



DGFP // Netzwerktreffen.digital - Update Führung: Konkrete Handlungsfelder für Führung im hybriden Umfeld

am 28.09.2022 von 10:30 - 12:00 Uhr

Herzlich Willkommen

Martin Zwick

Director KKAG Stuttgart

Geschäftsführer BPA GmbH



INVESTORS IN PEOPLE™
We invest in people Standard



atd Association for
Talent Development



PE/OE-Kompetenz seit 1982



- Seit über 30 Jahren Beratungskompetenz in den Bereichen Personal- & Organisationsentwicklung, Leadership Development und Change Management
- Gegründet 1982, weltweit tätiges Unternehmen
- 40 fest angestellte Mitarbeiter
- 250 internationale freie Mitarbeiter
- Niederlassungen in:



- Zertifiziert nach
 - Internem QM-System gemäß DIN ISO 9001
 - Investor in People seit 2001

Leadership Development seit 1982

Wir freuen uns auf das gemeinsame Gespräch über Ihre Herausforderungen

Die Kommunikations-Kolleg AG berät, konzipiert und setzt um. Dabei bringen wir unsere internationale Erfahrung, innovative Ideen sowie einen prallgefüllten Methodenkasten mit ein. Unsere Konzepte wurden mehrfach ausgezeichnet, u.a. mit dem Best HRD Practice Award der International Federation of Training and Development Organization (IFTDO). Wir sind auf dynamische große und mittelständische Unternehmen spezialisiert, die pragmatische Lösungen wollen.

Macher beraten Macher.

Referenzen

Dienstleistung | Logistik | Handel



Chemie | Pharma | Ernährung



Finanzdienstleistung



IT | Technologie | Automotive



Kommunikations-Kolleg AG
 Filderhauptstr. 142
 70599 Stuttgart
 Telefon: +49 711 / 88 27 401
 Fax: +49 711 / 88 27 402
info@kkag.com
www.kkag.com

