

Neue Führungswege gehen

Louisa Kürten



Louisa Kürten

Referentin für Innovation und Veränderung am Institut der deutschen Wirtschaft

Selbständig: COACHING | TRAINING | DEVELOPMENT

Kernthemen: (Digital) Leadership, Innovation und Veränderung, New Work, Personal- u. Organisationsentwicklung

Design Thinking Coachin: „Leading a diverse Team“

Systemische Coachin



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung stellt relevante Informationen für gute Personalarbeit in KMU bereit



Studien: Analyse zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checkliste: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Weiterdenken



Podcast: Themen inhaltlich für die Ohren aufbereitet



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Lernvideos: Kurze Lernvideos für zwischendurch

Fahrplan

1

Die Arbeitswelt im Wandel

2

Neue Führung: Blick in die Praxis

3

Neue Führungswege gehen

- Werte & Mindset
- Methoden & Strukturen

*„Mit VERTRAUEN, AUGENHÖHE und
MUT neue Führungswege gehen“*

1

Die Arbeitswelt im Wandel

Veränderungen der Arbeitswelt

Volatilität



Unsicherheit



Komplexität



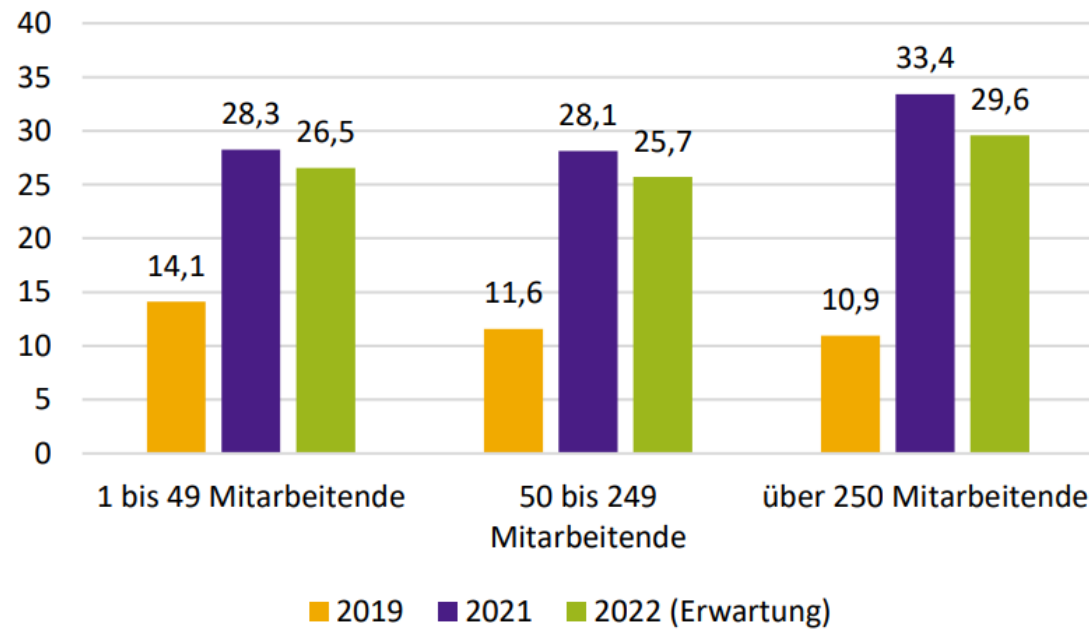
Ambiguität



Das neue „Normal“ ist Digital

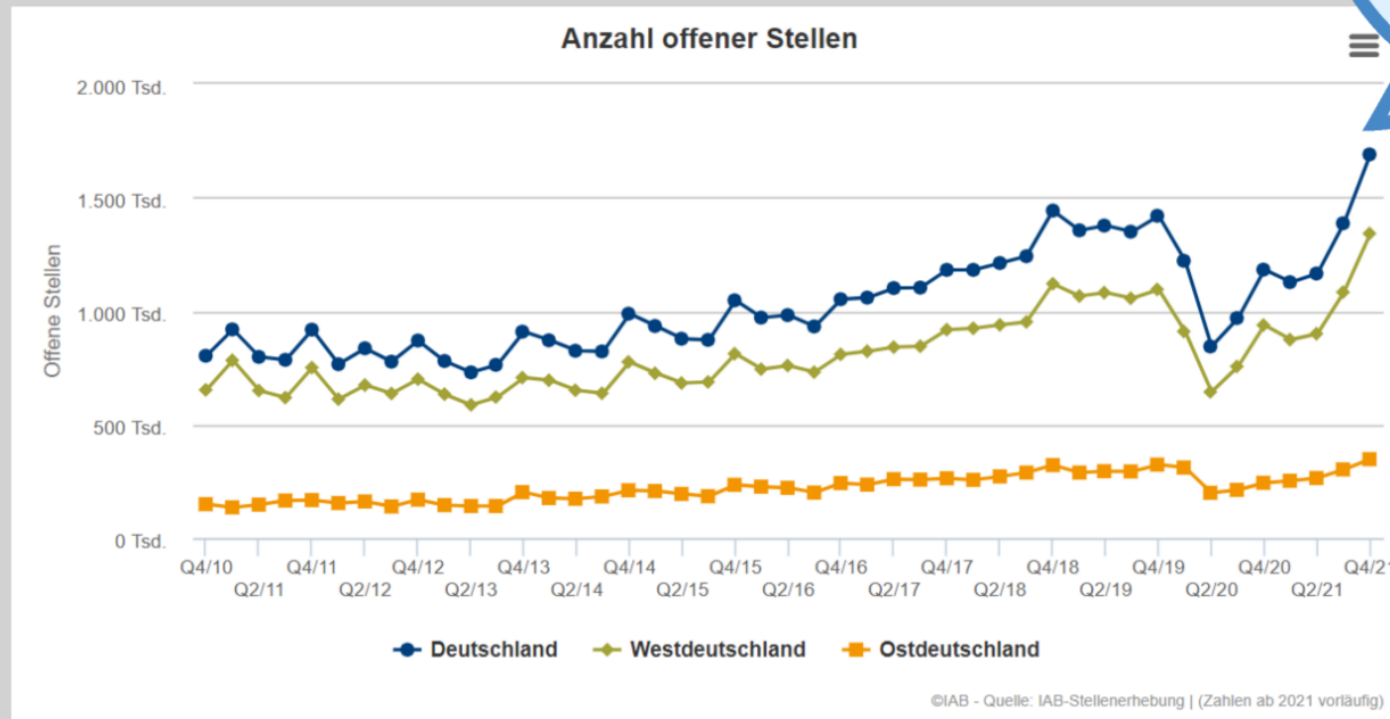
Abbildung 1: Durchschnittlicher Anteil Beschäftigter mit Möglichkeit zu Home-office oder mobiler Arbeit

