



DIGITAL CHANGE

NEW WORK | NEW LEADERSHIP | NEW CULTURE

FRIEDER**BARTH**



»» **D**as Große kommt nicht allein durch Impuls zustande,
sondern ist eine Aneinanderkettung kleiner Dinge,
die zu einem Ganzen vereint worden sind. ««

Vincent van Gogh

Gedankenmanufaktur

Wir verstehen uns als Sparringspartner an Ihrer Seite.

In unseren Formaten geht es vor allem um das Wie! Wir brechen Routinen auf, schaffen Freiraum für Gedankenaustausch und bestärken Mitarbeiter in ihrem Workflow. Getreu nach dem Motto: keep, drop, try!

Und wozu? Diese Art der Mitarbeiterentwicklung zahlt maßgeblich auf Ihren Unternehmenserfolg ein. Ihre Mitarbeiter gehen an ihre Grenzen und kommen zu bewussten und dauerhaften Veränderungen. Sie steigern ihre Performance und schärfen ihr Bewusstsein.

Sie erhalten emotionale und rationale Impulse, die sie inspirieren, ihren Kurs zu überprüfen und neue Routen zu entdecken. Sie werden durch erlebnisorientierte Lernprojekte, inspirierende Impulse und Experimente aktiv in den Prozess eingebunden.

Warum können wir das? Wir sind durch und durch Praktiker und gleichzeitig mutige Visionäre. Wir bedienen uns unterschiedlichster Methoden aus Psychologie, Pädagogik und Neurowissenschaft gepaart mit künstlerischen Elementen, Kreativität und Leidenschaft.

»» **Z**usammenkommen ist ein Anfang, Zusammenbleiben ist ein Fortschritt, und Zusammenarbeiten ist Erfolg. ««

Henry Ford



Agilität von Teams

Die Zusammenarbeit, Kommunikation und Koordination innerhalb eines Teams wirken sich in erheblichem Maße auf die Arbeitsergebnisse und damit auf den Erfolg einzelner Teams aus. Insbesondere wenn an übergreifenden Projekten gearbeitet wird und die Mitarbeiter nicht alle immer gleichzeitig an einem Ort sind, bedarf es neben klassischen Meeting-Formaten neuer Methoden, um die gemeinsame Arbeitszeit aktiv, sinnvoll und möglichst effektiv zu nutzen. Der Schwerpunkt wird hierbei auf neue informelle Kommunikationswege gelegt, mithilfe welcher der Wissens- und Informationsaustausch gefördert und eine lösungs- und zielorientierte Vorgehensweise etabliert werden kann.

- Agilität – was heißt das eigentlich?
- Die drei Motivationsgrundlagen: Autonomie, Können, Sinn
- Work Hacks – was sich dahinter verbirgt und wie sie eingesetzt werden können
- Strategien zur Steigerung der Effizienz im Team



»» Die beste Methode, eine gute Idee zu haben, besteht darin, viele gute Ideen zu haben. ««

Linus Pauling

Work Hacks

Einfach besser arbeiten – die besten Instrumente und Methoden erfolgreicher Unternehmen, um die Zusammenarbeit noch effektiver zu machen und hervorragende Ergebnisse zu erzielen. Work Hacks sind Maßnahmen, die ohne großen Aufwand sofort umsetzbar sind. Sie entfalten bei konsequenter Anwendung große Gestaltungskraft, da die Mitarbeiter aus eigenem Antrieb und mit eigenen Ideen das Unternehmen verändern. So bieten Veränderungsprozesse nicht nur einen Mehrwert für das Unternehmen, sondern motivieren auch den Mitarbeiter und stärken ihn in seiner Selbstverantwortung.

- Neue Arbeitswelt: Wie heute Veränderungen gestaltet werden
- Work Hacks – was sich dahinter verbirgt und wie sie eingesetzt werden können
- Die Rolle der Führungskraft bei der Einführung von Work Hacks
- Kennenlernen verschiedener Work Hacks
- Fehlerquellen und wichtiges zur Einführung
- Keep, drop, try – die 4 Wochen Regel
- Anwendungsbeispiele und Erfahrungsberichte



» **M**enschen, die miteinander arbeiten, addieren ihre Potenziale. Menschen, die füreinander arbeiten, multiplizieren ihre Potenziale! «

Steffen Kirchner

Working out Loud

Digitalisierung braucht neue Arbeitsmodelle, Strukturen und das passende Mindset. Ohne Netzwerke und Kollaboration kann keine Innovation entstehen. Mitarbeiter müssen daher die Möglichkeit bekommen, sich zu vernetzen und ihr Wissen zu teilen. Sie brauchen Raum für Austausch, gegenseitige Unterstützung und Inspiration. Nur so können flexible Arbeitsformen und echte nachhaltige Netzwerke entstehen.