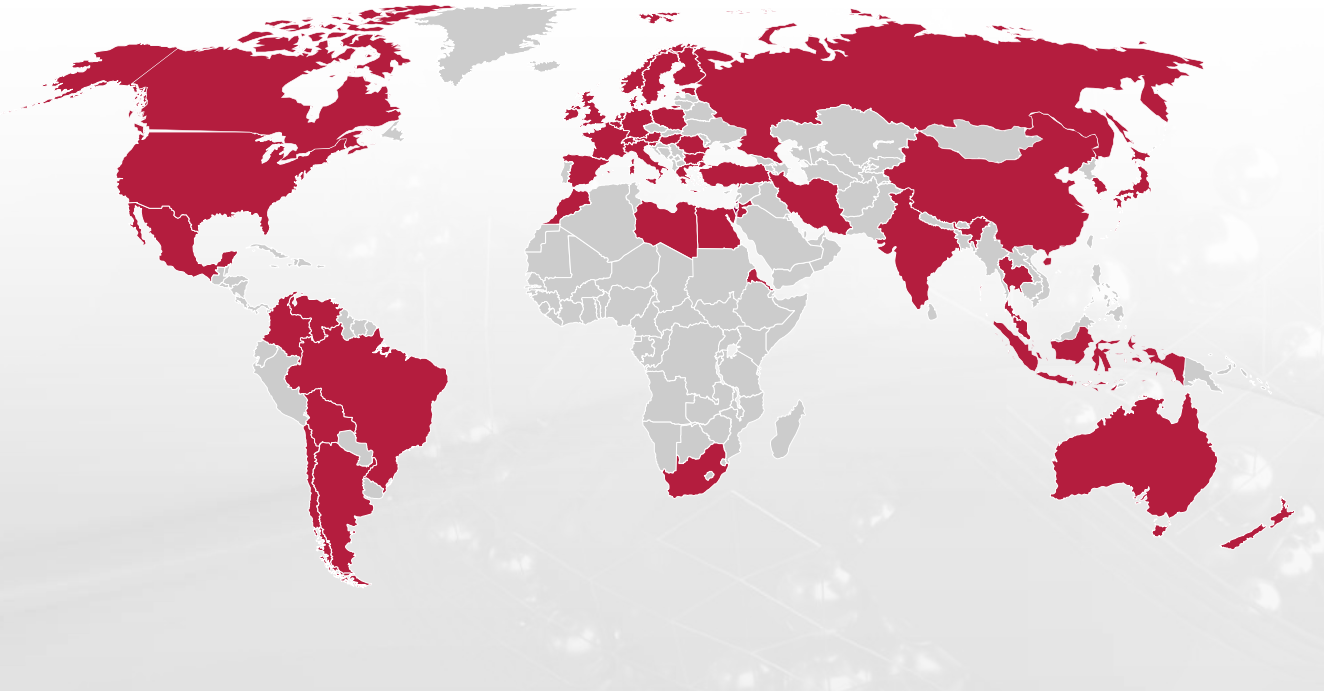


www.twitter.com/kk_ag
www.xing.com/net/almnkkag



INVESTORS IN PEOPLE
 We invest in people Standard

Globale Kompetenz & Erfahrung



- Australien
- Österreich
- Belgien
- Brasilien
- Bulgarien
- Columbia
- China
- Kroatien
- Kanada
- Tschechien
- Dänemark
- Ägypten
- Estland
- Frankreich
- Griechenland
- Ungarn
- Indien
- Indonesien
- Iran
- Italien
- Japan
- Jordanien
- Kuwait
- Malaysia
- Mexiko
- Niederlande
- Neuseeland
- Norwegen
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Singapur
- Südafrika
- Südkorea
- Spanien
- Schweden
- Schweiz
- Thailand
- Taiwan
- VAE
- Vereinigtes Königreich
- USA uvm.

01

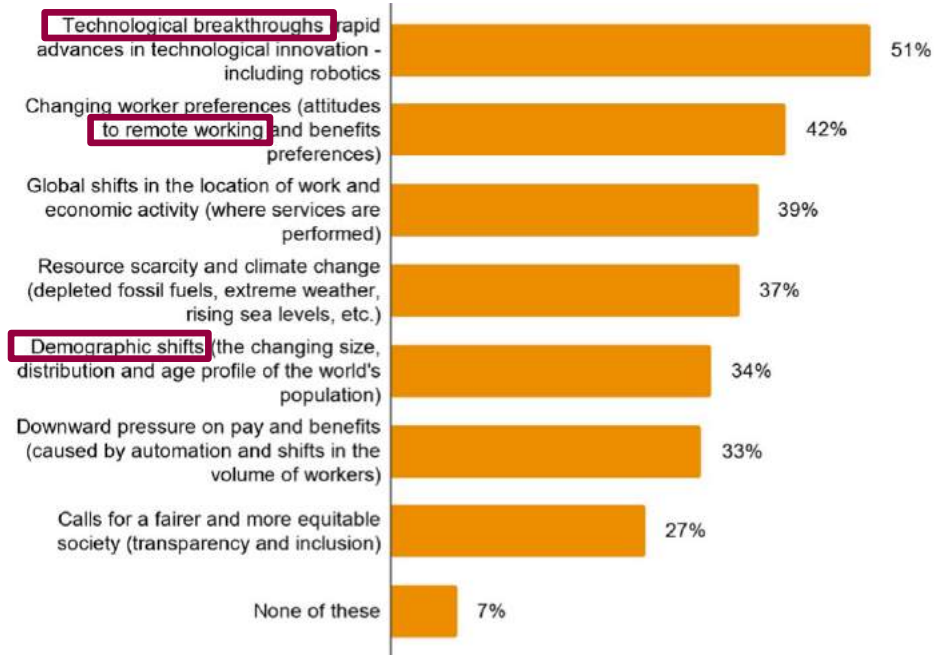
Blended Leading[®]

Führung unter neuen Rahmenbedingungen

Globale Trends und die Zukunft der Arbeit

Fragestellung:

“Welche der folgenden globalen Trends werden Ihrer Meinung nach die Art und Weise wie Menschen zusammenarbeiten stark verändern?”



