



DIEBERATERINNEN

Empowering Leadership

Die Psychologie erfolgreicher Führung

**Expert:innen Impuls
Zukunftscamp 2024**

Mag.a Christine Egger
Mag.a (FH) Claudia Muigg, MSc.



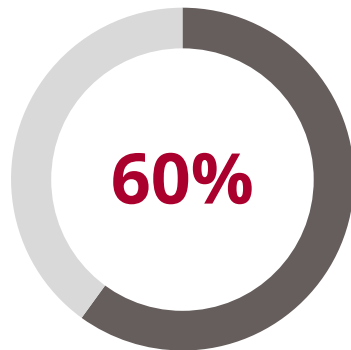
Warum braucht es heute mehr denn je **psychologisches** **Empowerment?**

Herausforderungen der heutigen Führungskraft



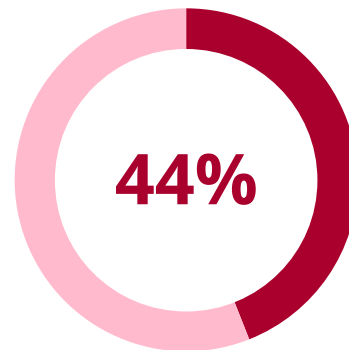
Herausforderungen der heutigen Führungskraft

Quelle: Global Leadership Forecast 2021



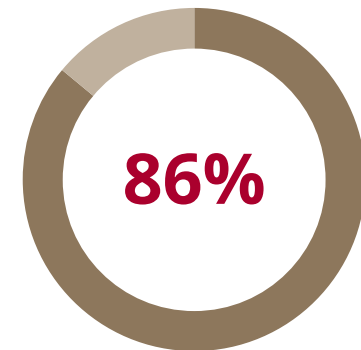
Anzeichen für Burn Out

Sechzig Prozent der Führungskräfte geben jetzt an, dass sie sich am Ende jedes Arbeitstages "ausgebrannt" fühlen



Wechsel des Unternehmens

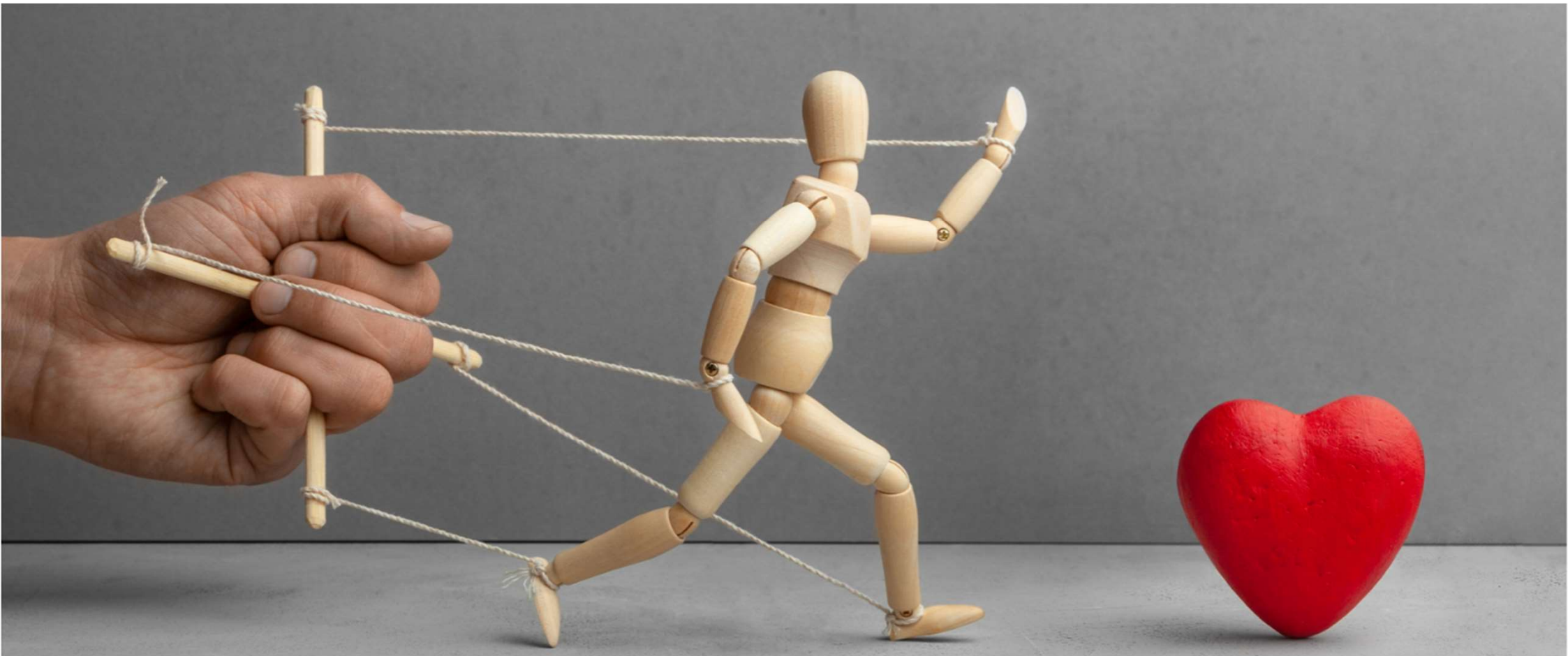
Davon sagten 44 %, dass sie davon ausgehen, das Unternehmen wechseln zu müssen, um voranzukommen.



