



INTERNATIONALE LEADERSHIP TRENDS – IN OBERFRANKEN VERGESSEN ODER FEHL AM PLATZ?

„Internationale Leadership Trends“

Rahmenbedingungen für diesen Online-Impuls



- Wir probieren eine Live-Schaltung mit Video mit allen Teilnehmern, so lange es die Bandbreiten zulassen.
- Bitte schalten Sie Ihr Mikro aus, wenn Sie nicht reden, da wir sonst zu viele Hintergrundgeräusche haben. Fragen und Anmerkungen können Sie auch gerne über die Chatfunktion äußern.
- Am Endes des Impulses wird es die Möglichkeit zu einer kurzen Diskussion geben.
- Es wird eine kleine Umfrage durchgeführt, an der Sie über Ihren Internet-Browser über www.menti.com oder über Ihr Smartphone teilnehmen können (ebenfalls www.menti.com oder kostenfreie App Mentimeter runterladen.)
- Sie erhalten die Unterlagen im Anschluss digital.

Micro-Impuls „Internationale Leadership Trends - in Oberfranken vergessen oder fehl am Platz“



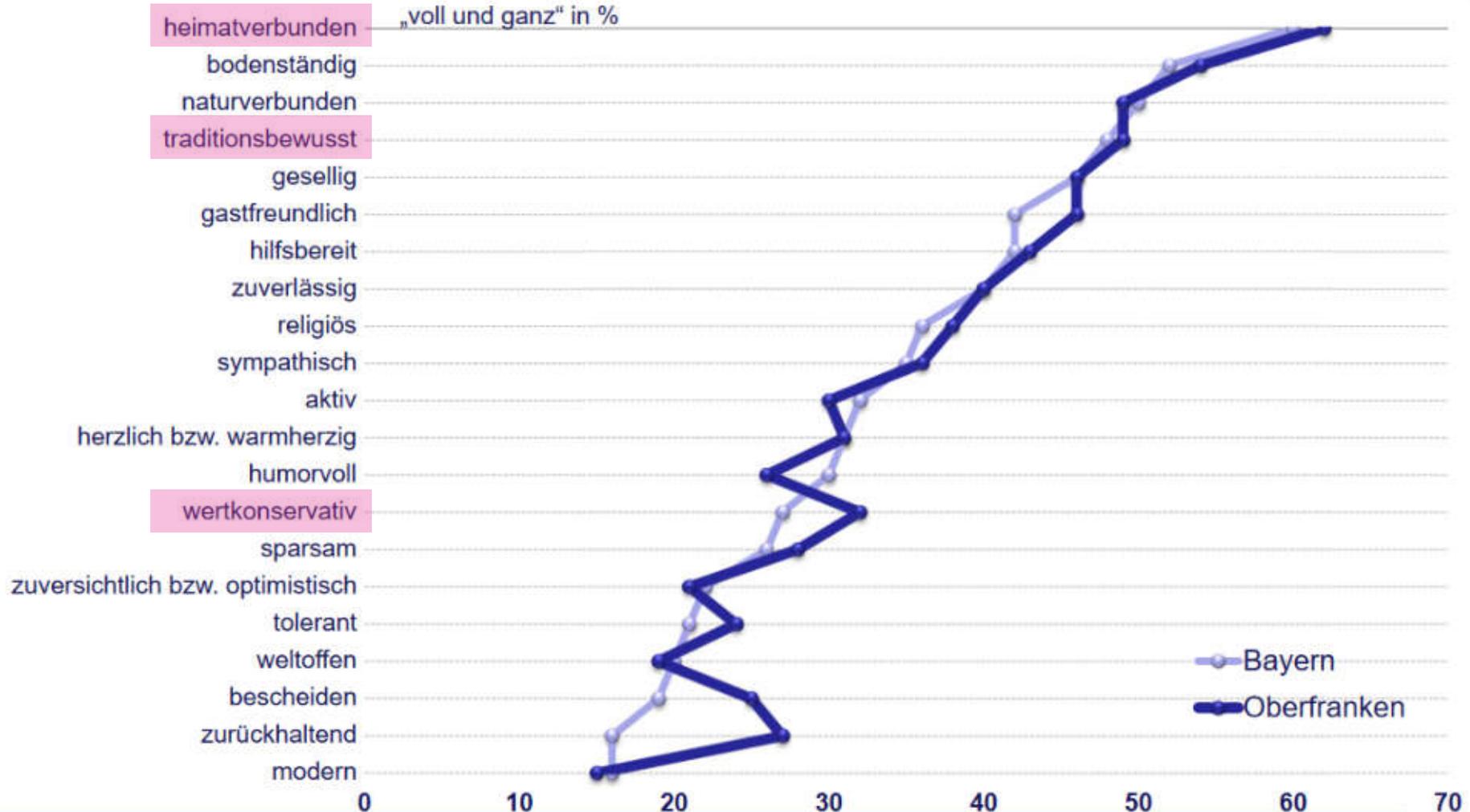
1. „Der Oberfranke“ und das derzeitige Führungsleitbild
2. New Work im Detail betrachtet
3. New Work für Oberfranken auf dem Prüfstand
4. Ihre Fragen?

