernt:

1. Zeigen die richtige Körpersprache
2. Legen die Ergebnisse fest, die sie erzielen möchten
3. Setzen Sie sich erreichbare, manchmal auch anspruchsvolle Ziele und be-

- reiten sich darauf vor, diese zu erreichen
4. Sehen das Potenzial in jedem Einzelnen.
5. Sind die beste Version ihrer selbst
6. Halten Ihr Team auf einem hohen Niveau. Scheuen sich nicht, auf Mängel hinzuweisen
7. Leader*innen wissen: jeder ist Leader*in. Es gibt nicht nur definierte Führungsaufgaben auf dem Feld, sondern ein gutes Spiel lebt auch durch die spontane Übernahme von Führungsverantwortung.
8. Hören gut zu und kommunizieren viel.
9. Auf dem Football-Field stellen sie die

- richtigen Fragen und haben den Wunsch zu lernen
10. Haben keine Angst vor dem Gegner und sind bereit, ihr Team zu unterstützen



Führung auf Distanz

Gastbeitrag über Home-Office als neue Realität von Sven Rabe, Vorsitzender des Vorstandes der VAV

Die Corona Pandemie hat seit 2020 vieles auf den Kopf gestellt und zu tiefen Veränderungen im privaten und beruflichen Umfeld geführt. Viele Einschränkungen sind nun glücklicherweise wieder weggefallen, einiges wird aber auch dauerhaft Bestand haben. Hierzu zählt sicherlich in vielen Branchen und Unternehmen die dauerhafte Einrichtung des mobilen Arbeitens bzw. die Arbeit im Home-Office. Neben den unbestreitbaren Vorteilen für Arbeitnehmer*innen, wie höherer Flexibilität, besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie dem Wegfall von Wegzeiten, ergeben sich auf der Führungsebene neue Herausforderungen.

Damit das Führen auf Distanz kein unternehmerischer Blindflug wird, sind einige Regeln zu beachten, dies sowohl für die Führungskraft als auch für die

Mitarbeiter*innen. An erster Stelle steht die bewusste Kommunikation von beiden Seiten. Die Erwartungen der Führungskraft hinsichtlich Anwesenheit und Arbeitsqualität und -quantität müssen im Einzelgespräch mit den Mitarbeitenden klar formuliert und abgestimmt werden. Auf der anderen Seite erfordern Abweichungen bei der Arbeitsumsetzung eine proaktive Rolle des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin in Form von laufenden Rückmeldungen.

Die vereinbarten Rahmenbedingungen sollten in einer einzelvertraglichen Home-Office Vereinbarung klar geregelt werden. Vorteilhaft ist es auch – soweit es die Funktion zulässt – Kennzahlen oder Arbeitsergebnisse eindeutig zu vereinbaren, sowie einen regelmäßigen persönlichen Austausch vorzusehen.



Führung wird durch Home-Office nicht beliebig, sondern ersetzt die oft gelebte kommunikationsarme Führung durch Anwesenheit. Das typische Jahresgespräch wird durch eine laufende Kommunikation und gegenseitige Rückmeldungen deutlich erweitert. Durch dieses gegenseitige Feedback kann die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in an Effizienz und Zielgenauigkeit gewinnen, dies setzt aber von beiden Seiten eine aktive Rolle voraus.



EUCUSA
wirksam fragen – wertvoll handeln

**DER EXPERTE FÜR
MASSGESCHNEIDERTE
FEEDBACK-SYSTEME**



www.eucusa.com

**WIE GUT IST IHRE ORGANISATION
FÜR DIE ZUKUNFT GERÜSTET?**

**JETZT NEU:
EUCUSA Future
Readiness Check®**

- Verborgenes sichtbar machen
- Meinungsbild relevanter Stakeholder ermitteln
- Gemeinsam auf dem Weg zur optimalen Strategie
- Kollektives Expertenwissen integrieren
- WIR ist stärker als ICH



Mag. Mario Filoxenidis
+43 (0)676 8888 3334 • mf@eucusa.com

EUCUSA Consulting GmbH
Mariahilfer Str. 187, A-1150 Wien