nach Unternehmensgröße, in Prozent

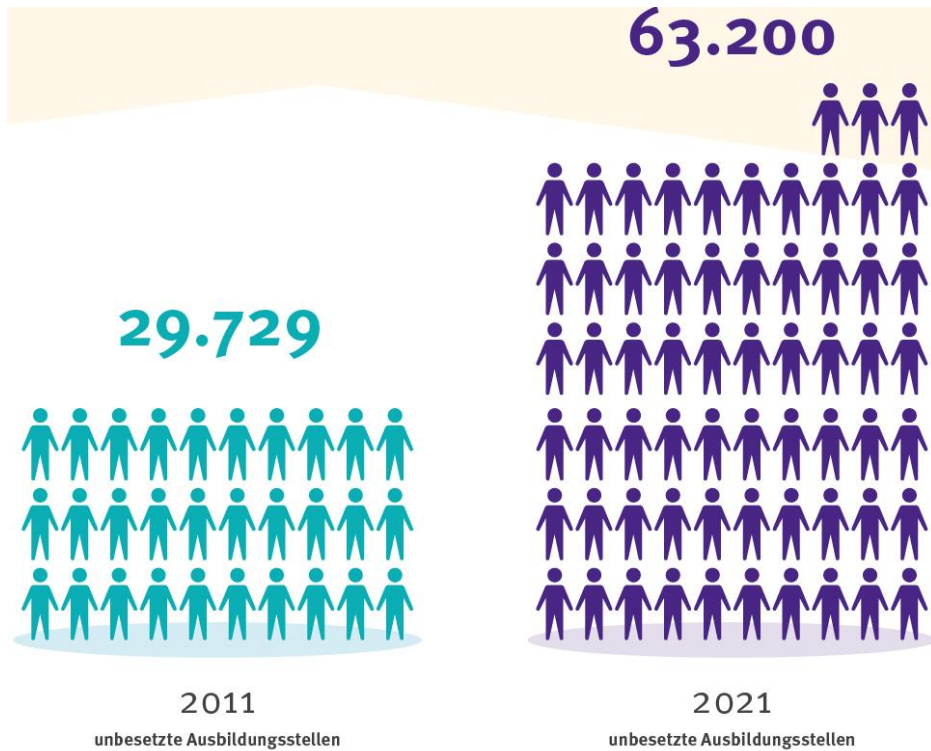


Quelle: IW-Personalpanel 2021, N=1.176

Hinzu kommt... Der Arbeitsmarkt wandelt sich

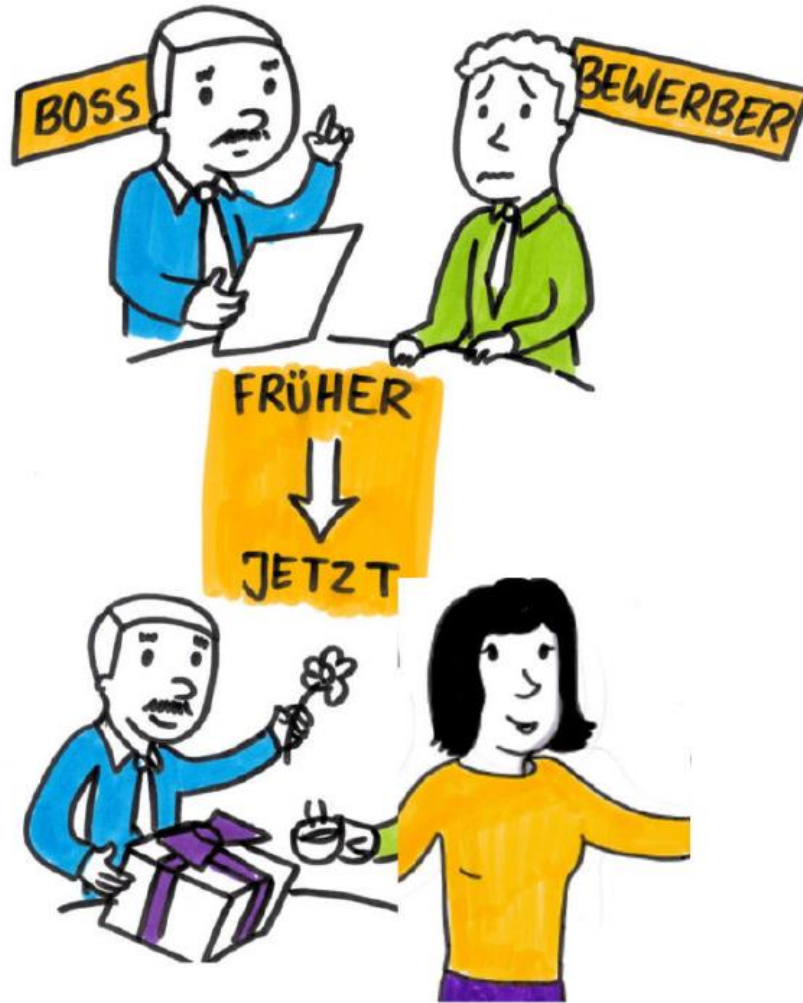


Auf allen Ebenen



Spezialist:innen von 2019 auf 2021
:innenniveau angehoben wurde.

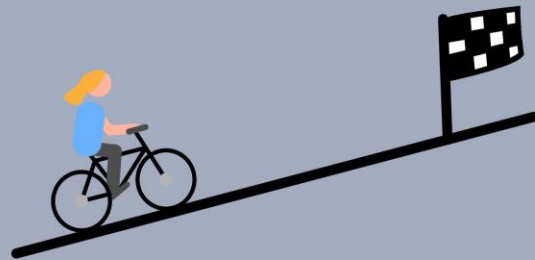
KOFA Fachkräftesicherung für
kleine und mittlere Unternehmen



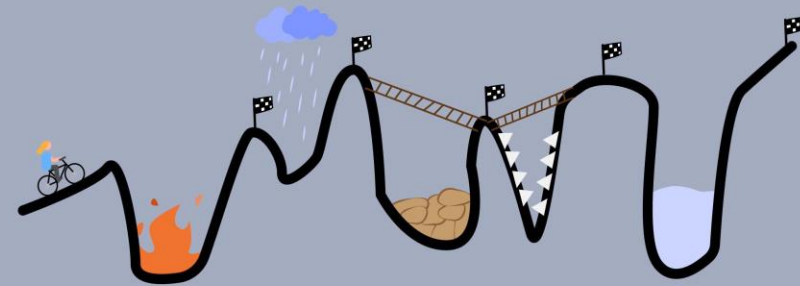
© Maria Jacobi

Sie fühlen sich vielleicht so?