Ihre Referentin Vera Dorschner



- Oberfränkin, die „die Welt gesehen“ hat
- Bekennender Digital Immigrant
- Seit 2014 als selbständige Trainerin, Coach und HR-Beraterin vor allem in Hochfranken tätig
- Schwerpunkte:
Führung und Change-Management
- Langjährige Management- und Führungserfahrung in HR, Personalentwicklung und Marketing in internationalen Konzernen der Automobil- und produzierenden Industrie
- Transaktionsanalytische Beraterin (DGTA)
- Digitale Lernprozessbegleiterin (bbw)

„In wieweit treffen diese Eigenschaften auf die Menschen in ihrer Region zu?“



Derzeitig vorherrschendes Führungsleitbild in Oberfranken



TRANSAKTIONALE FÜHRUNG

sachliches Austauschverhältnis (Transaktion) zwischen Leistung (des Mitarbeiters) und Reaktion des Vorgesetzten darauf (Bezahlung, Lob und Tadel).

Beruhet meist auf Management by Objectives.

Globale Trends

VUKA

DIGITALISIERUNG

DEMOGRAPHISCHER WANDEL

GLOBALISIERUNG

ALTERNDE BELEGSCHAFT

**IMMER KÜRZERE
HALBWERTSZEITEN FÜR
"WISSEN"**

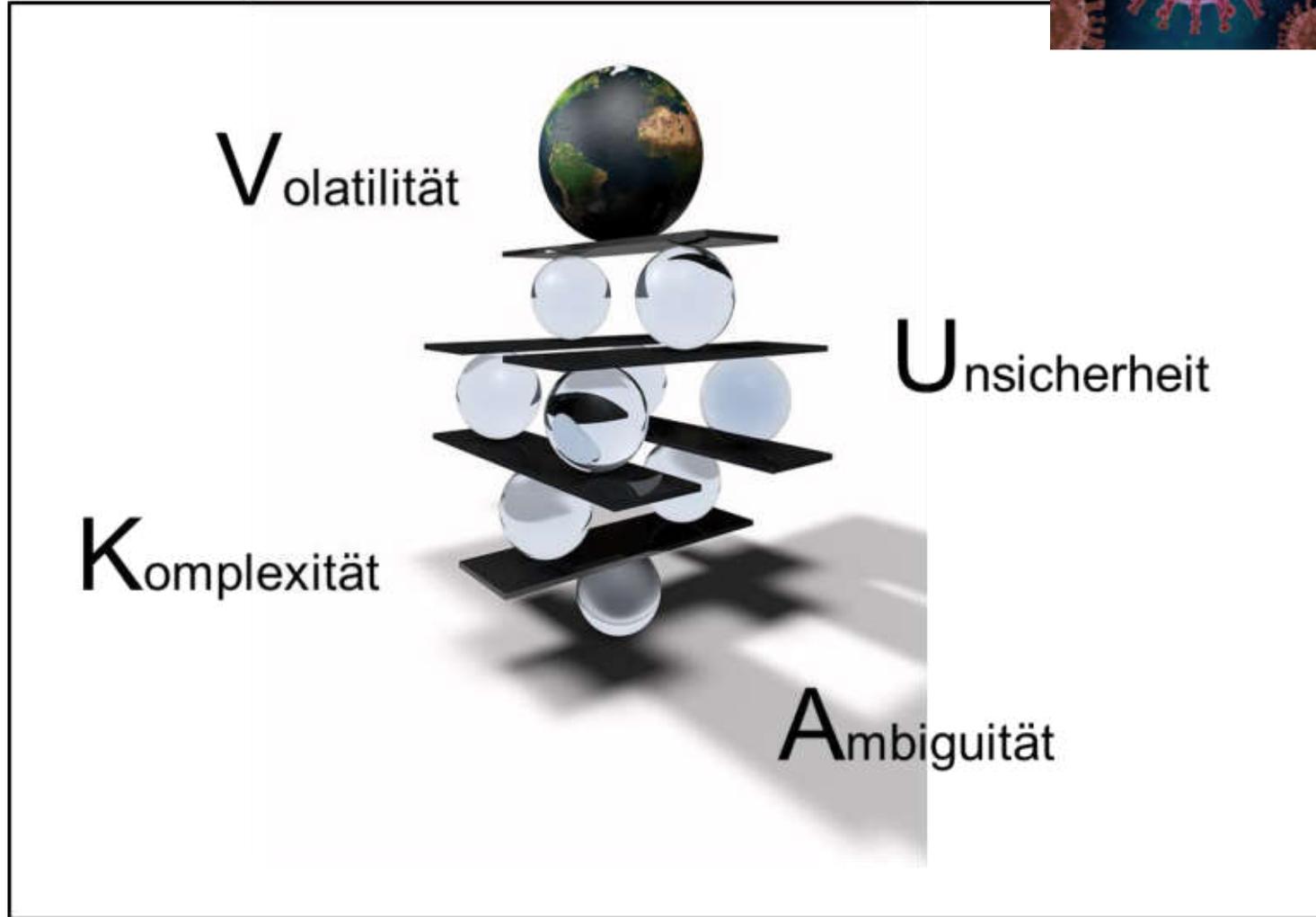
FACHKRÄFTEMANGEL

NACHWUCHSMANGEL



**WERTEWANDEL
INDIVIDUALISIERUNG**

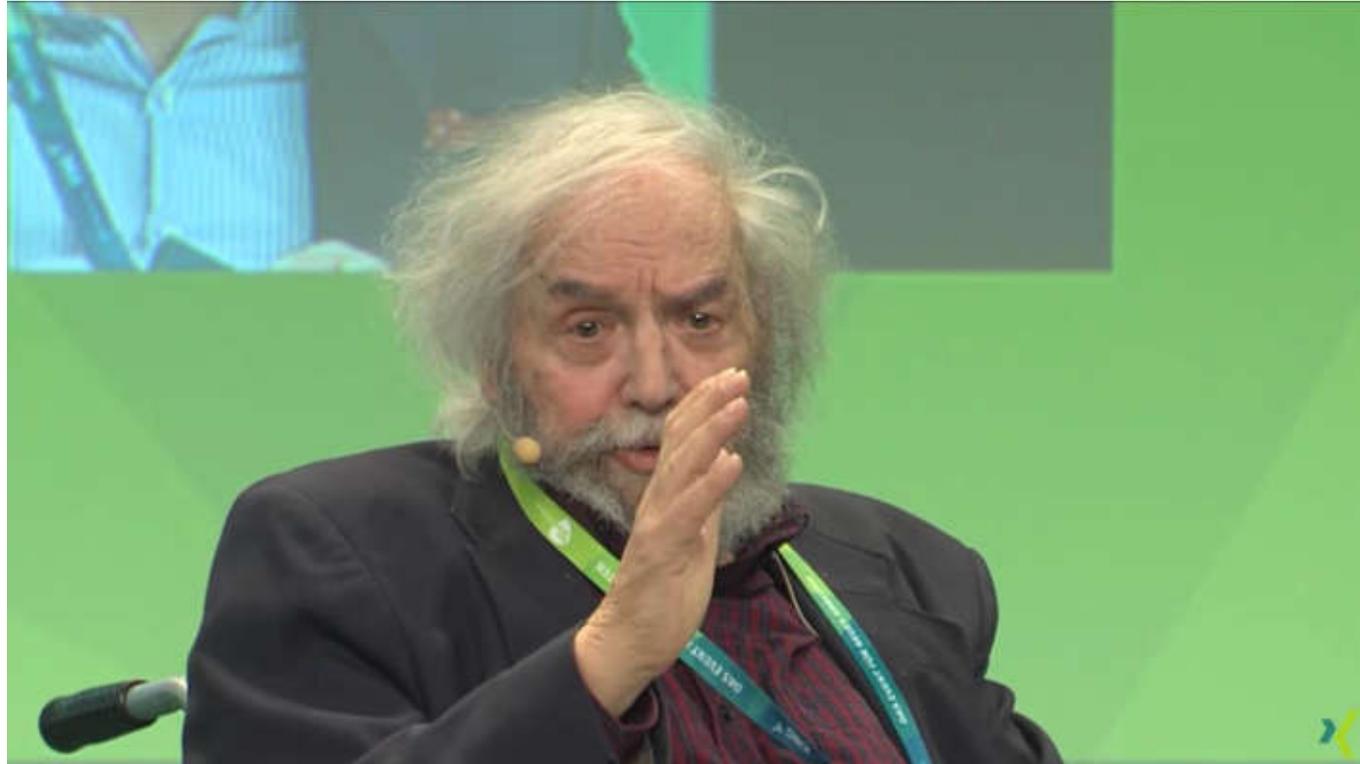
Und plötzlich ist alles anders...



New Work

BEGRIFFS-URSPRUNG:

Frithjof Bergmann (1984 Zentrum für neue Arbeit in Flint, MI (USA)). New Work bietet Perspektive für “Freiheit” und Arbeit, die der Mensch “wirklich, wirklich will”



Was ist Ihre persönliche Meinung zu New Work?

klingt interessant

Die Zukunft

Sinnhaftigkeit des Tuns

Wichtig, Motivation, Bestimmung
finden

New Work ist für mich eine Haltung:
nicht was ich mache, sondern WIE
und WARUM ich etwas tue...

