Meetup CollaborationLab

"New Leadership – Was ist eigentlich das Neue daran?"



"Führung ist heute nur noch legitim, wenn sie die Selbstführung der ihr anvertrauten Mitarbeiter zum Ziel hat."

- dm-Gründer Götz Werner -



Blaue und rote Wertschöpfung

Quelle: Gerhard Wohland

Wertschöpfung der Norm

Probleme lassen sich durch bestehendes Wissen lösen.

Beispiele blaue Welt:

- Ein Produktionsprozesses lässt sich klar strukturieren und durch Prozesse beschreiben.
- Im Personalmanagement lassen sich Prozess für Recruiting, Gehaltsabrechnung etc. definieren

Wertschöpfung des Neuen

Probleme können nur durch neue Ideen und Kreativität gelöst werden.

Beispiele rote Welt:

- Die Taktik eines Fußballspiels kann man im vorhinein festlegen. Siegen wird jedoch die Mannschaft, die flexibel auf den Gegner reagiert und die Spieltaktik anpasst.
- Personalentwicklung braucht Kreativität zum Finden passender Entwicklungsmaßnahmen

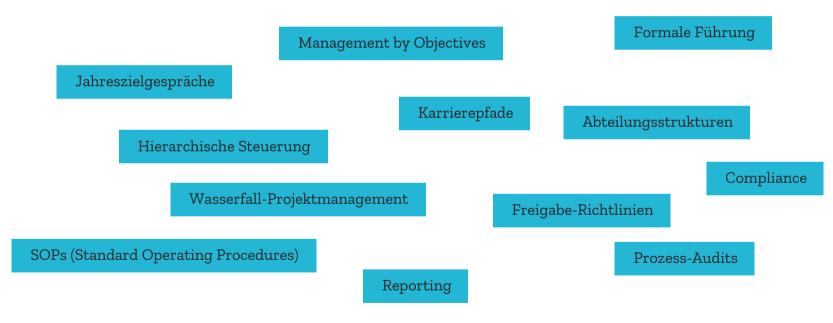
Differenzierung der blauen und roten Welt

Quelle: Gerhard Wohland

Wertschöpfung der Norm		Wertschöpfung des Neuen
Kompliziert, formal	Welt	Komplex, dynamisch
Steuerung	Management	Führung
Wissen (Skill-Profil)	Kompetenz	Können (Talent)
Fehler sind Verschwendung	Fehler und Lernen	Irrtümer sind Voraussetzung für Innovation
Kausal, wie eine Maschine	Selbstverständnis als Unternehmen	Lebendig, wie ein soziales System
Intern (Macht)	Referenz	Extern (Markt)
Wie machen wir das?	Leitfrage	Wer kann damit umgehen?

Managementpraktiken, die nicht für die rote Welt geeignet sind

Die meisten Strukturelemente und Managementpraktiken sind in der Industrialisierung entstanden und durch den Taylorismus geprägt worden. Das ist die blaue Welt. Viele dieser Management-Praktiken sind für den Umgang mit Dynamik und Komplexität nicht geeignet.



Classical vs. New Leadership

Quelle: Gerhard Wohland

Classical Leadership		New Leadership
Führung an formale Macht gebunden	Führung	Führung als soziales Phänomen
Zentralisiert an der Spitze	Verantwortung	Verteilt in der Organisation
Autorität durch Positionen	Autorität	Natürliche Autorität
Management der Aufgabe	Organisation	Führung der Menschen
Top-down Steuerung, Bottum-up Reporting	Steuerung	Selbstorganisation und -kontrolle
Absicherung	Haltung	Vertrauen

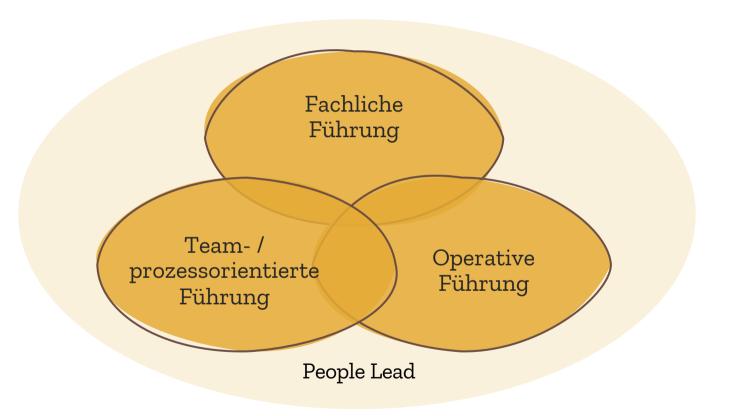


Führung kann durch jeden übernommen werden, auch ohne formale Macht.



Rollenbasierte Führung

Der Dreiklang der geteilten Führung



Der Dreiklang der geteilten Führung

Fachliche Führung

Ziele.

- Die richtigen Dinge tun
- Fachliche Orientierung geben
- Strategie und Ziele vermitteln
- Review der Ergebnisse
- Adressat der Leistung des Teams

Team- / prozessorientierte Führung

Zusammenarbeit.

