



# INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche  
Mitarbeiter:innen-Bindung  
in schwierigen Zeiten

Claudia Felder-Fallmann

Martin Kompan

# HERZLICH WILLKOMMEN



## **Mag. Claudia Felder-Fallmann**

- Arbeits- und Organisationspsychologin
- Unternehmensberaterin für Personalentwicklung
- Buchautorin und Pod-Casterin
- seit 10 Jahren freiberuflich in der Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsförderung tätig



## **Ing. Martin Kompan, MBA**

### **Team Transformation Coach**

- Wirtschafts-Informatik Studium (SAP Business School)
- seit 1993 diverse internationale Projekt- und Management-Aufgaben
- seit 2007 selbständig  
Themen **#NewWork #Agile #Innovation**

# Der heutige Fahrplan

1. Begrüßung und Check-In
2. Ziel: Status Mitarbeiter:innen-Mangel vs. Mitarbeiter:innen binden
3. Neue Führungsstile in der Umsetzung:
  - Für Sinn & Ziele sorgen
  - Klarheit und Offenheit fördern
  - Freiräume fördern
4. Anregungen für die Umsetzung

>> wko.at

## Die TEAM BOOSTER Formel



# CHECKIN (1)

Bevor wir beginnen ...

- **In welcher BRANCHE sind Sie tätig?**
- **Wie viele MITARBEITENDE hat Ihr Unternehmen?**



*z.B. Gastronomie, 25 Mitarbeitende*  
*z.B. Einzelhandel, 15 Mitarbeitende*

# CHECKIN (2)

Bevor wir beginnen ...

Wenn während dem heutigen Webinar ein WUNDER passiert ...

**Welches dringende Problem ist dann für Sie gelöst?**



*z.B. Teams agieren selbständig und lösen Probleme eigenverantwortlich*  
*z.B. Wir können unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitsmodelle anbieten*

# FORTSETZUNG EINER SERIE



<https://www.youtube.com/watch?v=xUO3cWlttj0>

In den Vorträgen 2022 haben gesprochen über:

- Flexible Arbeitswelt - der Realitätscheck
- Was bedeutet flexible Arbeitszeit und wo stehen wir?
- Hintergründe zu New Work
- Wo kann ich ansätzen? (Persönlich / Im Team / Im Unternehmen)
- Damit es gelingt ...

[newsletter.step2.at/wkk-arbeitszeit-flexibilisierung-email](https://newsletter.step2.at/wkk-arbeitszeit-flexibilisierung-email)

E-Mail Newsletter Serie aus dem Sommer 2022 mit Details zu einzelnen Themen und Branchen.

## Arbeitszeit Flexibilisierung E-MAIL Serie

[\[Flexibel Arbeiten\] IN PRODUKTION UND FERTIGUNG](#)

[\[Flexibel Arbeiten\] IM BAUGEWERBE](#)

[\[Flexibel Arbeiten\] IN HOTELLERIE UND GASTGEWERBE](#)

[\[Flexibel Arbeiten\] IM HANDEL](#)

[\[Flexible Arbeitszeit\] Das wünschen sich Ihre Mitarbeiter](#)

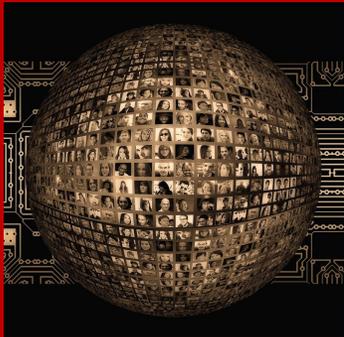
[\[Flexible Arbeitszeit\] Wie Führen bei Asynchroner Arbeit](#)

[\[Flexible Arbeitszeit\] Sind Mitarbeitende PRODUKTIVER in Teilzeit](#)

[\[Flexible Arbeitszeit\] Fachkräfte-Mangel \(2/2\) Lösungen ... + spezielles Angebot](#)

[\[Flexbile Arbeitszeit\] Fachkräfte-Mangel - Hintergründe & Lösungen \(1/2\)](#)

[\[Flexbile Arbeitszeit\] Start der Email-Serie zum Thema](#)



# Das Ziel definieren

Fachkräfte-Mangel vs. Mitarbeiter:innen binden

Die eigene Klarheit

Wozu überhaupt aktiv werden

1

## WEG VON - HIN ZU

Klare eigene Ziele und Wege sind notwendig, bevor du dein Team inspirieren kannst.



# Die Herausforderung - Arbeitskräftemangel

**82%** der befragten Unternehmen geben an (zumindest in irgendeiner Form) betroffen zu sein.

**62%** leiden unter (sehr oder eher) starkem Fachkräftemangel.

Besonders betroffen (2023):

- Tourismus
- Herstellung von Nahrungsmitteln
- Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten
- Transport- und Verkehrswesen

## DIE FOLGEN:

- Steigerung der Auslastung bei vorhandenen Mitarbeiter:innen und Führungskräften (und Zunahme Überstunden)
- Erhöhter Recruiting-Bedarf (und steigende Kosten in der Personalsuche)
- Steigerung der Gehälter/Zusatzleistungen
- Anstellung geringer qualifizierter Bewerber:innen

# Das Umfeld hat sich verändert. Punkt.

Wissenszuwachs



Digitalisierung

Globalisierung



Demografischer Wandel

VUCA-Welt

Volatilität  
Unsicherheit

Komplexität  
Ambiguität



Brüchig  
Ängstlich

Nicht-Linear  
Unverständlich

Flexibilität

Sicherheit



Agilität

Stabilität

# Ein Land auf rasanter Tal- fahrt

VW, ThyssenKrupp, BASF – Deutschlands Wirtschafts-wunderriesen wanken beim Übergang ins klimaneutrale Zeitalter. Der Ampel beschert der Aufbruch in neue Technologien einen weiteren Richtungsstreit.