Verdichtung, Digitalisierung,
Geschwindigkeit

Lebenseinstellung

Zukunft

Arbeit als sinnstiftender
Lebensinhalt

wird immer aktueller

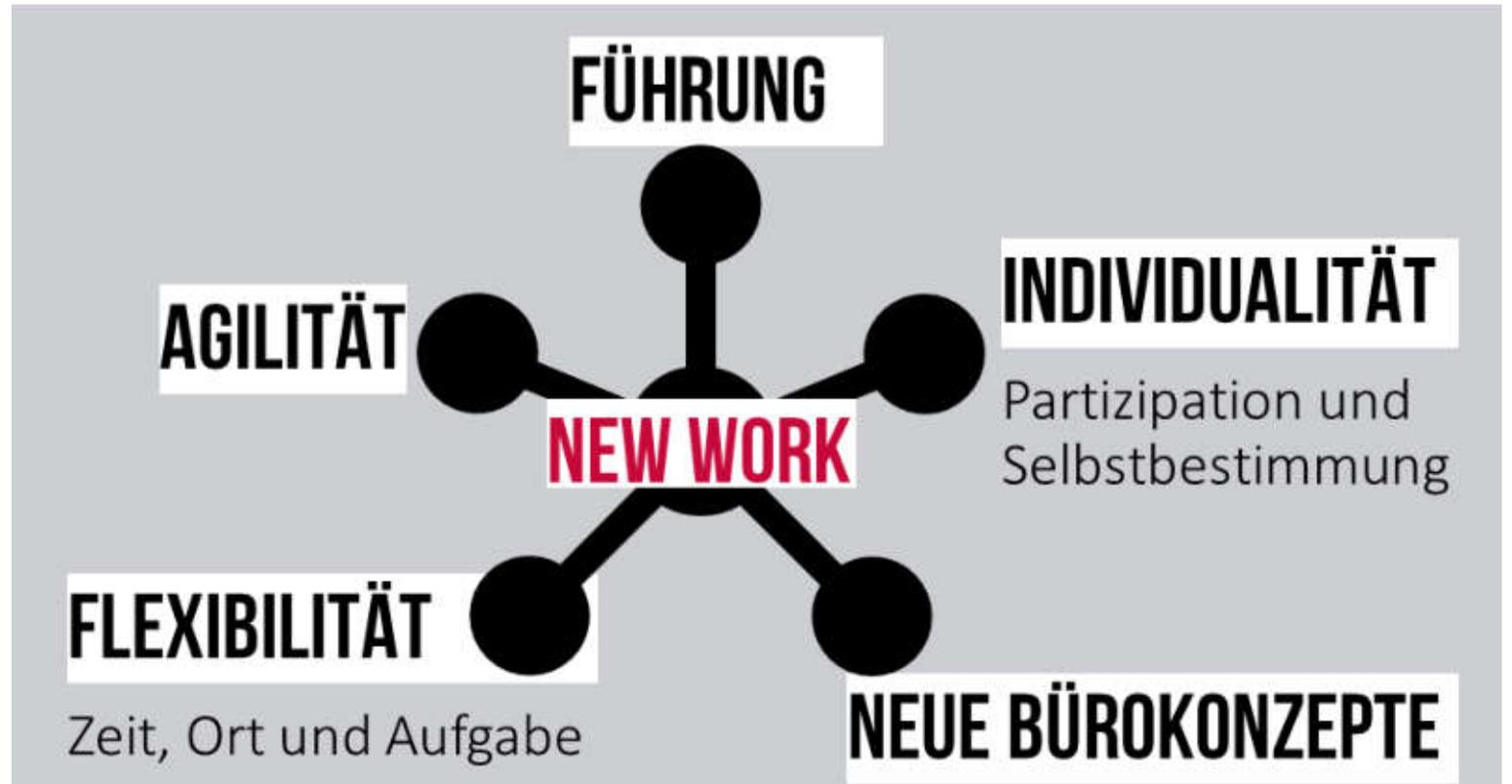
New Work

BEGRIFFS-URSPRUNG:

Frithjof Bergmann (1984 Zentrum für neue Arbeit in Flint, MI (USA)). New Work bietet Perspektive für “Freiheit” und Arbeit, die der Mensch “wirklich, wirklich will”

HEUTE:

Tiefgreifend neue Ansätze, um den Herausforderungen der globalisierten VUKA-Welt, der digitalen Transformation und des demographischen Wandels erfolgreich zu begegnen.



In Anlehnung an: Hackl, Wagner, Attmer 2016

Neue Bürokonzepte



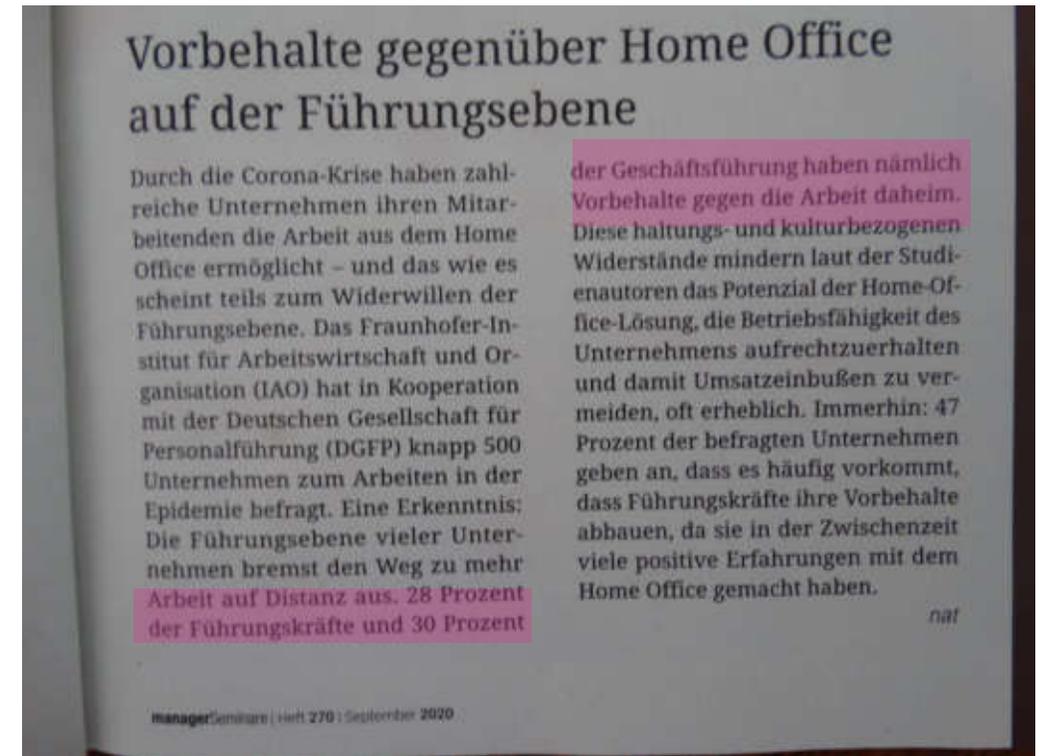
- Think-Tanks
- Desksharing / Hot Desks
- Work und Communication Lounges / Business-Clubs mit entspannter Atmosphäre
- Chill Out-Rooms etc.

