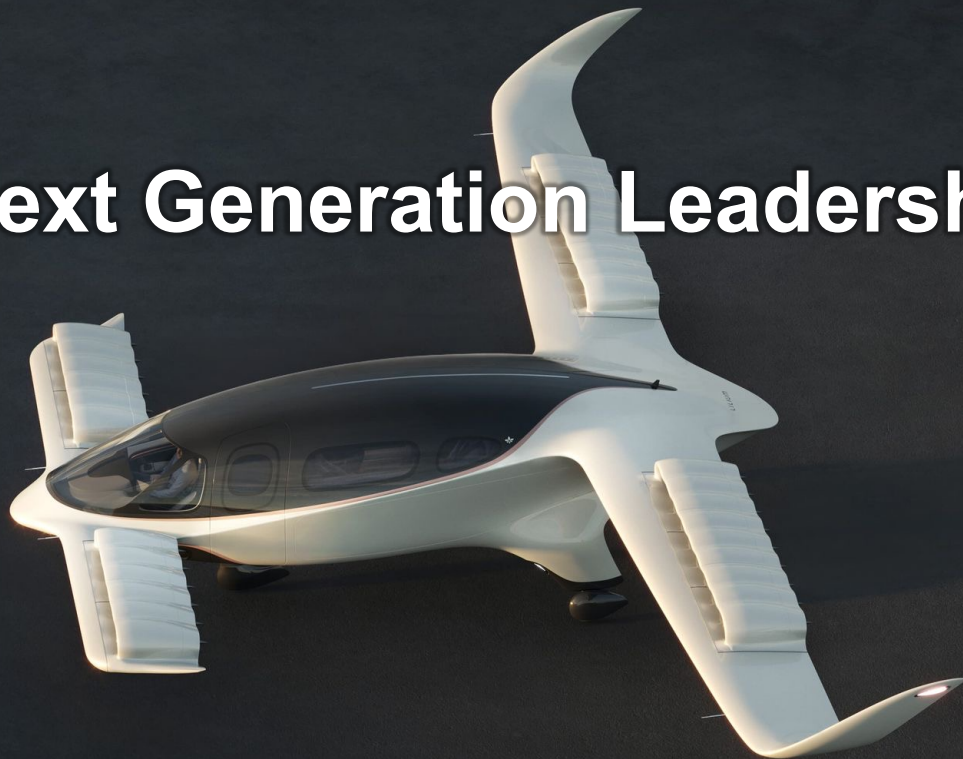


Next Generation Leadership



Ostschweizer Personaltag

28. September 2023



Matthias Mölleney

Leiter des Centers for HRM & Leadership
an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

Kontakt:
peopleXpert gmbh
Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)
Telefon mobil: +41 79 610 1416
Email: matthias@moelleney.com
<http://www.peoplexpert.ch>

Die neue Arbeitswelt ist schon gestartet.

Flexibilität

Flexible Arbeitszeiten, -orte und -plätze ermöglichen schnelle und effiziente Anpassungen der Arbeit an sich verändernde Situationen

Zusammenarbeit

Agile Methoden wie Co-Creation, Design Thinking etc. fördern ein interdisziplinäres, iteratives Denken und Arbeiten

Organisation

Netzwerkorganisationen und Kooperation auf Augenhöhe beschleunigen die Arbeit, bedingen aber auch eine moderne Führungskultur

