



Made for minds.

Informationen für Trainer*innen

- Führung in der DW

Stand März 2024

Führung in der DW – Allgemeine Informationen

- Ca. 225 Führungskräfte in der DW, ab Bereichsleitung
- Führungsspannen zwischen 5 und 80 Mitarbeiter*innen
- Als Medienhaus sind in vielen Bereichen feste und freie Mitarbeiter*innen beschäftigt
- Nach Absprache und Prüfung ist in einigen Bereich ein Top-Sharing Modell möglich

Unsere Führungswerte

- Die Führungswerte bilden die Basis für die Führungskultur der Deutschen Welle und fließen in die Auswahl, Weiterentwicklung und Bewertung von Führungskräften ein. Sie wurden gemeinsam in Workshops entwickelt
- Die Zusammenarbeit in unseren Teams ist von Vertrauen, Respekt und kooperativem Miteinander geprägt. Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu eigenständigem Handeln und pflegen eine konstruktive Fehlerkultur. Wir treffen Entscheidungen auf Faktenbasis, machen diese durch Erläuterungen nachvollziehbar und transparent, sorgen für deren Umsetzung und übernehmen Verantwortung.

Die Führungswerte



Führungskompetenzen - abgeleitet aus unseren Werten



Führungskultur

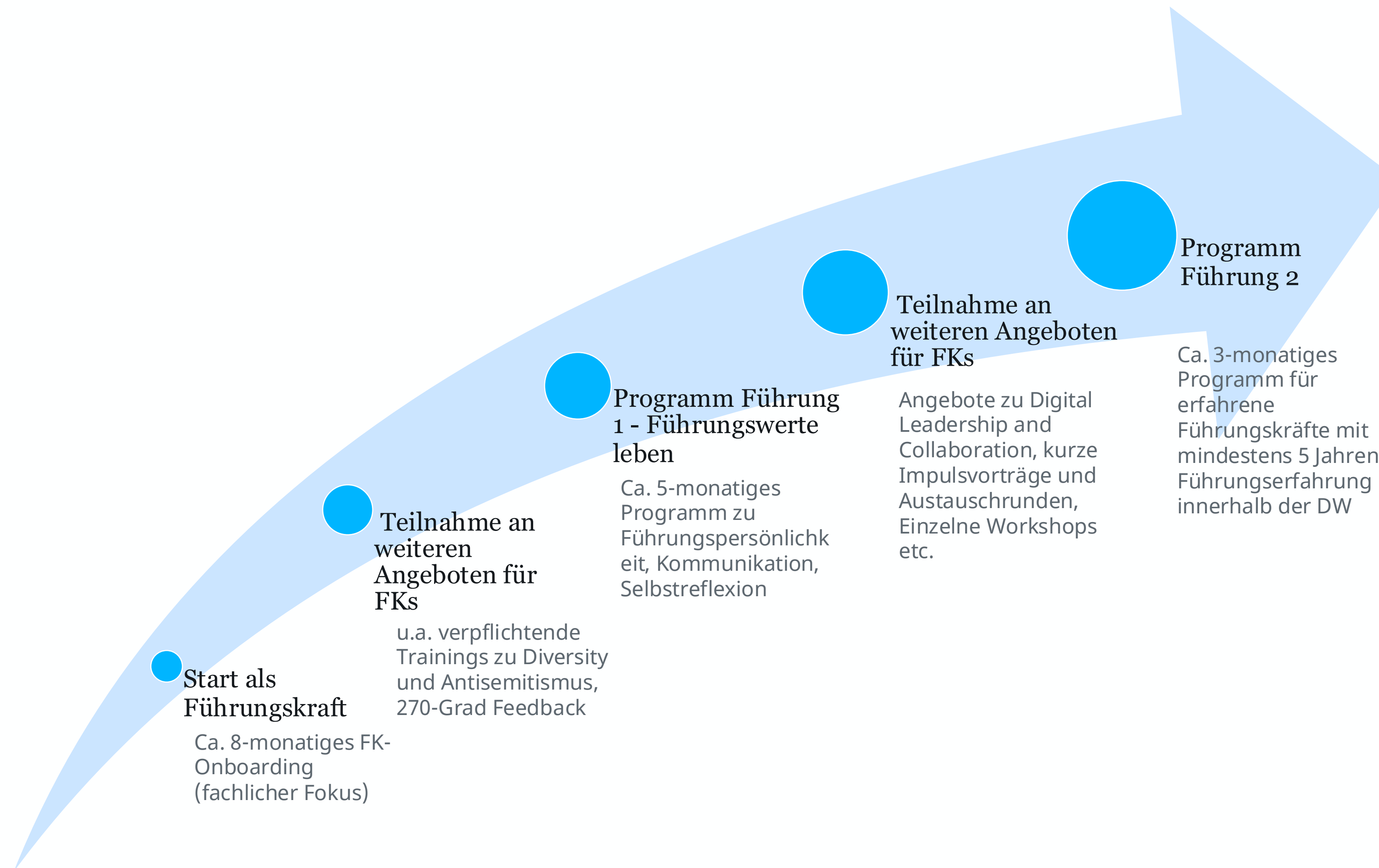
*Klare Ziele.
Offene Kommunikation.
Fundierte Entscheidungen.*

