

Der Weg zur Fragestellung



Vom grummeligen
Mitarbeiter zum Multiplikator

Führungskraft

Führung

Mitarbeitende

Kontext

Führungsanforderungen im
Kontext von New-Work

- Vertrauen vor Kontrolle
- Rahmen gestalten statt Anweisungen
- Entscheidungen gemeinsam erarbeiten
- Empathie & Menschenzentrierung
- Selbstorganisation & Agilität nicht starre Prozesse
- Sinn geben

mio

Menschen in Organisationen

Nachdenken über Führung Mit Mitarbeitenden über Führung reden



Ergebnisse des offenen Austauschs
unter Führungskräften am 16.1.2026

Mein Weg zur Fragestellung

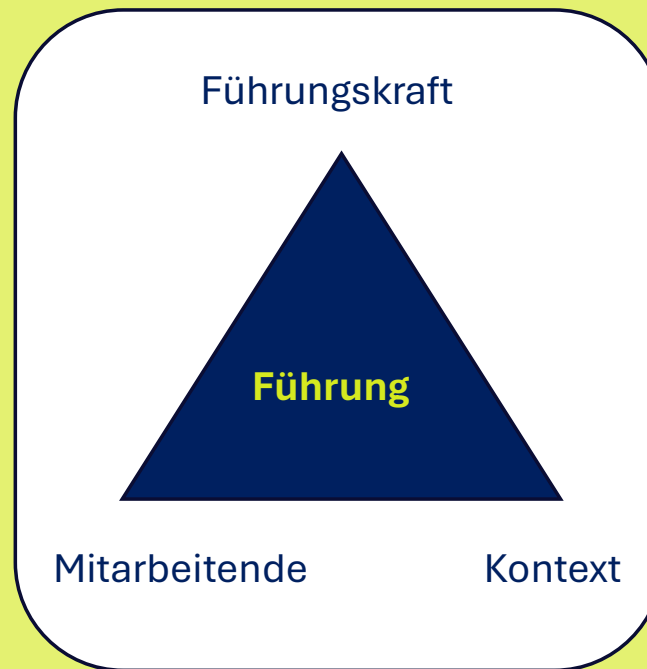


Vom
grummeligen
Mitarbeiter
zum
Multiplikator

Kritik des Mitarbeiters: Einführung 2. Leitungsebene
Gespräch:

- Bedarf für Veränderung aufgrund externem Anpassungsdruck
- Mitarbeiterfreundliche Vision verbesserter Dialogkanäle für Ideen und Wahrnehmung individueller Bedürfnisse
- Nicht zwingend mehr Anordnungen und Kontrolle, partizipativer Führungsstil als Kultur
- Übergangszeit normal
- Positive Effekte nur möglich, wenn Mitarbeitende kooperieren

Ergebnis: Der Mitarbeiter griff viele Aussagen als eigene Erkenntnisse in einem internen Workshop auf – hatte offensichtlich weiter nachgedacht