Technologie

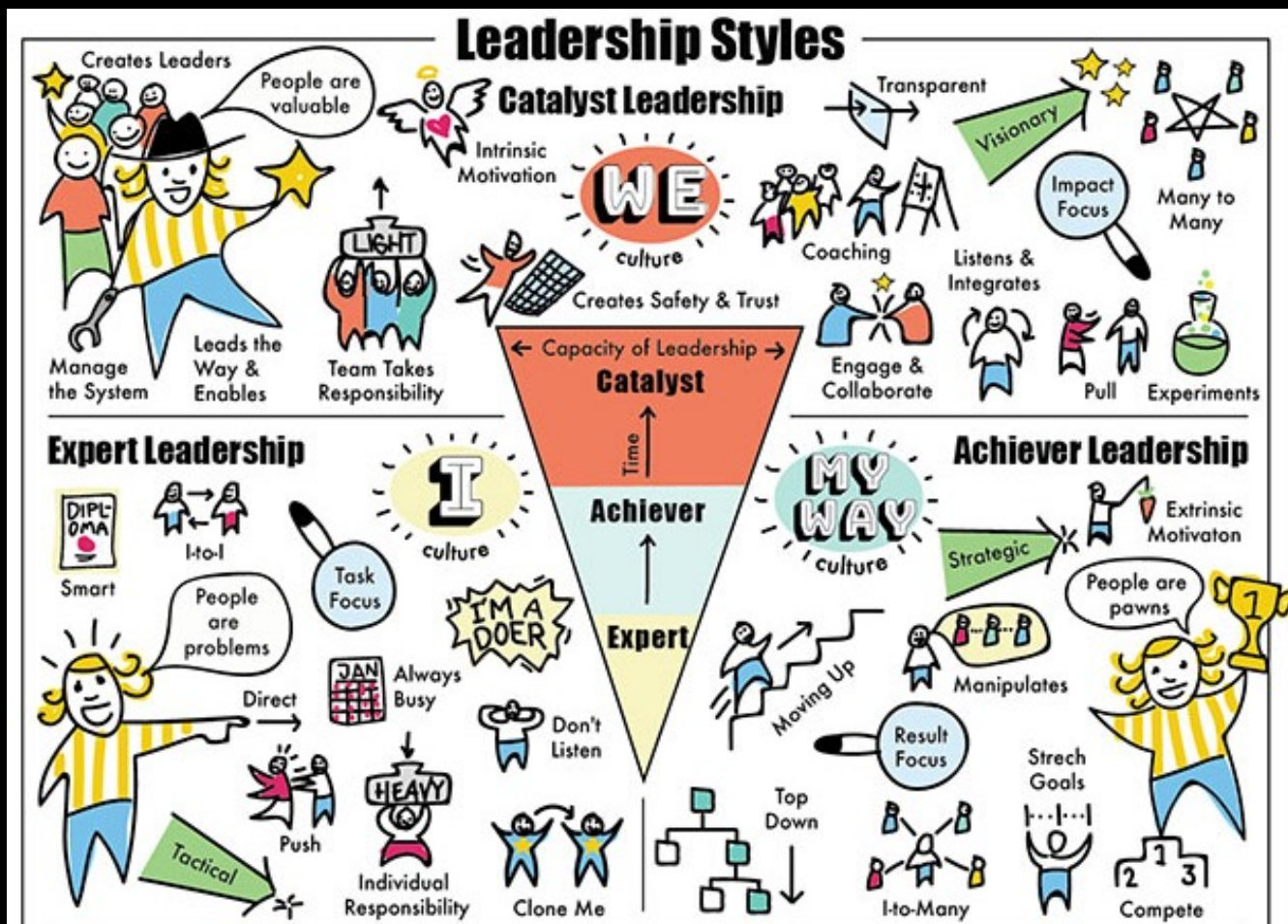
Digitale Kommunikations- und Kollaborationssysteme, unterstützt durch Big Data und KI ermöglichen ein neues Teamleistungsniveau

Individualität

Mitarbeitende können ihre Lern- und Leistungsziele in einem hohen Mass selber gestalten und sich mit ihren Stärken besser einbringen

Work Space

Arbeitsumgebungen werden flexibler und fördern Kreativität, indem man je nach gerade zu erledigender Aufgabe den passenden Raum benutzt

