

Resilienz in der Krise: Tipps, wie Sie Ihren Optimismus stärken

Wenn der Chef
nichts mehr zu sagen hat

Wetten dass...? Auch Sie
können kreativ sein!

Vom globalen zum regionalen Denken und Handeln
Die Weltwirtschaft im Wandel

Empowerment

Effektives Motivations- und Führungstool

Editorial

Corona dominiert gerade unser Leben. Der Virus hat zu einem nie dagewesenen Stillstand in unserem Leben geführt. Zunächst schien alles noch ganz fern. Eine Provinzstadt in China vermeldete erste Infektionen. Vielleicht dachten auch Sie: „Es wird schon gut gehen. Uns erwischt es wohl nicht.“ So war es weitestgehend bei SARS, MERS und der Schweinegrippe. Doch schon wenige Wochen später gab es erste Fälle bei München und bald danach kamen Horrortage aus Italien. Das Gesundheitssystem eines der größten Länder der EU erwies sich als nicht resilient, als es darum ging die hohe Anzahl an Patienten auf den Intensivstationen der Krankenhäuser zu behandeln.

Auch die Resilienz eines jeden einzelnen von uns wird durch COVID-19 aktuell auf die Probe gestellt. Unsicherheit, wie es weiter geht, Risiken für die eigene Gesundheit und die der Freunde und Familienangehörigen, Kurzarbeit, Vereinsamung durch Quarantäne und das Arbeiten im Home Office, Mehrfachbelastungen durch Arbeit und Kinderbetreuung, Angst die berufliche Existenz zu verlieren. All das fordert uns heraus und kann uns krank machen. Um so wichtiger ist es, die eigene psychische Widerstandskraft zu stärken. Optimismus ist ein wichtiger Resilienzfaktor.

Irgendwann wird der Corona-Spuk vorüber sein, doch wie machen wir danach weiter? Wird wieder alles so sein, wie vor Corona? Manche Vorhersagen nehmen an, dass wir in vielen Bereichen tiefgründige Veränderungen erleben werden. Menschen würden neue Werte definieren und ihre Lebensweise überdenken. Ich bin da eher skeptisch. Sicher, die Bereitschaft remote zu arbeiten wird zunehmen. Auch kann ich mir vorstellen, dass die Globalisierung auf den Prüfstand kommt und Lieferketten aufgrund ihrer Verwundbarkeit durch internationale Verflechtung neu konzipiert werden. Ich hoffe, dass dabei das vielleicht wichtigste Zukunftsthema, der Klimawandel, nicht zu kurz kommt, sondern eine zunehmende Berücksichtigung erfährt.

Durch Home Office und Home Schooling konnten wir auch erkennen, wie entscheidend eine zuverlässige und hochwertige digitale Infrastruktur ist. Hier gilt es zu investieren. Für mich ist dies aber nicht nur eine Frage der Technik. Vielmehr gilt es, Menschen zu befähigen, diese Technik sinnvoll nutzen und sich eigenverantwortlich organisieren zu können. Selbstorganisation, Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit sind für mich Schlüsselbegriffe, die uns zukunftsfähig machen

bleiben Sie gesund!

Ihr 



Onlinekurse

Onlinekurs Design Thinking

Der Kurs erstreckt sich über 7 Wochen. In jeder Woche findet ein Webinar zu einer Phase des Design Thinkings statt (Dauer: ca. 1,5 Stunden). Zwischen den Webinaren vertiefen Sie die Themen über unsere intuitiv zu bedienende E-Learning Plattform.

Design Thinking ist etwas für Praktiker. Aus diesem Grund werden Sie nicht nur Input erhalten, sondern Design Thinking an einem ersten kleinen Projekt selbst ausprobieren. Zu Beginn eines Webinars tauschen wir uns in der Gruppe zu den Ergebnissen aus.

Preis: 167€ zzgl. MwSt.

Weitere Infos:

<https://www.kybos-transformation.com/academy-designthinking>

Onlinekurs Resilienz

Krisenkompetenz Resilienz: 3 Webinare kombiniert mit einem Onlinetraining, bei dem Sie zeit- und ortsunabhängig Ihre Resilienz trainieren.

Start: 28. Mai 2020

Preis: 107,10€ inkl. MwSt.

Weitere Infos:

<https://www.eventbrite.de/e/onlinekurs-resilienz-tickets-104059763554>

Impressum

Herausgeber: Kybos- Training und Coaching
Inhaber Daniel Hetzer
Kolpingstraße 6 - 76456 Kuppenheim
Tel: +49-176-9115607
Email: hetzer@kybos-training.com

++++ KURZMELDUNGEN +++++

Studie: 27% weniger Seminare!

