HERBST NEWS 2014

ISABELLA DINSTL
Coach Unternehmensberaterin

Zeit für neue Arbeitswelten und moderne Führung

Wir leben in Zeiten des Umbruchs. Die Märkte sind volatiler, komplexer und unberechenbarer, als je zuvor. Altbewährte Strategien funktionieren nicht mehr und Rezepte haben ausgedient. **Die Zeit ist reif für moderne Führung und neue Arbeitswelten.**

"It's all about the people!" sagt Larry Ellison, CEO, Oracle. Diese Aussage ist nicht neu, impliziert jedoch, dass sich Organisationskulturen mit den Menschen und den nachkommenden Generationen wandeln. In der Realität erneuern nur wenige Unternehmen ihre Führungskultur im gleichen Tempo. Sie gehen davon aus, dass sich die jungen Mitarbeiter/innen der vorherrschenden Arbeitskultur anpassen. In einem Interview mit der Huffington Post (10.9.2014)[1)] erläutert der Recruiting Manager von McKinsey Deutschland, wie sein Unternehmen die Arbeitskultur erneuert. McKinsey hat mit Mitarbeiterumfragen herausgefunden, welche Anforderungen die Generation Y an Arbeitsgeber hat. Die Jungen sind selbstbewusst, gut ausgebildet und wollen Verantwortung übernehmen. **Spannende sinnstiftende Aufgaben, Zeitsouveränität, Flexibilität und Innovationsgeist zählen zu den stärksten Motivationsfaktoren.**

Moderne Organisationen nutzen die natürlichen Antriebskräfte und Energien ihrer Mitarbeiter/innen zum Wohle aller Beteiligten. Menschen wollen von sich aus sinnvolle Aufgaben erfüllen und erfolgreich sein. **In neuen Arbeitswelten sind Unternehmen Orte der Kreativität und Innovation. Dort entfalten Mitarbeiter/innen ihre Talente und Potenziale.** Strenge Vorgaben und Kontrolle bremsen die Ideenkraft. Moderne Führung schafft beidseitiges Vertrauen und fördert die Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen. Talente setzen ihre Fähigkeiten aktiv ein, entwickeln sich und die Produkte des Unternehmens weiter. Gleichzeitig lösen sich blockierende Arbeitsweisen und sinnlose Prozesse auf. Die Unternehmenskultur wächst mit.

Welche Schritte führen zur Erneuerung der Organisationskultur?

- Führen Sie eine **Mitarbeiterbefragung** durch. Mit den richtigen Fragen erhalten Sie konkrete Einblicke, Klarheit über die Hebelwirkung der Führungskultur und gleichzeitig eine Basis für neue Projekte.
- Erarbeiten Sie gemeinsam mit Mitarbeiter/innen aus allen Ebenen neue Prozesse und Arbeitsmodelle der Zukunft. Ein Beispiel ist die Einführung von **Design Thinking**[2)], um die Innovationskraft im Unternehmen zu fördern.
- **Modernisieren Sie Ihre Führungskultur** von der Leistungs- und Zielorientierung zur Prozessorientierung und Beziehungs-management. (Vgl. Sommer News 2014)
- Schaffen Sie eine **neue Arbeitskultur** mit flexiblen Lösungen. Gestalten Sie die Büros neu mit mobilen Arbeitsplätzen, Räumen für Konzentration, Meetings und sozialen Austausch und auch für Entspannung. Lösen Sie sich vom Präsenzdienst.
- Planen Sie Veränderungen nicht Top Down, sondern lassen Sie **Prozesse von den Beteiligten entwickeln**. Damit steigen die Akzeptanz und der Erfolg.
- **Vernetzen** Sie sich mit Unternehmen anderer Branchen, die neue Managementansätze leben. Ein mutiges Beispiel von einem Schweizer Software Unternehmen ist die **Einführung von demokratischen Methoden** zur Wahl der Teamleiter durch die Mitarbeiter/innen.

Innovative, kreative Leistungen und Produkte entstehen in einem offenen Arbeitsklima, in dem Menschen eigenverantwortlich handeln. **Moderne Führung und Arbeitswelten schaffen die Basis für Innovationsgeist und Erfolg.**

Ich freue mich auf eine Kontaktaufnahme um Ihre individuellen Fragestellungen zu besprechen: contact@isabella-dinstl.com.