Germany News

06 Sept. 2024 +3 mehr

**E**s herrscht Alarmstim-mung. „Uns fehlen die Verkäufe von 500.000 Autos, die Verkäufe für zwei Werke“, so VW-Manager Arno Antlitz diese Woche in Wolfsburg. Die Belegschaft im VW-Stammwerk tobte. Sie fürchtet Werkschließungen. In Deutschland. Das hat es bei

VW im Autobauermusterland noch nie gegeben. Dreihundert Kilometer westlich in Duisburg sieht es kaum besser aus. Beim Stahlriesen ThyssenKrupp warf vorige Woche Aufsichtsratschef Sigmar Gabriel hin. Dem einstigen SPD-Wirtschaftsminister folgten drei Stahl-Vorstände. Protest gegen Pläne von Konzernchef Miguel Lopez, die Stahlwerke in Duisburg an den tschechischen Milliardär Daniel Kretinsky und seine Holding EPCG abzugeben. Dreitausend Jobs stehen auf dem Spiel. Rheinaufwärts beim Chemie-riesen BASF im Stammwerk Ludwigshafen kriselt es auch. Dort wird eine Anlage zur Herstellung des Düngemittelausgangsstoffs Ammoniak abgewrackt, mehrere hundert Stellen fallen weg. Zur Erinnerung:

Für die Synthese gab's Nobelpreise für Fritz Haber und Carl Bosch. Alles Geschichte!

Die Gegenwart sieht ernster aus in Deutschland. VW, ThyssenKrupp, BASF – die deutschen Wirtschafts-wunderlinge wanken. „Der China-Schock zerstört Europas Kernindustrie“, sagt Ökonom Sander Tordoird vom Center für European Reform, einem Forschungsinstitut in London, der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“. China-Schock? Tordoird erläutert. „Der zweite China-Schock ist jetzt genau in den Branchen, in denen vor allem Deutschland gut ist: Autos, Maschinen und Chemie.“

Chinas Aufstieg zeigt: Das alte deutsche Businessmodell läuft nicht

mehr. Nach den Hartz-Reformen lief das nämlich zwei Jahrzehnte lang so im Land: Deutsches Tüftlertum, billige Energie aus Russland und niedrige Löhne, dazu der neue Absatzmarkt China – das alles sorgte für einen langanhaltenden Boom. Nun trifft die Multi-Krise den Exportweltmeister gleich mehrfach. Seit Corona sollen sich deutsche Firmen von China entkoppeln. Wladimir Putins Überfall auf die Ukraine kappt das billige russische Gas. Dazu kommt der Europäische Grüne Deal von Kommissionschefin Ursula von der Leyen. Das Ziel: bis 2050 klimaneutral zu wirtschaften. Von der Digitalisierung ganz zu schweigen.

Von Twin Transition – doppeltem



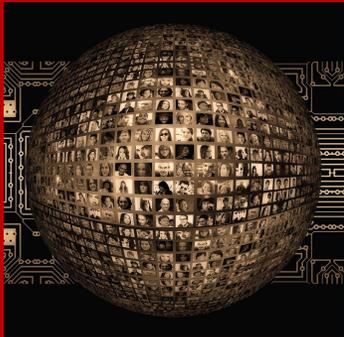
Übergang – sprechen Fachleute mit Blick auf Digitalisie

rung und Klimaneutralität. Die Folgen sind in Deutschland zu sehen. VW kämpft mit dem Übergang zur E-Mobilität. In der Chemie kämpft



*»Ich glaube an das Pferd.  
Das Automobil ist nur eine  
vorübergehende Erscheinung.«*

( Kaiser Wilhelm II., letzter Deutscher Kaiser )



# Neue Führung bindet

## NEUE FÜHRUNG

Fördere Selbstorganisation im Team, teile Verantwortung und unterstütze kontinuierlich.

2

Kontrolle ist gut. Vertrauen ist besser.

Transformationale Führung & Unterstützende Führung

Die neue Art zu führen.

# Grundlage für Motivation und niedrige Fluktuation



## Ausführbarkeit

zuverlässiges, forderungsgerechtes und langfristiges Arbeiten ist möglich



## Schädigungslosigkeit

körperliche und psychische Gesundheitsschäden können ausgeschlossen werden



## Beeinträchtigungsfreiheit

Vermeidung von Beeinträchtigungen, die zu Leistungsminderung (Menge, Güte, Zuverlässigkeit) führen

## Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit

Entwicklungspotentiale können freigesetzt werden in Bezug auf kognitive und soziale Kompetenzen, Selbstkonzept und Motivation

# Transaktionale und Transformationale Führung sind (k)ein Gegensatz

## Transaktionale Führung

Zusammenbringen der Interessen (Tausch)

