



Führung im Entscheidungs- dilemma?

Virtueller Frühstücks-Salon

Wien, am 27. 2. 2024

Über uns

Mag.^a 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.ⁱⁿ 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.

Ein Aufriss des Themas oder wie sich die Katze in den Schwanz beißt...

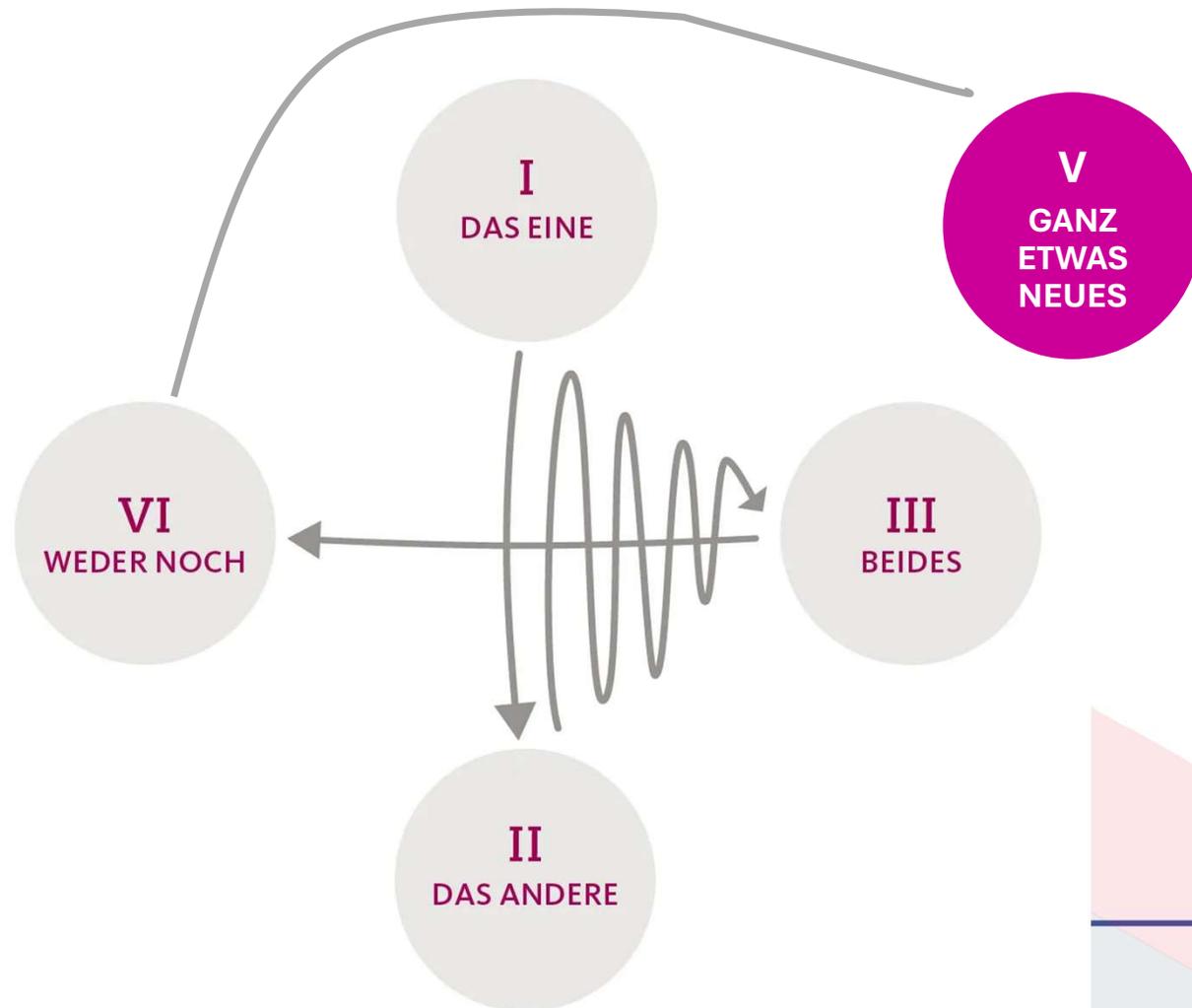
Oracle: The Decision Dilemma. 2023. 14.000 Führungskräfte in 17 Ländern wurden online befragt.

