

Digitale Sprechstunde

Nur noch Remote? – Führungsstrategien für das New Normal
Donnerstag, 12.11.2020 | 17:00–18:30 Uhr

Digitale Sprechstunde der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung
Nur noch Remote – Führungsstrategien für das #NewNormal
Alexandra Barth | Constanze Buchheim | Prof. Dr. Carsten Knaut

Akademie für
wissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln



Carsten Knaut

Founder & Managing Partner
i-potentials GmbH

Expertin in der Besetzung von
digitalen Führungspositionen

Vordenkerin im Thema „Future
Leadership“

Zuvor u.a. HR Managerin bei
Spreadshirt

„Moderne Führung beginnt
beim Recruitment!“

Constanze Buchheim



Alexandra Barth

Professor für Personal & Digitale
Arbeitswelt an der TH Köln

bis 2019 Leiter der Digitalen
Transformation bei Zentis

Zuvor u.a. Head of HR Digitale
Transformation bei QIAGEN
und Senior IT-Consultant bei
arvato | Bertelsmann

„Einfach MACHEN,
EINFACH machen!“

CEO HRS Business Travel Club
und Chief People Solutions Office,
HRS GROUP

Zuvor u. a. im Marketing bei
L'ORÉAL

Entrepreneur mit Leidenschaft für
intent-based Leadership

„Gute Führung startet mit
achtsamer Selbstführung!“

Zeitlicher Ablauf

17:00 – 17:15	Kurzeinführung Digitale Spielregeln Vorstellung der Referent*innen
17:15 – 17:55	Impulsvorträge Der Mensch im #NewNormal – Prof. Dr. Carsten Knaut Führung im #NewNormal – Constanze Buchheim Selbstführung im #NewNormal – Alexandra Barth
17:55 – 18:30	Fragen und kollaborativer Erfahrungsaustausch über Miro

Der Mensch im #NewNormal

Vertrauen ins Ausprobieren!

Prof. Dr. Carsten Knaut
Professor für Personal & Digitale Arbeitswelt, TH Köln

Kompliziert vs. Komplex

The image is a hand-drawn comparison between 'Kompliziert' (Complicated) and 'Komplex' (Complex). A large red 'VS.' is written in the center, flanked by two red lightning bolts.

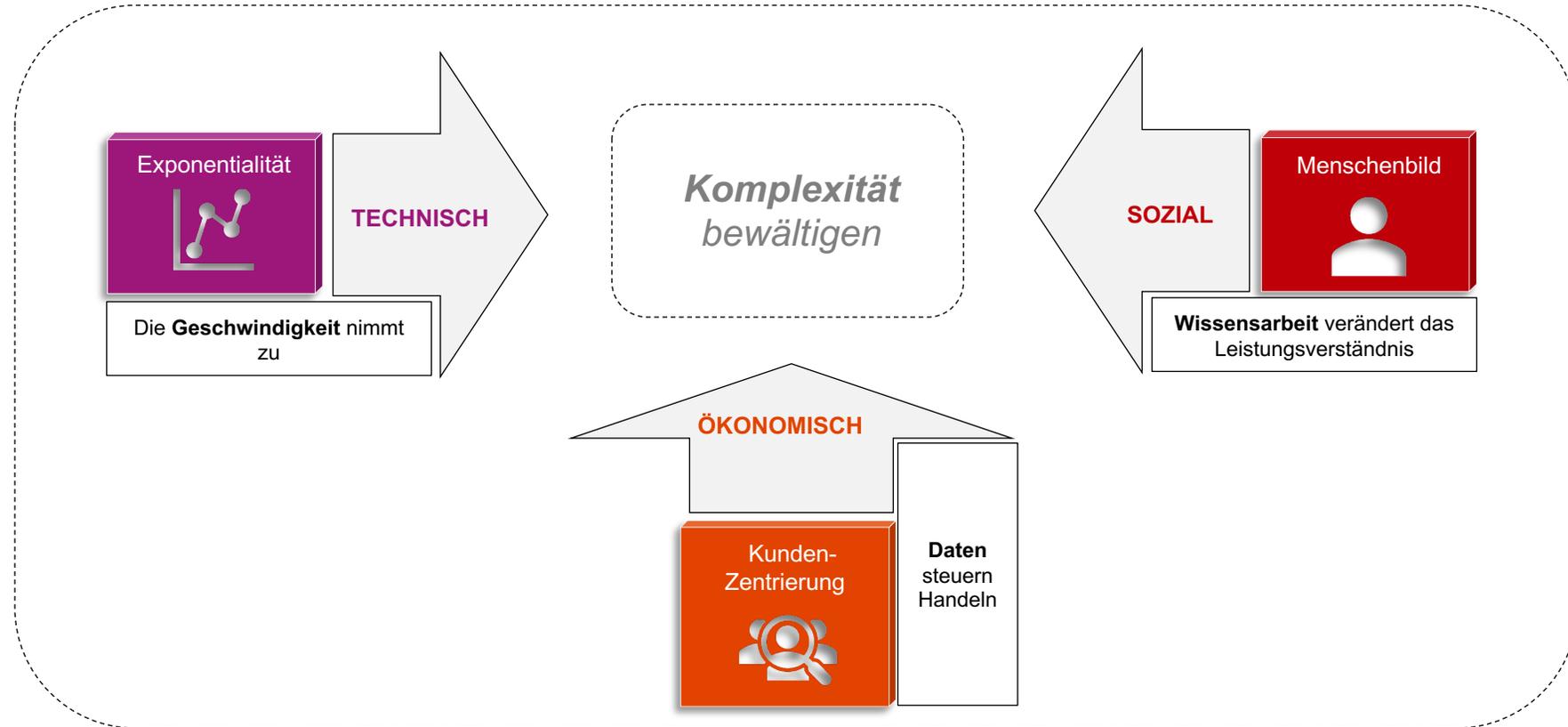
Kompliziert (Left Side):