WERTE	FÜHREN NACH ZIELEN	RESPEKT	TRANSPARENZ UND KOOPERATION	VERTRAUEN	KONSTRUKTIVE FEEDBACKKULTUR	LOYALITÄT
KOMPETENZEN	Wir leiten Entscheidungen von der DW-Strategie ab	Wir zeigen Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen	Wir kommunizieren Hintergründe von Entscheidungen	Wir sind offen und authentisch	Wir nutzen Fehler als Chance zur Verbesserung („fail forward“)	Wir sind loyal gegenüber den Werten und der Strategie der DW
	Wir arbeiten eigenverantwortlich an der Erreichung gesetzter Ziele	Wir leben ein ehrliches und respektvolles Miteinander vor	Wir geben Freiraum für eigenständiges, selbstverantwortliches Arbeiten	Wir legen Verantwortungsbereiche fest	Wir geben kriteriengestütztes Feedback und beschließen gemeinsam Maßnahmen	Wir stellen DW-Ziele vor Partikularinteressen
	Wir konkretisieren Ziele gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen	Wir versetzen uns in andere hinein	Wir beteiligen unsere Mitarbeiter*innen an Entscheidungen	Wir delegieren Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse	Wir nutzen Feedbackformate und entwickeln diese weiter	Wir vertreten Entscheidungen nach innen und außen
	Wir priorisieren und setzen Ressourcen effektiv ein	Wir hören zu	Wir kommunizieren relevante Informationen rechtzeitig	Wir setzen uns für Mitarbeiter*innen ein und sorgen mit klaren Perspektiven für Sicherheit	Wir gestehen eigene Fehler ein und lernen daraus	Wir sind loyal gegenüber unseren Mitarbeiter*innen und fördern ihre Stärken
	Wir legen positive und negative Konsequenzen fest	Wir zeigen Verständnis für die Lebensumstände unserer Mitarbeiter*innen	Wir pflegen DW-weit guten Kontakt zu Kolleg*innen	Wir übernehmen Verantwortung und geben Rückendeckung	Wir halten Konflikte aus und lösen sie	Wir halten uns an Gesetze und DW-Regeln
	Wir inspirieren mit neuen Ideen und Motivation	Wir ermöglichen individuell passende Arbeitsbedingungen	Wir sind offen für Neues und Innovation	Wir sind verlässlich und stehen verbindlich zu unseren Aussagen	Wir hinterfragen Bestehendes und suchen neue Wege	Wir begleiten Veränderungsprozesse aktiv
	Wir steuern das Budget wirtschaftlich und halten den Etat ein	Wir setzen uns für die Gleichstellung der Geschlechter ein	Wir optimieren die Arbeit durch effiziente Workflows und Zeitmanagement	Wir fördern eine positive Arbeitsatmosphäre und Teamgeist	Wir reflektieren das eigene Verhalten und fragen nach Feedback	Wir stehen für Redlichkeit und Integrität
	Wir besitzen die nötigen (Fach-) Kenntnisse und bilden uns und unsere Teams weiter	Wir erkennen und nutzen die Potenziale interkultureller Zusammenarbeit	Wir fördern abteilungsübergreifende Kooperation	Wir schaffen Vertrauen	Wir loben unsere Mitarbeiter*innen	Wir erwarten und fördern Loyalität bei unseren Mitarbeiter*innen
	Wir halten getroffene Entscheidungen nach			Wir gestalten eine Arbeitsatmosphäre, die kritisches Feedback ermöglicht	Wir entwickeln konstruktive Lösungsvorschläge, wenn wir Optimierungsbedarf erkennen	Wir bringen unsere kritische Meinung bei der Entscheidungsfindung ein
	Wir sind erfolgsorientiert					

Instrumente der Führungskräfteentwicklung

- Das Führungskräftefeedback ist ein kommunikationsförderndes Instrument für die Personalentwicklung, das 2017 zum ersten Mal stattgefunden hat. Ziel des Führungskräftefeedbacks ist die Weiterentwicklung der Führungskultur durch die Messbarkeit und Vergleichbarkeit der Führungsleistung und -qualität hinsichtlich der Führungswerte der DW.
- Zielvereinbarungs- und Mitarbeiter*innengespräche, jährliche Gespräche mit allen Mitarbeiter*innen zur persönlichen Weiterentwicklung und dem Festlegen von Zielen, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie

Führungskräfteentwicklung bei der Deutschen Welle





Bei Fragen wenden Sie sich bitte
an Ihre*n Ansprechpartner*in
bei Learning and Development