Remote und hybrides Arbeiten ist gefragt

9%

of those whose jobs allow for them to work remotely¹ would choose a **traditional face-to-face work environment full time.**

72%

Hybrid working is preferred by most. Three-quarters prefer a **mix of face-to-face and virtual working.**

19%

Nearly a fifth would be happy to not return to an office at all and **work entirely remotely.**

Blended Leading®



02

Führen von Persönlichkeiten

Welche grundlegenden Bedürfnisse finden sich in allen Realitäten?

Neurowissenschaften – Interessant vs. hilfreich



Emotion, psychologische Sicherheit und Leistung

- ▷ Wut
- ▷ Angst
- ▷ Panik



Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

Status

Die Wahrnehmung der eigenen Position relativ zu der anderer Personen in dem selben Umfeld



Certainty



Unser Gehirn ist spezialisiert auf
Vorhersagen und Sinnggebung.

Bedürfnis:

Gewissheit zu haben über die Geschehnisse und
Situationen der nahen Zukunft. Automatismen entwickeln.

Unsicherheit aktiviert
Fokus auf fehlende Erfahrungen.

Länger andauernde
Unsicherheit wirkt lähmend.

Autonomy



Das Gefühl, eine Wahlmöglichkeit zu haben und eigenständige Entscheidungen zu treffen, **reduziert Stressfaktoren signifikant.**

Relatedness

Freund oder Feind? Vertrauen oder Misstrauen? Beziehung oder Ablehnung? ... „Feind“ ist der „Default“!



Fairness

Ein **subjektiv wahrgenommenes** faires Verhalten zwischen zwei Partnern aktiviert das Belohnungssystem.

Wenn **positive Informationen** über Verhandlungs- / Gesprächspartner*innen vorliegen wird die Aktivierung des Belohnungssystems unterstützt.



Ultimatum Game

Elger, Christian, 2009, Neuroleadership

03

Praxis-Tipps

und Lessons Learned

Umsetzung in der Führungs-Praxis

Status

Transparenz schaffen

MS Teams:
Struktur auf Rahmenbedingungen anpassen

Gamification:
in Projekte & bei wichtigen KPIs

Onboarding:
Vorstellung aller Kolleg*innen – auch virtuell

Certainty

Eindeutige agile Prozesse

Kommunikations-Frequenz

Kaskadierende Meeting-Struktur

Aktuelle Status transparent teilen

Autonomy

Klare Rollen und Verantwortung

Führungskultur
bewusst hinterfragen

Werte- / Kompetenzmodell als Orientierung für eigene Entscheidungen

Kanban-Boards o.ä. konsequent einsetzen

Relatedness

Verbindungen und Bindungen schaffen

Projektgruppen
Mitglieder klar benennen und „kennzeichnen“

Social Events
bewusst auch virtuell/hybrid durchführen

Glue Days

Fairness

Unternehmens-Kultur gestalten

In Wertekanon aufnehmen
Values Indicator

Faires Verhalten fördern und kommunizieren
> anonyme Kudos

„**Colleague of the year...**“

04

Führungs- und PE Instrumente

auf dem Prüfstand

Austausch

„Welche PE-Instrumente und/oder Führungs-Werkzeuge **unterstützen** bzw. **verhindern** die SCARF-Faktoren in der täglichen Praxis?“