Strukturierte Aufgaben

Klare Transparenz

Attraktive Anreize

**MAXIMALE  
WIRKUNG**

## Transformationale Führung

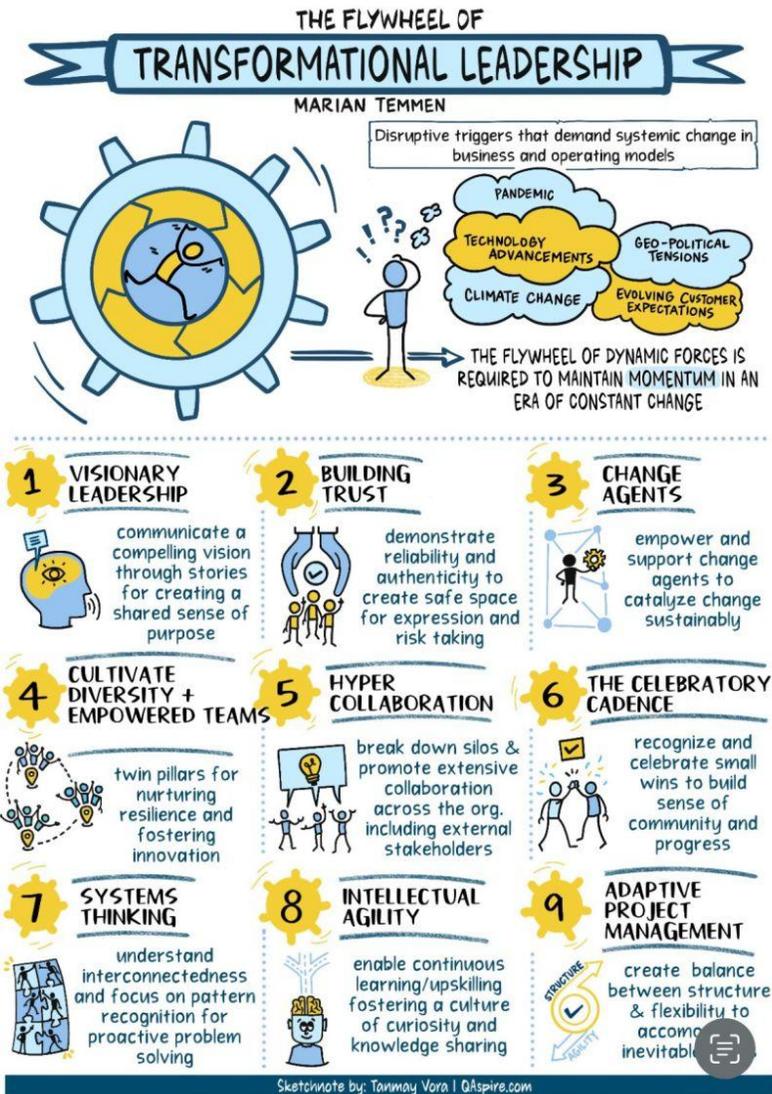
Veränderte Einflussnahme (Transformation)

Idealisierter Einfluss

Inspirierende Motivation

Intellektuelle Stimulierung

# TRANSFORMATIONALE FÜHRUNG



- ✓ **Visionäre Führung**  
Die Vision muss inspirieren.
- ✓ **Vertrauen aufbauen**  
Vertrauen entsteht durch Verlässlichkeit.
- ✓ **Change Agents befähigen**  
Veränderungen gemeinsam vorantreiben lassen.
- ✓ **Diversität und gestärkte Teams**  
Vielfalt stärkt Kreativität und Resilienz.
- ✓ **Hyper-Kollaboration**  
Zusammenarbeit über Abteilungen hinweg fördern.
- ✓ **Erfolge feiern**  
Kleine Erfolge früh anerkennen.
- ✓ **Systemisches Denken**  
Ganzheitliche Auswirkungen berücksichtigen.
- ✓ **Intellektuelle Agilität**

# SERVANT LEADERSHIP (1)

Das **Servant Leadership Prinzip** ist ein Führungsansatz, der den Dienst am Nächsten als oberste Priorität ansieht.

Anstatt ergebnisorientiert zu führen, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich **ihr Team entfalten** und seine Arbeit unter den **besten Bedingungen** erledigen kann.

„*Servant-first*“ vs. „*Leader-first*“

FOKUS: Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen



## Merkmale von Führungskräften:

- ✓ Gute Zuhörer
- ✓ Einfühlungsvermögen
- ✓ Inspirieren Mitarbeiter:innen
- ✓ Teamplayer
- ✓ Verantwortungsvoll
- ✓ Überzeugungskraft
- ✓ Reflektiert

Oftmals weibliche Führungskräfte!

# SERVANT LEADERSHIP (2)

- Führung muss führen!
- Servant Leadership  
= **Unterstützende Führung**



Martin Kompan (New Work Experte) **Autor:in** 1 Woche ...

1.000+ Followers

Future Work & Leadership Experte • Team & Company T...

**Dieter Rösner** "Führung MUSS führen", genau so wie "Selbstorganisation Führung braucht" 😊 - da führt kein Weg vorbei ... da bin ich voll deiner Meinung ... aus dieser Verantwortung kann sich keine Führungskraft herausziehen.

Im Rahmen der Funktionen von Führung kann aber eine Fokussierung erfolgen:

... also weniger

- ✗ über andere hinweg entscheiden
- ✗ als Führungskraft im Mittelpunkt stehen
- ✗ Freiräume beschränken und enge Vorgaben machen

und mehr

- ✓ motivierenden Rahmen schaffen, in dem das Team liefern kann
- ✓ Entwicklung fördern und Chancen bieten
- ✓ für Gemeinsamkeiten sorgen und Austausch fördern

