

Zukunftsorientierte Arbeitswelten: Trends und Erfolgsfaktoren

Future of Work-Kongress, 14.03.2018
Ergebnisse Workshop



Diskussionsgrundlage

Im Rahmen des Workshop wurden mit rund 35 Fachexpertinnen und -experten aus den Bereichen Personal, Beratung und Organisationsentwicklung folgende Fragestellungen diskutiert:

Eigenschaften einer Führungskraft, Führungskultur:

- Welche sind die **wichtigsten Eigenschaften einer Führungskraft**, um für die **Herausforderungen der neuen Arbeitswelten gewappnet** zu sein?
- Welche **Eigenschaften brauchen die Führungskräfte** der Zukunft **kaum oder gar nicht mehr**?

Innovationen in Unternehmen

- Wie kann es gelingen **Innovationen** in einem Unternehmen zu **fördern**? Wie können auch „skeptische“ Führungskräfte für neue Arbeitsweisen gewonnen werden?
- Welche Maßnahmen können den **Aufbau einer Innovationskultur fördern**?



Ergebnisse im Überblick / Leadership

<i>Leadership der Zukunft benötigt MEHR</i>	<i>Leadership der Zukunft benötigt WENIGER</i>
Reflexionsfähigkeit	Macht- und Statusdenken
Authentizität	Unflexible, starre Führungsstile
Ehrlichkeit	„Kontrollfreaks“
Situative Führung	Fachexpertise
Empowerment der MA	Top-Down-Ansätze und Hierarchiedenken
Wertschätzung	Starre Arbeitszeiten
Flexibilität	Starre Arbeitsplatzmodelle
Agilität	
Offener Umgang mit Fehlern	
Mut zu Entscheidungen	
Klarheit wer entscheidet	
Potentiale der MA erkennen und fördern	

Ergebnisse im Überblick / Innovation

Um die Innovationskraft im Unternehmen zu steigern braucht es...

Commitment des Managements

Klarheit über die Ziele → klare und kommunizierte Unternehmensstrategie

Führungskräfte, die in den Prozess eingebunden sind und als Vorbilder agieren

Anerkennung für FK und MA, die den Mut haben Neues auszuprobieren

Voraussetzungen/Rahmenbedingungen (Zeit, Ort, Ressourcen)

Verankerung in der Unternehmenskultur (inkl. gelebter Fehlerkultur)

Offene Gesprächs- und Feedbackkultur

Vertrauen und Zutrauen

„Blick über den Tellerrand“



Ergebnisse Leadership in neuen Arbeitswelten

Welche sind die **wichtigsten Eigenschaften einer Führungskraft**, um für die **Herausforderungen der neuen Arbeitswelten gewappnet** zu sein?

- **Zeit für einen neuen Führungsstil:** Macht- und Hierarchiedenken werden weniger, Reflexionsfähigkeit, Authentizität und Ehrlichkeit der Führungsperson sind wichtig. Situative und keine starren Führungsstile sind gefragt.
- Die Potentiale der MitarbeiterInnen sollen gefordert und gefördert werden, es bedarf **Empowerment** und **Wertschätzung** der MitarbeiterInnen,
- **Flexibilität** und **Agilität** sind wichtige Eigenschaften eines Führungsstils.
- Besonders wichtig ist der Mut zum Fehler und ein offener und klarer Umgang mit Fehlern.
→ **Fehlerkultur**
- Es braucht **Mut zu Entscheidungen** und es soll klar sein, wer was wann entscheiden darf.



Ergebnisse Leadership in neuen Arbeitswelten

Welche **Eigenschaften brauchen die Führungskräfte** der Zukunft **kaum oder gar nicht mehr?**

- **Unflexible, starre** und stringente **Führungsstile** gehörend er Vergangenheit an
- **Hierarchisches Denken** und Top-Down-Ansätze sind nicht mehr zeitgemäß
- „**Kontrollfreaks**“, über-perfektionistische und statusorientierte Führungskräfte passen nicht in neue Arbeitswelten
- **Führungskräfte müssen nicht mehr die Fachexperten sein**
- **Starre Arbeitszeiten** und **starre Arbeitsplatzmodelle** können für MitarbeiterInnen unattraktiv sein



Ergebnisse Innovationskraft steigern

*Wie kann es gelingen **Innovationen** in einem Unternehmen zu **fördern**? Wie können auch „skeptische“ Führungskräfte für neue Arbeitsweisen gewonnen werden?*

- Fragen zu „**warum machen wir das**“ und „welche Ziele verfolgen wir“ müssen eindeutig definiert und klar kommuniziert sein
- Die **Führungskräfte** müssen **abgeholt** und zu dem Prozess mit **eingeladen** werden
- **Anerkennung für den Mut** zu etwas Neuem kann ein guter Motivator sein
- Die Voraussetzungen und der „Boden“ für Innovationsmöglichkeiten müssen gegeben sein → sie müssen in die **Unternehmenskultur** mit aufgenommen werden



Ergebnisse Innovationskraft steigern

*Welche Maßnahmen können den **Aufbau einer Innovationskultur fördern?***

- **Commitment des Managements**
- Es braucht **Freiraum** (Zeit, Ort, Ressourcen)
- Eine **Fehlerkultur** muss etabliert werden, Mut zum Fehler
- Führungskräfte müssen **Vorbildfunktion** einnehmen
- **Vertrauen/Zutrauen** ist wichtig
- **Wertschätzung/Anerkennung** für den Mut, etwas Neues auszuprobieren
- Eine **offene Gesprächskultur** muss etabliert werden, **Feedback** ist essentiell
- **Wissen & Erfahrung**
- Der Blick über den Tellerrand darf nicht fehlen



- **Fehlerkultur etablieren!**
Um Innovationen voranzutreiben, braucht es eine offene Fehlerkultur.
- Leadership von morgen und Innovationen brauchen **Mut zur Entscheidung** und **Klarheit, wer entscheidet.**
- Unterschiedliche Personen und unterschiedliche Situationen bedingen **neue Führungsstile.**