Working Out Loud stellt einen Ansatz dar, um diejenigen zu aktivieren, die Unternehmen für den digitalen Wandel wirklich brauchen – die eigenen Mitarbeiter. Es unterstützt beim Aufbau von vernetzten Teams und Beziehungen und ermöglicht es Mitarbeitern, durch gegenseitige kollegiale Unterstützung ein von ihnen gewähltes Ziel erfolgreich zu realisieren.

- Herausforderungen der Digitalisierung: was ist Working Out Loud und wie kann es im Kontext der Digitalisierung effektiv als Technik eingesetzt werden?
- Einstieg ins Thema – drei Fragen zu Beginn
- Working Out Loud Circle
- Anwendungsfelder und Praxisbeispiele



»» **D**ie besten Mitarbeiter verwalten sich selbst,
sie müssen nicht verwaltet werden. Wenn sie einmal
wissen, was zu tun ist, werden sie herausfinden, wie es geht. <<

Steve Jobs

Selbststeuerung – oder: die Kunst, sich selbst zu führen

Zunehmende Aufgabenkomplexität, ein steigendes Arbeitspensum, permanenter Wandel – nur einige der Herausforderungen, welchen sich Unternehmen im digitalen Zeitalter stellen müssen. Um in einem derart komplexen Arbeitsumfeld erfolgreich zu sein, braucht es auf der einen Seite Mitarbeiter, die die Fähigkeit besitzen, sich selbst zu steuern und in Eigenverantwortung zielgerichtet und effektiv zu arbeiten. Auf der anderen Seite sind die Führungskräfte gefordert, ihren Mitarbeitern ausreichendes Vertrauen und genügend Freiraum entgegenzubringen, damit diese die Chance haben, sich in Richtung einer eigenständigen „Selbstverwaltung“ weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch eine Fehlerkultur, die ein „try and error“ erlaubt – weg von einer problemorientierten Denkweise hin zur Lösungsorientierung und sinnvollem, gezieltem Einsatz von Ressourcen und Fähigkeiten der Mitarbeiter.

- Wer bin ich und was treibt mich an? Selbstreflektion zu Stärken, Schwächen und Motivatoren
- Eigenmotivation: innere Widerstände meistern und den Umgang mit Emotionen optimieren
- Die 5 S – Methode: Konzentration auf wertschöpfende Tätigkeiten
- Operatives Zeit- und Stressmanagement, Arbeitsplatzorganisation
- „Vertrauen“ als Haltung & Einstellung verankern
- Möglichkeiten und Chancen von „Vertrauen“ in der Führung und Zusammenarbeit erkennen

Moderne Führung mit agilen Methoden

Agile Methoden, die ursprünglich in der Softwareentwicklung eingeführt wurden, lassen sich perfekt auf die heutigen Bedürfnisse moderner Unternehmen anpassen und werden daher immer mehr im Rahmen von Projekten moderner Unternehmen integriert. Diese Methoden unterstützen beim Aufbau von vernetzten Teams und ermöglichen es, durch eigenen Antrieb und gegenseitige kollegiale Unterstützung die individuell gewählten Ziele erfolgreich umzusetzen und den Flow zu erhalten. In diesem Seminar erhalten die Führungskräfte Einblicke, welche modernen Methoden und Werkzeuge es gibt, um in der digitalen Welt erfolgreich agieren zu können. Gleichzeitig erfahren sie, wie sie Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich gewinnbringend einzubringen, sich miteinander zu vernetzen und ihr Wissen gegenseitig zu teilen.