Mit klassischer Personalentwicklung in Form von Kursen und Seminaren lassen sich die immensen Lernherausforderungen unserer dynamischen Welt kaum noch bewältigen. Sie sind dazu in der Regel zu starr, zu langsam, zu unflexibel und zu wenig maßgeschneidert auf die aktuellen Bedürfnisse und Bedarfe der Teilnehmenden. In der täglichen Arbeit stoßen Trainer, Dozenten und Coaches deshalb immer öfters schmerzhaft an ihre Grenzen.

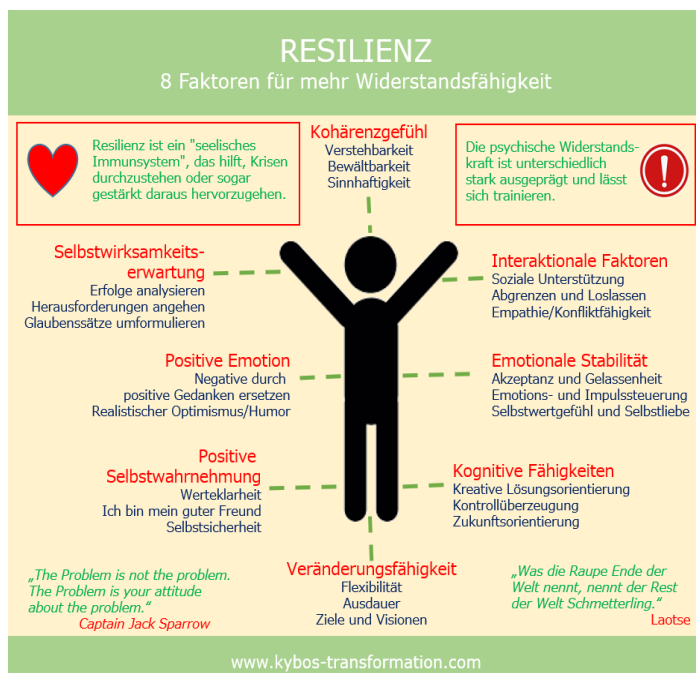
Das Projekt Corporate Learning 2025 (Quelle: managerSeminare 264, März 2020, Seite 74 – 81) hat sich zusammengeschlossen, um eine Roadmap für das Lernen in der Zukunft zu entwickeln. Die Vision: Lernen und Arbeiten werden eins. Menschen entwickeln sich selbstbestimmt weiter.

Kursformate, wie Seminare und E-Learning verlieren an Bedeutung. Die Bedeutung von Working Out Loud und Coaching nimmt hingegen zu. So jedenfalls das Ergebnis einer Umfrage.

Weiterentwicklung
nicht im Fokus:

72%

der befragten Arbeitnehmenden
fühlen sich bei ihrer Weiterentwicklung
Von ihrem Arbeitgeber nicht
Ausreichend unterstützt.



Der psychische Bambuseffekt: Resilienz

Krisenhafte Ereignisse verstärken das Gefühl von Kontrollverlust und Unberechenbarkeit. Man spricht davon, dass die Welt VUKA - volatil, unsicher, komplex und ambivalent – geworden sei.

Umso wichtiger ist es, die eigene Widerstandskraft aufzubauen. Resilienz ist das Stichwort der Stunde!

Resilienz bezeichnet die Fähigkeit zu psychischer Widerstandskraft. Inwieweit und wie gut ein Mensch auf veränderte Lebenssituationen und neue Anforderungen reagieren kann, ohne dass die Situation für die Person negative psychische Folgen hat.

Verschiedenen Faktoren bestimmen die Resilienz: Charakter und Persönlichkeit spielen eine große Rolle, aber auch die innere Haltung zum Leben. Hinzu kommen persönliche Begabungen und Kompetenzen sowie Erfahrungen. Diese Faktoren sind ein Wechselspiel aus genetischer Veranlagung und Lernerfahrungen im bisherigen Leben.

Resilienz in der Krise: Tipps, wie Sie Ihren Optimismus stärken

von Daniel Hetzer

Vereinsamung durch Quarantäne und Home Office, Risiken für die eigene Gesundheit und unsichere Jobsituationen, das Gefühl die Situation nicht beherrschen zu können - die Corona-Pandemie und deren massive Auswirkungen auf unser Leben stellen für viele Menschen Herausforderungen unbekanntes Ausmaßes dar.

Das alles kann Stress auslösen und uns krank machen – muss es aber nicht.

Wie kommt es, dass die einen den Stress und die Unsicherheit besser wegstecken als andere?

Resilienz ist das Schlüsselwort. Resilienz ist die Fähigkeit, auf veränderte Lebenssituationen und neue Anforderungen so zu reagieren, dass die Situation keine negativen psychischen Folgen für einen hat. Resiliente Menschen verfügen über eine große innere Widerstandskraft.