Die Entscheidungsintelligenz von Führungskräften ist ausschlaggebend für den Organisationserfolg (93%). Doch die Quantität nimmt überproportional zu: die Zahl täglicher Beschlüsse habe sich in 3 Jahren verzehnfacht (60%). 55% aller FK stehen mehr als einmal täglich vor einem Entscheidungsdilemma und wissen nicht, welchen Weg sie nehmen sollen – datengestützte Hilfe wäre wünschenswert (97%). 73% der FK räumen ein, dass mangelndes Vertrauen in Daten sie blockieren.

Möglichkeiten zu Reflexion VOR der Entscheidung

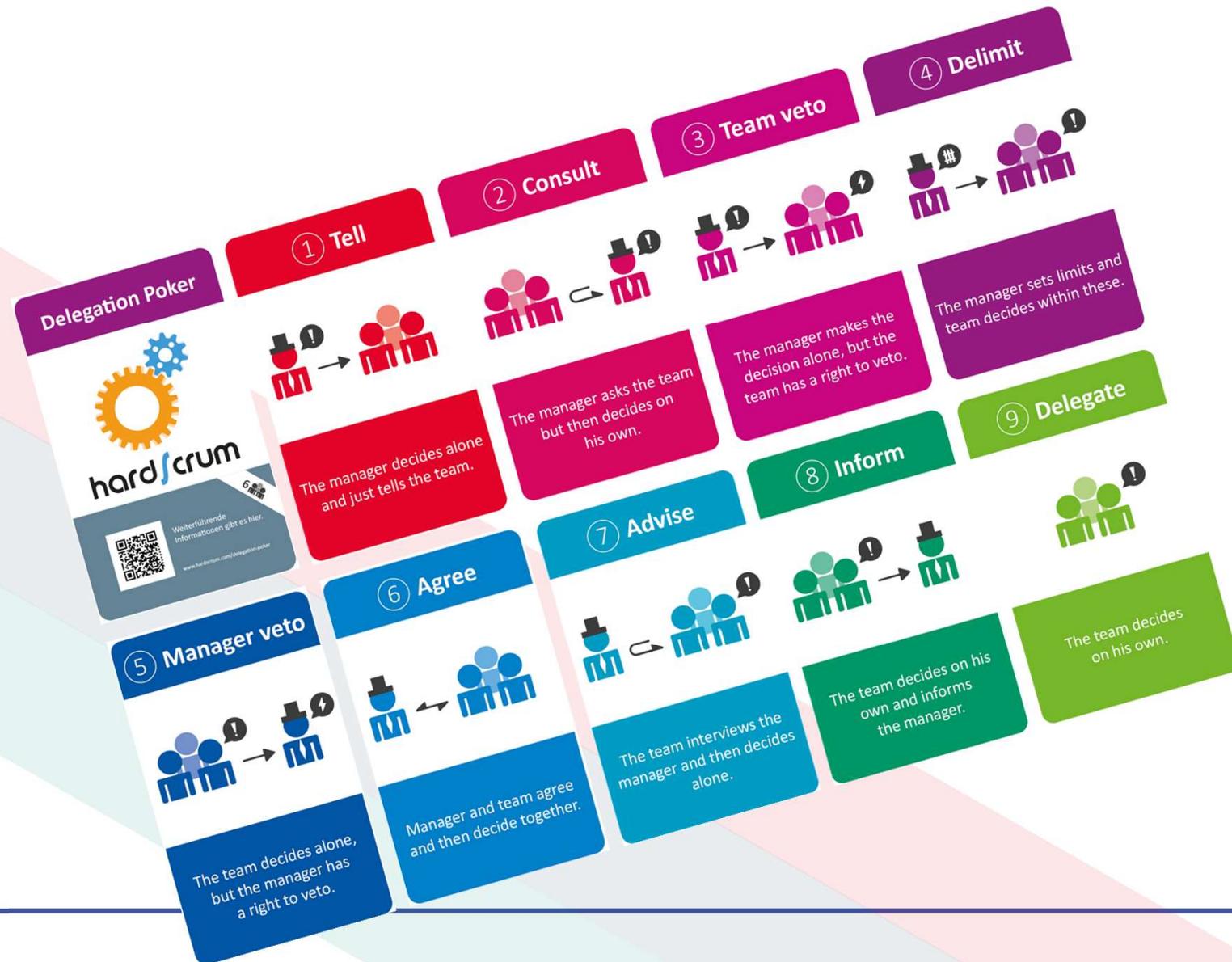
Die 5 Ebenen im
Tetralemma zur
Auflösung von
Entscheidungs-
dilemmata

