

Hybrid Leadership: Neue Ideen für Führung in der hybriden Arbeitswelt

hamburg@work BusinessBreakfast, 01.06.2021

Anne Sendatzki
Marcus Warnke





Moin



Die nächsten 75 Minuten



Check-In und Standortbestimmung

15 Monate - 3 Thesen

Hybrid Working - Projekterfahrungen

Impulse zu Hybrid Leadership

Back2office Strategie

Erfahrungsaustausch (3 Gruppen)

Q&A-Session



Go to www.menti.com and use the code 38 75 95 4



Hybrid Leadership

Neue Ideen für die Führung



Keynote

Hybrid Leadership: Neue Ideen für Führung in der hybriden Arbeitswelt



1) Mehr Lösungen – mehr Entscheidungen

- Der „Lösungsraum“ für Unternehmen hat sich massiv erweitert (ungeplante Innovationen, steile Lernkurve).
- Es gibt eine Vielzahl an Innovationen und „Prototypen“ in jedem Unternehmen - jetzt muss entschieden werden, was zur „Serienreife“ taugt.
- Das schafft mehr Optionen für Führung und Zusammenarbeit – Entscheidungen werden komplexer



2) Neue Arbeit ist schon etabliert

- Wir haben gelernt, Arbeit zeitlich und funktional neu zu differenzieren und räumlich anders zu gestalten.
- Nach 15 Monaten haben sich neue Routinen entwickelt und ungeschriebene Regeln etabliert, d.h. die Kultur ist schon verändert.
- Es gibt individuell und kollektiv kein „Zurück hinter diese Erfahrung“.



3) Wir sind privater geworden

- Wir waren bei Kollegen, Mitarbeiter, Chefs, Kunden im Wohnzimmer, Arbeitsraum, Küche – Private und berufliche Rollen lassen sich nicht mehr so leicht trennen.
- Persönliche Bedürfnisse und betriebliche Erfordernisse sind anders balanciert.



**Hybrid Working -
Projekterfahrungen**

Führung – Community – Agiles Mind-Set

New Work Culture

Zusammenarbeit – Regeln – Haltung/Verhalten

Organisational – Prozessual – Normativ

Hybrid Working

Technik – Systeme - Infrastruktur

Home Office - Tele-Arbeit - Hybrides Arbeiten

**Arbeits- &
Flächenkonzept**

Standorte – Gebäude - Zonen

Kernaufgabe: Komplexität managen!

Hybrid Working Roadmap

Workflows &
kommunikative
Schnittstellen klären

Räumliche
Veränderungen
pilotieren und testen

Formale Rahmen-
bedingungen festzurren

Adaption an Veränderungen
und Weiterentwicklung

Hybrid Working Kultur
etablieren und
Leitplanken festlegen

Kerntätigkeiten &
funktionale
Erfordernisse
identifizieren

Hybrid Leadership



Corona eröffnet Handlungsräume.

- Diagnose: Innovationseuphorie ist einer „New Normal“-Mentalität – fast schon – Lethargie gewichen
- Weiterhin: Chance, Dinge in Unternehmen substantiell zu ändern.
- 3 Dinge, die es nach Corona nicht mehr so flächendeckend geben wird:
 - 5-Tage Bürowoche
 - Rein analoge Arbeitsformen
 - Trennung zwischen Privat/Beruf
- Kulturelle Grenzen sind leichter überwindbar
- Nun heißt es für die Führungskraft: Es liegt in deiner Hand!