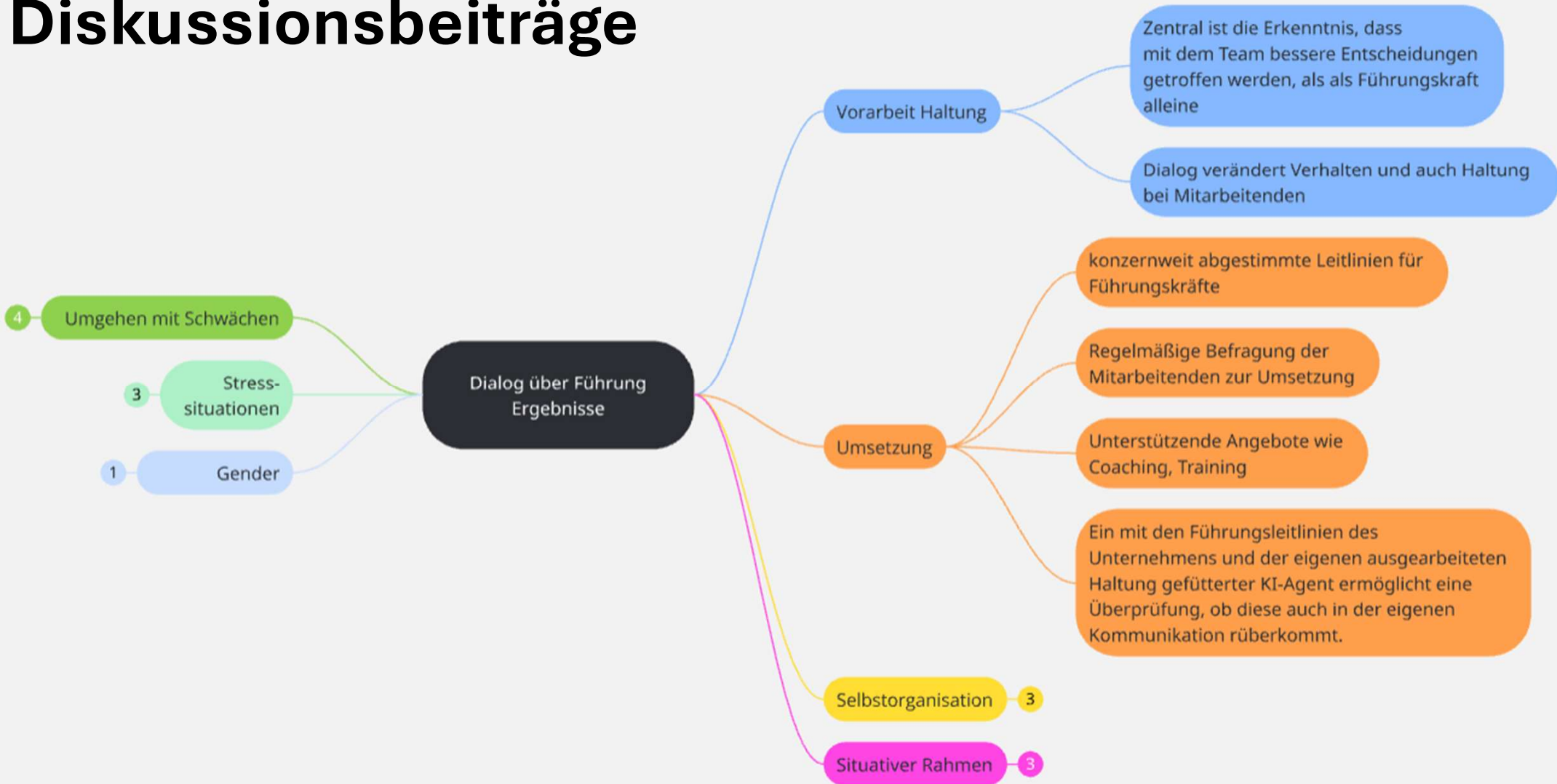
Denkt man den Grundsatz „Gemeinsam zu besseren Entscheidungen“ konsequent weiter, bedeutet dies, dass auch wirksamer Führungsstil gemeinsam erarbeitet werden sollte.

Beteiligung und Mitgestaltung als Führungsprinzipien, aber die Festlegung auf den Führungsstil bleibt nicht hinterfragt bei der Führungskraft.

Führungsanforderungen im Kontext von New-Work

- Vertrauen vor Kontrolle
- Rahmen gestalten statt Anweisungen
- Entscheidungen gemeinsam erarbeiten
- Empathie & Menschenzentrierung
- Selbstorganisation & Agilität nicht starre Prozesse
- Sinn geben

Diskussionsbeiträge







Was wäre, wenn Führungskräfte mit Mitarbeitenden den Führungsstil absprechen und gemeinsam festlegen?

Arbeitshilfe für die Arbeit mit Führungskräften, um die Potenziale und Grenzen des Dialogs zu erörtern.

Auswirkungen auf...	Im positiven Fall	Im negativen Fall
Qualität von Entscheidungen		
Akzeptanz von Entscheidungen		
Die Rollen im Team		
Wahrnehmung der Führungskraft		
Zusammenarbeit im Team		
Teamproduktivität, Innovation & Kreativität		
Performance Culture & Verantwortungsübernahme		
Konfliktmanagement		
Kontrolle und Sanktionen		
Belastung der Führungskraft		

Was muss ich als Führungskraft tun, damit der Dialog über Führung scheitert?

stereotype männlichkeit

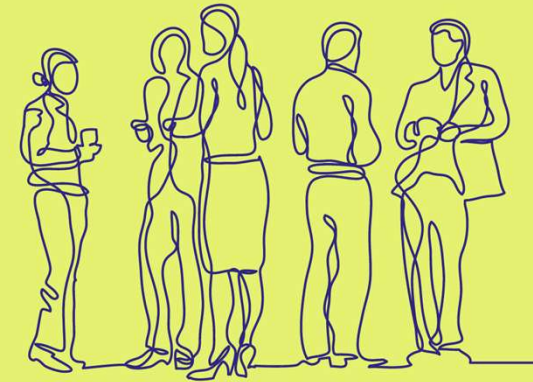
nicht wertschätzen

kolleginnen nicht zuhören

den dialog nicht führen

den raum arrogant betreten

schon alles wissen



Mein Angebot

Als Moderator plane und begleite ich:

- Dialoge zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden
- Partizipative Entwicklung von Führungsleitlinien
- Gemeinsame Erarbeitung von Team-Charter, Regelungen zu Fokus-Zeiten, ...
- Weitere Angebote unter www.mio-beratung.de