Mein Plan



Die Realität

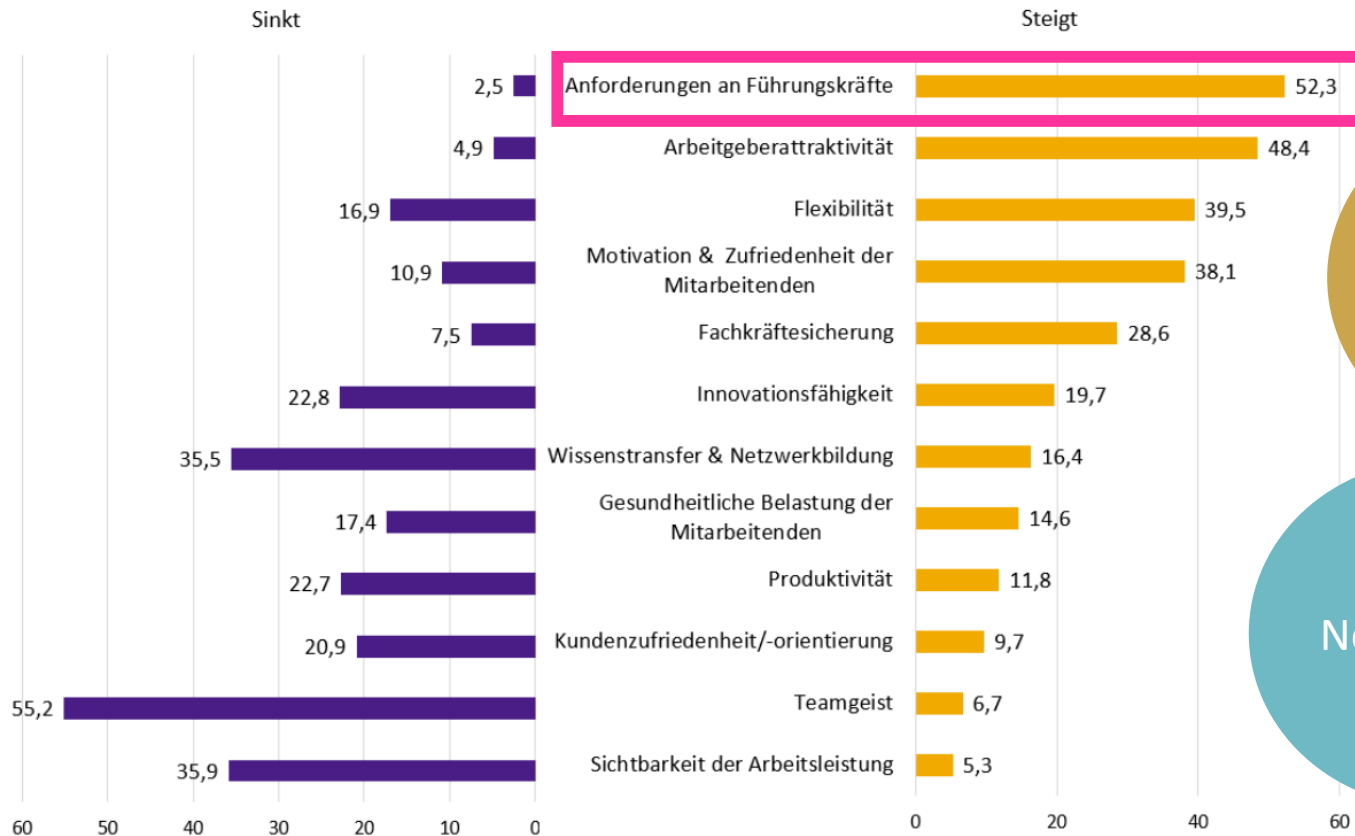


QUELLE: IN ANLEHNUNG AN NIUBO,
[HTTPS://TERESANIUBO.COM/AGILE-IS-A-MINDSET/](https