- Word: **Kompliziert** (written in large, stylized letters with a green outline).
- Arrow: \rightarrow MANAGEMENT
- Equation: $f(x) = \sqrt[5]{x \cdot 25} + \sin(x)$
- Word: **Aufgabe** (Task)
- Diagram 1: A box containing a chaotic, tangled line graph with multiple colors.
- Diagram 2: A box containing a simple line graph with a single blue line.
- Diagram 3: A box containing a checklist with '1 ~ 7' and '2 ~ 0', followed by two arrows pointing right.
- Text: **VERSTEHEN = SICHER** (Understanding = Certain)
- Word: **AMBIDEXTRIE** (Ambidexterity)

Komplex (Right Side):

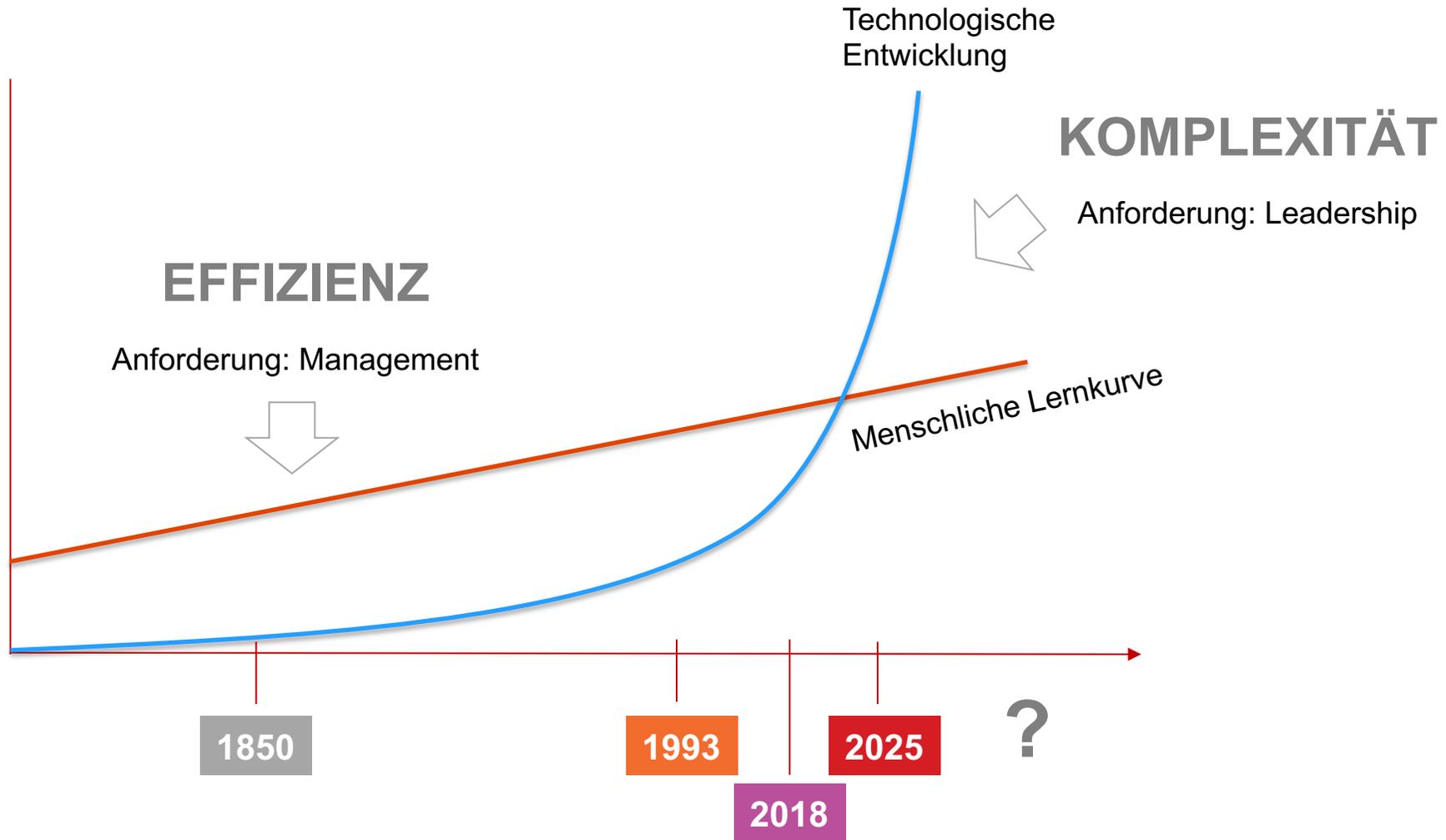
- Equation: $f(x) = x + t - h$
mit $t = \text{Temperatur in } ^\circ\text{C}$
und $h = \text{Höhe in m}$
- Diagram 1: A graph showing a blue curve that starts low and rises steeply.
- Diagram 2: A drawing of a butterfly.
- Word: **Komplex** (written in large, stylized letters with a blue outline).
- Arrow: \rightarrow LEADERSHIP
- Word: **Mensch** (Human)
- Diagram 3: A box containing four different facial expressions (happy, sad, neutral, surprised).
- Text: **ERFUNDEN = UNSICHER** (Discovering = Uncertain)