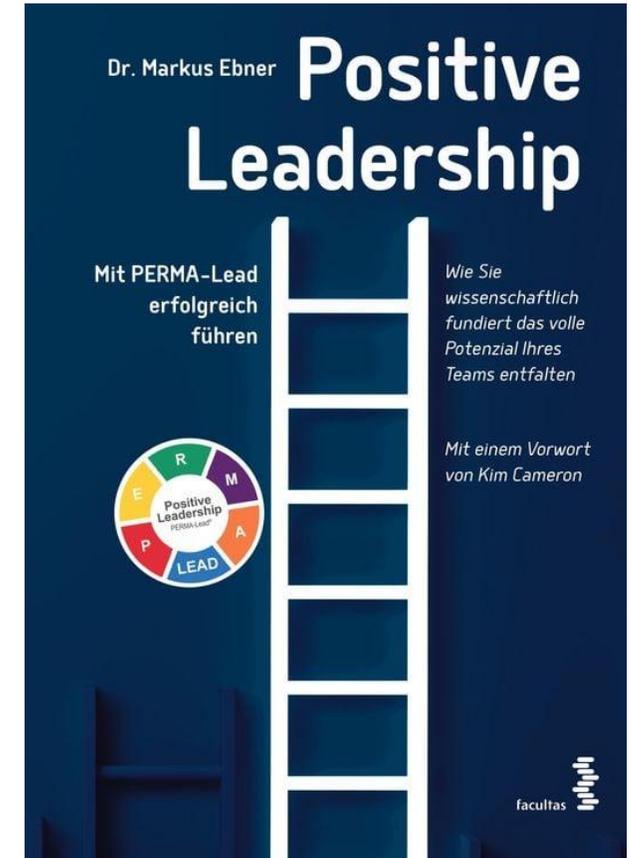
In diesem Sinne finde ich **#ServantLeadership** oder besser **#UnterstützendeFührung** durchaus passend. Es geht mir aber nicht um den Begriff, sondern um die Haltung in Bezug auf Führung.

Das Bild mit dem Team als Pflanze 🌱, die gedeihen, wachsen und sich entwickeln soll und dem Gärtner 🧑, der sie hegt und pflegt, finde ich hier sehr schön.

# Positiv Leadership: Stärken stärken

(ein integratives Modell)

- P - Positive Emotionen ermöglichen
- E - Fördert individuelles Engagement
- R - Tragfähige Beziehungen schaffen
- M - “Sinn” in der Arbeit vermitteln (Wozu)
- A - Erreichtes sichtbar machen



# INTERAKTIVER TEIL

Was lernen wir daraus



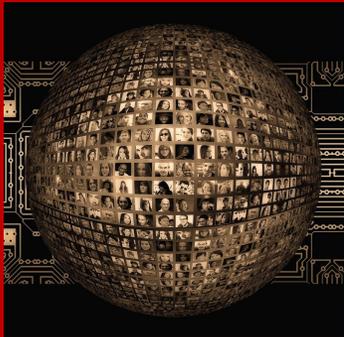
# DIE FRAGE

- Was funktioniert schon richtig gut bei uns im Team?
- Wo sehe ich noch Potential für Verbesserung?
- Was kann ich als Führungskraft beitragen?

# DIE AUFGABE

- **Diskutieren Sie die Fragen in der Gruppe**
- **In Breakout-Rooms**
- **Ein Sprecher der Gruppe fasst die Diskussion danach im Plenum kurz zusammen.**