://teresaniubo.com/agile-is-a-mindset/)

Das Gefühl ist Fakt!

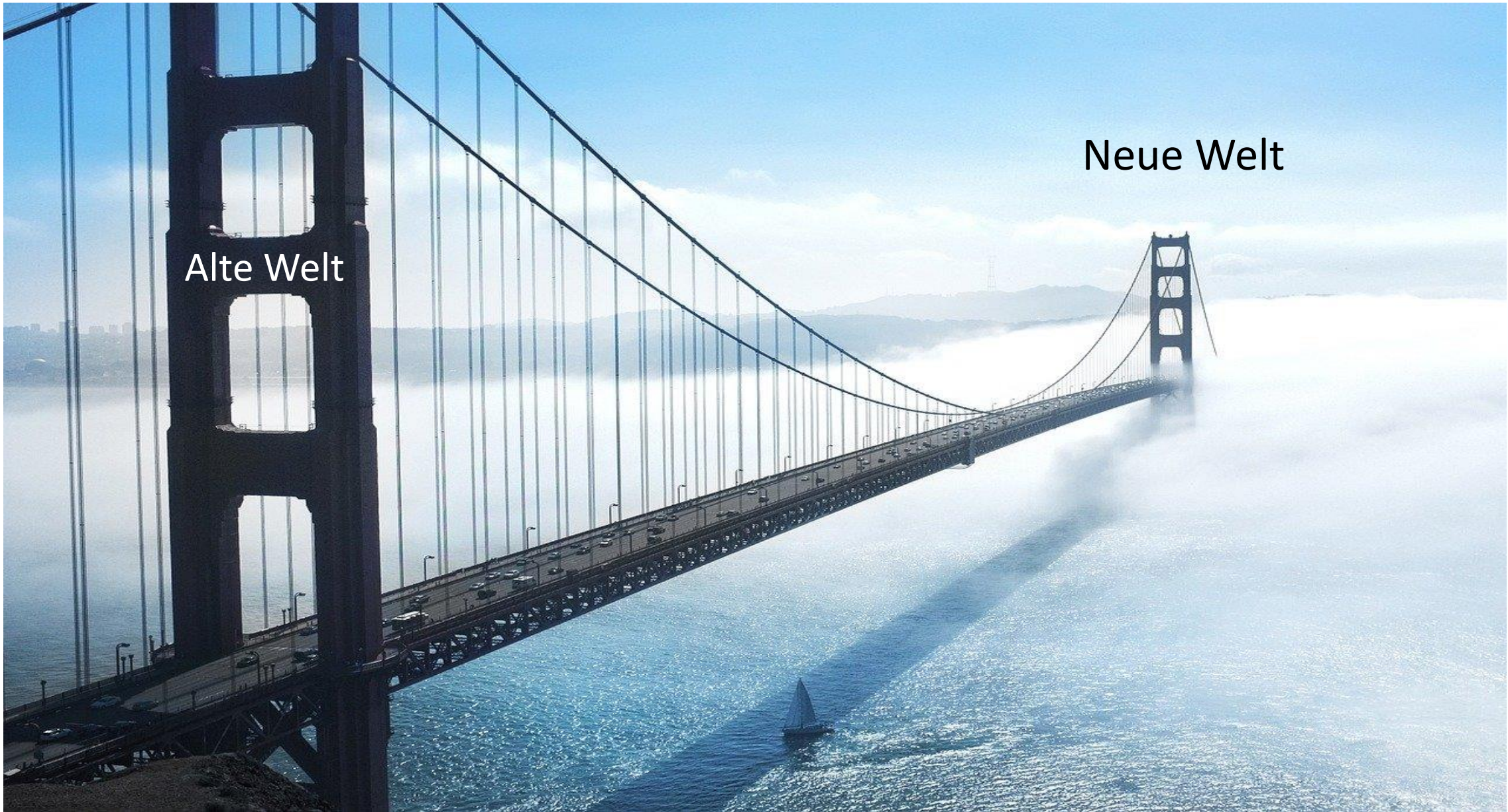
Abbildung 4: Auswirkungen hybrider Arbeit