S	C	A	R	F

05

Kernkompetenzen der Zukunft

Führungskräfteentwicklung mit Blended Leading® Ansatz

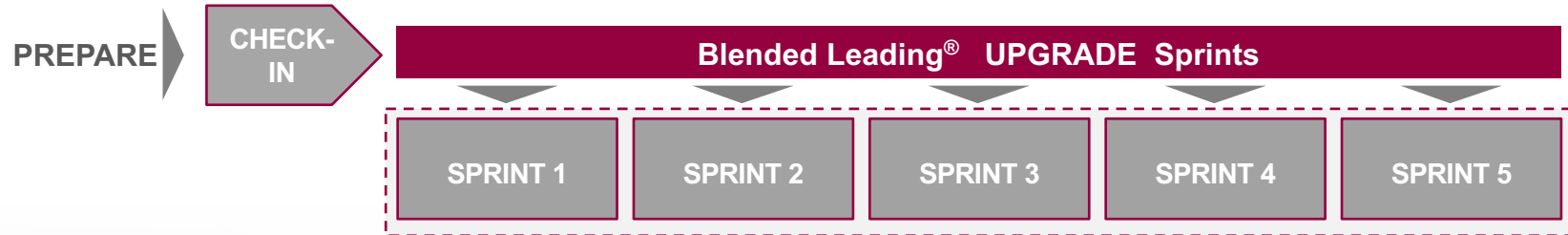
Beispielhafte Führungssituationen



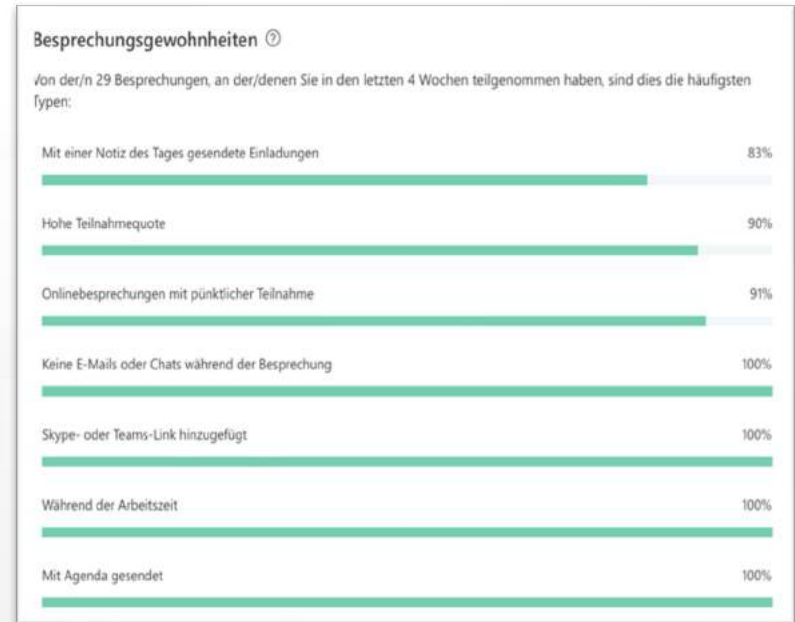
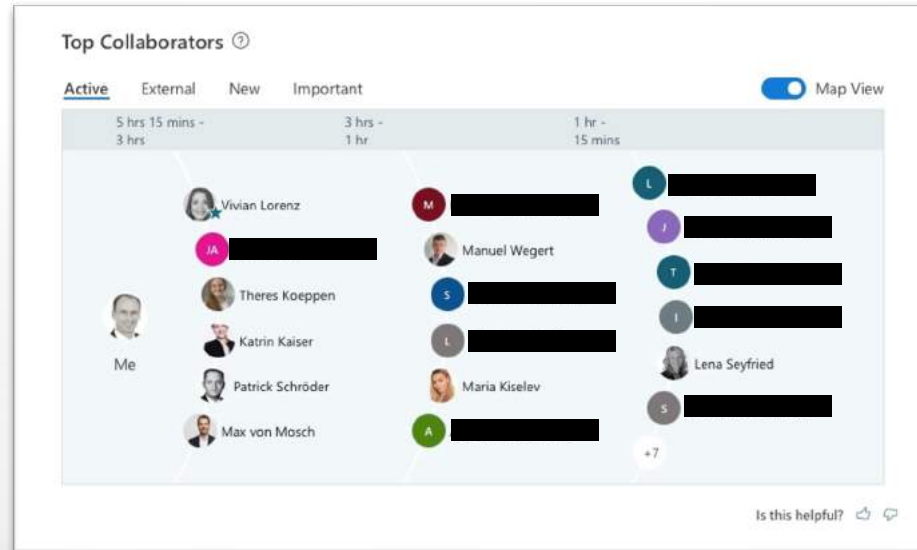
Blended Leading® Führungsherausforderungen