Zum Thema Resilienz gibt es fundierte wissenschaftliche Aussagen. Wesentliche Pfeiler der psychischen Widerstandskraft eines Menschen sind:

- Positive Emotion
- Positive Selbstwahrnehmung
- Veränderungsfähigkeit
- Kognitive Fähigkeiten
- Emotionale Stabilität
- Interaktionale Faktoren
- Kohärenzgefühl
- Selbstwirksamkeitserwartung

Alle diese Faktoren werden in einer Krise, wie wir sie gerade erleben, auf die Probe gestellt. Interaktion mit anderen Menschen geht durch Quarantäne, Home Office und Kurzarbeit ein Stück weit verloren, das Gefühl die Situation bewältigen zu können, kommt abhandeln. Ohnmacht macht sich breit und Optimismus, der Glaube an eine bessere Zukunft, ist kaum noch vorhanden. Die Selbstsicherheit wird erschüttert.

Dabei kommt es gerade jetzt auf Optimismus an, damit wir in der Krise handlungsfähig bleiben und nicht den Kopf in den Sand stecken.

Mit Optimismus ist jetzt nicht die rosarote Brille gemeint, sondern viel mehr eine realistisch zuversichtliche, durch positive Erwartung bestimmte Haltung hinsichtlich der Zukunft.

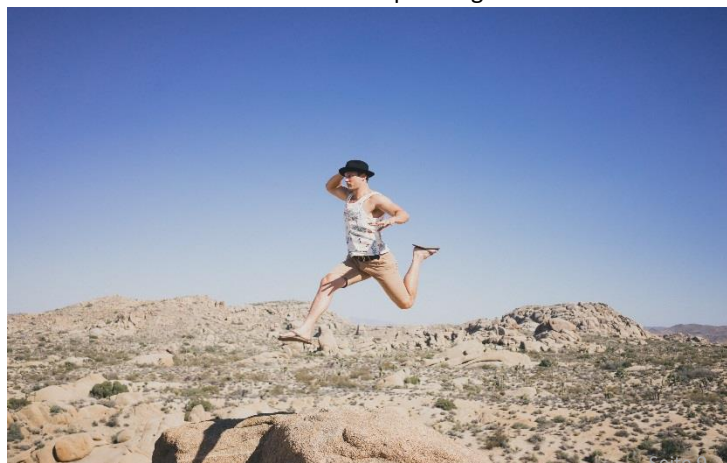
Doch wie können wir unseren Optimismus in der Krise stärken und erhalten:

1. Umgeben Sie sich mit optimistischen Menschen

Gute Laune steckt an! Gemeinsam lachen, sich zu zweit oder in der Gruppe an schönen Dingen erfreuen, vervielfacht das gute Gefühl. In Zeiten von Social Distancing geht das auch über Videochat oder Webkonferenz. Treffen Sie sich doch einmal online und erzählen sich bei einem Online-Kaffeeklatsch gegenseitig witzige Geschichten und Anekdoten.

2. Freuen Sie sich über die kleinen Dinge

Mit "höher, weiter, schneller" ist es in der Corona-Krise vorbei. Das Land ist gelähmt und die Wirtschaft ausgebremst. Zeit sich über die kleinen Dinge zu freuen! Ich liebe es, im Wald spazieren zu gehen. Dort entdecke ich immer wieder faszinierende Tiere und Pflanzen: einen Baum in voller Blütenpracht, einen Feuersalamander oder einen Hirschkäfer, Ameisen, die in einem alten Holztisch ihren Bau graben, etc. Nach einem einstündigen Spaziergang komme ich voller schöner Eindrücke nach Hause und fühle mich befreit und positiv gestimmt.



3. Schreiben Sie ein Glückstagebuch für Optimisten

Halten Sie zum Ende eines Tages kurz inne und vergegenwärtigen Sie sich der schönen und erfreulichen Momente des Tages. Wenn Sie mögen, halten Sie diese in einem Glückstagebuch fest. Denken Sie auch an den kommenden Tag. Worauf freuen Sie sich? Schreiben Sie auch diese Gedanken in ihr Glückstagebuch. In diesem können Sie immer wieder schmökern, wenn der Tag mal wieder nur Zitronen für Sie bereit zu haben scheint. So erinnern Sie sich an freudige Momente und sind dadurch wieder etwas positiver gestimmt.

4. Lächeln Sie einfach

Lachyoga hat nachweislich einen positiven Einfluss auf unsere Stimmung. Es ist unbedeutend, ob wir etwas wirklich zum Schmunzeln finden oder ob wir einfach die Mundwinkel nach oben ziehen. Wenn wir Lächeln bekommt unser Gehirn immer die Nachricht: Wir sind fröhlich und glücklich.

5. Verwenden Sie eine positive Sprache

Formulieren Sie stets positiv. Statt "Ich will mich nicht ärgern." sagen Sie: "Ich bleibe heute gelassen." Unser Gehirn blendet das Wort "nicht" gerne einmal aus und merkt sich dann nur "ärgern". Vermeiden Sie negative Kraftausdrücke (z.B. "Mist", "Blödmann", "So ein Dreck", etc.). Stattdessen verstärken Sie Begriffe - Sie kennen das aus der Werbung - mit positiven Adjektiven: "Ein schöner Morgen", "ein inspiriertes Gespräch", "ein leckeres Mittagessen", "ein kuscheliges Handtuch", "ein wertvoller Blogbeitrag", etc.