Systemischer
Imperativ: „Handle
stets so, dass die
Möglichkeiten mehr
werden!“



Decision Poker

Die verschiedenen Möglichkeiten interner Entscheidungsfindung werden sichtbar gemacht, diskutiert und idealerweise auf einem Decision Board visualisiert.



Partizipative Entscheidungsfindung

Schaffen Sie Klarheit für alle Beteiligten – von Anfang an

Ich (als Führungskraft) habe entschieden:

1. Gar nichts



Und Du als Teammitglied bist eingeladen, mit mir zu besprechen,

Ob etwas gemacht werden soll

2. **Dass** etwas gemacht werden soll



Was gemacht werden soll

3. **Was** gemacht werden soll



Wann, wie, wo und von wem es gemacht werden soll

4. **Wann, wie, wo** und von **wem** es gemacht werden soll



Die Beweggründe für meine Entscheidung

5. Alles



Nichts. Höre mir bitte bezüglich der Auswirkungen der Entscheidung zu.

Quelle: In Anlehnung an den Delegationspoker (Mag. Doblhofer)

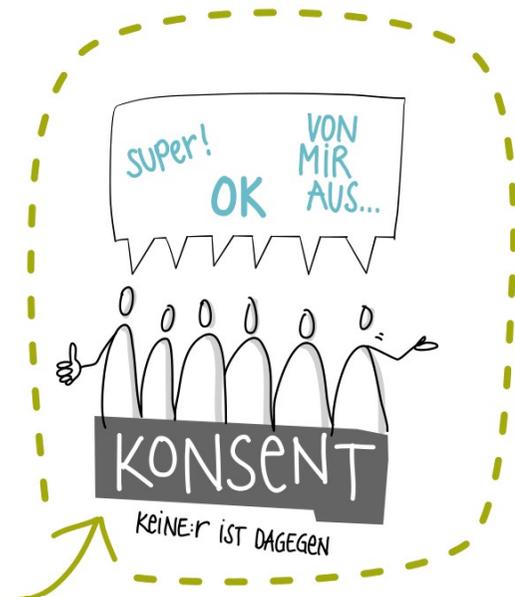
Konsent statt Konsens oder Kompromiss

Im Konsent gilt eine Entscheidung als dann getroffen, wenn es keine (begründeten) schwerwiegenden Einwände mehr gibt.

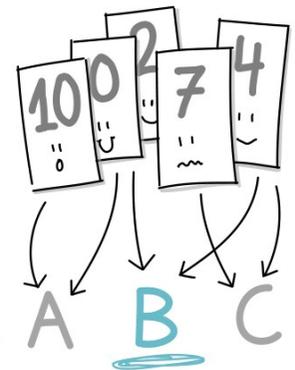
- Alle betroffenen Teammitglieder werden gehört. „Nur“ Bedenken gegen die Entscheidung blockieren die Entscheidungsfindung nicht.
- Schwerwiegende Einwände müssen begründet sein und werden in die Entscheidungsfindung eingearbeitet. Die Entscheidung ist getroffen, wenn es keine schwerwiegenden (begründeten) Einwände gibt.
- Mit dem „Systemischen Konsensieren“ werden die Widerstandspunkte erhoben.

ENTSCHEIDUNGSFORMEN

SOZIOKRATIE IST EINE STRUKTURIERTE FORM DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG, DIE AUF DEM KONSENT-PRINZIP AUFBAUT.