Erschöpfungszustand der „high potentials“

Von mehr als 1.000 befragter leistungsstarker Mitarbeiter:innen gaben 86 % an, sich am Ende ihres Arbeitstages ausgebrannt zu fühlen (+27 % im Vergleich zum Vorjahr).

Das größte Risiko dieser Erschöpfung ist
die **Mitarbeiterbindung**.

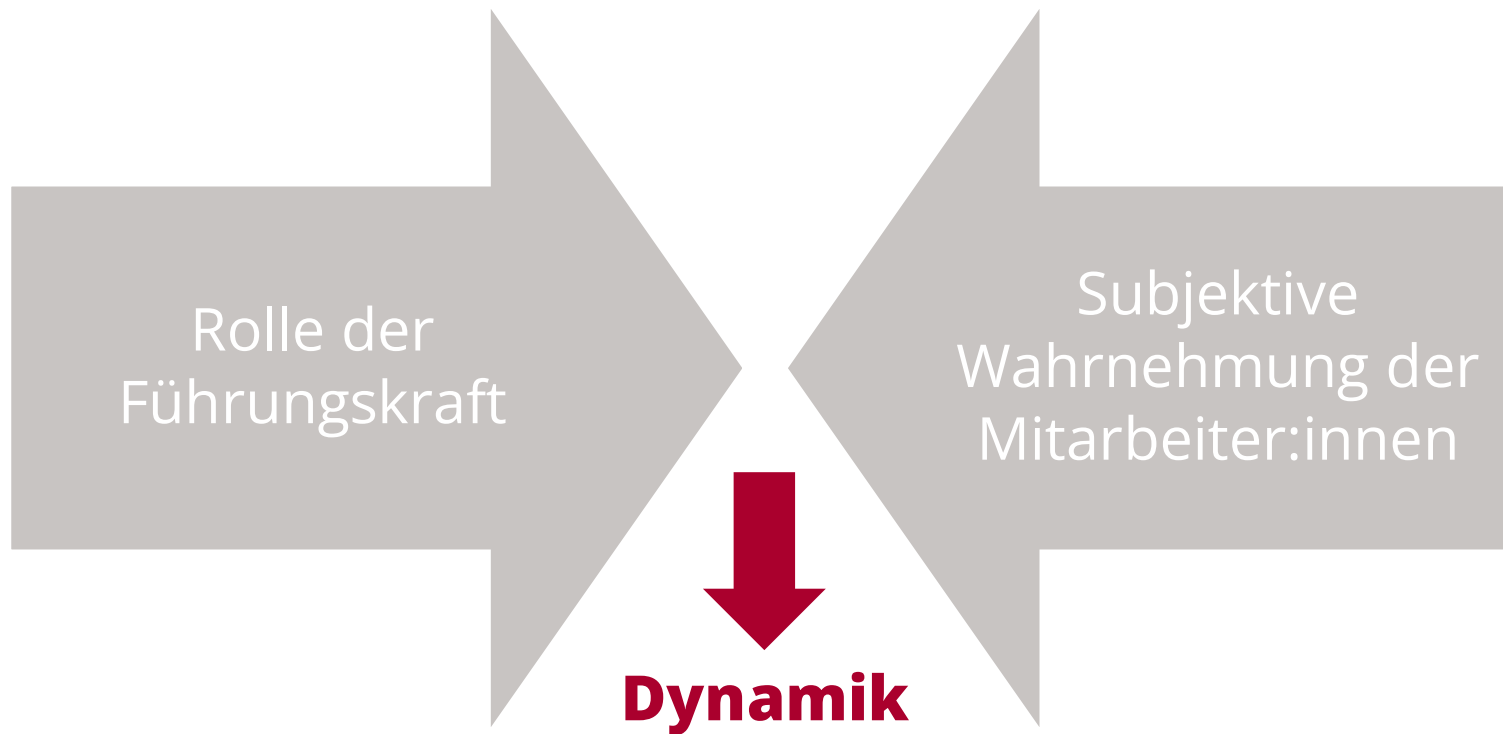


Psychologisches Empowerment nach Spreitzer (1995)



Entscheidende Faktoren im Prozess

nach Carsten Schermuly



Psychologisches Empowerment als Prozess

nach Carsten Schermuly

Selbstbestimmung

Gestaltungsspielraum
geben

Reflexion

Lern- und
Entwicklungskultur
fördern



Selbstwirksamkeit

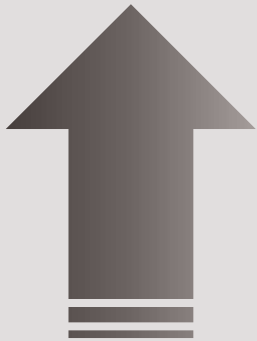
Kompetenz und