Flexibilität

Zeit, Ort und Aufgabe



Frankenspost, 08.09.2020



Managerseminare, September 2020

Agilität

Agilität ist sowohl eine Haltung (Mindset) als auch eine Methodik (z.B. SCRUM, Design Thinking, ROI) bis hin zur Organisationsform.

Sie fördert eine Umgebung, die geprägt ist von Umsetzung, Zusammenarbeit, Selbstorganisation und einem schnellen Abschluss, sodass die Aufwandskurve möglichst flach gehalten und schnell und effizient auf Veränderungen reagiert werden kann:

- Schnelle Entscheidungen
- Schnelles Feedback
- Enthierarchisierung / Dezentralisierung
- Mitarbeiterzentriertes Führungsverständnis

Individualität: Partizipation und Selbstbestimmung

Ist das New Work?



Der New Work Führungsstil

KENNZEICHEN

- partnerschaftliche Zusammenarbeit und Partizipation
- hierarchie- und fachbereichsübergreifende Vernetzung
- Offenheit und ausgeprägte Feedbackkultur

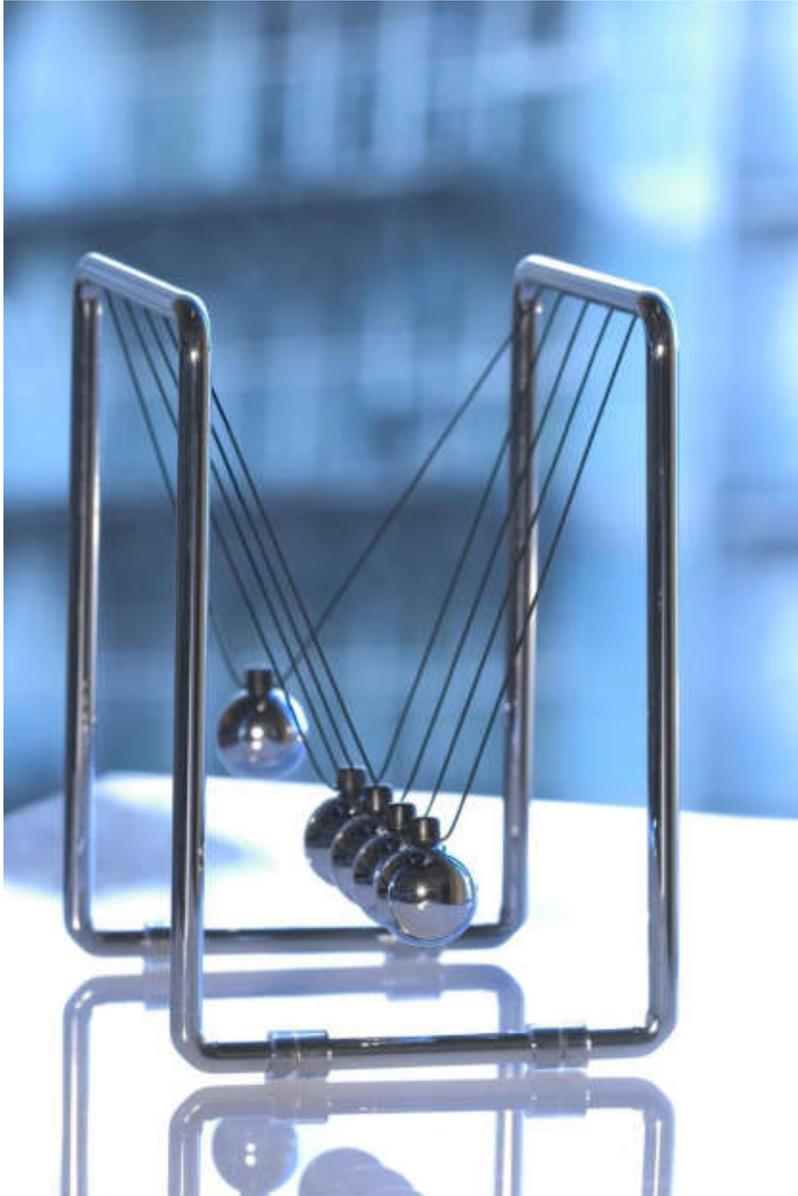


KOMPETENZEN:

Ok/Ok-Haltung und Emotionale Intelligenz



Der New Work Führungsstil



TRANSFORMATIONALE FÜHRUNG

- Identifikation stiften: als Vorbild agieren
- Inspirierende Motivation: durch Sinnstiftung (Wozu? und Wohin?) und mit angebrachtem Optimismus
- Intellektuelle Stimulierung: als partizipativer Problemlöser regen Sie Kreativität und Eigeninitiative an
- Individuelle Wertschätzung: Jeden einzelnen ins Boot bringen

DIE HALTUNG DER TRANSFORMATIONALEN FÜHRUNGSKRAFT:

Mitarbeitende als Mitgestalter betrachten

Weitere Führungstrends



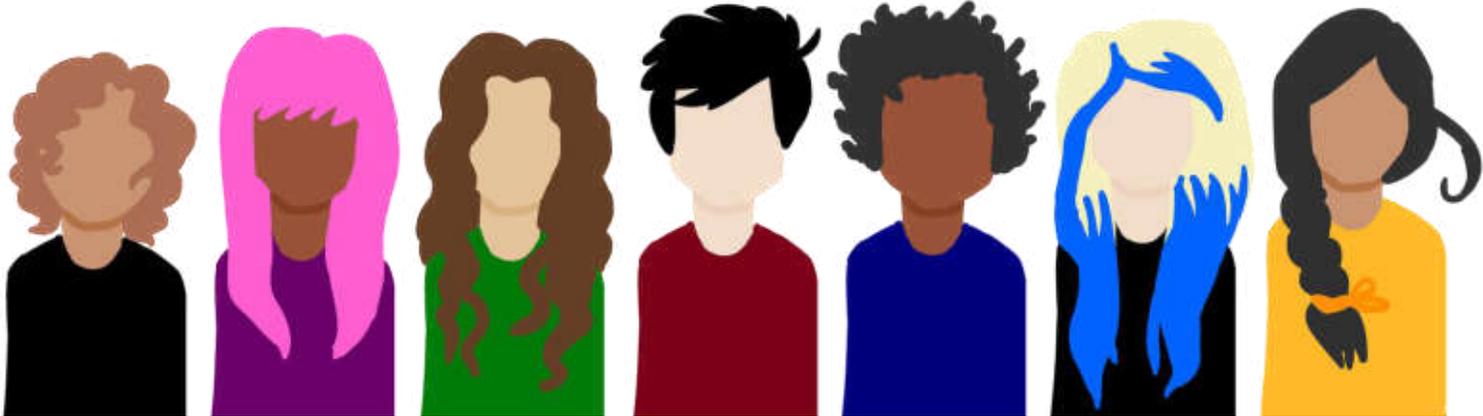
Achtsamkeit



Vernetzung



