

Methodenbeschreibung

Lebensphasenorientierte Führungsleitlinien

Mit folgenden Impulsfragen und Ideen können Sie sich als Führungskraft immer wieder für eine lebensphasenorientierte Führungshaltung sensibilisieren.

- **Vorbildfunktion:** Machen Sie sich regelmäßig bewusst, dass Sie für Ihre Mitarbeiter*innen Vorbild sind? Wenn Sie beispielsweise gerade viele Überstunden machen, könnte es sein, dass sich auch Ihre Mitarbeitenden dazu verpflichtet fühlen. Sprechen Sie im Zweifel darüber, was Sie gegenseitig denken und erwarten!
- **Lebensphasenorientierung besprechen:** Schärfen Sie regelmäßig Ihren Blick für die individuellen Belange Ihrer Mitarbeiter*innen? Signalisieren Sie Ihren Mitarbeiter*innen, dass Sie auch für private oder familiäre Belange „offene Ohren“ haben?
- **Delegation und Partizipation:** Ermuntern Sie die Mitarbeiter*innen regelmäßig dazu, mehr Verantwortung zu übernehmen? Geben Sie ihnen einen Vertrauensvorschuss? Können Sie damit umgehen, wenn Sie von Mitarbeitenden auch mal offen kritisiert werden?
- **Ergebnisorientierung:** Flexible Modelle funktionieren nur dann gut, wenn Arbeitsziele klar vereinbart und kontrolliert werden. Führen Sie schon über Ziele oder noch über Anwesenheitskontrolle?
- **Arbeitsplanung (vs. Ad-Hoc Kultur):** Flexible Arbeitsmodelle sind in einer Ad-Hoc-Führungskultur nur schwer umsetzbar. Planen Sie mit Ihrem Team feste Anwesenheitszeiten und Besprechungen oder mögen Sie es, wenn alle Mitarbeitenden auf Zuruf fast jederzeit zur Verfügung stehen?
- **Individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten Rechnung tragen (vs. Gleichbehandlung):** Führungskräfte fühlen sich häufig verpflichtet, allen Beschäftigten die gleichen Modelle zu ermöglichen (z.B. Homeoffice). Lebensphasenorientierung bedeutet aber eher, dass die individuellen Fähigkeiten berücksichtigt werden. Nicht jede/r Mitarbeiter*in ist geeignet für Homeoffice oder Job Sharing. Hier gilt es, konstruktiv Feedback zu geben, warum nicht alle die gleichen Modelle erhalten.
- **Interessenausgleich und Klarheit:** Lebensphasenorientierung fördern bedeutet nicht, dass die Mitarbeiterinteressen über Kunden- und Unternehmensinteressen gestellt werden. Es gilt eine Kultur des Interessenausgleichs und des „Gebens und Nehmens“ zu etablieren. Sprechen Sie als Führungskraft direkt an, wenn Sie das Gefühl haben, der Interessenausgleich ist in Gefahr? Fordern Sie z.B. bei Teilzeit ein, dass die Beschäftigten in Outlook eintragen, wann sie abwesend sind und wann nicht? Stellen die Mitarbeiter*innen im Homeoffice sicher, dass jede*r weiß, wie sie erreichbar sind und wo sie sich bei kurzen Abwesenheiten befinden?
- **Mut zu neuen Lösungen:** Sind Sie bereit auch mal neue Arbeitsmodelle auszuprobieren? Geben Sie sich einen Ruck, wenn der Mitarbeitende einen ungewöhnlichen Vorschlag macht, vereinbaren Sie eine Probezeit für das Modell (6 bis 12 Monate).