6. Die "Ende-ist-nah-Strategie"

Führen Sie sich vor Augen, dass auch die schlimmste Zeit irgendwann vorüber ist. Vielleicht erinnern Sie sich an die Finanzkrise 2007/2008? Darauf folgten in Deutschland 10 Jahre des Wirtschaftswachstums. Richten Sie Ihr Augenmerk auf die positiven Aspekte der kommenden Zeit. Wenn Sie jetzt im Home Office ihre Kollegen vermissen, stellen Sie sich vor, wie Sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen in Zukunft wieder in der Kaffeeküche lachen und Urlaubserinnerungen austauschen werden.

7. Richten Sie den Augenmerk auf die Positivseite

Sie können jedes Ereignis positiv und negativ werten. Wenn es regnet, verdirbt es einem vielleicht die Freude auf einen ausgiebigen Spaziergang, doch die Pflanzen im Garten werden besser gedeihen und Sie sparen sich das Giessen. Machen Sie eine Negativ-Positiv-Liste auf und schreiben Sie zu jedem negativen Aspekt einen positiven Gegenaspekt auf. Jede Medaille hat zwei Seiten, man muss sie nur umdrehen.

Werden Sie zum Gedächtnis-Architekten und sorgen Sie gerade in Krisenzeiten für positive Gedanken und vertrauen Sie auf eine positive Zukunft.

Machen Sie den
Resilienz-Check (Gratis):



Mehr zum Thema Resilienz:
<https://www.kybos-transformation.com/academy-resilienz>



Daniel Hetzer

arbeitet als Trainer, Coach und Berater mit den Schwerpunkten Vertrieb und Führung. Seine Botschaft: „Du musst selber brennen, wenn du ein Feuer in deinen Mitarbeitern und Kunden entzünden willst.“

Daniel Hetzer war selbst im Außendienst und als Key Account Manager für bekannte Markenartikelhersteller tätig. Mit Ende zwanzig hat er als Regionaler Vertriebsleiter erste Führungsverantwortung übernommen.

Seit 2006 unterstützt er Unternehmen dabei, ihre Potenziale im Vertrieb zu erkennen und diese systematisch weiter zu entwickeln. Dabei agiert er als Partner auf Zeit. Seine pragmatische Herangehensweise wird von vielen mittelständischen Unternehmen in Industrie und Handel sehr geschätzt. Steigerungen von 10% und mehr bei Umsatz und Deckungsbeitrag sind häufig das Ergebnis seiner Arbeit in Unternehmen.

Wetten dass...? Auch Sie können kreativ sein!

von Daniel Hetzer

Kennen Sie die Montagsmaler? Lang lang ist es her, dass diese Sendung im deutschen Fernsehen lief. Wetten dass...? kennen Sie sicher noch. Die meisten verbinden wahrscheinlich die bis heute erfolgreichste TV-Show Europas mit Thomas Gottschalk. Doch wer hat sowohl die Montagsmaler als auch Wetten dass...? erfunden? Ja richtig, es war Frank Elstner.



Frank Elstner ist heute 78 Jahre alt und lebt mit seiner Familie in Baden-Baden. Kürzlich habe ich ein Interview von Peter Wagner mit ihm gelesen. Dort hat Elstner geschildert, dass er von seinem Deutschlehrer gelernt habe, Kreativität auf Knopfdruck zu erzeugen.

Er beschreibt ein einfaches Spiel, welches auf auf Assoziationen beruht.

Hier ein einfacher Leitfaden zur Ideenentwicklung:

1. Sagen Sie einen Satz mit 5 Wörtern.
2. Was fällt Ihnen zu dem ersten Wort dieses gerade eben formulierten Satzes ein?
3. Was noch?
4. Schreiben Sie alle Gedanken auf einen DIN A4-Zettel.
5. Was fällt Ihnen zu dem zweiten Wort dieses gerade eben formulierten Satzes ein?6. Was noch?

6. Schreiben Sie alle Gedanken wieder auf einen DIN A4-Zettel.
7. Was fällt Ihnen zu dem dritten Wort dieses gerade eben formulierten Satzes ein?
8. Was noch?
9. Schreiben Sie alle Gedanken auf einen DIN A4-Zettel.
10. Was fällt Ihnen zu dem vierten Wort dieses gerade eben formulierten Satzes ein?12. Was noch?
11. Schreiben Sie alle Gedanken auf einen DIN A4-Zettel
12. Was fällt Ihnen zu dem fünften Wort dieses gerade eben formulierten Satzes ein?15. Was noch?
13. Schreiben Sie alle Gedanken auf einen DIN A4-Zettel.
14. Jetzt entwickeln Sie mit dem, was Sie notiert haben, z.B. eine neue Fernsehsendung, ein neues Produkt, etc.