Vertrauen in die eigenen
Fähigkeiten stärken

Zielerreichung

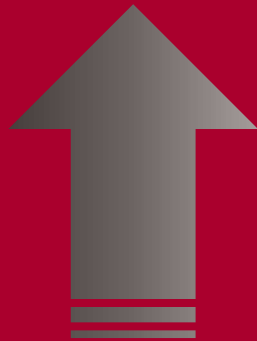
Einfluss und Wirkung
sicherstellen



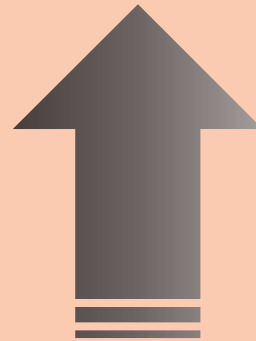
**ZUFRIEDEN
HEIT**



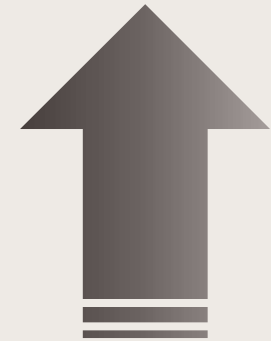
**ARBEITS-
LEISTUNG**



**INNOVATIONS-
FÄHIGKEIT**



**BINDUNG AN
DAS
UNTERNEHMEN**



Effekte des Psychologischen Empowerment



Meine Rollen als Führungskraft im Prozess

Dargestellt anhand von Tieranalogien in Anlehnung an das Dschungelbuch der Führung von Ruth Seliger

Selbstbestimmung

Der Affe



Selbstwirksamkeit

Der Adler



Reflexion

Die Eule



Zielerreichung

Der Löwe



Meine Lieblingsrolle als Führungskraft?