Führungskräfteentwicklung im Talent Management

Herr X ist seit kurzem Teamleiter und steht vor einer Herausforderung: Sein Team hat sich verjüngt und besteht zur Hälfte aus jungen, hochmotivierten Absolvent/innen. Im Team kommt es laufend zu Missverständnissen und Konflikten zwischen den neuen und den erfahrenen Mitarbeiter/innen. **Mit seinen Führungskompetenzen stößt Herr X an die Grenzen.**

Herr X ist mit seinem Dilemma nicht allein. **Die Anforderungen an Führungskräfte verändern sich laufend.** Die Generationen Y und Z sind den raschen Wandel gewohnt und im Umgang mit Neuerungen flexibel. **Als Teamleiter zählen neue Kompetenzen, wie z.B. der Umgang mit Volatilität, und die Fähigkeit Menschen zu begeistern und inspirieren.** Viele Führungskräfte empfinden sich als nicht ausreichend vorbereitet für neue Herausforderungen. Nach einer globalen Untersuchung von DDI, einem US-Consultingunternehmen im Talent Management Bereich, sind nur wenige auf ihre Position gut vorbereitet. In ihrer internationalen Studie "The Global Leadership Forecast 2015, Ready-Now Leaders"[3)] wurden 13.000 Führungskräfte und 1.500 HR Manager befragt. Die Ergebnisse sind alarmierend: nur 25% der Unternehmen bewerten die Qualität der Führungskräfte ausgezeichnet und nur 15% beurteilen die Nachfolger für Schlüsselpositionen als qualifiziert. Und nur 37% der befragten Führungskräfte finden die Qualität der Leadership Programme hoch. **Zeit für Talent Management und moderne Lernmethoden in der Personalentwicklung.**

Talent Management schafft eine Basis und einen Rahmen in der Unternehmenskultur: Passende Weiterentwicklung und zielgerichtetes Lernen werden gefördert und von allen Ebenen der Organisation gelebt. **Talente werden auf neue Aufgaben vorbereitet und die Führungskultur geformt.** In unternehmensspezifischen Leadership Programmen entwickeln Nachwuchskräfte ihre Kompetenzen, Verhalten und ihre Persönlichkeit weiter. Um die Aktualität und Relevanz der Programme sicherzustellen, fließen die strategische Ausrichtung und die Führungskultur des Unternehmens in die Programminhalte und gefragten Schlüsselkompetenzen ein. Auf dieser Basis und mit Hilfe von Potenzialanalysen oder Development Center wird der konkrete Entwicklungsbedarf der Nachwuchskräfte ermittelt.

Moderne Führungskräfteentwicklung lebt von einem passenden Mix aus Inhalten, verschiedenen Lernformen und Methoden. Für den Erfolg sind der Transfer und die Umsetzung in den Alltag des Teilnehmers bedeutsam. Teilnehmer- und handlungsorientierte, sowie selbstorganisierte Lernkonzepte sichern die Wirksamkeit der Leadership Programme:

- Workshops, Seminare und Trainings.
- Projekte On – und Off-The-Job.
- Feedback Methoden, z.B. 360°.
- Selbstreflexion und Persönlichkeitsprofile.
- Peergruppenarbeit.
- Externes Coaching.
- Job Rotation oder temporäre Entsendungen.
- Internes Coaching und Mentoring.
- Interne oder externe Lehraufgaben.
- Repräsentations- und Vortragstätigkeiten.
- Social Media, Webinars und Online Tools…

Herr X hat am Leadership 2.0 Programm seiner Firma teilgenommen. Mit 360° Feedback, Workshops und der Transferbegleitung durch ein externes Coaching konnte er seine Kompetenzen schrittweise erweitern und mit neuen Methoden die entstandenen Missverständnisse lösen. **Talent Management begleitet so die Nachwuchskräfte zum Erfolg.**

Tipp: NEU ab Oktober 2014: Seminarreihe "Kompetenz- und Talent Management", WIFI Management Forum, Wien. **"Erfolgsfaktoren für TM" und "Talente fördern und entwickeln"**
Nähere Infos und Details.

Zeit für neue Ideen – Zeit für die Walt Disney Strategie

Walt Disney und seine Filme sind weltberühmt. In seiner Arbeit teilte Disney den kreativen Prozess in drei unterschiedliche Positionen ein, in die er sich gezielt hineinversetzte: Der Träumer, der Realist und der Kritiker. Eine, nach ihm benannte, Kreativitätstechnik hilft beim Gewinnen und Überprüfen neuer Ideen. Wahlweise können Sie diese Übung allein, mit einem Team oder Partner gemeinsam machen.