Ob das wohl das Geheimrezept des erfolgreichsten Entwicklers von deutschen TV-Formaten ist? Probieren Sie es doch selbst einmal aus!



Empowerment

Effektives Motivations- und Führungstool

von Gabriele H. Heinzelmann

In dieser Woche habe ich mir einen Film gegönnt – einen Fantasiefilm. Hierhin gab es einen Dialog zwischen einem Besucher und einer Anführerin. Es ging um die Frage: „Wie schafft ihr es so ein großes Heer zu führen? Und woher weiß jeder, was er zu tun hat?“

Die Antwort war: „Mit 信任 (Xìnrèn) – Vertrauen“.

Genau das braucht es, um die Mitarbeiter zu fördern. Es Ihnen zu ermöglichen aus sich selbst heraus zu wachsen und aus den Erfahrungen zu lernen. Ich bin überzeugt davon, dass viele Mitarbeiter zu wenig Vertrauen entgegengebracht wird und dadurch nur ein Teil der tatsächlich möglichen Leistung abgerufen wird.

Empowerment ist das „Zauberwort“.

Ermöglichen und ermächtigen Sie Ihre Mitarbeiter und beleuchten folgende Punkte. Das für jeden Mitarbeiter einzeln. Hier hilft Ihnen auch das Reifegradmodell von Hersey und Blanchard zum situativen Führen.

1. Vertrauen und Ziele

Bevor Sie Ihren Mitarbeitern mehr Verantwortung über ihr Selbstmanagement und ihre Arbeitsbereiche geben, sollen Sie für ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis sorgen. Definieren Sie gemeinsame Ziele, die mit der Autonomie erreicht werden sollen.

2 Motivationsschub

Mit der Investition in die Stärken und Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter fördern sie auch automatisch die Motivation. Vor allem dann, wenn der Wunsch vom Mitarbeiter selbst ausgeht. Möchte sich ein Mitarbeiter von sich aus selbstbewusster und verantwortungsvoller seinen Aufgaben widmen, profitieren alle davon.

3. Systematische Personalentwicklung

Auch das Empowerment-Konzept sollte einem schrittweisen System folgen. So kann der Mitarbeiter sich immer wieder an neue Verantwortungsbereich gewöhnen und in die Rolle hineinwachsen. Zu schnell zu viel Verantwortung zu übertragen kann zu Überforderungen führen.

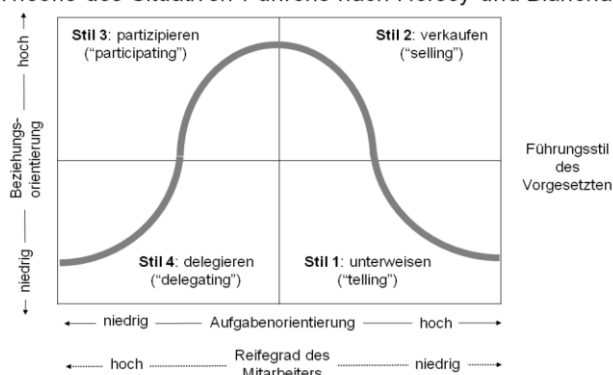
4. Coaching

Stellen Sie Ihren Leistungsträgern einen Coach zur Verfügung. Somit schaffen Sie für Ihren Mitarbeiter die Möglichkeit der wiederkehrenden Reflexion. Dadurch steigt die Selbstführung und es wird Schritt für Schritt leichter in die neue Rolle hineinzuwachsen. Nehmen Sie sich Zeit Um die Entwicklung im Auge zu behalten, ist es auf jeden Fall sinnvoll regelmäßige kleine Stand-Ups zu machen, um das Interesse an der Entwicklung zu zeigen. Außerdem zeigen Sie so, dass Sie jederzeit dazu beitragen wollen den Mitarbeiter auf diesem Weg zu begleiten. Das schafft zwischen Ihnen viel Transparenz und schafft wiederum Vertrauen.

Fazit:

Mehr Verantwortung und Selbstbestimmung wirken sich positiv aus. Die Zufriedenheit verbessert sich und dadurch die Motivation und Produktivität. Fördern und fordern aber nicht überfordern ist hier die Devise. Stress ist dabei nicht hilfreich.

Theorie des Situativen Führens nach Hersey und Blanchard



Quelle: Pelz, W., *Kompetent führen*, Wiesbaden 2004

Weitere Angebote zu New Work:

www.newwork-coach.de



Erreichen Sie mit uns gemeinsam die nächst höhere Stufe für Ihr Unternehmen!