**ENDE INTERAKTIVER TEIL**



# Für Sinn & Ziele sorgen

WOHIN wollen wir (gemeinsam) gehen

Gibt Klarheit über den Zweck & die Richtung

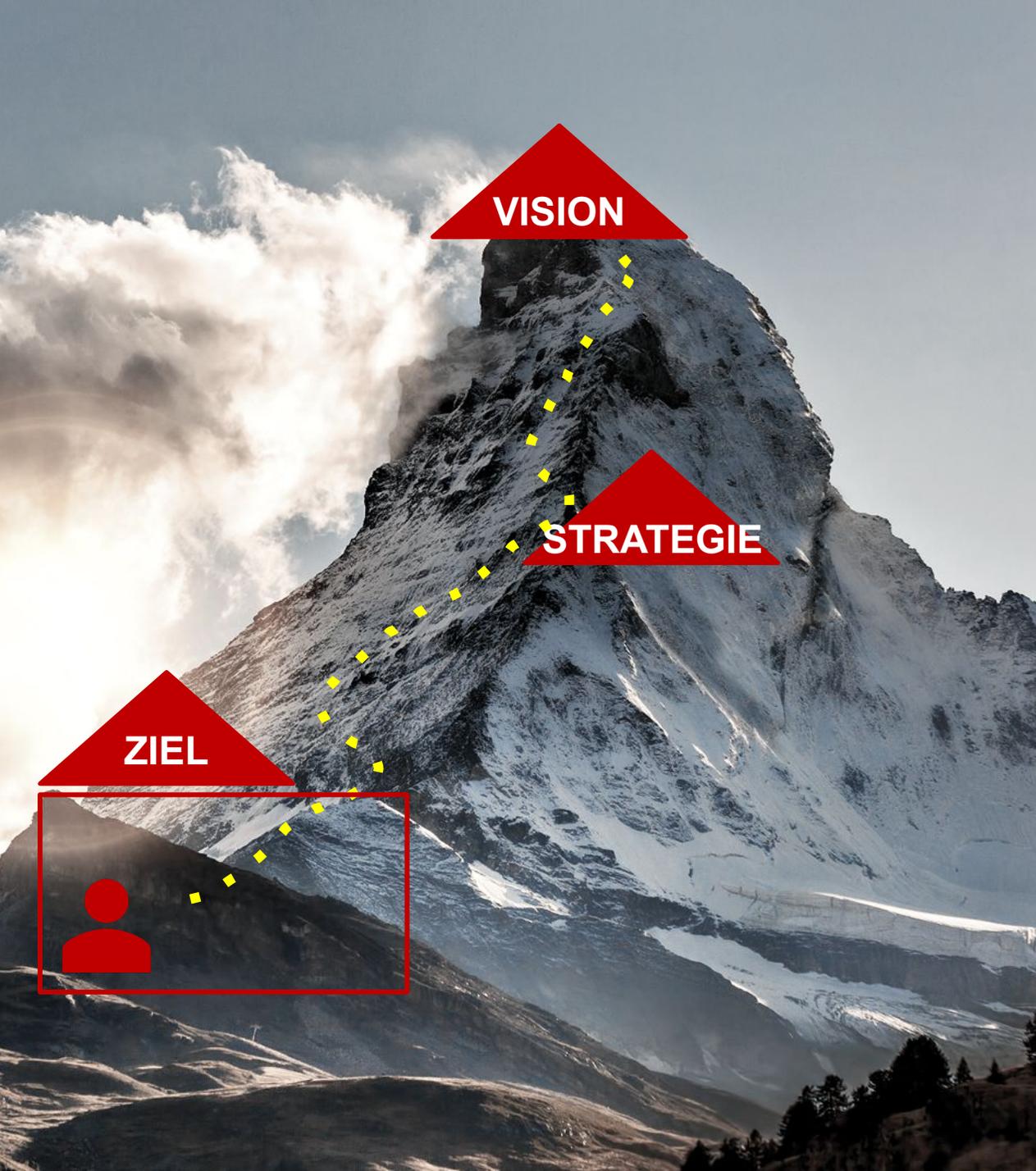
3

## FÜR SINN & ZIELE SORGEN

Mit einer klaren Vision weiß das Team, wohin es geht und arbeitet selbständig auf Ziele hin.



# KLARE RICHTUNG



- *Eine klare Vision gibt Orientierung und ermöglicht den Mitarbeiter:innen/der Organisation eigenverantwortlich aktiv zu werden, um in Richtung Vision unterwegs zu sein.*
- *Eine klare Strategie gibt den Handlungsrahmen vor. Mache das(!), um die Vision umzusetzen.*
- *Klare Ziele für die nächste Periode (Quartal, Jahr) sind zusammen mit einer klaren Vision die Basis für **eigenverantwortliches Handeln** im Unternehmen.*

*Das Management muss damit nicht jeden Schritt/jede Aufgabe kontrollieren, sondern kann die Organisation leichter selbständig wirken lassen. (= Autonomie)*

*... **vermeidet Mikro-Management***

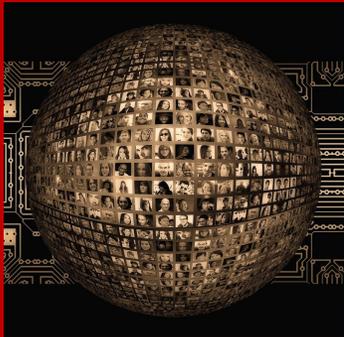
# TOOL: TEAM VISION



- Ein einfaches, zuverlässiges und schnelles Werkzeug, um starke Teams aufzubauen.
- Teammitglieder zusammenbringen, ihre Ziele klären, ihre Motivationen herausfinden.
- Ein strukturiertes Gespräch im Team führen und alle auf denselben Stand bringen.
- Klarheit und Übereinstimmung erreichen, mit weniger Reibung und Konflikten.

**Die TEAM VISION macht unausgesprochene Annahmen & Grunddefinitionen transparent und trägt damit zur Klarheit bei.**

**Klare, gemeinsame &  
inspirierende Ziele  
unterstützen das  
"Loslassen" der  
Führungskraft, weil das  
Team weiß, wohin es**



# Freiräume motivieren

Mitarbeiter:innen-Bindung durch Empowerment

Flexibilität - Mitarbeiter:innen wirken lassen und motivieren

Freiräume für Führungskräfte & Mitarbeiter:innen schaffen



## KLARHEIT & OFFENER AUSTAUSCH

Klare Aufgaben und offene  
Kommunikation fördern  
selbständige Teamarbeit.