Verschiedene Treiber – selbe Herausforderung



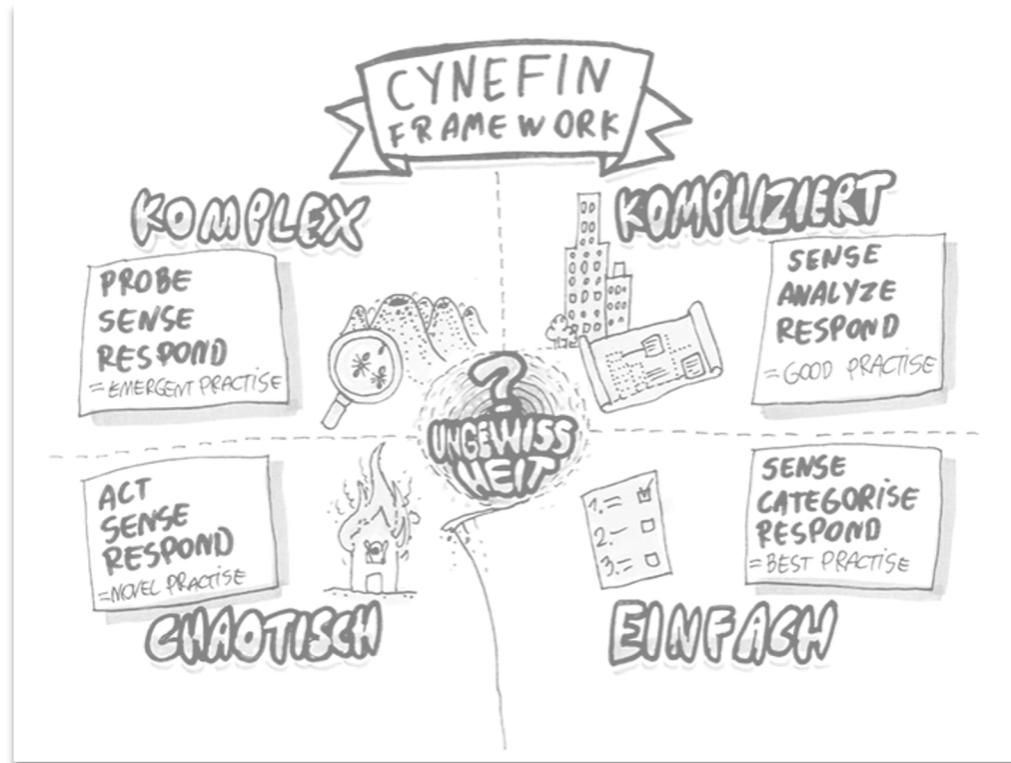


Die Geschwindigkeit nimmt zu...





Komplexität meistern durch ausprobieren...