Meine Entwicklungsfeld



Psychologisches Empowerment nach Spreitzer (1995)

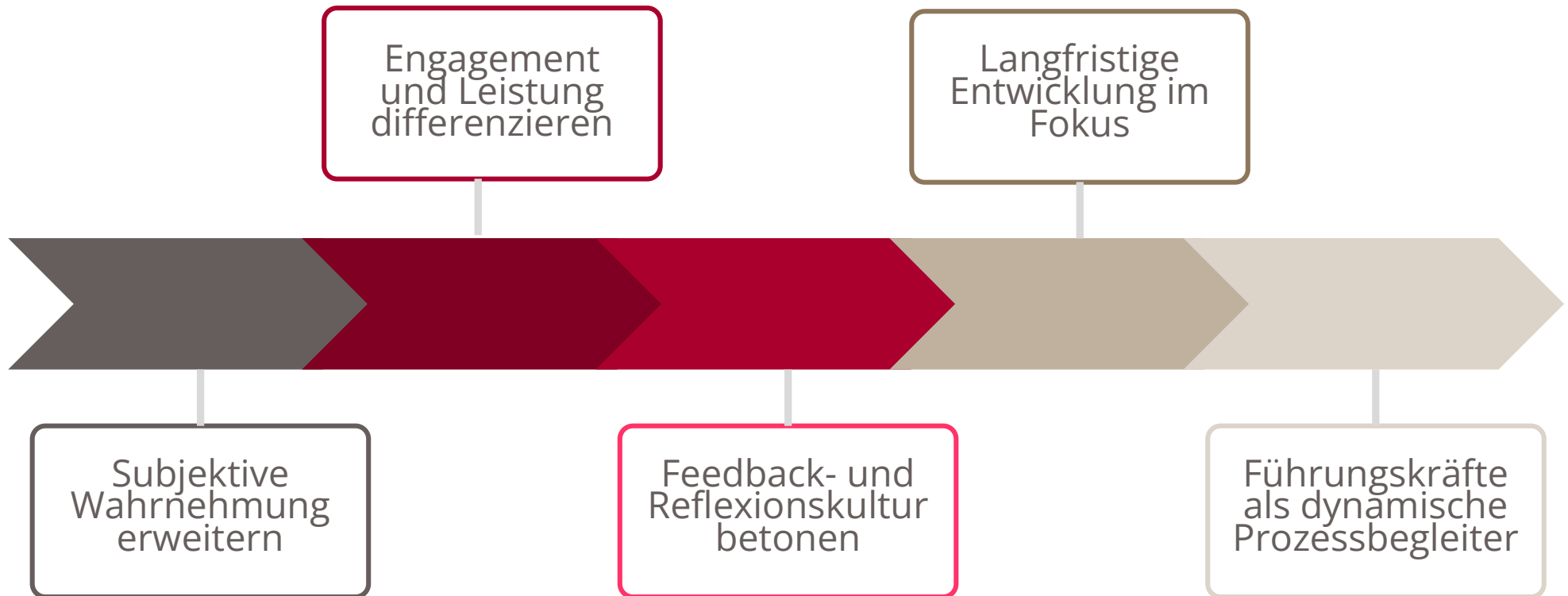


Was tue ich konkret in dieser Rolle, um psychologisches Empowerment zu ermöglichen?



Handlungsempfehlungen für Führungskräfte

nach Carsten Schermuly



A close-up, slightly blurred photograph of a monkey's face, showing its eyes, nose, and mouth. The monkey has dark brown fur and light brown eyes. The background is out of focus, suggesting an outdoor setting.

Selbstbestimmung fördern durch...

Klare Zielvorgaben, aber die Mitarbeitenden bestimmen, wie sie es erreichen

Reduktion von Routineaufgaben, dann können die Mitarbeitenden sich stärker auf kreative und wertschöpfende Tätigkeiten konzentrieren

Förderung von Autonomie durch mehr Entscheidungsspielräume und weniger Mikromanagement

Selbstwirksamkeit fördern durch...

regelmäßiges Feedback, das sowohl Stärken als auch Verbesserungspotenziale aufzeigt

gezielte Weiterbildungsangebote und Trainings, um fachliche und soziale Kompetenzen weiter auszubauen

Delegieren von Aufgaben, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Fähigkeiten herauszufordern und zu zeigen





Zielerreichung fördern durch...