4

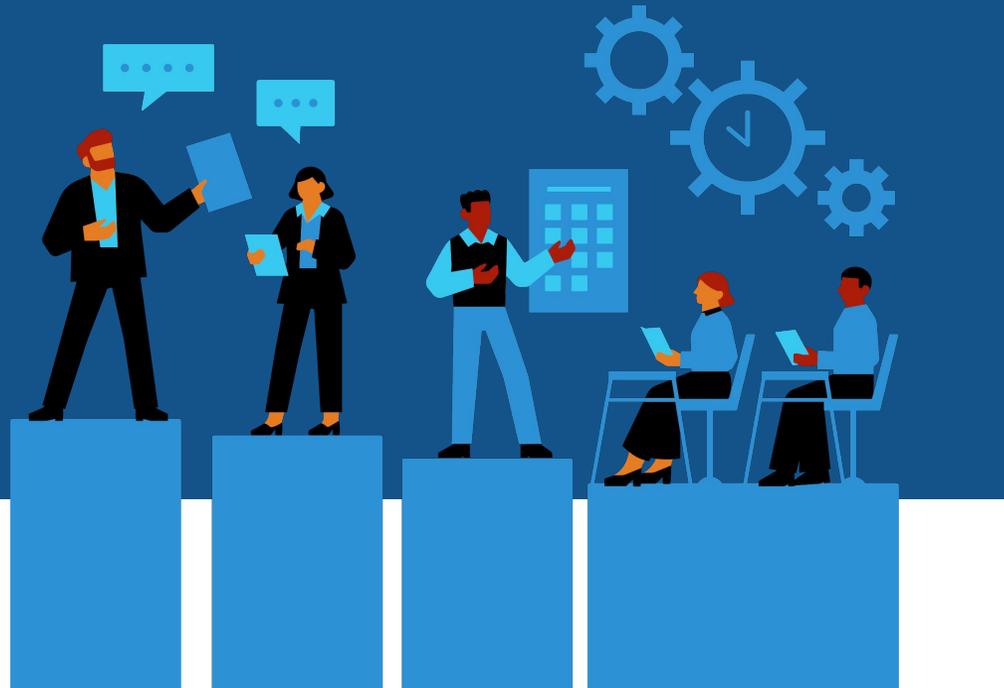
## DAS TEAM AKTIV EINBINDEN

5

Fördere Flexibilität und binde  
dein Team früh ein, um kreative  
Ideen im Team zu entfalten.

# EMPOWERMENT

**Einfluss der Führungskraft**  
auf das psychologische Empowerment



**EIGENES  
EMPOWERMENT**

Vorbildwirkung und  
"Ansteckung"

A blue arrow-shaped box pointing to the right. It contains a white dove icon at the top, followed by the text "EIGENES EMPOWERMENT" in bold, and "Vorbildwirkung und 'Ansteckung'" below it.

**FÜHRUNGS-  
STIL**

Bedürfnisorientierung  
Partizipation

A light blue arrow-shaped box pointing to the left. It contains a white icon of a person at the top of a hierarchy with two subordinates below. Below the icon is the text "FÜHRUNGS-STIL" in bold, and "Bedürfnisorientierung Partizipation" below that.

**ARBEITS-  
GESTALTUNG**

Arbeitsumgebung,  
Arbeitsmittel

A teal arrow-shaped box pointing upwards. It contains a white icon of a crossed wrench and screwdriver at the top. Below the icon is the text "ARBEITS-GESTALTUNG" in bold, and "Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel" below that.

# RADIKALE Transparenz

Offene Kommunikation &  
transparente Entscheidungen

Klarheit in den Rollen

Klarheit in den Prozessen & Schnittstellen

Klarheit in den zu erledigenden Aufgaben



# FOKUS

Mit den verfügbaren Ressourcen so viele Projekte wie möglich starten!



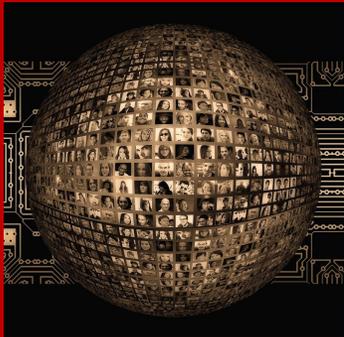
**VS.** Fokus auf wenige Projekte und diese so schnell wie möglich liefern.



**REDUZIERE WORK IN PROGRESS!**

**= REDUZIERE DIE ANZAHL  
LAUFENDER PROJEKTE**

***Wir haben die Fähigkeit,  
uns schnell  
auf Veränderungen  
am Markt und im Umfeld  
in einer produktiven und  
kosteneffizienten Art und Weise  
anzupassen!***



# Lernen & entwickeln

Ausprobieren können  
Fehler machen dürfen  
Periodisches Lernen



## LAUFEND AUS FEHLERN LERNEN

Fördere eine offene Lernkultur, die Meinungsfreiheit ohne Angst ermöglicht und kontinuierliche Lernmöglichkeiten bietet.

6

# Teamerfolg

## Zuverlässigkeit

Teammitglieder können sich aufeinander verlassen, dass Arbeit rechtzeitig und mit bestmöglicher Qualität erledigt wird

## Struktur und Klarheit

JedeR im Team kennt seine Rolle, Aufgabe, Abläufe und Ziele

## Bedeutsamkeit / Sinnhaftigkeit

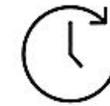
Die Arbeit ist jeder/jedem im Team persönlich wichtig.

## Einfluss / Wirksamkeit

JedeR im Team glaubt daran, dass die Arbeit etwas bewirkt und zum Erfolg beiträgt

## Psychologische Sicherheit

Vorschläge, Fragen, Kritik oder Unwissenheit werden nicht sanktioniert, jedeR kann sich ohne Risiko äußern



2 Jahre



180 Teams



37.000  
Mitarbeiter

Aristotelesstudie (2012)  
zitiert nach Landes et al (2020).  
Führung von Mitarbeitenden im  
Home Office. Springer: Wiesbaden.  
(S. 51)

# PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

## Psychological Safety



“a belief that **one will not be punished or humiliated for speaking up** with ideas, questions, concerns, or mistakes, and that **the team is safe** for interpersonal risk-taking”

-Amy Edmondson

“[...] als Überzeugung definiert, dass die Arbeitsumgebung sicher genug ist, um darin zwischen-menschliche Risiken einzugehen.”



# FEHLER machen dürfen

Ausprobieren, bewusst Risiken eingehen können und Fehler machen dürfen.