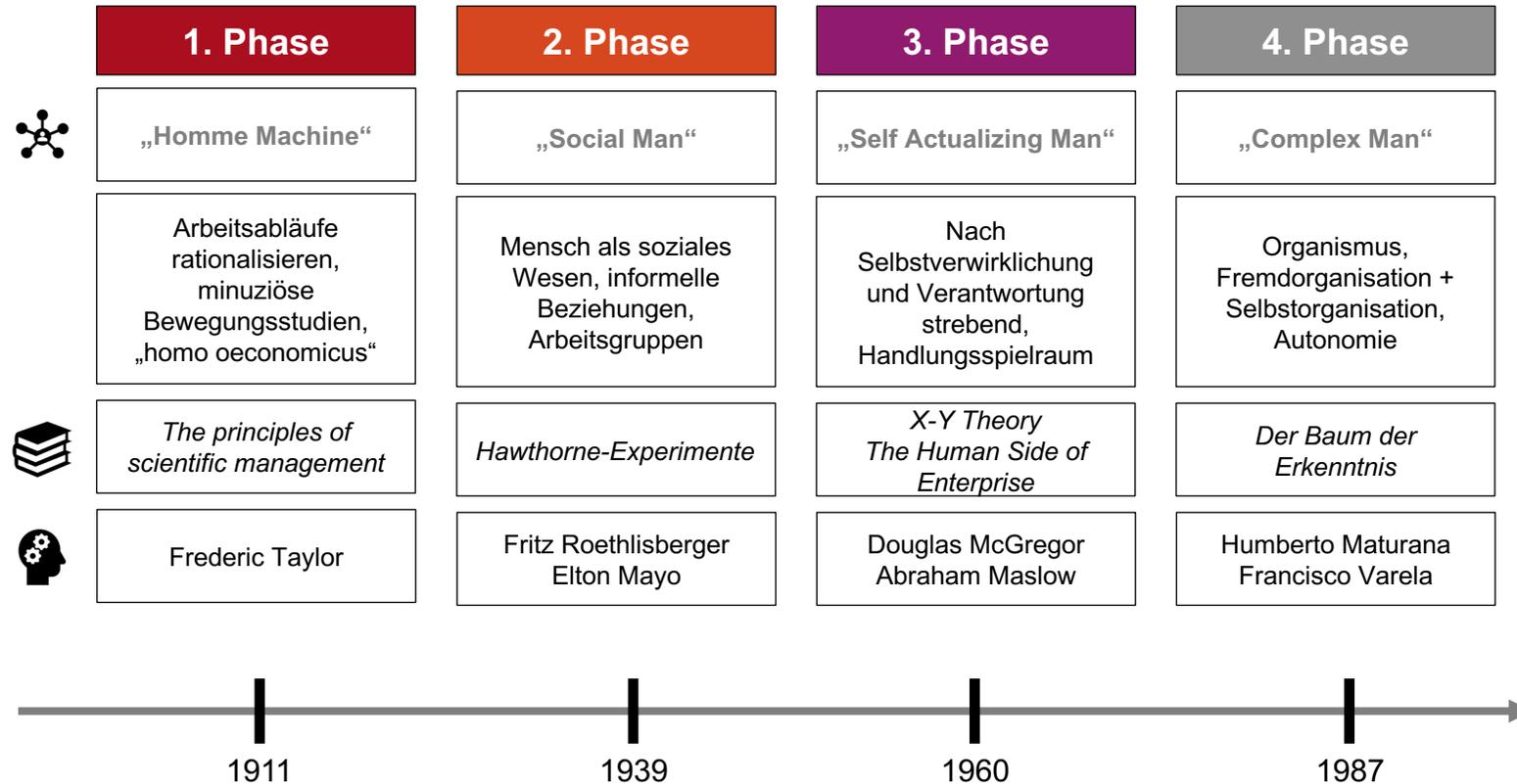


- ❑ Für *komplizierte* Aufgaben gibt es eine Lösung, für *komplexe* Aufgaben gibt keine „beste Lösung“
- ❑ Komplexen Herausforderungen kann man nur mit „**probieren – wahrnehmen – anpassen**“ begegnen

Quelle(n): Snowden, D. (2000): Cynefin, A Sense of Time and Place: an Ecological Approach to Sense Making and Learning in Formal and Informal Communities

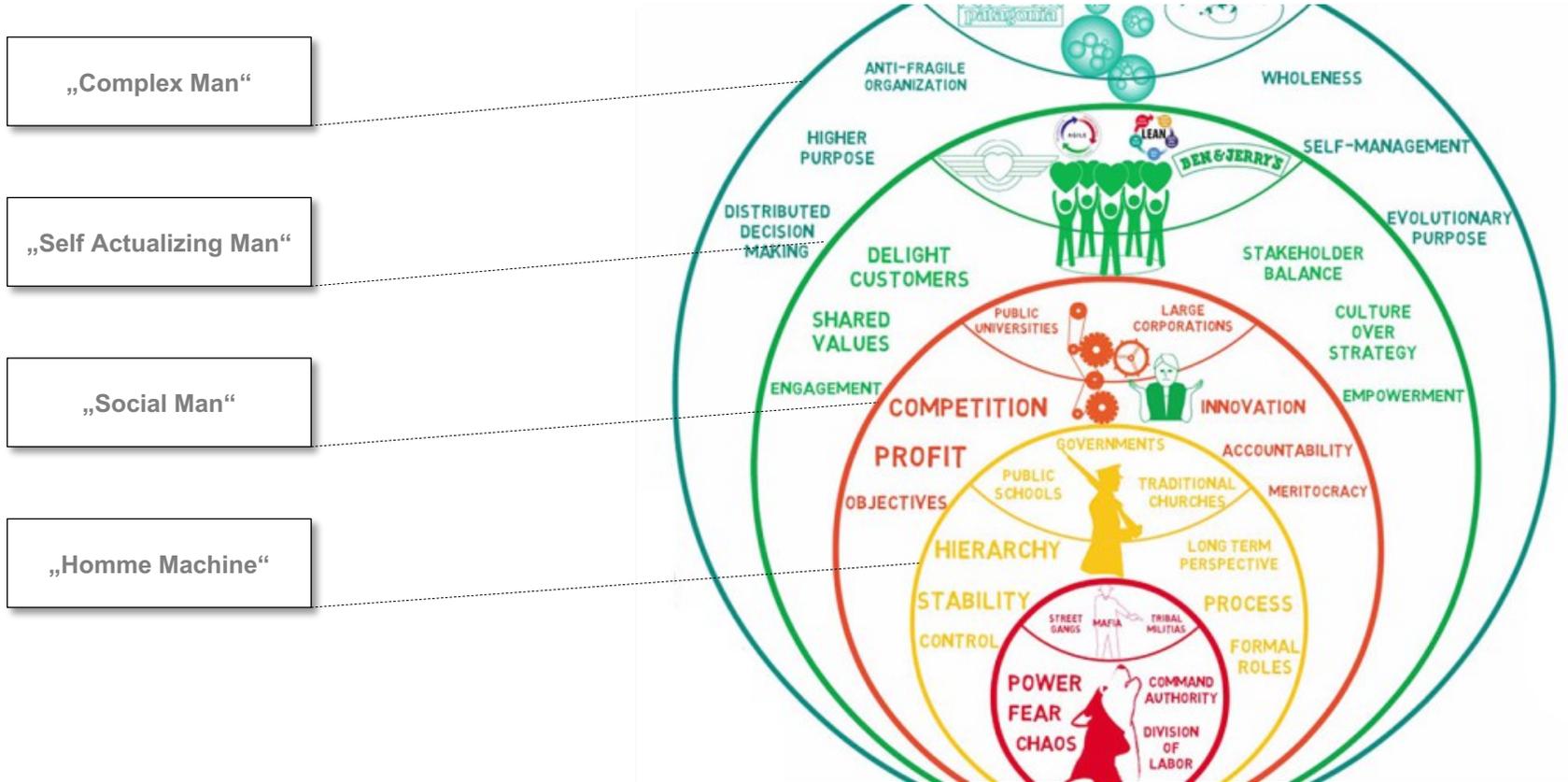
Abbildung: <https://montags-impulse.de/2020/01/20/es-ist-kompliziert-oder-doch-komplex/>

Ausprobieren lassen erfordert Vertrauen...



Quelle: Rosenstiel, L. et. al (2005): Organisationspsychologie, S. 42-44

Organisationen prägen ihre Mitglieder...



Quelle: Laloux, F.: Reinventing Organisations, Vahlen, 2016

Gemeinsam neue Kompetenzen entwickeln...



