

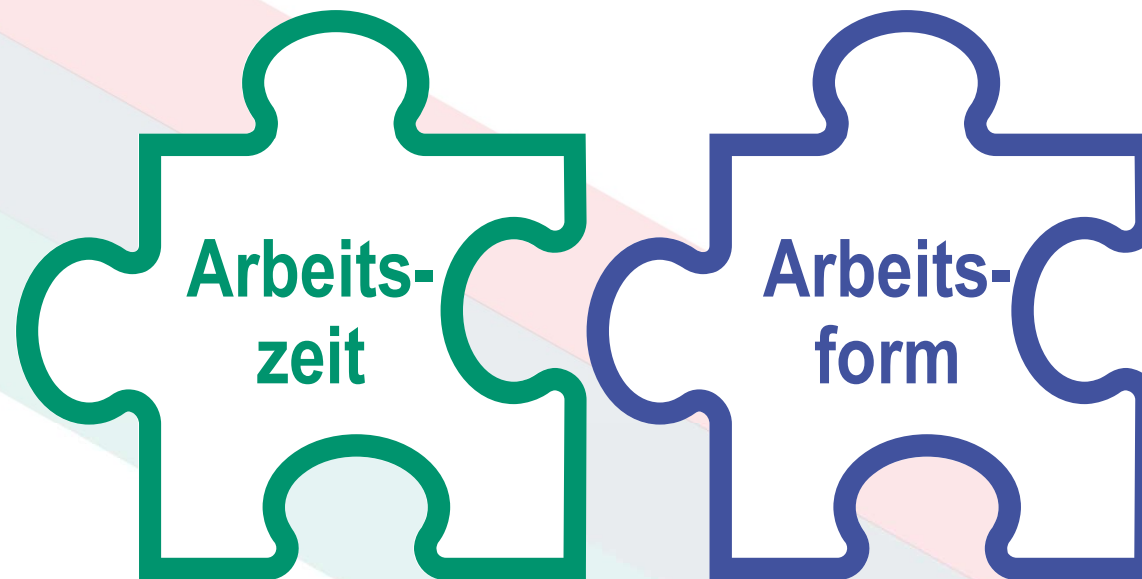


# So funktioniert "Hybrid führen" (nicht)

Virtueller Frühstücks-Salon

Wien, am 26. Jänner 2023

Das Thema schließt an einen Frühstücks-Salon vom 23.3.2022 an zum Thema "Arbeiten im mixed mode"



# Über uns

**Mag.<sup>a</sup> Gerhild Deutinger** gründete impulsbüro. 2007 mit dem Schwerpunkt auf Organisationen, Prozesse und Menschen im Wandel. Seit vielen Jahren coacht sie Führungskräfte in Top-Positionen und mit Leidenschaft Frauen, die sich verändern wollen.



Sie ist Autorin des Buches "Kommunikation im Change" (SpringerGabler 2017), Lektorin an Universitäten und FHs. Sie arbeitet an großen Changes im Bildungs- und Gesundheitswesen, war jahrelang Vorsitzende des Aufsichtsrates des WWF und im Vorstand des Alumniverbandes der Universität Wien.

**Dr.<sup>in</sup> Martina Angela Friedl** arbeitet seit 2010 selbstständig als Organisationsberaterin, Coach und systemische Psychotherapeutin. Ein besonderer Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf den Themen Führung und Diversität.



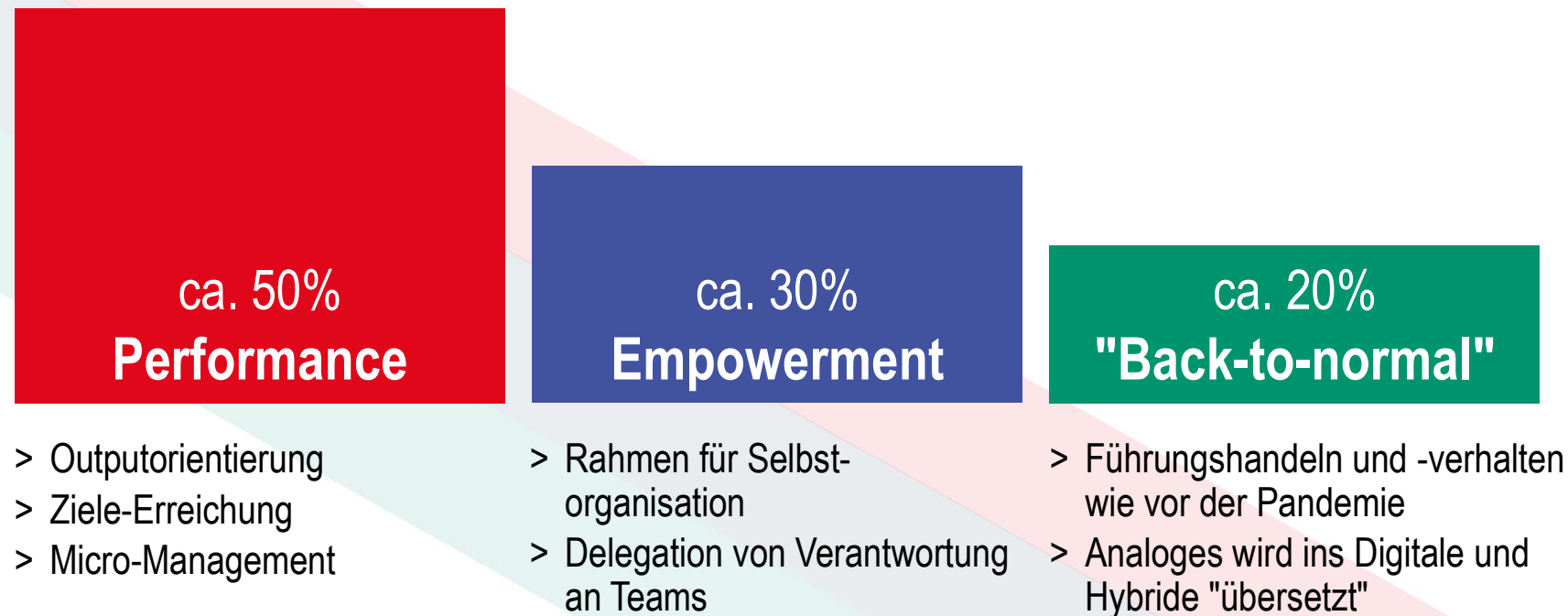
Seit Jahren begleitet sie außerdem Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, publiziert und berät zum Thema Unconscious Bias und coacht Führungskräfte. Eine besondere Herzensangelegenheit ist dabei für sie die Förderung von Frauen in und hin zu Führungspositionen.