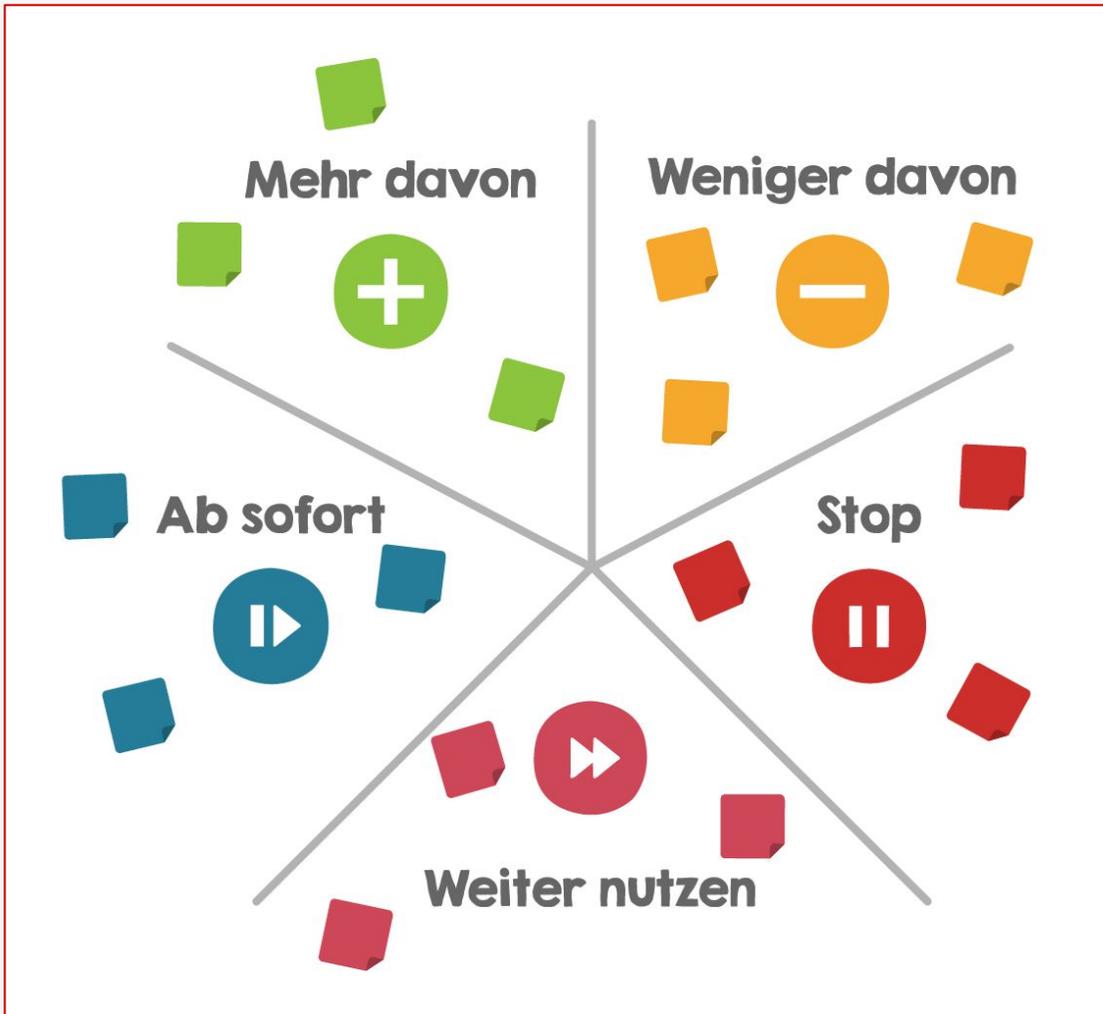
Meinungen und Ideen offen ausdrücken können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben.

Mut auch in unsicheren Situationen

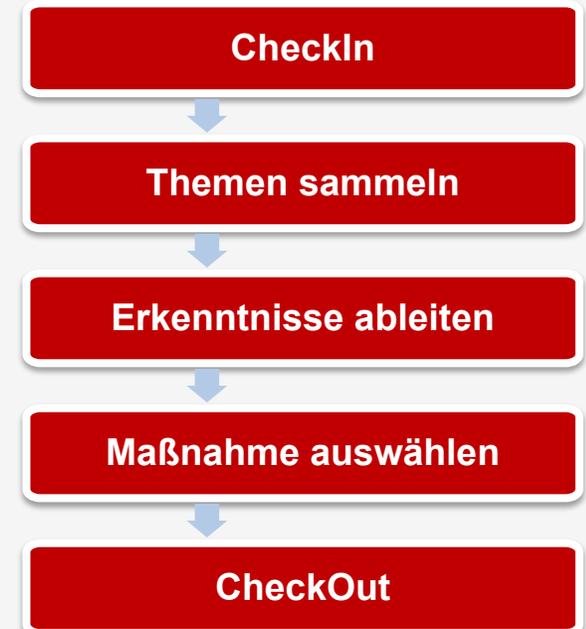
Fehler als Lernchancen sehen



# TOOL: (periodische) RETROSPEKTIVEN



- sog. Retro-Meetings sind periodische „Lernchancen“.
- Das Format ermöglicht es, gemeinsam die aktuelle Situation zu reflektieren.
- Periodisch eingesetzt, tun sich laufend Lern- und Entwicklungs-Chancen auf
- Warum ist das wichtig? Bevor Sie neue Mitarbeiter suchen müssen, stellen Sie sicher, dass die bestehenden zufrieden sind.



Die  
**TEAM BOOSTER**  
Formel

# TOOL: Das Veränderungs-/Verbesserungs-Team

1. **Einladung** an Mitarbeiter:innen aussprechen
2. **Team aufsetzen** („Team Building“)
3. **Themen-Vorrat haben**
4. **Iterativ abarbeiten** inkl. Rituale (wöchentlich, monatlich, quartalsweise)



# ZUSAMMENFASSUNG

Damit es gelingt ...