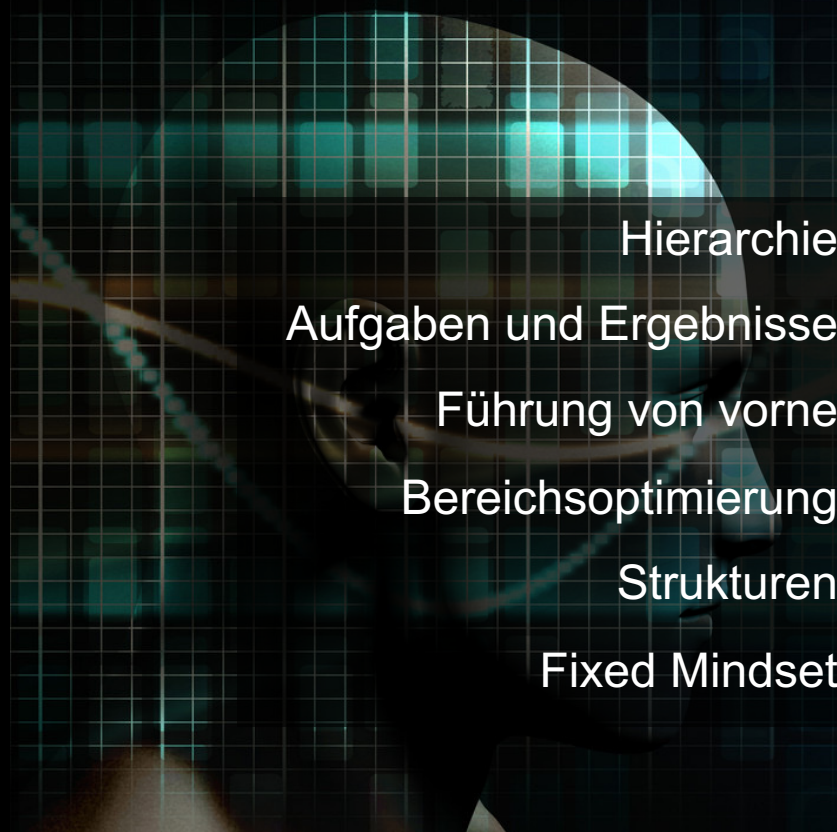




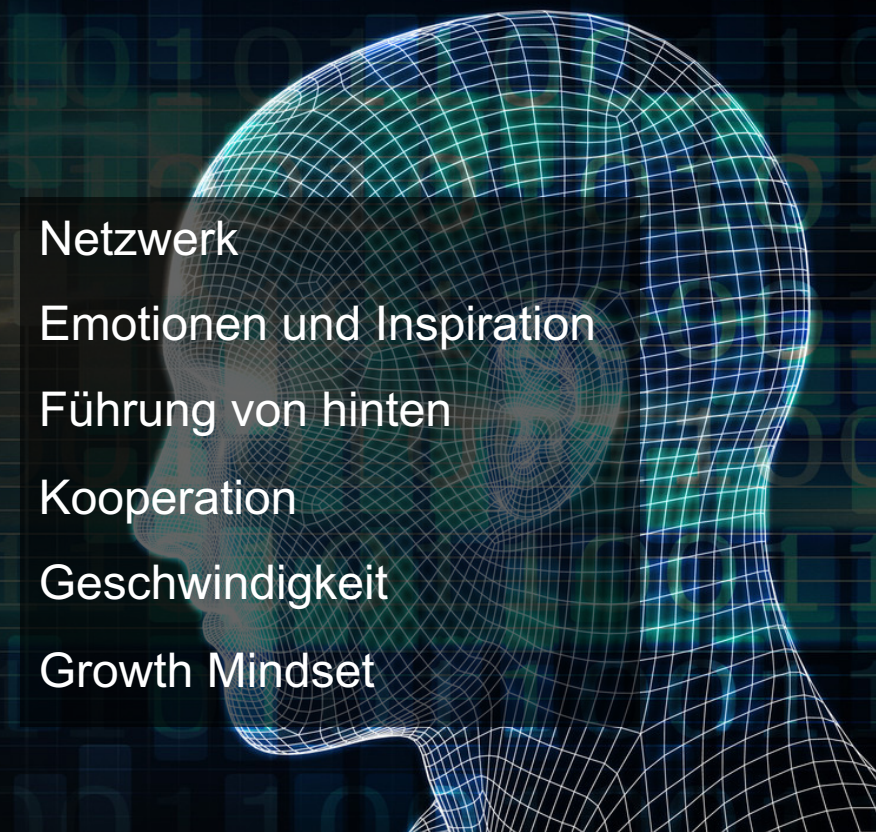
Wenn unsere Organisation in
den Augen neuer Mitarbeitender
so aussieht...

...haben wir ein ernstes Problem.

Next Generation Leadership Mindset

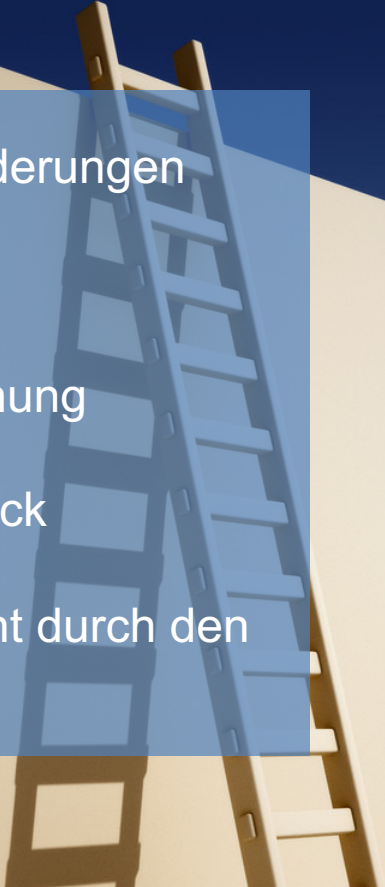


Hierarchie
Aufgaben und Ergebnisse
Führung von vorne
Bereichsoptimierung
Strukturen
Fixed Mindset