Gemeinsam bilden wir das Team Salon Breite Gasse in 1070 Wien.

# Hybrides Führen – Der Status quo aus unserer Sicht

- 1** Alle probieren sich aus. Niemand hat ein perfektes Modell.
- 2** Büroräumlichkeiten passen nicht zum Arbeitsmodus: leere "Hallen" mit vereinzelt Personen, die in Videokonferenzen "hängen"
- 3** Beziehungen verändern sich; teilweise finden Entfremdungsprozesse statt

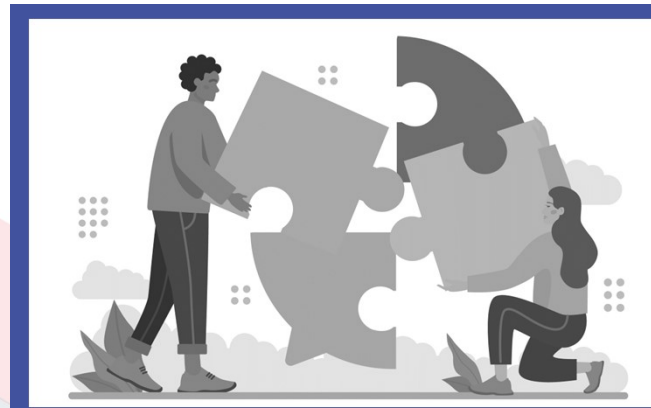
# Aktuelle Führungsmuster im hybriden Alltag



## 2 Schwerpunkte, die wir sehen: Selbstorganisation und Teamorientierung



Selbstorganisation  
organisieren!



Fokus auf bzw. Balancieren  
von Beziehungen im Team!

# Empfehlungen für hybrides Führen

Selbstorganisation organisieren bedeutet:

- > **Transparente Ziele:** Was ist unser Team-Ziel?  
Wer hat welches Individual-Ziel? Wie passt das alles zusammen?
- > Genaue **Definition der Aufgaben** aller Teammitglieder und **Klärung von Schnittstellen**
- > **Sich selbst** als Führungskraft **gut organisieren** (Verlässlichkeit, Transparenz etc.)

# Empfehlungen für hybrides Führen

## Balancieren der Beziehungen im Team bedeutet:

- > Das eigene Führungsstil hinterfragen:
  - Wen fördere ich: jene, die sichtbar oder weniger vor Ort sind – Thema "Karrierehemmnis Home-office"
  - Eigener Präsentismus?
- > Bewusst Zeiten planen für Individual-Arbeit und für Team-Arbeit und interne Kommunikationsprozesse dahingehend immer wieder anpassen
- > Ein besonderes Augenmerk auf Onboarding-Prozesse



# Hybrides führen ist einfach, wenn ...

... es abgegrenzte, klare Aufgabenbereiche gibt

... Mitarbeitende sich selbst steuern und motivieren können

... FK die individuellen Stärken/Schwächen der MA kennen

... es dennoch analoge Zusammenkünfte gibt (Besprechungs-Mittwoch, Quartals-Klausur, Strategie-Entwicklung ...)

... es klare Vereinbarungen zu Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten und Vergaben von Förderung gibt

# Unser Angebot

## **Beratung – Workshops – Trainings – Coaching**

- > Teamworkshops
- > "Post (Peri?) Corona"-Beratung
- > New Work und Kulturanalysen
- > Change und Begleitung des Wandels
- > Vereinbarkeit



**Nächster Frühstücks-  
Salon  
12.4. 2023**

**CHANGE-Thema**

Vielen Dank fürs dabei sein heute und wir freuen uns  
auf ein analoges wie virtuelles Wiedersehen!