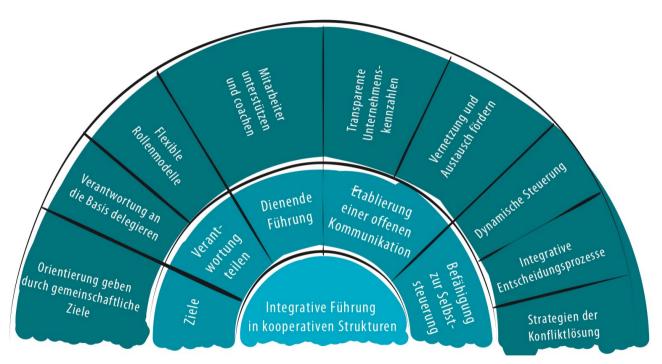
- Unterstützung von Teamentwicklung und Teamprozessen
- Arbeitsfähigkeit des Teams sicherstellen
- Blick auf die zwischenmenschliche Zusammenarbeit.
- Konfliktlösung
- Beseitigung von Hindernissen

Operative Führung

Umsetzung

- Die Dinge richtig tun
- Verantwortung für das Ergebnis
- Selbstorganisiertes Aufgabenmanagement
- Selbststeuerung und kontrolle

Wie könnte die Rolle des People Lead sein?



Quelle: Christoph Bauer – Buch "Jeder für sich oder gemeinsam fürs Ganze"

"Führung ist ein soziales Phänomen. Sie findet immer statt, auch ohne formale Macht."

> "Führung ist ein zweiseitiger Prozess. Führende sind immer auch Folgende, damit ihre Führung wirksam wird."

"Führung ist notwendigerweise auf die Akzeptanz der Geführten angewiesen. Ansonsten wäre es Steuerung durch formale Macht."

> "New Leadership ist nicht gegen Hierarchie. Sie spielt nur keine Rolle zur Ausübung von Führung."



Ebenen der Veränderung

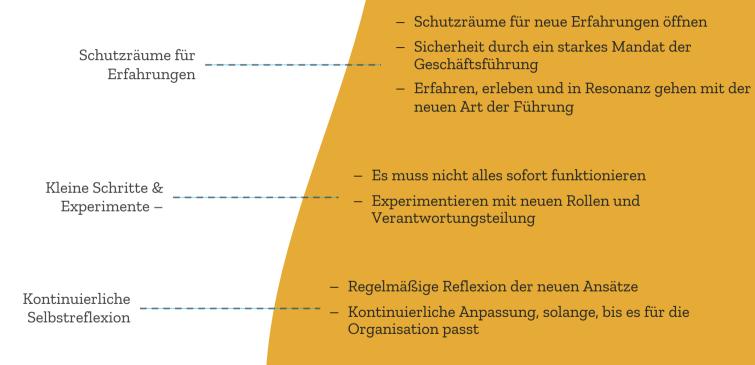
Quelle: Robert Dilts

Ebenen, auf denen sich Veränderungen vollziehen.

Die Einführung von neue Führungsansätzen stellt eine Veränderung auf der Identitätsebene der Menschen und Organisationen dar.



Einige Empfehlungen für die Einführung von New Leadership



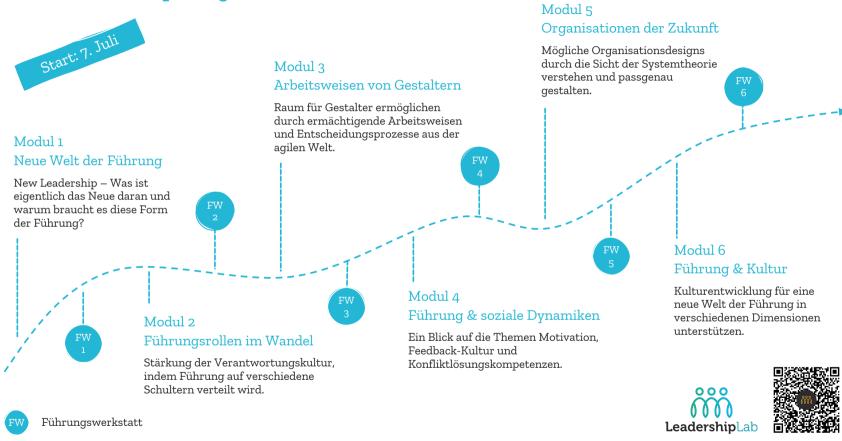
New Leadership



Mehr zu allen Aspekten in unserem New Leadership Program

© CollaborationLab

New Leadership Program



Vier Labs für eine gelebte Verantwortungskultur



Junior Lab

Selbstwirksamkeit von Beginn an



Leadership Lab

Für eine starke, weil geteilte Führung



Participation Lab

Partnerschaftlich für den Erfolg des Unternehmens



Transformation Lab

Transformationen gemeinsam gestalten

Interessiert? Meldet euch gerne bei uns.



Christoph Bauer

christoph.bauer@collaborationlab.de +49 172 9495502



Rebecca Hanker

rebecca.hanker@collaborationlab.de +49 172 1487499



Frank Hörhold

frank.hoerhold@collaborationlab.de +49 176 49229180

Meetup CollaborationLab "New Leadership – Was ist eigentlich das Neue daran?"

Vielen Dank!