Gabriele H. Heinzelmann

„Führungserfolge stärken, Mitarbeiterpotentiale fördern. Beide Ebenen für ein besseres, wertschätzendes Miteinander zusammenbringen, das ist meine Stärke. Mir liegt es sehr am Herzen den wirtschaftlichen, sozialen Fortschritt und Erfolg innerhalb der Unternehmen mitzugestalten.“

Gabriele H. Heinzelmann lebt in Baden-Baden und arbeitet als Trainerin, Coach und Organisationsberaterin.

Enablement Talk



Holen Sie sich wertvolle Impulse für Ihr Business und gewinnen Sie neue Einsichten!

In lockerer Runde sprechen wir über spannende Themen aus der Arbeitswelt. Nach einem kurzen Vortrag gehen unsere Experten auf Ihre ganz persönlichen Erfahrungen, Fragen und Herausforderungen ein.

Der Enablement Talk findet in regelmäßigen Abständen online statt und dauert ca. 1 Stunde.

Ihr Nutzen:

- Profitieren Sie vom umsetzbaren Praxis-Input anderer Teilnehmer*innen.
- Erhalten Sie neue wertvolle Impulse und konkrete Antworten auf Ihre Fragen.
- Profitieren Sie vom praxisnahen Know-how unserer Experten.
- Ihre Teilnahme ist gratis.

Um einen interaktiven Austausch zu ermöglichen, können am Talk maximal 12 Personen pro Termin teilnehmen.

Nächste Termine:

- 26. Mai 2020 Intrapreneurship
- 17. Juni 2020 Mitarbeiter in der Krise auffangen
- 25. Juni 2020 New Leadership

Weitere Infos: <https://www.kybos-transformation.com/enablementtalk>



Wenn der Chef nichts mehr zu sagen hat

von Gabriele H. Heinzelmann

Selbstorganisierte Teams erleben eine Renaissance. Das Toyota-Produktionssystem, das bereits mehr als 60 Jahre besteht, hat viele erfolgreiche Managementkonzepte hervorgebracht. Hierzu zählen Lean Management, Lean Production und Six Sigma. Diese Möglichkeiten wurden jedoch hauptsächlich von der Automobilindustrie genutzt. Den selbstorganisierten Teams war es möglich, die Produktionskosten, um bis zu 40% zu senken und gleichzeitig die Produktivität um 50% zu steigern.

Was sind selbstorganisierte Teams?

Ein selbstorganisiertes Team bezeichnet eine Gruppe von drei bis neun Menschen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen und dabei unabhängig von äußeren Faktoren über das Was und das Wie ihres Arbeitsprozesses entscheiden. Sie tragen die Verantwortung für die Ergebnisse, leiten Maßnahmen ein um die Strategie, die Ziele und die Anforderungen, die durch das Management grob vorgegeben wurden, umzusetzen.

Diese Eigenschaften machen es aus:

- Die Teams organisieren sich selbst
- Erfolgsorientiert und zielstrebig. Sie unterstützen einander als Hochleistungsteam
- Wissenstransfer und voneinander Lernen steht im Vordergrund
- Daraus entsteht kontinuierliche Verbesserung
- Es wird funktionsübergreifend gearbeitet
- Agile Teams in der heutigen Arbeitswelt

Heute sind selbstorganisierte Team in der agilen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Hierzu braucht es ebenfalls Empowerment, die Mitarbeiter müssen dazu befähigt werden und Ihre Entfaltungsmöglichkeiten in diesem Zuge erkennen und darin handeln wollen.

Teamarbeit und Informations- und Wissensaustausch, das Fördern und Fordern von dem sogenannten „Schwarmdenken“ gehören bei den agilen Projektteams wie selbstverständlich dazu.

Was ist anders:

- Grobe Anforderungen und Ziele werden vom Management vorgegeben. Das Team setzt diese Vorgaben selbstorganisiert um.

- Ein flexibler und schneller Verlauf der Projekte durch parallel stattfindende und sich überschneidende Arbeitsphasen.
- Das Team zeigt die Bereitschaft ein höheres Risiko einzugehen.
- Die lernende Organisation ist geboren. Durch stetigen Austausch auf allen Ebenen kann flexibel auf den Markt eingegangen werden.
- Gemeinschaftliches Wissen ist das neue Kapital der Unternehmen. Das Ziel einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einzusetzen.
- Die Rolle der Führungskräfte wird immer mehr die des Coaches. Sie unterstützen das Team die geforderten und gesetzten Teilziele zu erreichen. Sie werden bei Unstimmigkeiten, fehlender Transparenz einbezogen
- Die Führungskraft wird zum Dienstleister für das Team. Sie sorgt dafür, dass die notwendigen Informationen, Arbeitsmittel etc. bereitgestellt werden.