Digitale Kompetenzen

Hard Skills

Kompetenzanforderungen die sich **unmittelbar** auf den Umgang mit digitalen Technologien beziehen

- Information und Umgang mit Daten
- Kommunikation und Kooperation
- Kreation und Produktion von Inhalten für digitale Medien
- Sicherheit
- Problemlösung

The Digital Competencies Framework der EU



„New Work“-Kompetenzen

Soft Skills

Kompetenzanforderungen die sich **mittelbar** aus der technologischen Entwicklung ergeben.

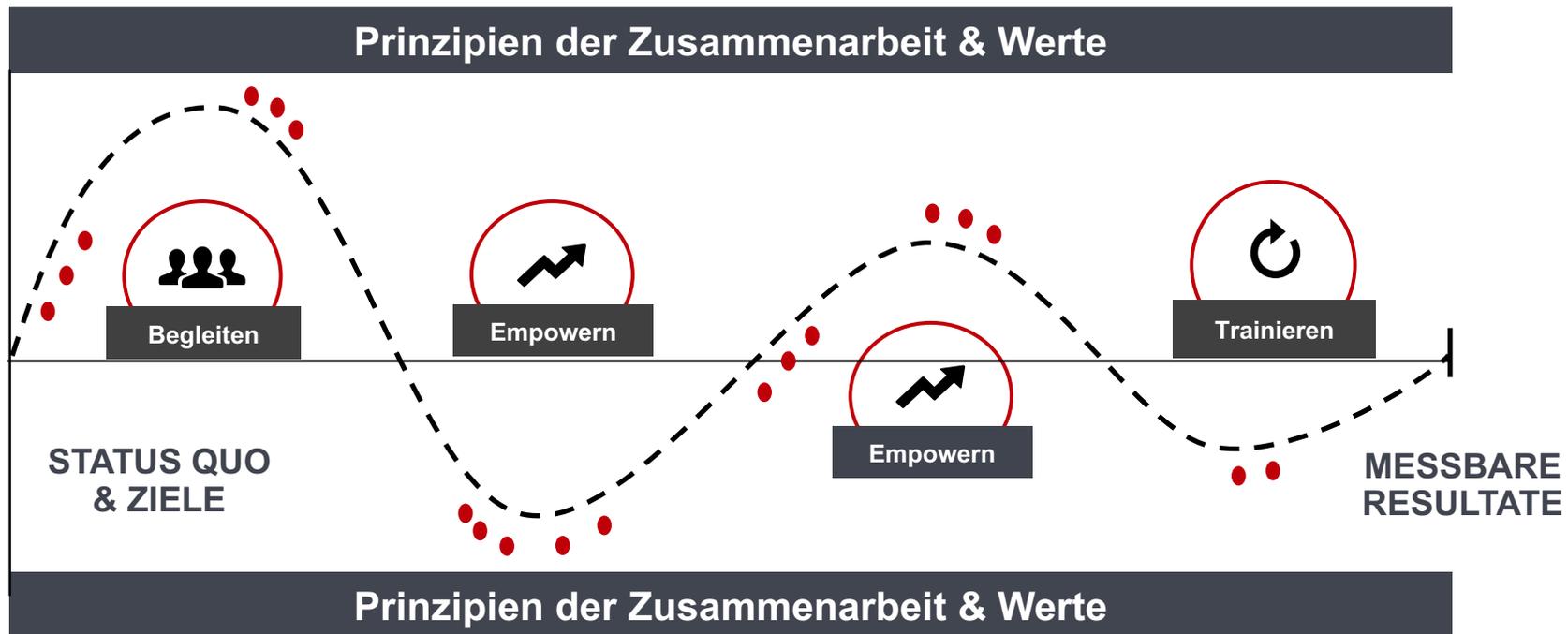
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Angewandtes Wissen
- Arbeitsplatzkompetenzen

Future Skills des Institute for the Future

Führung im #NewNormal

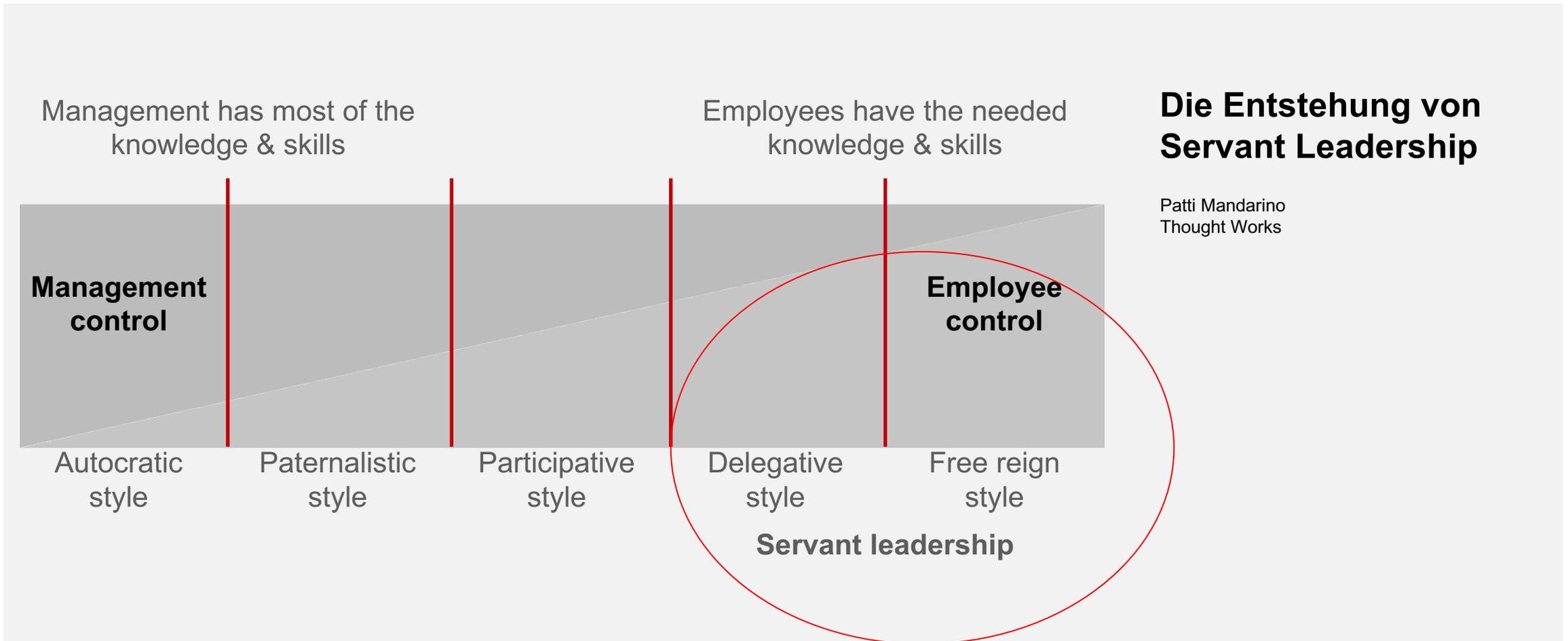
Constanze Buchheim
Founder & Managing Partner i-potentials GmbH