- ... die eigene Arbeitsweise effektiver gestalten
- ... Selbstreflexion durch „Quantified Self“
- ... 1:1 Führung optimieren
- ... Kommunikation & Austausch im Team steigern
- ... Projekte & Aufgaben steuern
- ... Beteiligung erhöhen und agiler arbeiten
- ... Emotionale Bindung fördern

Blended Leading[®] Learning Journey im Überblick (Beispiel KKAG)



Blended Leading® - Sensibilisierung durch „Quantified-Self“ Daten



Blended Leading® - App für Führungskräfte



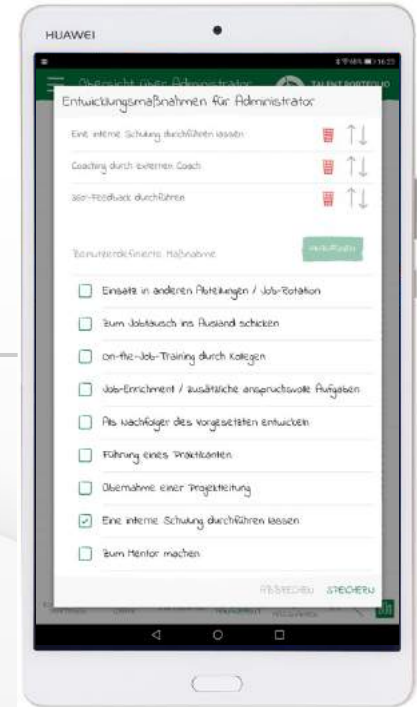
Talent Portfolio App

- ✓ Leistung
- ✓ Potenzial
- ✓ Fachkompetenz
- ✓ Engagement
- ✓ Führungspotenzial
- ✓ Ambition
- ✓ Selbstbewusstsein
- ✓ Energie
- ✓ Loyalität
- ✓ Marktattraktivität
- ✓ Strategische Relevanz
- ✓ Verfügbarkeit am Markt / Interne Nachfolge