Vertrauen

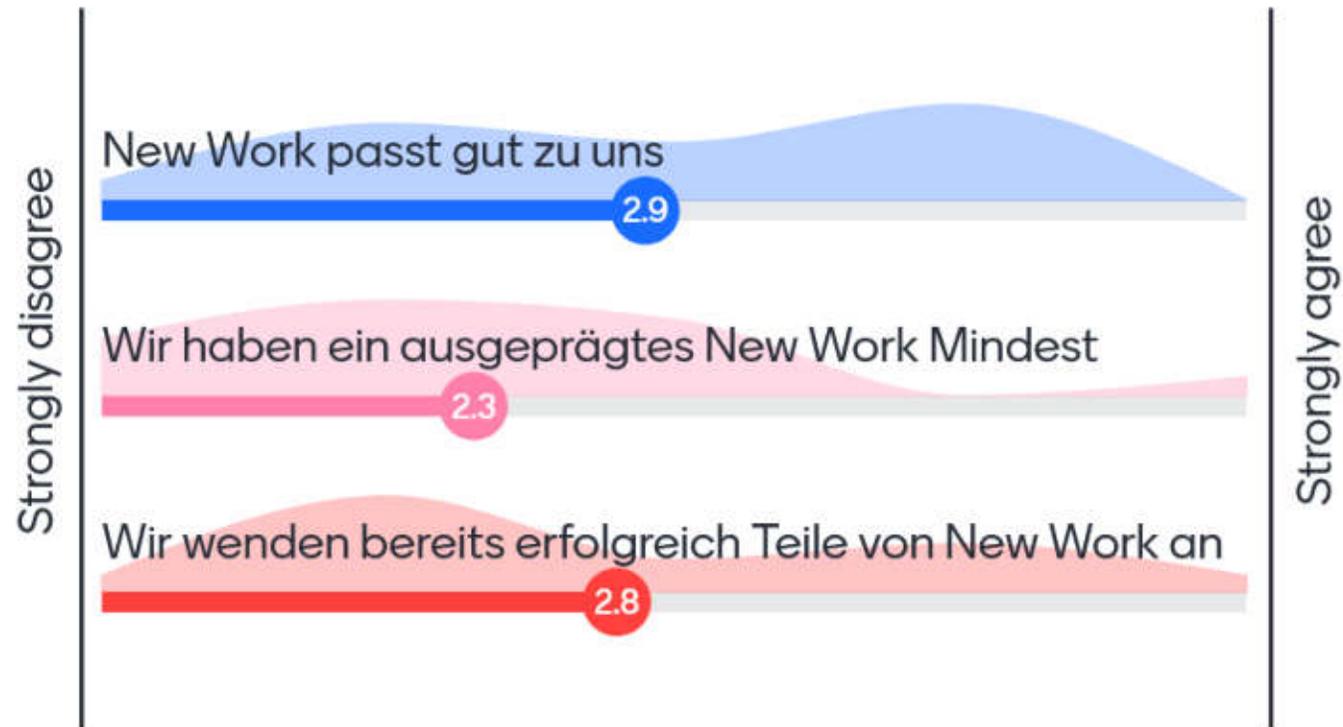


Diversität



Fehlerkultur

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zu New Work in Ihrem Unternehmen



Worin sehen Sie die größten Hemmschwellen für New Work in Ihrem Unternehmen?

Konservative Franke

Fehlende Gemeinschaftsflächen

Mitarbeiter aus "nicht-bürotätigen" Jobs zu erreichen

falsche Erwartungshaltung

Geübte Stärke in Old Work

Regeln und Gesetze sowie ältere und konservative Führungskräfte

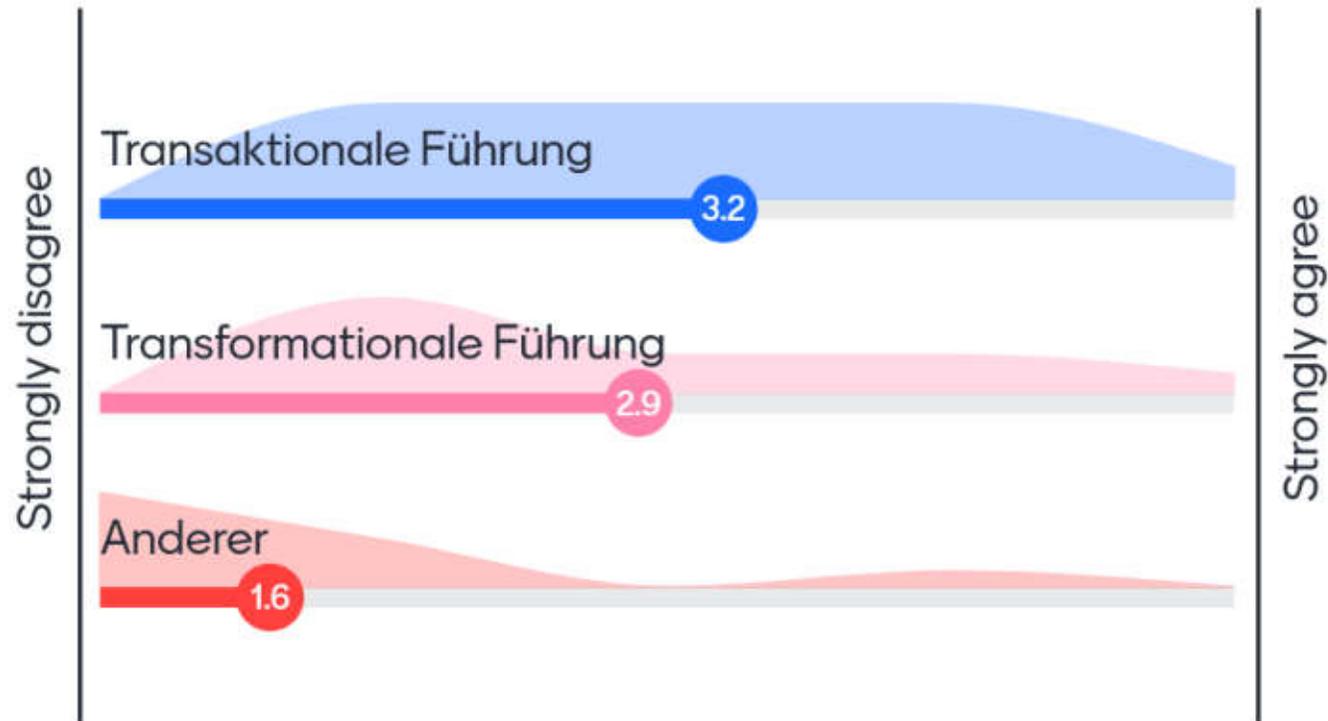
Verpflichtung zur Ausstattung und Gewährleistung der Arbeitssicherheit im Home Office