Anteil der Unternehmen, in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2021, N=1.138-1.139





Alte Welt

Neue Welt

Ein Patentrezept gibt es nicht

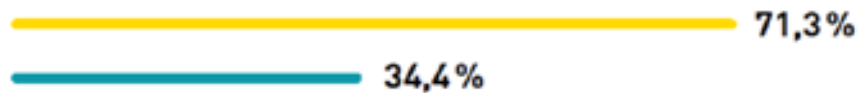


People don't leave companies, they leave their managers!

„Als wie wichtig bewertest du folgende Aspekte bei der Entscheidung, bei einem Arbeitgeber zu bleiben, und wie zufrieden bist du im Hinblick auf diese Aspekte bei deinem aktuellen Arbeitgeber?“

— Priorität der Bindungsfaktoren (sehr wichtig). — Zufriedenheit beim aktuellen Arbeitgeber (sehr zufrieden).

Vorgesetztenverhalten.



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Quelle: meinestadt.de, 2022

Wie können Sie Ihre Mitarbeitenden zu Ihren Fans machen?



2

Neue Führung: Blick in die Praxis

Blick in die Praxis



"Führungskräfte von heute und in der Zukunft sind Menschen, welche die richtigen, die interessanten Fragen stellen und nicht die, welche die guten Antworten geben."

Götz Werner, Gründer dm-Drogeriekette



Die „richtigen“ Fragen stellen

OFFENE Fragen

Wie
lange?

Was?

Wer?

Wieso?

Wann?

Wie
viel?

GESCHLOSSENE Fragen

Kontrollfragen

Ja/Nein Antworten

Beginnen mit Verb



Management Circus bei Synaxon

Führungskultur mit viel Beteiligung

*„Wir mussten unsere
Führungskultur in eine neue Welt
übertragen“, sagt Synaxon-
Vorstand Mark Schröder.*

Der Dienstleister für
den IT-Channel

Wir machen unsere Partner stark für den

Wandel im IT-Markt



Alle zwei Wochen können die Mitarbeitenden am digitalen Treffen der Geschäftsleitung teilnehmen. Sie hören, welche Beschlüsse gefasst werden und warum. Und sie können sich selbst zu Wort melden und ihre Meinung äußern.

Governance Meetings bei mymüesli

„Es geht darum, gemeinsam nach vorne zu denken und Veränderungsideen nicht im Keim zu ersticken“, sagt Heike Ehmann (HR).

mymuesli



- Entscheidungen durch Konsent
- Vorgetragene Ideen und Veränderungen dürfen nur abgelehnt werden, wenn es einen schwerwiegenden Einwand gibt, d.h., wenn die Idee zu einer belegbaren Verschlechterung führt
- Bedenken allein zählen nicht mehr, um eine Idee zu stoppen!
- → JedeR kann zu Veränderungen beitragen

Curricula zur Selbstführung bei Upstalsboom

Eine neue Form von Führung

„Ich war früher eine Führungskraft, die sehr klassisch unterwegs war mit Fokus auf Gewinnmaximierung und Anerkennung. Nach einer persönlichen Krise war ich jedoch längere Zeit im Kloster und habe darüber reflektiert, was mich glücklich und zufrieden macht ... Menschen haben die Freiheit im Unternehmen das zu leben, was ihnen auch selbst wichtig ist und wozu sie fähig sind.“



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



UPSTALSBOOM



- Mitarbeiter setzen sich über ein Jahr lang mit Fragen zu sich selbst, ihrer Motivation und ihrer Rolle im Unternehmen auseinander
- Sie erarbeiten ein persönliches Leitbild
- Sie nehmen an Schulungen, Workshops und Coachings teil

Hier noch ein bisschen ... und da noch ein wenig



Wo soll ich denn
anfangen?!

