

Führen in Zeiten von New Work

AKTUELLE THEMEN

Unsere Themen werden bedarfsgerecht im Austausch mit Führungskräften und unseren Kunden kontinuierlich erweitert und angepasst – schauen Sie daher auch auf unserer [Homepage](#) vorbei. Dort finden Sie weiterführende Informationen zum Angebot, zur Anmeldung, zu den Kosten, zur Zertifizierung sowie auch zu allen Terminen und Themen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die aktuellen Themen. Diese werden jeweils in den New Work Kontext eingeordnet und vor diesem Hintergrund gemeinsam mit den teilnehmenden Führungskräften diskutiert.

Führen in hybriden Arbeitswelten

New Work geht nicht nur mit einer Stärkung der Freiheit und Verantwortung von Mitarbeitenden einher, sondern auch mit der Förderung der persönlichen Entwicklung sowie einer sinnhaften Gestaltung von Arbeit. Kurz gesagt: der Mensch rückt weiter in den Fokus. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten spielt in diesem Kontext eine doppelte Rolle: Das Angebot von flexiblen Arbeitsorten und -zeiten stellt selbst eine häufig genutzte New Work Maßnahme dar – gleichzeitig geht hiermit im Sinne der Mitarbeitendenorientierung eine besondere Herausforderung für Führungskräfte einher: Wie können Mitarbeitende begleitet und entwickelt werden, wenn der direkte alltägliche Kontakt fehlt? Und wie kann dies im Team gelingen, wenn einige Kollegen vor Ort sind und andere mobil Arbeiten? Basierend auf Forschungsbefunden insbesondere aus der Corona-Zeit werden in diesem Impulsvortrag Herausforderungen und Lösungsansätze zur erfolgreichen hybriden Führung vorgestellt.

Gesund Arbeiten – psychische Belastungen erkennen und die Gesundheit der Mitarbeitenden stärken

Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen nehmen seit Jahren zu. Zudem begünstigt anhaltender Stress weitere häufige Krankheitsbilder wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Die Prävention psychischer Belastungen ist somit sowohl im Sinne der Mitarbeitenden als auch der Organisationen ein wichtiges Anliegen. Auch im New Work Ansatz wird betont, dass Gesundheit ebenso wichtig ist wie Produktivität und Erfolg – mittel- und langfristig sind diese Themen ohnehin nicht zu trennen. In dem Impulsvortrag wird der aktuelle Stand zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz ebenso vorgestellt wie Ansätze zur Prävention. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf einem integrativen Ansatz zur Verhaltens- und Verhältnisprävention: Während Mitarbeitende mit entsprechenden (digitalen) Angeboten einerseits selbst Verantwortung für die gesunde Gestaltung der eigenen Arbeit übernehmen können, ist es andererseits ebenso wichtig, dass dies mit geeigneten Maßnahmen im Arbeitsumfeld einhergeht – die Führungskraft spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Wenn die Mitarbeitenden nicht wollen?!? Veränderungsmotivation stärken

“Change is the New Normal” – dies betont auch der New Work Ansatz: Um Organisationen im Sinne der New Work Prinzipien zu entwickeln, ist ein kontinuierlicher Prozess erforderlich, bei dem alle Mitarbeitenden einen aktiven und selbstverantwortlichen Part übernehmen. Gleichzeitig scheitern Veränderungsprozesse in Organisationen regelmäßig, so dass statt eines positiven strukturellen Wandels der Arbeitswelt, Frust und Resignation drohen. Um dies zu verhindern, ist es wichtig, die intrinsische Veränderungsmotivation der Mitarbeitenden zu stärken, so dass sie selbst Verantwortung für die Veränderung übernehmen. In dem Impulsvortrag wird die motivierende Gesprächsführung als gut erforschter Ansatz zur Verbesserung der intrinsischen Motivation und somit zur Förderung organisationaler Veränderungen vorgestellt. Die Führungskräfte bekommen Methoden an die Hand, wie Sie den

eigenen Blick für intrinsische Motivation der Mitarbeitenden schärfen können und wie Sie so Widerstand auflösen und eigenverantwortliches Handeln fördern können.

Meine Rolle als Führungskraft in Zeiten von New Work: Warum ich trotz Erfolg nicht wirklich glücklich bin.

New Work geht mit einem neuen Mindset und insbesondere durch den partizipativen Ansatz auch mit einem neuen Rollenverständnis für Führungskräfte einher. Dazu gehört die Akzeptanz, dass Führungskräfte nicht alles kontrollieren können, sondern ihren Mitarbeitenden Vertrauen schenken müssen. Im Fokus des Führungshandelns steht somit ein dynamisches, wachstumsorientiertes Denken: Was brauchen meine Mitarbeitenden um selbstverantwortlich Handeln und Gestalten zu können? Wie kann ich ihnen die erforderliche Sicherheit geben, damit sie sich ausprobieren und weiterentwickeln können? Damit dies gelingen kann, braucht es ein klares Bild von der eigenen Rolle als Führungskraft – inkl. der Frage, was einem selbst Sinn gibt. Der Impulsvortrag gibt daher einen Überblick über relevanten Fragen zur eigenen Rolle als Führungskraft im Sinne des New Leadership-Ansatzes und legt dabei einen besonderen Fokus auf die Frage des inneren Gleichgewichts zwischen dem was ich als Führungskraft kann, will und was mich glücklich macht. Denn die zentrale Frage des New Work Ansatzes („was ist Arbeit/ was sind Aktivitäten, die wir *wirklich, wirklich* wollen“), fängt bei der Führungskraft selbst an – nur so kann ein ganzheitlicher struktureller Wandel der Arbeitswelt gelingen.

Onboarding-Prozesse zielführend gestalten

Der Fachkräftemangel erreicht immer mehr Branchen. Gute Mitarbeitende zu gewinnen und an sich zu binden wird somit zunehmen zum Wettbewerbsvorteil. Gelingt es Organisationen New Work im Arbeitsalltag erfolgreich zu leben, sind sie vor allem für junge Menschen attraktiver. Dies gilt es daher in allen Phasen des Pre- und Onboardings zu integrieren. Doch wie kann ein Onboarding strukturiert und mitarbeitendenorientiert gelingen? Was ist in welchen Phasen wichtig und was sollte bei der Gestaltung des Onboardingprozesses beachtet werden, so dass eine fachliche, wertorientierte und soziale Integration neuer Mitarbeitenden gelingt? In dem Impulsvortrag werden wissenschaftliche Befunde zur Gestaltung von Onboardingprozessen vorgestellt und hinsichtlich praktischer Umsetzungsmöglichkeiten anhand von Best Practice Beispielen diskutiert.

I h r K o n t a k t

BEI FRAGEN ZU DIESEM ANGEBOT WENDEN SIE SICH BITTE AN

Dr. Eva-Maria Schulte
E-Mail: e.schulte@kauffeld-lorenzo.de
Telefon: 0531-391-2576