

WHITEPAPER

NEW LEADERSHIP


Erfolgreiche Teamführung in einer
sich wandelnden Arbeitswelt

Einleitung

Unsere Welt verändert sich durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz von Minute zu Minute. Insbesondere in der Arbeitswelt macht sich diese Transformation bemerkbar. Wir arbeiten heute mobiler denn je. Spätestens seit der Corona-Krise haben viele Unternehmen die Vorzüge von „New Work“ erkannt. Allerdings gehen mit der Veränderung der Arbeitswelt viele neue Anforderungen an Führungskräfte einher. New Leadership ist gefragt. Wir zeigen Ihnen die größten Herausforderungen und wie sich diese in Führungspositionen meistern lassen.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Ein Blick zurück – Gewinnmaximierung ist nicht alles	3
Welche Rollen Sie als New Leader einnehmen können	4
5 zentrale Dimensionen einer modernen Führungspersönlichkeit	5
Herausforderung 1: Führen im Zeitalter von New Work	6
Herausforderung 2: Führen auf Distanz im Zeitalter des mobilen Arbeitens	8
Herausforderung 3: Virtuelle Kommunikation	9
Herausforderung 4: Agile Führung	10
Herausforderung 5: Digital Leadership	11
New Leadership Trainings	13

 **Klicken** Sie auf das Kapitel, um zur **Seite** zu gelangen

Ein Blick zurück – Gewinnmaximierung ist nicht alles

Lange Zeit lag der Fokus für Führungskräfte darauf, den Gewinn für Unternehmen, Aktionäre und Teilhaber zu maximieren. Diesem Ziel war alles untergeordnet, und die Herausforderung von Leadern lag vor allem darin, Strategien zu entwickeln und daraus Pläne abzuleiten, wie die gesteckten Ziele erreicht werden können. Wurden Zielvorgaben definiert, waren es schließlich Führungskräfte, die alle Schritte zum Erreichen der gewünschten Ergebnisse kontrollierten.

Diese traditionelle Führungsrolle wird jedoch den aktuellen Herausforderungen lange nicht mehr gerecht.

Moderne Führung bedeutet, alle Beteiligten in Prozesse und Strukturen einzubinden. Es geht dabei um gemeinsame Wertschöpfung als Team.

In anderen Worten ausgedrückt: Dank eines offenen Systems gibt es keine Direktiven „von oben“. Vielmehr geht es um ein partnerschaftliches Miteinander, innerhalb dessen New Leader wie ein Coach oder Mentor agieren.

Das ist vor dem Hintergrund eines massiven Fachkräftemangels in allen Branchen sehr relevant. Führungskräfte, die nur auf ihre eigenen Ziele fokussiert sind und diese auch allein aufstellen, riskieren eine höhere Fluktuation.

Denn Mitarbeitende, die nicht in Prozesse und Entscheidungen eingebunden werden, verlieren die Bindung zum Arbeitgeber und zeigen weniger Loyalität.



Welche Rollen Sie als New Leader einnehmen können

Sicherlich bleiben Sie als Führungskraft weiterhin Hauptverantwortliche:r für die Einhaltung von Zielen. Doch darüber hinaus ergeben sich in einer modernen Arbeitswelt weitere Rollen, die Sie ausfüllen sollten:

- > **Sie schaffen Visionen:** Moderne Führungskräfte blicken über den Horizont hinaus. Diese Vision hat Auswirkungen über die eigene Organisation hinaus. Sie entwickeln Ihre Visionen aber nicht allein, sondern aus dem Unternehmen heraus, gemeinsam mit Ihren Teams, Partnern und Stakeholdern. Als Visionär:in greifen Sie Ideen heraus, diskutieren diese und verknüpfen die Ergebnisse mit Ihrem eigenen Denken. So schaffen Sie es, Ihr Team mit langfristigen und übergeordneten Zielen zu motivieren.
- > **Sie sind Architekt:in:** Mit der Vision und den damit verbundenen Zielen vor Augen geht es darum, diese in einem offenen System anzuvisieren. Dabei sind Sie weniger „Commander in Chief“, sondern vielmehr Organisator:in. Sie arbeiten an der Optimierung der Prozesse und der Grundlagen, um so Ihren Teams die notwendige Freiheit zur Eigenverantwortung zu geben.
- > **Sie sind Coach:** Sie übertragen Ihren Beschäftigten mehr Eigenverantwortung. Damit sind Sie auch verantwortlich dafür, dass Ihre Teams die notwendigen Skills bereits mitbringen oder noch erwerben. Sie schaffen die Grundlagen für das verantwortungsbewusste Mindset im Team und sorgen dafür, dass sich Ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln, z.B. durch Weiterbildungen oder regelmäßige Feedbackrunden. Als Coach und New Leader etablieren Sie eine offene Fehlerkultur. Jeder darf oder soll sogar Fehler machen, um daran zu wachsen.
- > **Sie wirken als Katalysator:** New Leadership trägt dazu bei, dass das gesamte Team neue Energie freisetzen kann. Sie schaffen als Führungskraft die notwendigen Voraussetzungen für erfolgreiche Teamleistungen, indem Sie mögliche Hindernisse beseitigen oder die Kommunikation untereinander optimieren. In Ihrer Rolle als Katalysator verhelfen Sie allen Beteiligten dazu, das Beste aus sich herauszuholen und sich dabei gleichzeitig persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

New Leadership bedeutet schlussendlich, eher dem Team zu dienen, als es zu führen. Dieser Aspekt und alle vier angesprochenen neuen Rollen als Führungskraft sind wichtig, wenn es um neue Formen der Zusammenarbeit geht.



5 zentrale Dimensionen einer modernen Führungspersönlichkeit

Ihre Rolle als New Leader lässt sich auf fünf Dimensionen beziehen, aus welchen sich wiederum Ihr Handeln bestimmen lässt. Veränderung im Führen bedeutet, zwei Schritte zu gehen. Im ersten Schritt ziehen Sie Bilanz der bisherigen Prozesse und Strukturen. Im zweiten Schritt kommen Sie ins Handeln.

Folgende Fragen helfen Ihnen bei der Standortbestimmung und geben Hinweise für Ihr weiteres Tun.

Dimension	Status Quo	Konsequenz
Ihre Rolle als Führungskraft	Wie steht es um die aktuelle Performance und die Fähigkeiten?	Ich bereite mein Unternehmen und seine Strukturen auf aktuelle und künftige Herausforderungen vor.
Unternehmenskultur	Wie ist Ihre Unternehmenskultur aufgestellt und welche Lücken müssen geschlossen werden, um mehr Leistung zu erzielen?	Ich motiviere alle Beteiligten, damit diese Lücken geschlossen werden.
Team	Habe ich das richtige Team mit den notwendigen Skills und der notwendigen Haltung zusammengestellt?	Ich stelle meine Teams so zusammen, dass sie künftige Aufgaben möglichst effektiv lösen können.
Ihre Persönlichkeit	Bringe ich alles mit, was zu einer Führungspersönlichkeit gehört?	Ich nutze Weiterbildungen und Feedback von anderen, um mich persönlich weiterzuentwickeln.
Stakeholder	Weiß ich, was die Stakeholder von meiner Führung erwarten?	Ich entwickle Maßnahmen, um die Bedürfnisse meiner Stakeholder zu erfüllen.

Innerhalb dieser fünf Dimensionen bewegen Sie sich in Ihrer Rolle als Führungskraft im Unternehmen oder Ihrer Organisation. Diese Dimensionen schaffen zugleich die Bedingungen, die New Leadership zu einer herausfordernden Aufgabe machen.



Herausforderung 1: Führen im Zeitalter von New Work

New Work bedeutet Veränderung. Es verändert sich die Art, wie wir zusammenarbeiten, die Art, wie wir kommunizieren. Dementsprechend muss sich je nach Unternehmen die gesamte DNA der Organisation mitverändern. Es werden neue fachliche und soziale Kompetenzen erforderlich. Vieles muss komplett neu gedacht werden.