- Herausforderungen und Rahmenbedingungen der digitalen Welt (VUCA-Welt) verstehen
- Agilität im Unternehmen, was sich dahinter verbirgt, welche Anforderungen sich an agile Teams stellen und was das für moderne Führungskräfte bedeutet
- Nutzerorientierte Lösungsansätze mit Design Thinking entwickeln
- Agile Methoden im Mix
 - Lösungen flexibel mit der Methode Scrum umsetzen
 - Kanban als Methode für evolutionäres Changemanagement
 - Methode "Working Out Loud" und wie kann es im Kontext der Digitalisierung effektiv als Technik eingesetzt werden?

»» **W**er neue Antworten will,
muss neue Fragen stellen. ««
Johann Wolfgang Goethe

»» Suche nicht nach Fehlern, suche nach Lösungen! ««

Henry Ford



Führen unterschiedlicher Generationen

Generationsunterschiede im Arbeitsleben stellen Führungskräfte vor enorme Herausforderungen. In einem Team treffen oftmals alt und jung aufeinander, getrennt durch mehrere Jahrzehnte Arbeitserfahrung und Denkweisen, die gegensätzlicher nicht sein könnten. Von der Führungskraft wird erwartet, allen diesen unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden und gleichzeitig Bestleistungen mit ihrem Team zu erzielen. Die Teilnehmer erhalten das notwendige Wissen, um erfolgreich unterschiedliche Generationen als Team zu führen. Im ersten Schritt lernen sie die Eigenheiten und Wertevorstellungen der jeweiligen Generationen kennen und erarbeiten sich, wie sie konstruktiv unterschiedliche Altersgruppen in den Aufgabenbereich integrieren.

Ziel ist eine Sensibilisierung für die Generationenthematik und die Entwicklung einer gezielten Führungsstrategie, welche es ermöglicht, den Teamzusammenhalt zu fördern und die Ergebnisse im Team produktiv zu steigern.

- Chancen und Herausforderungen altersgemischter, heterogener Teams
- Neue Aufgaben für die Führung durch den demografischen Wandel im Betrieb
- Die fünf Generationen am Arbeitsplatz und ihre Werte
- Jung führt Alt und umgekehrt – Erfolgsfaktoren für die ideale Führung
- Teamentwicklung in altersgemischten Teams
- Individuelle Praxisfallarbeit für die spezifische Führungssituation im Rahmen von kollegialen Beratungen

Kulturwandel im Unternehmen

Wandel bedeutet immer, sich von Altem zu lösen und Neuem zu begegnen. Nicht selten eröffnen sich dabei mit der Veränderung, neben großen Chancen, auch erhebliche Risiken. Bei Mitarbeitern bauen sich Widerstände und/oder Blockaden auf, die unnötige Konflikte und Kosten verursachen sowie wertvolle Energie beanspruchen. Hier sind die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion gefragt. Ein ganzheitlicher Kulturwandel muss durch die Führungsebene vorangetrieben und mitgetragen werden. Es gilt, eine entsprechende Haltung einzunehmen und diese Rolle als Führungskraft zu leben. Nur so werden Reflexionsprozesse angestoßen, um sich von eingefahrenen Verhaltensweisen zu verabschieden und sich für neue Themen, Vorgehensweisen und Umsetzungsstrategien zu öffnen und zu begeistern. Gemeinsam werden konkrete Strategien erarbeitet, wie neue Herausforderungen angenommen und in die Teams getragen werden können, sodass ein gleiches Verständnis von Führung entsteht.

- Anforderungen an agile Führungskräfte
- Rollendefinition
- Das innere Führungsteam
- Transaktionale und transformationale Führung
- Personal Management Interview
- Selbststeuerung im Widerstand

»» **W**andel ist eine Tür, die nur von innen geöffnet werden kann. ««

aus Frankreich

Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

FRIEDERBARTH

Kleine Seilerstraße 1
20359 Hamburg

Tel.: 040 | 399 19 390

Fax.: 040 | 399 19 396

info@friederbarth.de

www.friederbarth.de

Bildquellen:

S. 1: beeboys, Fotolia; S. 2: Curioso Photography, Fotolia;
S. 4: reluk, Fotolia; S. 6: pixabay; S. 8: Sergey Nivens, Fotolia;
S. 10: stockpics, Fotolia; S. 12: Stefan Schurr, Fotolia;
S. 14: Don Andreas, Fotolia; S. 16: avarooa, Fotolia



anerkanntes Lehrinstitut der
European Coaching
Association



Mitglied der
Systemischen
Gesellschaft



Kooperationspartner