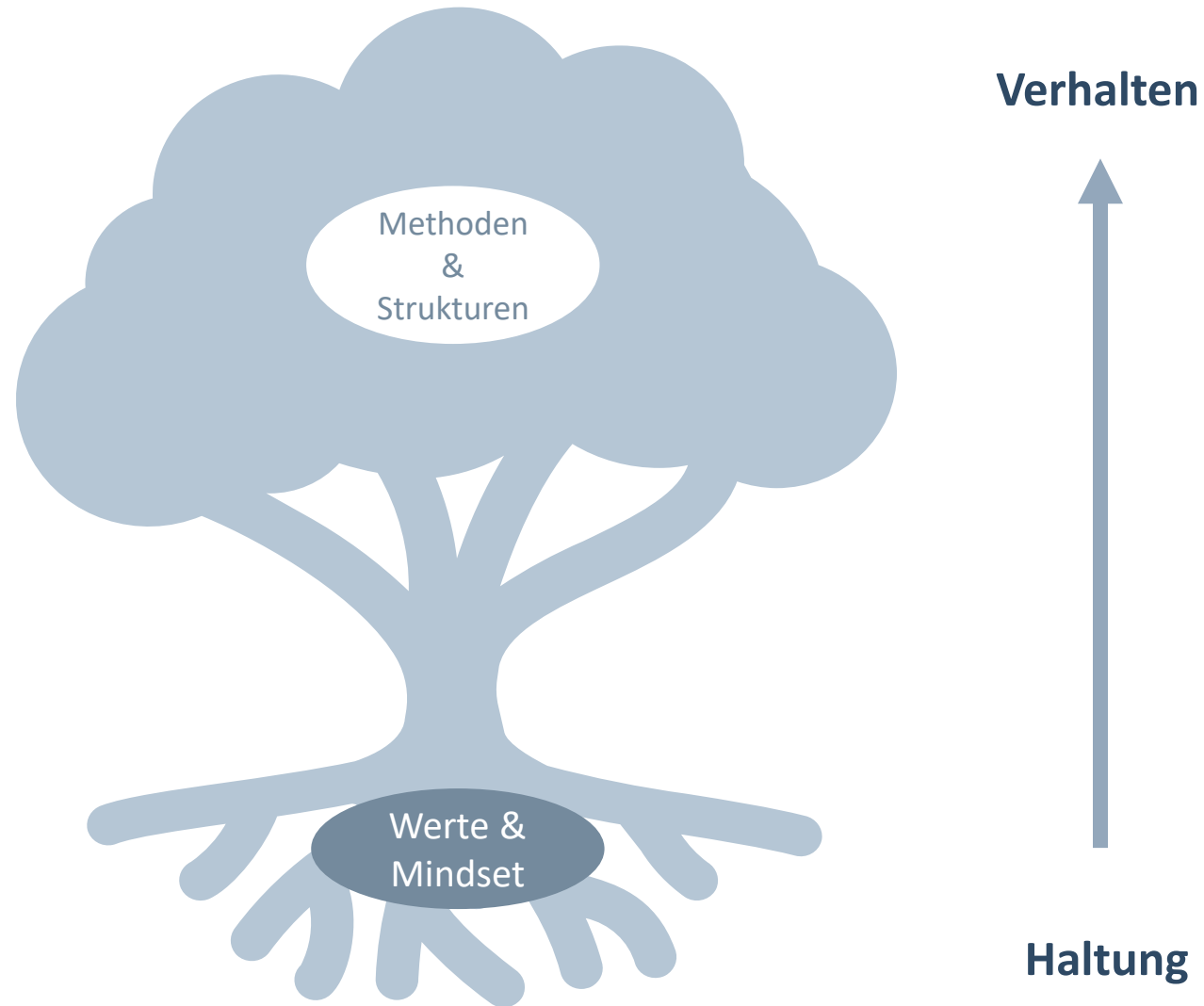


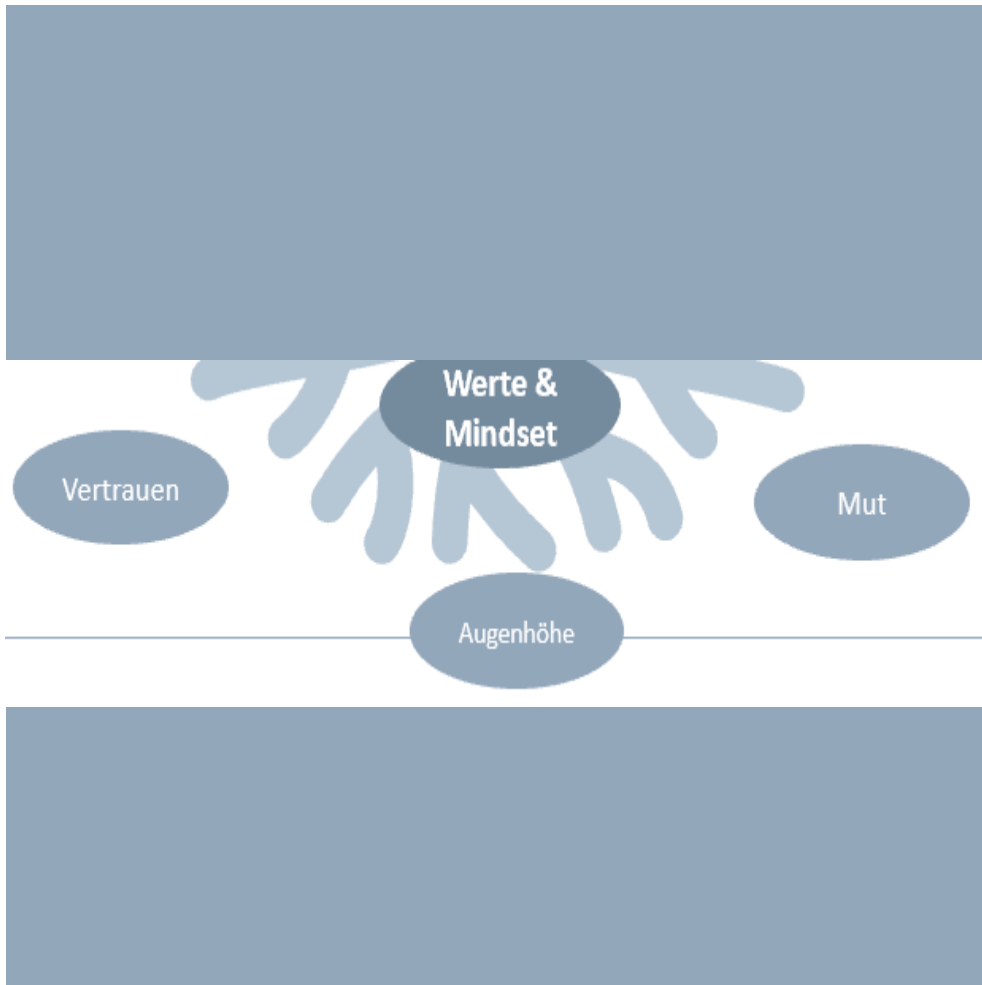
3

Neue Führungswege gehen



Gute Führung ist ganzheitlich





Das Wurzelwerk – Werte & Mindset

1. Vertrauen

Kontrolle



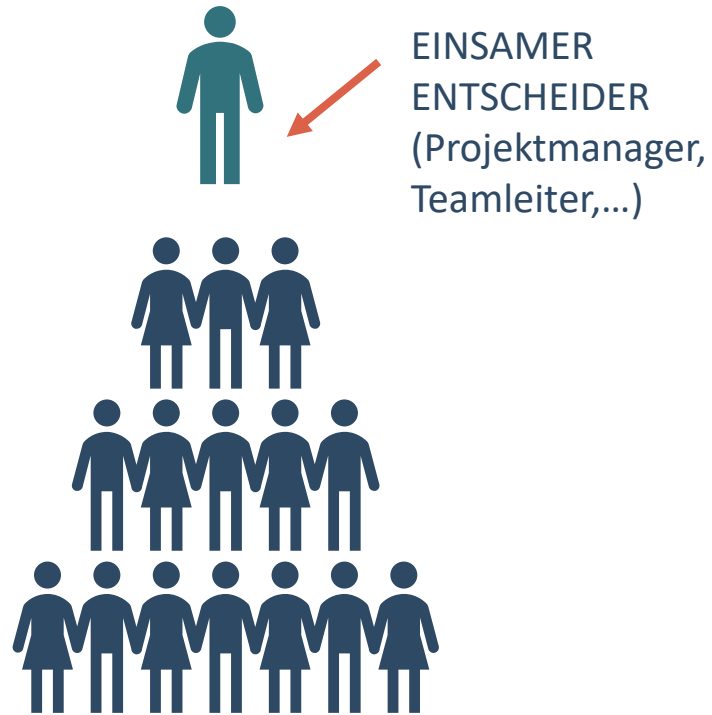
Vertrauen