Mitarbeitende reflektieren nach 12 Kriterien

Entwicklungsmaßnahmen definieren

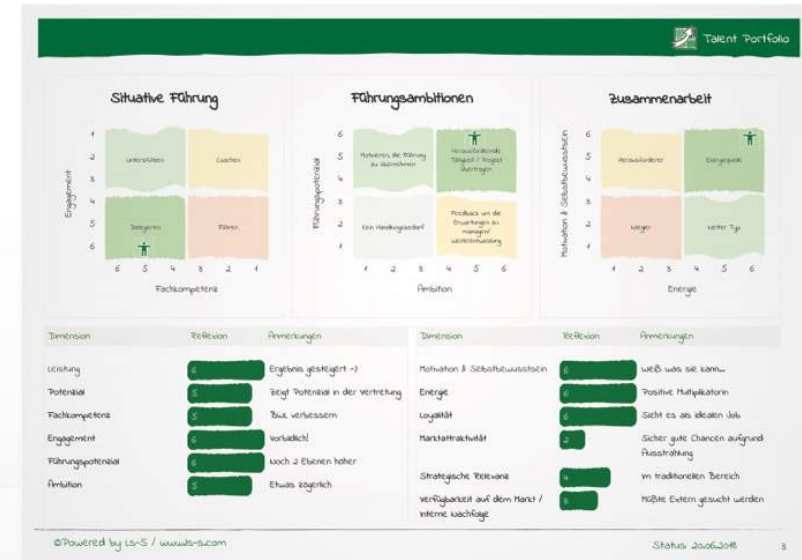


Blended Leading® - App für Führungskräfte



Talent Portfolio App

Ein Team-Portfolio analysieren



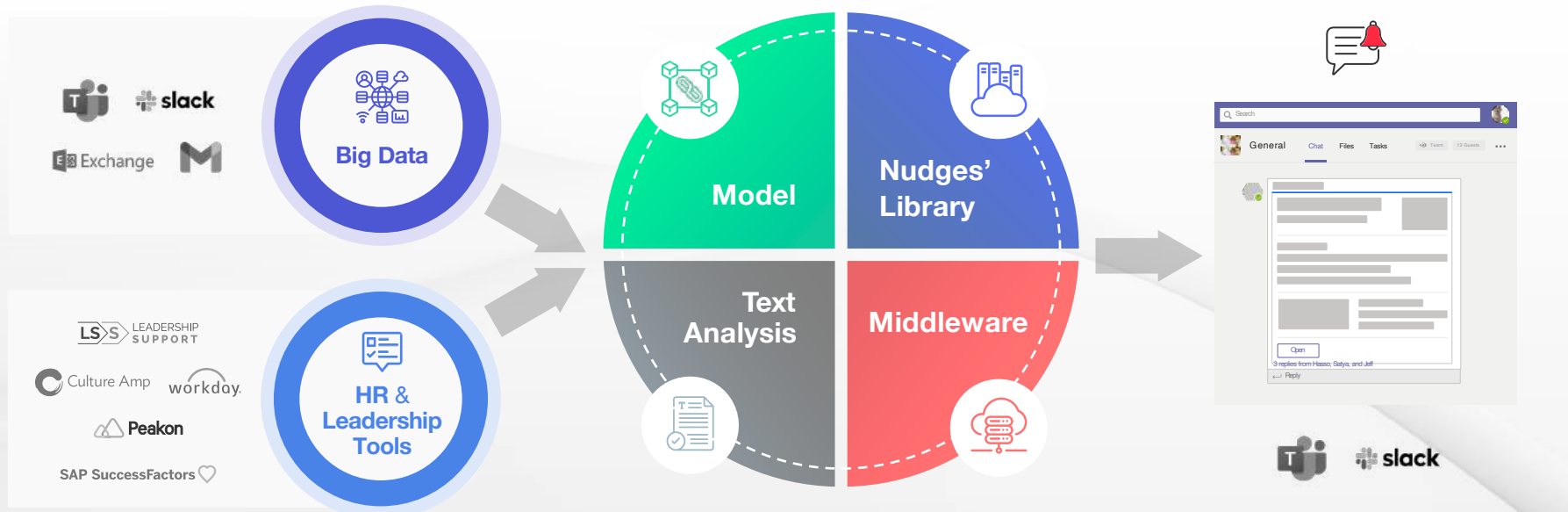
Führungsaktivitäten und PE-Maßnahmen (als FK) ableiten

Blended Leading® - A new generation of work environment

Input Channels

Blended Leading® Engine

Advisory Nudges



Die richtigen Skills **als Konstante im Unternehmen** etablieren

- Zustands-Management (im virtuellen Setting)
- Verbindung/Beziehung/Vertrauen bewusst aufbauen – auch auf Distanz
- Meetings Hybrid durchführen/moderieren
- Coaching Mindset und Toolbox

„Welche Skills nehmen Sie als zukünftig erfolgskritisch für Führungskräfte wahr?“

Offener Austausch



Welche Impulse nehmen Sie mit?

Wie geht es weiter?

Individuelle Beratung



zwick@kkag.com

Vereinbaren Sie ein
persönliches Gespräch

PE CHECK UP Workshop



www.b-p.academy

Austausch, Netzwerk und
eigener „Boxenstopp“

Developmental Coffee Breaks



kkag.com/events

Anmeldung zur
nächsten Coffee Break

Ich freue mich auf unseren nächsten Kontakt!

 Martin Zwick

 zwick@kkag.com

 +49 171 4782822



INVESTORS IN PEOPLE™
We invest in people Standard



atd Association for
Talent Development