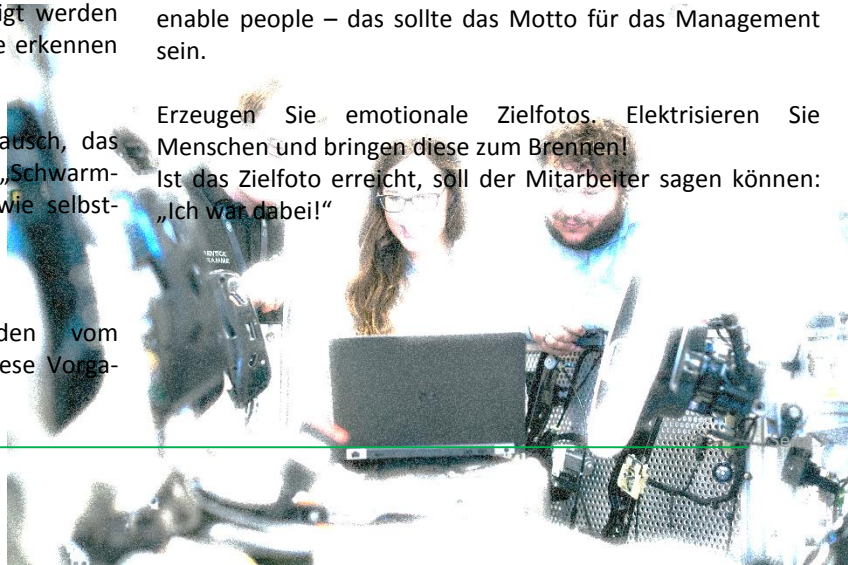
Die Führungskraft als Coach

Schon seit einigen Jahren führe ich den Workshop „Führungskraft als Coach“ durch. Diese Rolle wird in den agilen Teams gebraucht, damit gerade die Anfangsphasen leichter zu durchlaufen sind. Rollenklarheit, Vermittlungstalent und in Konflikten vermitteln das hilft ungemein. Moderierend tätig zu sein, unterstützt das Team beim gemeinsamen Erstellen von Regeln, der Überprüfung und Ermittlung von Werten, sowie der Sinnhaftigkeit. Das Team muss es schaffen einen Mindset des unternehmerischen Denkens zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Hierbei kann die Führungskraft durch verschiedenen Methoden stark unterstützen. Sie steht für Informationen und Fragen zur Verfügung.

An erster Stelle steht 信任 Xìnrèn = Vertrauen!

Die Unternehmensführung setzt Vertrauen in die Teams. Dies können somit autonom und durch eigenmotiviertes Engagement die Ziele erreichen. Empower, develop and enable people – das sollte das Motto für das Management sein.

Erzeugen Sie emotionale Zielfotos. Elektrisieren Sie Menschen und bringen diese zum Brennen!
Ist das Zielfoto erreicht, soll der Mitarbeiter sagen können:
„Ich War dabei!“



Vom globalen zum regionalen Denken und Handeln – Die Weltwirtschaft im Wandel

von Peter Wegner

Bis vor kurzem war unsere Wirtschaft geprägt durch privaten Konsum und Wachstum auf Teufel komm raus. Dieses Wachstum war Grundlage für eine „angemessene“ Verzinsung des eingesetzten Kapitals, welche es bei den Banken schon seit Jahren nicht mehr gibt. Arbeitsplätze werden verlagert an Orte in denen die Vorschriften für Umweltschutz und Arbeitssicherheit nur auf dem Papier geschrieben stehen. Löhne gezahlt werden, die man kaum als ausreichend bezeichnen kann und eine soziale Absicherung existiert nur in den Träumen. Das ist die Grundlage für industrielle Produktion in einer globalen Zeit. Beispiele sind Produktionsstätten in Pakistan oder Sri Lanka, Bangladesch, China oder Indien.

In diesen Ländern entstanden Städte nur, um bestimmte Produkte für global agierende Unternehmen so billig wie möglich zu produzieren. Die Supercontainerschiffe, mit einer Kapazität von über 20.000 Standardcontainern machen die Überbrückung dieser großen Entfernungen wirtschaftlich, da die entstehenden Kosten auf eine Vielzahl von Produkten verteilt werden.

Die Folge in diesen Ländern ist, dass eine Abhängigkeit zu diesen Unternehmen besteht. Für die Mitarbeiter eine

frustrierende Situation: Für wenig Geld und unter Missachtung aller geltenden Arbeitsplatzschutzvorschriften arbeiten zu müssen, untergebracht unter menschenunwürdigen Verhältnissen zu sein und das alles auch noch ohne Versicherungsschutz. Somit gilt für die Familien: keine Arbeit, kein Brot!

Die Corona-Pandemie hat jetzt dieses System ganz schön durcheinander gewürfelt und viele Menschen rund um den Globus zum Nachdenken gebracht. Können wir so wie bisher weitermachen, Ressourcen und Menschen ausbeuten, ohne uns um die langfristigen Folgen zu kümmern? Corona hat große Teile der Welt zum kurzfristigen Stillstand gebracht. Kontaktverbote, Stillstand der Wirtschaft, Überlassung der Gesundheitssysteme, Knappheit strategisch wichtiger Produkte.