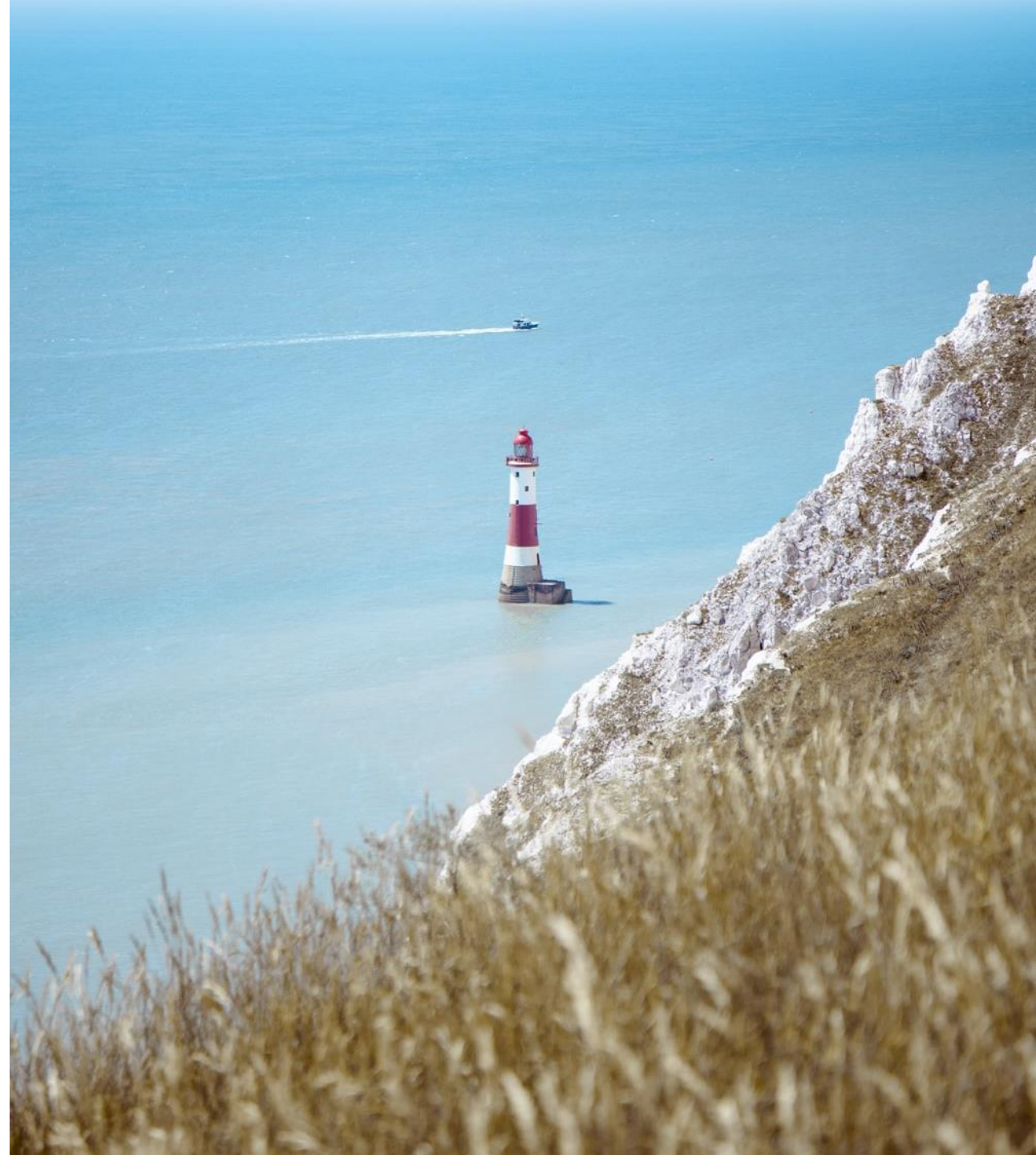
Führen heißt Entscheiden.

- Wie viel Kulturwandel lassen wir bewusst zu?
- Wollen wir die Organisation bewusst weiter entwickeln und bspw. eine Vertrauenskultur fördern?
- Wollen wir das Empowerment und die Selbstorganisation unserer Mitarbeiter fördern?
- Welche Freiheitgrade geben wir den Mitarbeitern? Was entscheiden wir als Management?



Führen heißt Orientierung geben.

- Wichtiger als ein bestimmter Führungsstil ist die Haltung, der Umgang mit neuen Situationen
- Werte statt Regeln für komplexe und chaotische Situationen
- „Vor“ der Mannschaft stehen: Sicherheit geben, auch wenn vieles ungewiss ist
- „Übersetzen“ der neuen Situation in bekanntes Verhalten, Kultur



Führen heißt echt sein.

Kenne ich mich?

Charaktereigenschaften
Trigger-Punkte

Führungsverhalten

Eigene Fehlertoleranz

Trennung zwischen privater und beruflicher Identität

Rollen



Neudefinition der Führungsrolle

„Blurred lines“ zwischen privaten und beruflichen Rollen und Identitäten fordert noch mehr Authentizität.

- **Kommunikator**
 - Alle Teammitglieder in den Informationsfluss einbinden
 - Orientierungsfunktion durch gute Kommunikation wahrnehmen
- **Koordinator**
 - Leistung misst sich am Ergebnis nicht an Präsenz: Blick auf Ergebnis & Mensch
 - Effiziente und effektive Umgebung schaffen: Wie arbeiten wir? Wo arbeiten wir?
 - Leitplanken und Aushandlungsprozess fürs Hybrid Working Modell
- **Teamcare**
 - Leistungsfähigkeit erhalten und wieder herstellen
 - Persönliche Situationen berücksichtigen



Back2Office-Strategie

- Entscheidungen über Rahmenbedingungen
 - In die alte Welt?
 - In eine neue Welt?
 - Offene, gestaltbare Situation?
- Klare Empfehlung:
 - Partizipation im Prozess & klare Perspektive
 - Rahmung durch Hybrid Working-Vorgehen
- Kriterien für die Prozessgestaltung
 - Tempo
 - Belastbarkeit der Organisation
 - Berücksichtigung von Individualität



Keynote - Ende



Erfahrungsaustausch



Bürokonzept



Kulturveränderung



Führungskraft

So geht's

- Drei Zoom-Räume sind geöffnet (Bürokonzept, Kulturveränderung, Führungskraft)
 - Selber zuordnen – Auswahl unten in der Befehlsleiste
 - 20 Minuten Austausch zum Themenfeld
 - Je ein Moderator im Raum
- Countdown (120 sec) für Breakout-Session wird angezeigt, automatische Rückkehr ins Plenum
- Im Plenum Blitzlicht mit Inspirationen aus jeder Gruppe (ein Teilnehmer stellt vor)



Welcome Back



Q&A



Veränderung.

Am Anfang hart.
In der Mitte chaotisch.

Am Ende geil.

Innovation Implemented.



Hamburg



München



Berlin



Köln



Leipzig



Salzburg

mgm consulting partners GmbH

Holländischer Brook 2

20457 Hamburg

Tel.: +49 (0) 40 / 80 81 28 20-0

Fax: +49 (0) 40 / 80 81 28 20-388

<http://www.mgm-cp.com>

info@mgm-cp.com