

Public & Non-Profit Management (B.A.) |  
5. Semester | Modul 23

Personalmanagement und Arbeitsrecht  
Pflichtmodul

## Aktuelle Entwicklungen des Personalmanagement

11.01.25  
Vorlesung (7):

Führungsmodelle



1

## Stundenplanung (Start 10:15 Uhr)



Themenschwerpunkte 11.01.25

- Recruiting
- New Work/ Arbeitszeitmodelle
- ✓ • Führungsmodelle

Themenschwerpunkte 24./25.01.25

- KI in der Personalarbeit
- Generationsübergreifendes Arbeiten
- Vermeidung von Sexismus und sex. Belästigung
- Klausurvorbereitung

2

# Kreative Lösungsansätze



Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **64907893**

Was macht für Sie eine gute Führungskraft aus?

25 Antworten

empathie zeigen können  
konfliktmanagement  
reden auf augenhöhe  
selbstbewusst  
verantwortungsbewusst  
gute erreichbarkeit  
entscheidungsfreude  
empathisch  
motiviert  
empathisch  
offenheit  
selbstsicherheit  
emotionale intelligenz  
teambuilding  
kommunikativ  
mentor charakter  
situationsbedingt handeln  
kommunikationsfähigkeit  
durchsetzungsfähig

Menti 10125

Choose a slide to present

Aus welcher Genderinstanz werden Organisationen?

Welche dieser Skills empfinden Sie am wichtigsten?

Welche dieser Skills empfinden Sie am wenigsten wichtig?

Wie ist die eigene Substanz wichtig?

3

# Kreative Lösungsansätze



Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **8981983**

Woran erkennen Sie eine schlechte Führungskraft?

transpiration  
leader bold  
creative  
fast  
focus

Menti 10125

Choose a slide to present

4

## Beispiel Führungskräfte Kompetenzmodell



### 4 Rollen einer Führungskraft

<b>Experte</b>	<b>Manager</b>	<b>Leader</b>	<b>Coach</b>
Hat <b>Erfahrung</b> , klärt Fakten, kennt den <b>Fachbereich</b> .  Gibt <b>Ratschläge</b> und Lösungen, <b>bewertet</b> .	<b>Analysiert</b> Situationen, leitet Konsequenzen ab und <b>verbessert Strukturen</b> und <b>Prozesse</b> .  Verteilt <b>Ressourcen</b> , <b>delegiert Aufgaben</b> .	<b>Inspiriert, Motiviert, Repräsentiert</b> nach außen, ist <b>Vorbild</b> , steht für das Team ein, <b>stiftet Sinn</b> , richtet aus.  <b>Motiviert</b> die Mitarbeiter, vorgegebene Strategien und <b>Ziele zu erreichen</b> .	<b>Hört zu</b> , Hilfe zur Selbsthilfe, <b>stellt zielführende Fragen</b> , <b>bewertet nicht</b> , spiegelt & gibt <b>Feedback</b> .  <b>Entwickelt gemeinsam mit MA Ziele</b> , vermittelt bei Konflikten.

© 2020 Karl Hosang

5

## Beispiel: Führungskräfte Kompetenzmodell



- „Führt mutige Gespräche und fordert andere heraus, indem er/sie den Status quo in Frage stellt, um Inclusion/ Teilhabe sicherzustellen.“
- „Macht andere verantwortlich für respektvolles und wertschätzendes Verhalten gegenüber allen Teammitgliedern.“
- „Sucht aktiv nach Feedback von Personen mit unterschiedlichen Perspektiven, um eine bessere Entscheidungsfindung zu gewährleisten.“

6

## Was ist „inclusive Leadership“?



### Definition:

- > Inclusive Leadership ist die Fähigkeit, eine heterogene Gruppe von Menschen effizient zu führen.
- > Es ist ein authentischer Führungsstil.
- > Dieser ist einfühlsam, vorurteilsfrei und wertschätzend.

Ähnlich zu <https://resources.workable.com/what-is-inclusive-leadership>

7

## Warum ist „inclusive Leadership“ wichtig?

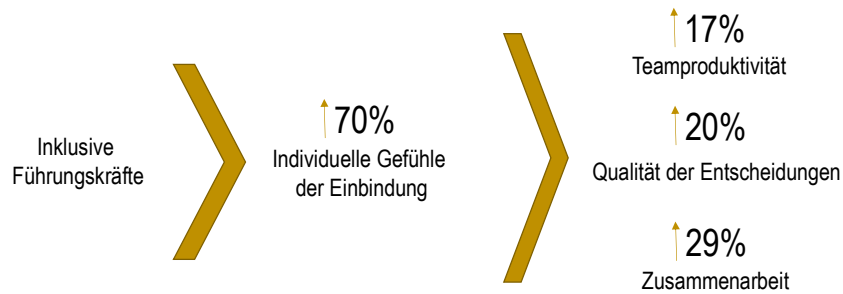


8

## Was sind die Vorteile von „inclusive Leadership“?



Grafik: Inclusive Leadership & Teamergebnisse



<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>

**Deloitte.**

9

## Relevante Kompetenzen



Welche Kompetenzen unterstützen uns dabei, uns inklusiv zu verhalten?

Empathie &  
Einfühlvermögen

Respekt vor anderen Werten

Offenheit zum  
Perspektivenwechsel

10