Bildquellen: Pixabay

2. Augenhöhe

Traditionelle Organisation



„Neue“ Organisation



3. Mut



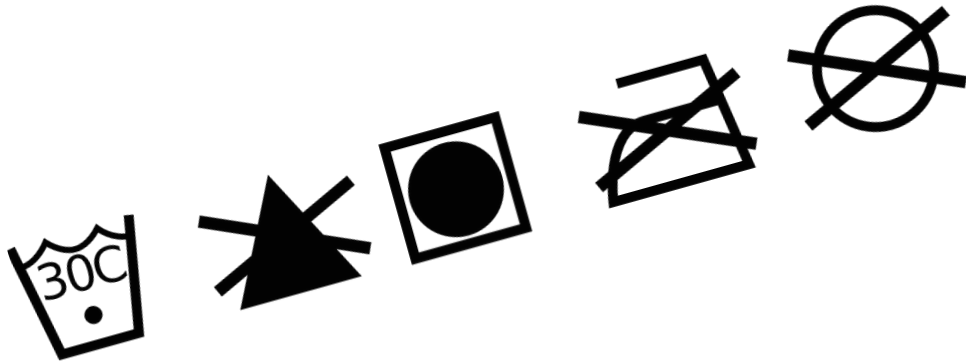
Bildquelle: Pexels

FEHLER zulassen und LERNEN



Die Krone – Methoden & Strukturen

Waschzettel für mehr VERTRAUEN



Mögliche Leitfragen:

- ❖ Was ist mir / dir wichtig in der Zusammenarbeit?
- ❖ Was kann ich / kannst du nicht leiden? Was ist ein absolutes No-Go?
- ❖ Welche Besonderheiten habe ich / hast du, die zu Irritationen bei meinem Gegenüber führen? (z.B. ich runzle immer die Stirn und gucke unfreundlich, wenn ich nachdenke)

Retrospektiven für mehr AUGENHÖHE



Das sollten wir so
weitermachen

Damit sollten wir
aufhören



Dafür brauchen wir
eine Lösung

Dafür möchte ich
Danke sagen



Lessons Learned Board für mehr MUT



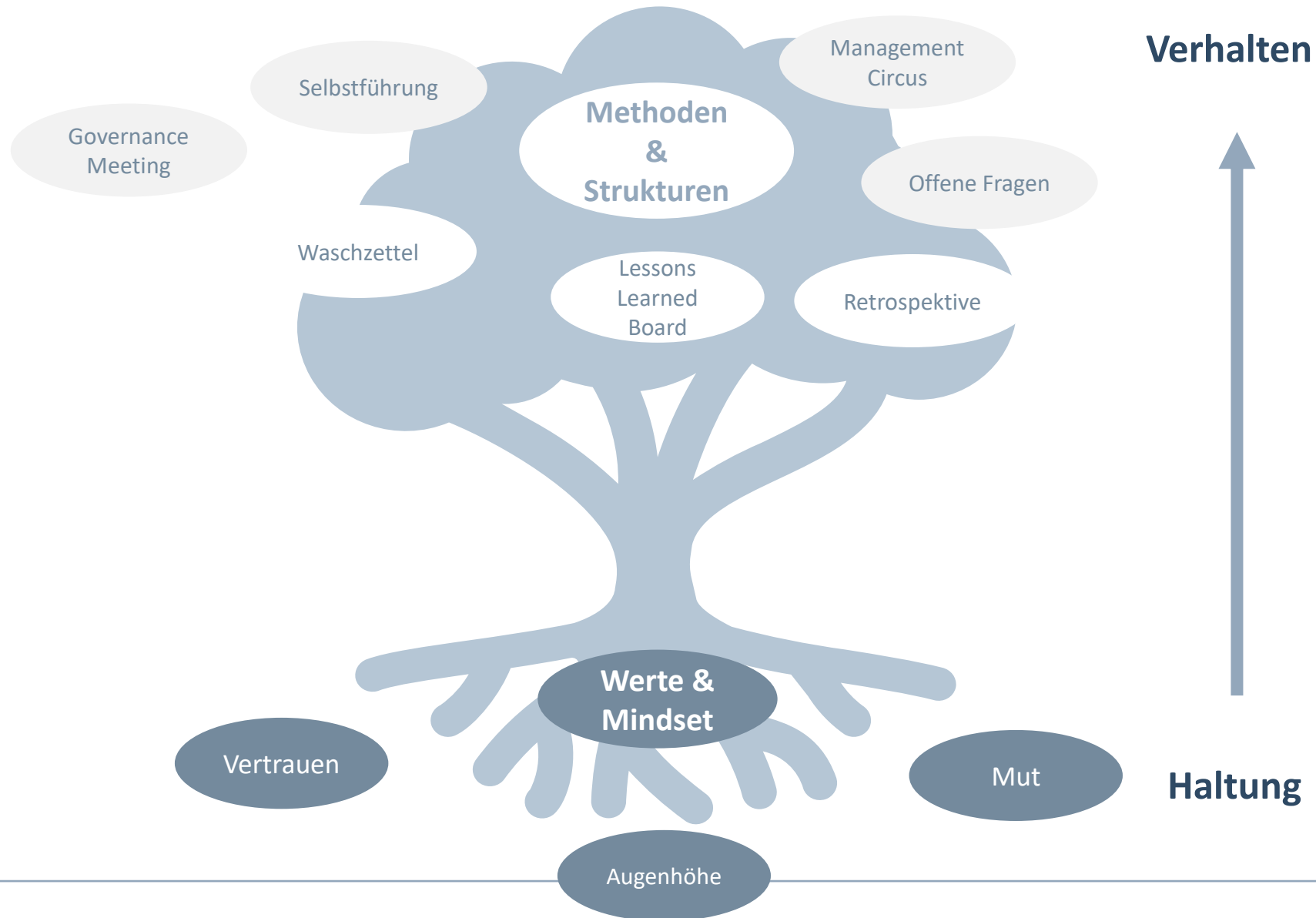
Lessons Learned Board

Ein digitales/phisches Board, auf dem alle eine Situation beschreiben können, in der etwas schief gelaufen ist.

Wichtig dabei ist die Erläuterung, wie damit umgegangen wurde und was man daraus gelernt hat.



Entwickeln Sie Ihren eigenen Führungsbaum!



... und zeigen Sie, was Sie zu bieten haben!



Louisa Kürten

Mail: kuerten@iwkoeln.de / louisakuerten@gmx.de



VIELEN DANK!