Übung: „Walt Disney Strategie“

Der Kern dieser Übung besteht darin, drei unterschiedliche Rollen zu übernehmen und diese Denkweisen anschließend zusammenzuführen. Als Unterstützung für den Perspektivenwechsel, bereiten Sie drei Sitzgelegenheiten in einem Raum oder gleich drei Räume vor: Ein Platz ist für die Position des „Träumers“, einer für den „Realist“ und einer für den „Kritiker“. Nehmen Sie sich ca. 60 Minuten Zeit und lösen Sie sich von Ihrem Alltag. Atmen Sie einige Male tief durch, konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem und lassen Sie alle sorgevollen und zweifelnden Gedanken weiterziehen, bis Sie sich entspannt fühlen. Nun reflektieren Sie über Ihr Thema, Wunsch oder Vision.

1. Der Träumer:

Beginnen Sie mit der Position des Träumers. Reflektieren Sie ca. 15 Minuten über das was Sie glücklich macht, was Sie sich wünschen, wie Ihre ideale Welt aussieht. Als Träumer lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf, sind enthusiastisch, voller Ideen. Sie träumen mit offenen Augen, lassen Ideen ohne Bewertung fließen. Machen Sie Notizen über Ihre Träume und beschreiben Sie Ihre ideale Welt.
Lösen Sie sich anschließend bewusst von dieser Position. Sie können dazu eine kurze Pause machen oder sich bewegen.

2. Der Kritiker:

Dann nehmen Sie den Kritiker Platz ein und hinterfragen Sie Ihre Träume. Lassen Ihre Zweifel, Befürchtungen und Kritik zu und schreiben Sie die wesentlichen Punkte auf. Verweilen Sie wieder 15 Minuten. Verlassen Sie wieder bewusst diese Rolle.

3. Der Realist:

Nun begeben Sie sich in die Position des Realisten und bringen Sie die Perspektiven des Träumers und des Kritikers auf einen gemeinsamen Nenner. Als Realist suchen Sie praktikable und sinnvolle Lösungen zur Erstellung eines Maßnahmenpakets. Machen Sie sich Notizen und schreiben Sie alles auf, was Ihnen einfällt, bleiben Sie wieder 15 Minuten in dieser Haltung. Trennen Sie sich auch wieder gezielt von diesem Platz.

Danach führen Sie alle Erkenntnisse zusammen und erstellen Sie einen Maßnahmenplan, um Schritt für Schritt Ihre Ideen umzusetzen.

Gerne unterstütze ich Sie bei Ihren individuellen Fragestellungen. Ich freue mich auf eine persönliche Kontaktaufnahme: contact@isabella-dinstl.com

Literaturempfehlungen

- Zum Wandel der Zeit ein Buch über moderne Managementansätze:
  Ulf Brandes et al.: Management Y: Agile, Scrum, Design Thinking & Co.: So gelingt der Wandel zur attraktiven und zukunftsfähigen Organisation
  Gebundene Ausgabe: 240 Seiten
  Verlag : Campus
  Auflage 1: 10. September 2014
  ISBN-10: 3593501589, ISBN-13: 978-3593501581

- Beispiele für modernes Talent Management und Leadership Development:
  Christoph Athanas, Nele Graf: Innovative Talentstrategien: Talente finden, Kompetenzen fördern, Know-how binden
  Gebundene Ausgabe: 381 Seiten
  Verlag : Haufe Lexware
  Auflage 1: 17. September 2013
  ISBN-10: 3648041215, ISBN-13: 978-3648041215

- Eine neue Methode zur Stärkung des Innovationsgeist:
  Prof. Dr. Walter Brenner: Design Thinking: Das Handbuch
  Broschiert: 240 Seiten
  Verlag: Frankfurter Allgemeine Buch
  Auflage: 27. Oktober 2014
  ISBN-10: 3956010655, ISBN-13: 978-3956010651

1) Link zu dem Interview aus der Huffington Post vom 10.9. 2014:
http://www.huffingtonpost.de/2014/09/09/generation-y-mckinsey-work-hard-play-hard_n_5791288.html

2) Link zu Design Thinking: Virtual Crash Course in Design Thinking von Stanford:
http://dschool.stanford.edu/dgift/

3) Link zur Studie: "The Global Leadership Forecast 2015, Ready-Now Leaders" von DDI
http://www.ddiworld.com/glf2014#.VBAqpxZs6_k

Wichtiger Hinweis zu dieser Aussendung: Dieser Newsletter erscheint 1x pro Quartal. Falls Sie keine Informationen wünschen, bitte bestellen Sie diesen Newsletter ab (Antwort mit Betreff keine Zusendung Newsletter).

Informationspflicht lt. ECG und Mediengesetz WKO.at

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Isabella Dinstl Coach und Unternehmensberaterin
Büro: Formanekgasse 7/14, 1190 Wien
Mail: contact@isabella-dinstl.com
Web: www.isabella-dinstl.com
All rights reserved.