Netzwerk
Emotionen und Inspiration
Führung von hinten
Kooperation
Geschwindigkeit
Growth Mindset

Fixed Mindset



Ich meide Herausforderungen

Ich schaffe das nicht

Ich erwarte Anerkennung

Ich mag kein Feedback

Ich fühle mich bedroht durch den Erfolg anderer

Growth Mindset

Ich bin offen für Herausforderungen

Ich kann das lernen

Ich arbeite hart, um besser zu werden

Ich lerne durch Feedback

Ich lasse mich vom Erfolg anderer inspirieren

Führungsrollen

Boss



Anweisen

Coach



Überzeugen

Partner



Teilhabe

Befähiger



Delegieren

Coaching und Leading schliessen sich nicht aus

Kontrolle	↔	Vertrauen	Lösungsansätze
Distanz	↔	Nähe	• Spielfeld definieren
Fokus	↔	Vielfalt	• Selbstreflexion der Führung
Anweisung	↔	Autonomie	• Ambidextrie-Training
Aktion	↔	Reflexion	• Stakeholder View
			• Retrospektiven

Die wichtigsten Einflüsse auf Team Erfolg



1. Psychologische Sicherheit



2. Zuverlässigkeit



3. Struktur und Klarheit



4. Sinn



5. Wirkung

A portrait of Prof. Amy Edmondson, a woman with short, wavy, light-colored hair, smiling. She is wearing a dark blue, textured top and small gold hoop earrings. The background is a blurred indoor setting.

Prof. Amy Edmondson, Harvard

von Thinkers50 zur
#1 business thinker globally
gewählt (Nov 21)

the
fearless
organization

Creating **Psychological Safety** in the
Workplace for Learning,
Innovation, and Growth

Amy C. Edmondson
HARVARD BUSINESS SCHOOL

RESPEKT

VERTRAUEN

WERTSCHÄTZUNG

Psychologische Sicherheit

Stimme absolut nicht zu

Wenn Du in diesem Team einen Fehler machst, wird das niemals gegen dich verwendet.

Wir sind in der Lage, Probleme und schwierige Themen anzusprechen.

Es ist sicher, ein (soziales) Risiko in diesem Team einzugehen.

Es ist ganz leicht, andere Teammitglieder um Hilfe zu fragen.

Niemand würde absichtlich meine Anstrengungen untergraben.

In unserem Team werden meine Skills und Talente geschätzt und genutzt.

Stimme voll und ganz zu

Fünf Leitfragen zu Good Work

1

Gelingende
Beziehungs-
gestaltung

Wie können wir gelingende Beziehungen aufbauen und vertiefen – unabhängig davon, ob sie analog oder digital stattfinden?

2

Flexible
Strukturen

Wieviel feste und verbindliche Verabredungen sind notwendig – und wieviel Flexibilität in Hinblick auf Zeit und Ort?

3

Digitale
Balance

Arbeiten wir auch langfristig in dieser hybriden Weise? Wie können wir dabei die Einbindung stärken?

4

Gelebte Agilität

Welche Methoden und Vorgehensweisen wählen wir, um flexibler und schneller reagieren zu können?

5

Denken in
Möglichkeiten

Wie schaffe ich die Umkehr von zuvor konsumierenden Mitarbeitenden zu Gestaltern?

Quelle: Jule Jankowski, Zwischen alt und neu ist gut.

Die Führung ist auf 3 Ebenen gefordert



Kognitive Ebene

Überzeugende Strategie, nachvollziehbare Ziele und konsequenter Fokus auf die Kunden



Gesundheitsebene

Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit und Resilienz



Emotionale Ebene

Gelebte Wertschätzung und hohe psychologische Sicherheit, Spass an der Kooperation

Matthias Mölleney

**Leiter des Centers for HRM & Leadership
an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich**

Kontakt:
peopleXpert gmbh
Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)
Telefon: +41 79 610 1416
Email: matthias@moelleney.com
<http://www.peoplexpert.ch>
Linkedin: www.linkedin.com/in/moelleney