Hätten diese Auswirkungen sein müssen? Wie steht es um die Kontaktverbote? Ich glaube, dass diese notwendig sind, um die Infektionsketten zu durchbrechen. Was ist mit den Betriebsschließungen? Auch wenn die Bundesregierung die Unternehmen nicht geschlossen hätte, wäre bei vielen Unternehmen das Licht ausgegangen, nur nicht kontrolliert. Amerika lässt grüßen. Schuld daran sind die globalen

Logistikketten (Supply Chain Management). Just in time, keine Lagerhaltung und Auslagerung ganzer Produktionsstufen haben sich jetzt gerächt.

Die Kritiker der Globalisierung sind jetzt am Zug, aber Vorsicht. Es ist nicht damit getan festzustellen was nicht mehr geht, sondern zu streiten, wie und warum die Wirtschaft zukünftig funktionieren soll. Ich glaube, viele werden mir zustimmen, wenn ich feststelle, dass das Ziele und Lösungen global zu sehen sind. Dazu zählen für mich: Ressourcenschonung, Bildung, Vermeidung von Treibhausgasen.

Die Globalisierung gänzlich zurückzudrängen, ist weder wirtschaftlich, ökologisch noch gesellschaftlich sinnvoll.

Zukünftig werden die Volkswirtschaften erfolgreich sein, die es verstehen ihre Potenziale am sinnvollsten zu nutzen. Unter sinnvoller Nutzung verstehe ich nicht die Ausbeutung der vorhandenen Ressourcen, sondern die strategische Überlegung, wie eine Volkswirtschaft diese in der Kombination mit den Potenzialen und Kompetenzen anderer Volkswirtschaften nachhaltig anbieten und entwickeln kann. Dadurch ergeben sich kürzere Logistikketten, weniger Abhängigkeiten und ein höherer Bildungsstand (hierarchie- und geschlechterneutral). Viele Menschen der Welt, die bis vor kurzem noch für globale Industrieunternehmen für wenig Geld gearbeitet haben, stehen vor dem Aus. Die Regierungen dieser Staaten sowie deren Unternehmen und die internationale Staaten-gemeinschaft sollte jetzt die Gunst der Stunde nutzen und diese Systeme umbauen. Dieser Status quo ist hausgemacht und der fehlenden Kreativität und Mut dieser Regierungen geschuldet. Bei der Neuausrichtung ganzer Volkswirtschaften dürfen bei Entscheidungen über finanzielle Unterstützung durch IWF und Weltbank, Interessen multinationaler Unternehmen keine Rollen mehr spielen.

Warum sage ich das?

Die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft ist abhängig von der Intensität machtpolitischen Einflüssen Einzelner oder Interessenverbände. Wenn wir es schaffen, diese egoistische Vorteilsnahme zu reduzieren und durch

Peter Wegner

lebt in Mannheim und ist seit 18 Jahren freiberuflich tätig als Berater und Trainer für Kommunikation. Seine Stärken sind eine sehr ausgeprägte emotionale Intelligenz Ruhe, Belastbarkeit, zielorientiertes, wirtschaftliches Denken und Handeln.



In ihrem Buch "Schockstrategie" beschreibt Naomi Klein die massiven Einflüsse multinationaler Unternehmen bei der Neuausrichtung ganzer Staaten mit Hilfe der Weltbank und des IWF, wie z.B. Argentinien, Polen und Russland.



Wir dürfen in diesen strukturellen Veränderungsprozessen nicht den Fehler machen, unsere westlichen Systeme anderen Staaten überzustülpen, sondern individuell die Potenziale und Kompetenzen zu nutzen und individuell auszubauen.

Hierbei kommt den Bildungssystemen eine strategische Rolle zu. Damit meine ich nicht nur die Vermittlung theoretischen Wissens, sondern ganz besonders die Vermittlung regionaler Fertigkeiten und Kenntnisse. In der Geschichte vieler Staaten gibt es Hinweise und Erkenntnisse über Lösungen unterschiedlicher Probleme, z.B. die Wasserversorgung in Afrika mit Aquädukten.

Das Nutzen alter Kenntnisse und Verfahren könnte in Kombination mit dem heutigen Wissen und moderner Techniken bei der Lösung vieler Probleme helfen.

Bildung ist der Schlüssel und Bildung für ALLE macht die Welt besser.

Für mich beinhaltet die Globalisierung die Chance, Potenziale, Kompetenzen, Wissen, Kreativität und Vertrauen weltweit zu nutzen, zum Wohle aller Erdenbewohner.

Inspiration und wertvolle Tipps

Unser Blog Kybos-Erfolgsideen liefert Inspiration und wertvolle Tipps. Erfolg braucht Knowhow.

Abonnieren Sie unseren Blog: <https://kybos-erfolgsideen.blog/>

*„New Work ist erstmal ein inneres Abenteuer,
wo wir langsam lernen aus allem mechanischen
Denken herauszukommen.“*

Frédéric Laloux