ALLE SIND EINVERSTANDEN

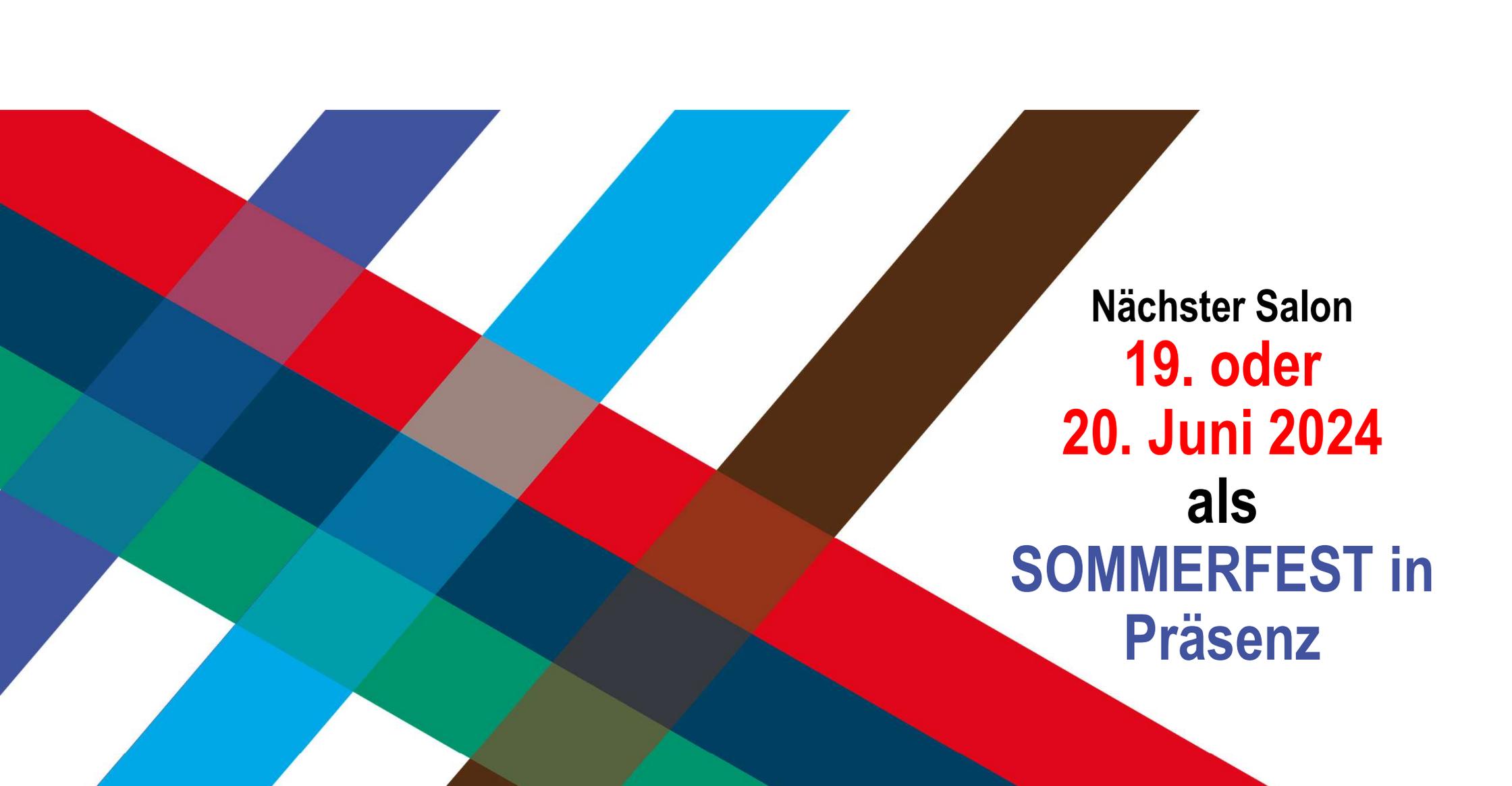


SYSTEMISCHES KONSENSIEREN

Unser Angebot

Beratung – Workshops – Trainings – Coaching

- > Teamworkshops
- > Professionalisierung der Führungsarbeit
- > Diversity Programme
- > New Work und Kulturanalysen
- > Change und Begleitung des Wandels



Nächster Salon
19. oder
20. Juni 2024
als
SOMMERFEST in
Präsenz

Vielen Dank fürs dabei sein heute und wir freuen uns
auf Sie in der Breite Gasse 7/8-9 . 1070 Wien!