Vertrauen der Vorgesetzten

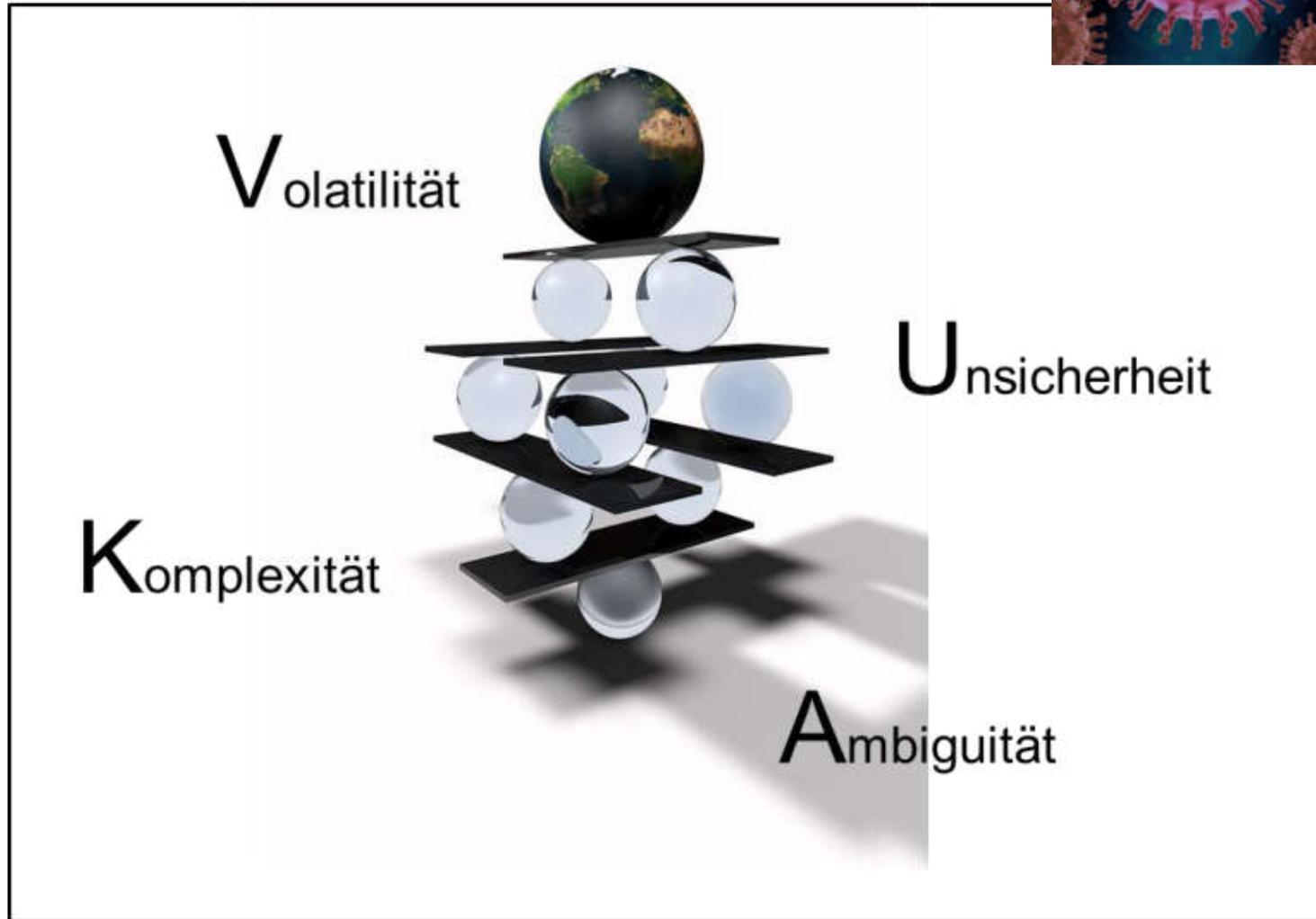
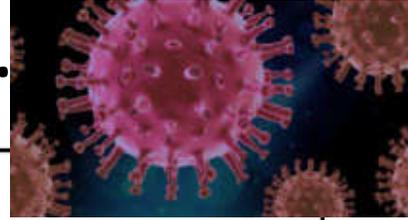
Mindset bei älteren Führungskräften. Produktionsmitarbeiter, die mit New Work überfordert wären.

Unternehmens- und Führungskultur,

Das ist der in meinem Unternehmen vorherrschende Führungsstil



Und plötzlich ist alles anders...



Menschen
brauchen
Menschen!

Auf Distanz ist Führung
noch wichtiger!



Möglich Leitfragen für künftige Arbeitskreissitzungen

- Was verstehen wir unter Internationalisierung?
- Sollen einzelne Länder exemplarisch betrachtet werden, wenn ja, welche?
- Ist NEW WORK überhaupt der Maßstab für Führungstrends, die wir als erstrebenswert betrachten?
- Wie sieht es mit der Digitalen Transformation und dem entsprechenden Mindset in den Unternehmen aus?



Diese Materialien unterliegen dem Copyright.

Als Trainings-/Seminar-/Impuls-Teilnehmer haben Sie das Nutzungsrecht für den persönlichen Gebrauch.

Andere Verwendungen, insbesondere Weitergabe an Dritte, Vervielfältigung (ganz oder teilweise), Bearbeitung, Verbreitung und Verkauf, sind nicht gestattet.

Grafiken/Fotos von www.pixabay.de.