# Damit es gelingt ...



**Ein gemeinsames Ziel haben** und in eine gemeinsame Richtung gehen. Sinn geben & das „Wozu“ vermitteln.  
(= PURPOSE)



**Intervention durch Führung zurücknehmen.** Zutrauen & Vertrauen. Ehrlich delegieren und Eigen-Initiative ermöglichen und zulassen.  
(= TRANSFORMATIVE & SERVANT LEADERSHIP)



**Team aktivieren, einbinden & beteiligen.** Sich einbringen und beitragen wollen, können & dürfen. Radikale Flexibilität (Ort, Zeit, Inhalt), Agiles arbeiten  
(=EMPOWERMENT & AUTONOMY)



**Ausprobieren & Fehler machen dürfen.** Eigene Meinungen & Ideen offen einbringen können, Mut auch in unsicheren Situationen  
(= PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT)



**Gemeinsam lernen & weiterentwickeln.** Persönliche Entwicklung, Wachstum und Lernchancen bieten, Feedback geben & nehmen.  
(= MASTERY)



**Transparenz & Klarheit** – offene Kommunikation bis hin zu radikaler Transparenz, Klarheit in Rollen, Prozessen & Aufgaben und bzgl. Erwartungen & Anforderungen  
(= RADIKALE TRANSPARENZ)

# So gelingt es: Team Booster Formel

1. Ziel setzen
2. Neue Führungsstile umsetzen:
  - Ausrichtung an neuem Führungsstil
  - Für Sinn&Ziele sorgen
  - Klarheit und Offenheit fördern
  - Freiräume fördern
3. Gemeinsam starten und lernen

>> wko.at



*„Es geht darum, eine Umgebung zu schaffen, in der Mitarbeitende nicht nur bleiben wollen, sondern in der sie sich vollständig entfalten und wirken können.“*

## **Mitarbeiter bleiben, denn ...**

... sie können wirken und sich entfalten.

Und das alles kann die Führungskraft dazu tun.

# Zusammengefasst: Was lernen wir daraus?

Was ist Ihr größtes Learning aus  
den bisherigen Beispielen?

Welche Themen sollten in diesem Format  
behandelt werden?

# NOW WHAT?

*„Wenn du willst, was du noch nie gehabt hast,  
dann tu, was du noch nie getan hast! “*

(Nossrat Peseschkian)

# KONTAKTIEREN SIE UNS GERNE ...

## Mag.<sup>a</sup> Claudia Felder-Fallmann

Arbeits- und Organisationspsychologin  
Unternehmensberaterin für  
Personalentwicklung  
Pod-Casterin, Buchautorin  
Sprecherin HRM-Experts-Group



[www.mh-solutions.at](http://www.mh-solutions.at)

[linkedin.com/claudia-felder-f  
allmann-5a33126b/](https://www.linkedin.com/claudia-felder-fallmann-5a33126b/)

[c.fallmann@mh-solutions.at](mailto:c.fallmann@mh-solutions.at)

## Ing. Martin Kompan, MBA

Team Transformation Coach  
und Coach für “Neues Arbeiten”,  
unterstützt Teams und  
Organisationen sowie  
Führungskräfte bei ihrer  
zielgerichteten Weiterentwicklung.



[www.step2.at](http://www.step2.at)

[linkedin.com/in/martinkompan/](https://www.linkedin.com/in/martinkompan/)

[martin.kompan@step2.at](mailto:martin.kompan@step2.at)

Modularer Selbstlernkurs für Manager, Teamleiter & Führungskräfte  
flexibel im eigenen Tempo vorankommen

## Die TEAM BOOSTER Formel

**KEIN** langes Suchen und  
Ausprobieren mehr

**KEIN** Kopieren von nicht  
passenden Strategien

**KEINE** frustrierenden  
Irrwege mehr

**3x Gratis Zugang  
3x 30% Rabatt**



# FÜHRUNGSKRÄFTE ENTLASTEN

# EIGENINITIATIVE IN TEAMS FÖRDERN

## Schaffe Raum für Vertrauen, Initiative und Innovation.



Ing. Martin KOMPAN, MBA

Team & Company Transformer

+43 660 12 10 060

Reduziere deinen Stress, indem du Vertrauen schaffst, Eigenverantwortung förderst, Innovationskraft entfachst, proaktives Handeln ermöglichst und eine Lernkultur etablierst.

... mit der **TEAM BOOSTER FORMEL**

**step2.at**



LinkedIn

# Bin ich eine positive Führungskraft?



## Claudia Felder-Fallmann

Weil Gesundheit auch Kopfsache ist //  
Arbeits- und  
Organisationspsychologie nutzen, um  
Prozesse zu optimieren und Neue  
Arbeitswelten sicher und praktikabel  
umzusetzen



**Für die 2 Schnellsten (per Email):**  
PERMA-Lead(R) Coaching inkl. Testung mit  
PERMA-Lead(R) -Profiler und ausführlichem  
Rückmeldegespräch für 0,- (statt Euro 350,-)



# HRM Experts-Group Kärnten



## NEXT EVENT

- HRM-BusinessTalk am  
**17.10.2024**  
in der WK Villach mit Kerstin  
Faschauner zu **“Attraktive  
Unternehmen gestalten”**

# FEEDBACK

Wir haben nun eine kurze Zeit gemeinsam verbracht!  
**Wie GUT GENUTZT / WERTVOLL war die Zeit für Sie? (1-5)**



Wir freuen uns auch über ein kurzes Feedback!

# PERSONAL FINDEN & BINDEN

- NEXT EVENTS
- [wko.at/fachkraeftesicherung](https://wko.at/fachkraeftesicherung)
- Förderungen
- HRM Experts Group
- Geförderte Betriebsberatung der WK
- Lehrlingsangebote