Alignment durch Vision und Werte



Das Companionship-Modell

Constanze Buchheim
& Martina van Hettinga
i-potentials GmbH



Quelle: Thought Works – Link: <https://www.thoughtworks.com/insights/blog/leadership-agile-environment>

Digitale Sprechstunde der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung
Nur noch Remote – Führungsstrategien für das #NewNormal

Sandra Barth | Constanze Buchheim | Prof. Dr. Carsten Knaut

Akademie für
wissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Alle müssen sich neu erfinden

>> FÜHRUNGSBEZIEHUNG

Auf Augenhöhe und
Hochgradig individuell,
empatisch

>> MANAGER*IN

Übersetzer*in,
Befähiger*in &
Begleiter*in

>> MITARBEITER*IN

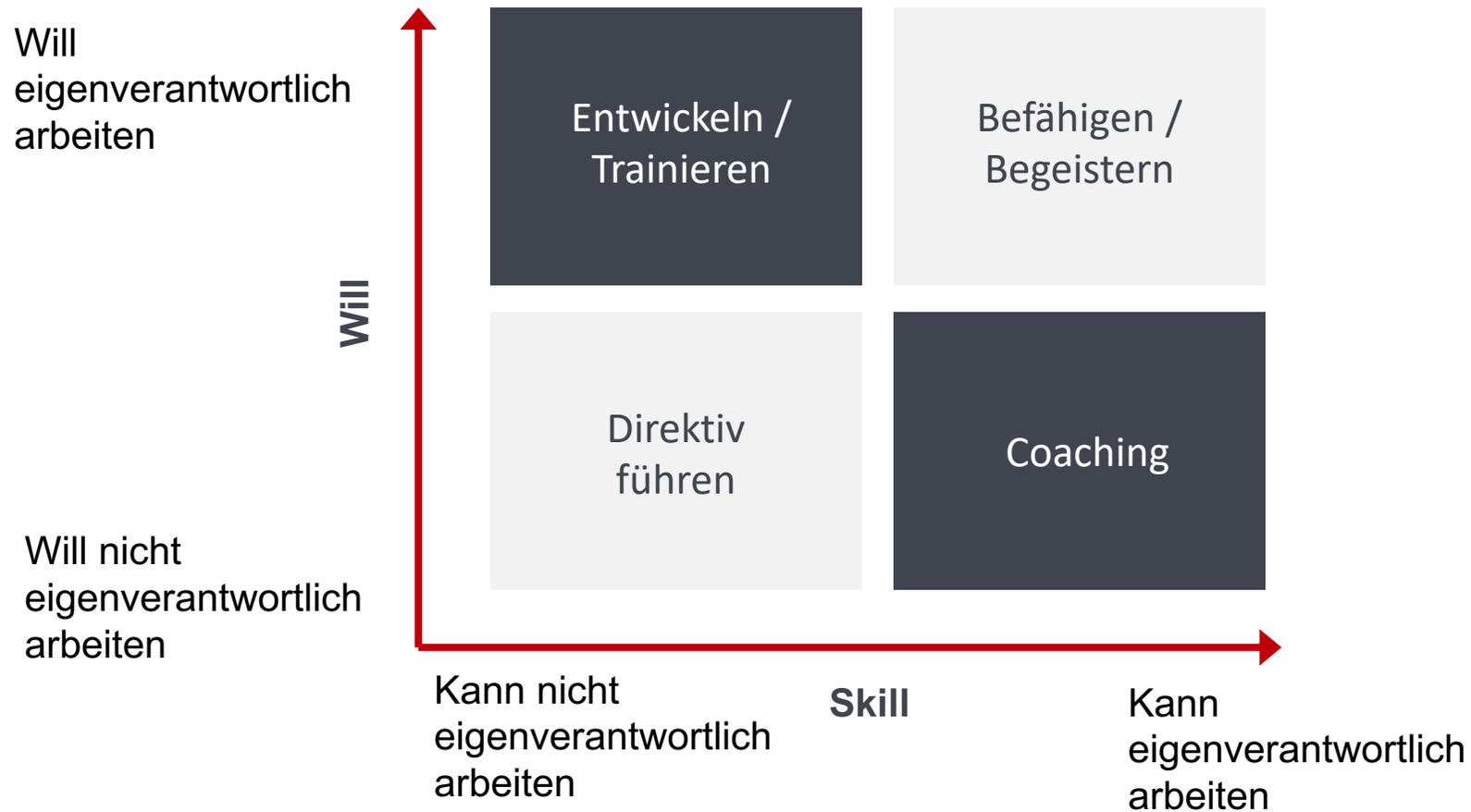
Eigenverantwortliche*r
Gestalter*in

Matchmaking Approach: New Work braucht echte Matches

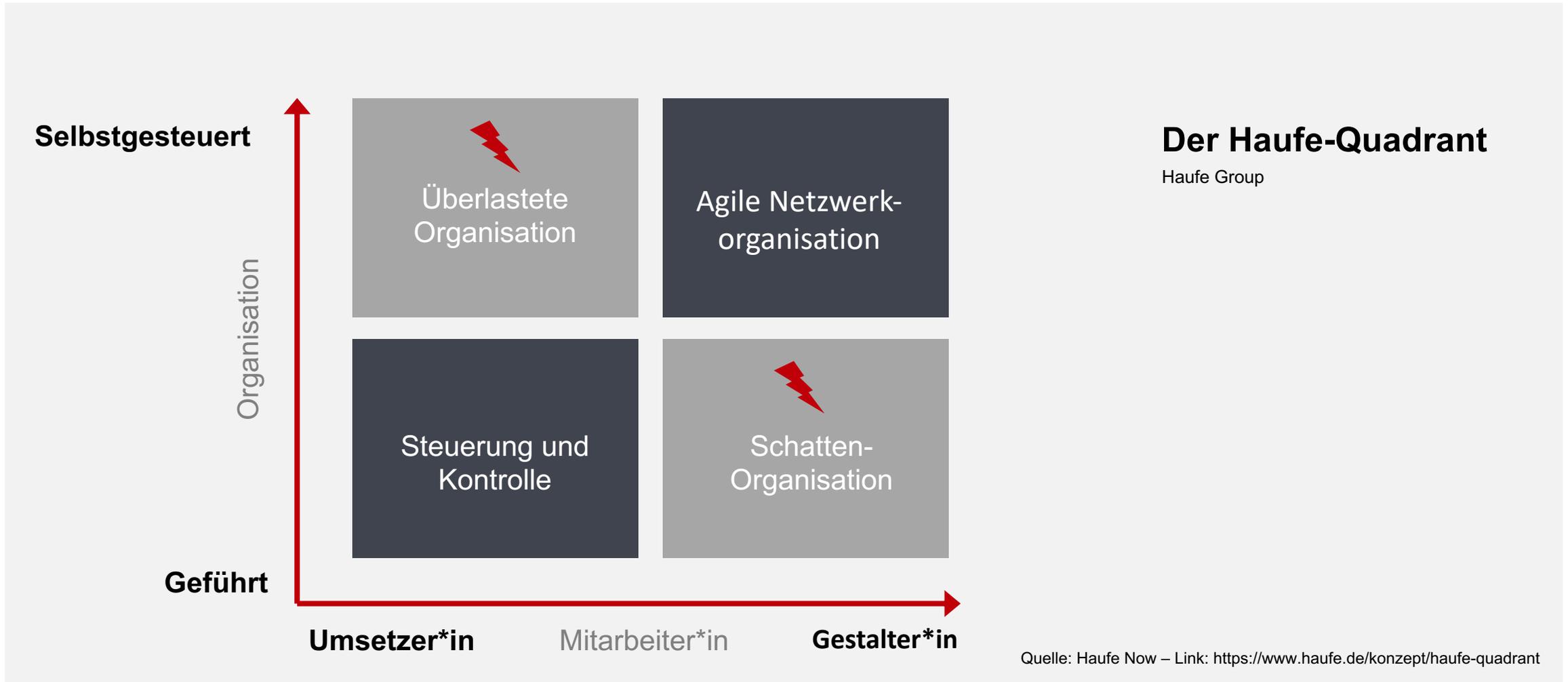


Quelle: HR-Basics für Start-Ups – Link: <https://www.springer.com/de/book/9783658038922>

Eigenverantwortung bei Mitarbeiter*innen erkennen und entwickeln ist eine Führungsaufgabe



Strategie, Führung und Recruiting sind untrennbar



Selbstführung im #NewNormal

Alexandra Barth
CEO HRS Business Travel Club und
Chief People Solutions Office, HRS GROUP

PHASE 3: “ADOPT OR DIE”

Wie Leader sich selbst und andere
im neuen Normal besser führen können.



New Leadership

Tool-Box:

1 Manage zuerst Dich selbst

#1 Selbstwahrnehmung als Startpunkt

MENTAL LEADERSHIP Übungen zur Balance & Aktivierung der 4 Q's



**Emotional
Intelligence**



**Intellectual
Intelligence**



**Body
Intelligence**



**Purpose
Intelligence**



#2 Mind-Set eines Unternehmers entwickeln



New Leadership

Tool-Box:

1 Manage zuerst Dich selbst

2 Entwickle Freude an einem unternehmerischen Mind-Set

3 Fokussiere auf GettingThingsDone

Zielsetzung, Netzwerk-Orga, Cross-funktionale Kompetenzen

New Leadership

Tool-Box:

1 Manage zuerst Dich selbst

2 Entwickle Freude an einem unternehmerischen Mind-Set

3 Fokussiere auf GettingThingsDone

4 Treffe bessere Entscheidungen unter Unsicherheit:

Innehalten, Atmen, Reflektieren, Antizipieren, Handeln

#5 Anhänger in Leader verwandeln

The Ladder of Leadership ® by David Marquet

Leader

7. I've been Doing ...

6. I've done ...

5. I intend to ...

4. I would like to ...

3. I think ...

2. I see ...

1. Tell me what to do.

Worker

Leader

7. What have you been doing?

6. What have you done?

5. What do you intend?

4. What would you like to do?

3. What do you think?

2. What do you see?

1. I'll tell you what to do.

Boss

New Leadership

Tool-Box:

1 Manage zuerst Dich selbst

2 Entwickle Freude an einem unternehmerischen Mind-Set

3 Fokussiere auf GettingThingsDone

4 Treffe bessere Entscheidungen unter Unsicherheit

5 Verwandle Anhänger*innen in Führungskräfte

6 Demonstriere Empathie:

Persönliche und berufliche Herausforderungen anerkennen

New Leadership

Tool-Box:

1 Manage zuerst Dich selbst

2 Entwickle Freude an einem unternehmerischen Mind-Set

3 Fokussiere auf GettingThingsDone

4 Treffe bessere Entscheidungen unter Unsicherheit

5 Verwandle Anhänger*innen in Führungskräfte

6 Demonstriere Empathie

7 Kommuniziere effektiv:

Bewusst ruhig, bedingt optimistisch.

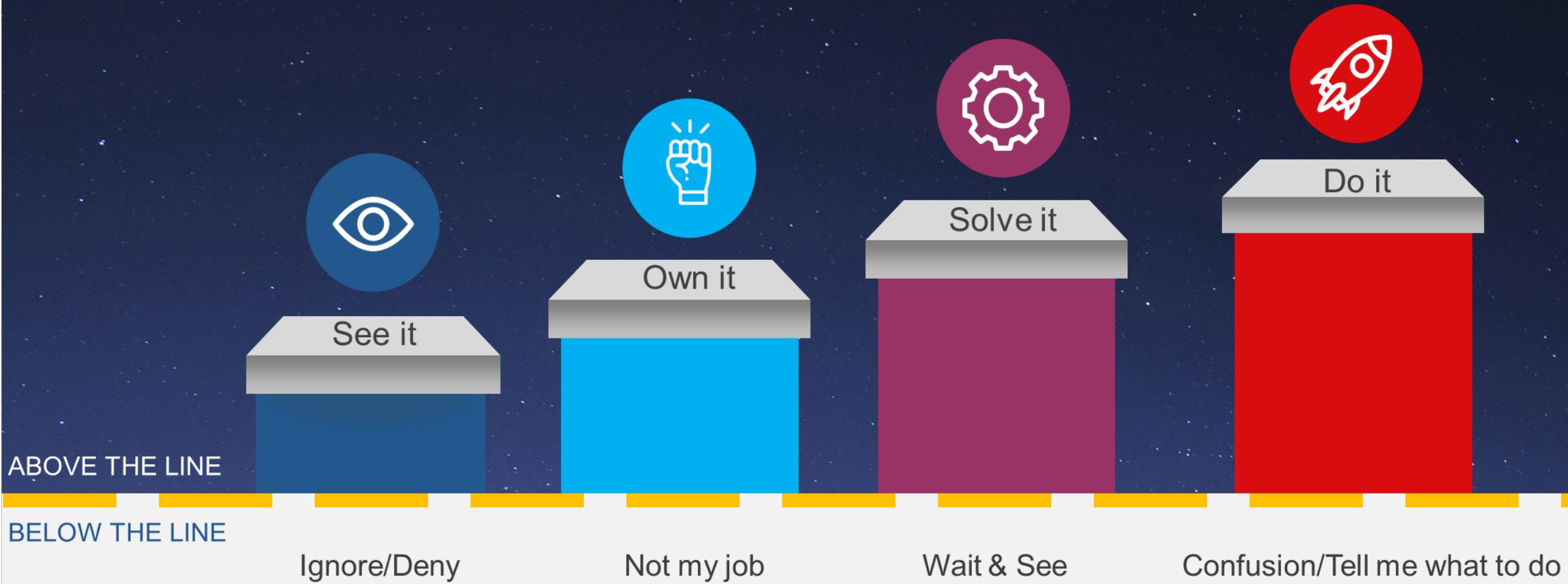
Was weiß ich (schon), was nicht? Was tue ich, um es herauszufinden?

#8 Sicherheit. Wichtigkeit. Zugehörigkeit.



Das Geheimnis **resilienter Teams** in turbulenten Zeiten

#9 Kultur der Verantwortung entwickeln: verpflichten & Wort halten



10: Immer wieder raus aus der Komfortzone



YOUR RESILIENCE JOURNEY

„Fake it until you make it“



New Leadership

Tool-Box:

- # 1 Manage zuerst Dich selbst**
- # 2 Entwickle Freude an einem unternehmerischen Mind-Set**
- # 3 Fokussiere auf GettingThingsDone**
- # 4 Treffe bessere Entscheidungen unter Unsicherheit**
- # 5 Verwandle Anhänger*innen in Führungskräfte**
- # 6 Demonstriere Empathie**
- # 7 Kommuniziere effektiv**
- # 8 Steigere die emotionale Team Resilienz**
- # 9 Fördere eine Kultur der Verantwortlichkeit**
- # 10 Übe und lerne täglich in der Wachstumszone**

Weiterführende Links zu Selbstführung im #NewNormal

- Radikal Candor: <https://www.radicalcandor.com/>
- David Marquet - Tried and True Leadership Techniques: <https://www.davidmarquet.com/>
- The Oz Principle: <https://www.youtube.com/watch?v=T1oMkWE5aXs>