Einbeziehen von Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse, besonders wenn diese ihre Arbeit direkt betreffen

Mitarbeitende wichtige Projekten leiten lassen, um direkten Einfluss auf die Ergebnisse nehmen zu können

Erfolge sichtbar gemacht, um öffentlich Anerkennung auszusprechen und die Wirkung der Arbeit des Teams aufzuzeigen

A close-up photograph of an owl's face, showing its large, orange-brown eyes and intricate feather patterns. The image is semi-transparent, allowing text to be overlaid on it.

Reflexion fördern durch...

Etablieren regelmäßiger Reflexionsrunden, in denen das Team über Erfolge und Herausforderungen spricht

eine offene Fehlerkultur, in der Fehler nicht bestraft, sondern als Lernchancen genutzt werden

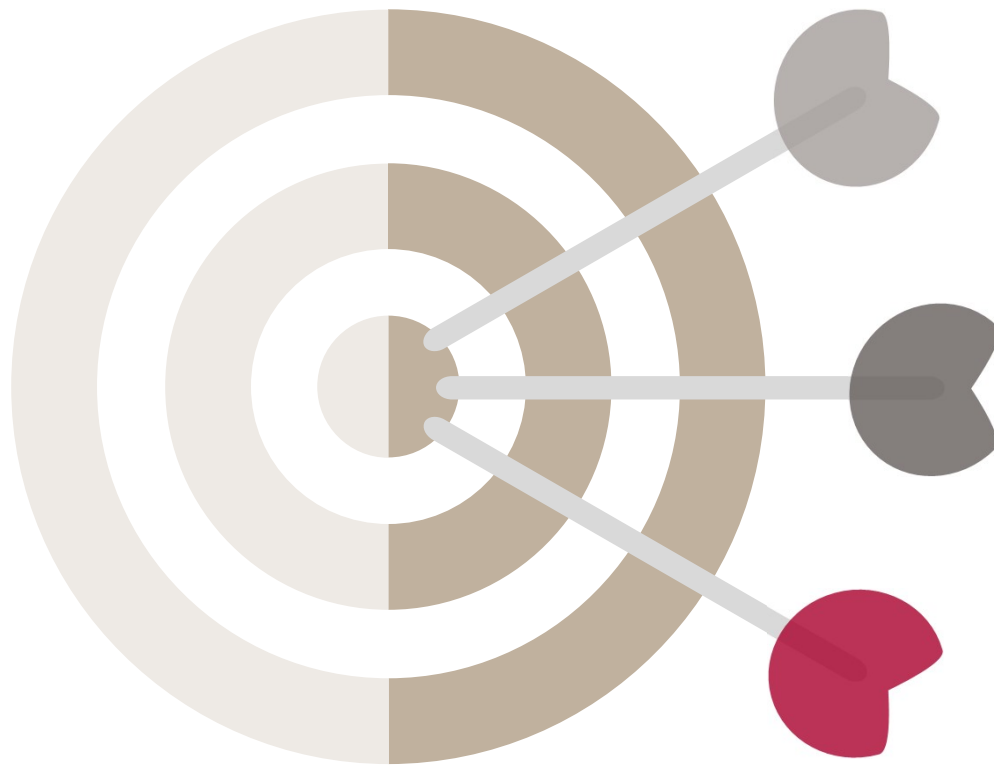
Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden, deren Ziele und Fortschritte regelmäßig überprüfen und neue Entwicklungsfelder identifizieren

Vielen Dank für das gemeinsame Arbeiten...

... und viel Freude beim Umsetzen!



Inhalte & Ziele des Workshops



Psychologischen Empowerment als Prozess

Worum geht es in diesem Modell? Wie funktioniert psychologisches Empowerment als „Entwicklungstool?“ Welche Phasen gibt es?

Nutzen & Wirkung

Wann und wie nutze ich es als Führungskraft? Was nehmen die Mitarbeitenden wahr? Wie unterstützt psychologisches Empowerment Mitarbeitende und wie entlastet es Führungskräfte?

Meine Rolle & Expertise

Welche Rollen nehme ich im Prozess ein? Welche Tools stehen mir zur Verfügung? Was sagt meine Expertise, was weiß ich schon?