Arbeitnehmer müssen aus ihrer Tätigkeit einen Mehrwert mitnehmen. Und genau hier kommen neue Leader ins Spiel. Sie sind nicht allein diejenigen, die delegieren, sondern vielmehr diejenigen, die den Teammitgliedern als Rollenvorbild dienen. New Leadership bedeutet, dass Sie als Führungskraft zum/zur „Work-Influencer:in“ werden. Sie identifizieren sich mit dem, was Sie tun und geben diese Motivation, dieses Engagement an Ihre Beschäftigten weiter!

Führen im Zeitalter von New Work bedeutet übrigens auch, dass sich Arbeitgeber attraktiver machen. Als Work-Influencer:in sorgen Sie dafür, dass Beschäftigte gerne bei Ihnen arbeiten, dass attraktive Stellen und Rollen neue Arbeitskräfte anziehen. Sie werden zum Influencer Ihres eigenen Unternehmens. In Zeiten von akutem Fachkräftemangel und dem War for Talents ist diese Anforderung an New Leadership elementar für die Produktivität und den langfristigen Erfolg von Unternehmen. Denn nur dann, wenn es Ihnen als Führungskraft gelingt, Mitarbeitende zu binden und neue Arbeitskräfte zu onboarden, arbeiten Sie nachhaltig.

Was braucht New Work noch?

- › **Führungskräfte als Facilitator:** Sie unterstützen Ihre Teams während der Gestaltungsphasen und machen so möglich, dass diese ihr volles Potenzial entfalten können.
- › **Führungskräfte als primus inter pares:** New Leader stehen nicht über dem Team, sondern sind Teil eines kollaborativen Ensembles. Es geht ums Miteinander und nicht um Direktiven.
- › **Führungskräfte als Provider:** Sie stellen zeitliche Ressourcen sicher und statten alle Teams mit den notwendigen Werkzeugen und Methoden aus. Das ist die Voraussetzung dafür, dass Ihre Teams selbstbestimmt und kreativ nach Lösungen für Probleme suchen können. Dabei geht es auch um agile Arbeitsformen.
- › **Führungskräfte als Communicator:** Sie sorgen dafür, dass Aufgaben, Ziele und Feedback offen und transparent kommuniziert werden.



New Work erfordert von Führungskräften sechs wichtige Kompetenzen

Damit Sie als Leader Teams und Stakeholder in Zeiten von New Work optimal steuern können, sind folgende Kompetenzen wichtig:

- 1. Change Kompetenz:** Sie sind offen für Veränderungen und können andere zur Veränderung motivieren.
- 2. Methoden-Kompetenz:** Sie verfügen über die nötigen methodischen Kenntnisse, um Teams zu führen und zu motivieren.
- 3. Mediale Kompetenz:** Sie sind in der Lage über moderne Kommunikationsmedien hinweg Teams zu leiten und zu begleiten.
- 4. Kreativitätskompetenz:** Sie können kreative Räume und Ideen nachhaltig nutzen und Kreativität in Teams fördern.
- 5. Kommunikative Kompetenz:** Ihre Skills befähigen Sie, den „richtigen“ Ton zu finden, um offen und respektvoll miteinander zu kommunizieren oder zu motivieren.
- 6. Emotionale Intelligenz:** Sie besitzen ausreichend Empathie, um auf die Bedürfnisse Ihrer Teammitglieder einzugehen.



Herausforderung 2: Führen auf Distanz im Zeitalter des mobilen Arbeitens

In einer modernen Arbeitswelt arbeiten Teams nicht mehr an nur einem, sondern an mehreren Standorten. Rund 20 Prozent aller Führungskräfte müssen heute ein Team leiten, dessen Mitglieder über verschiedene Standorte verteilt sind. Das Führen auf Distanz stellt neue Anforderungen an Führungskräfte.

Elementar ist, dass Sie sich der besonderen Merkmale virtueller Teams überhaupt bewusst sind:

- > Sie kommunizieren vor allem digital.
- > Jedes Teammitglied arbeitet zwar im Team, aber am eigenen Standort meist für sich.
- > Die Beurteilung der Einzelperformance wird komplexer.
- > Virtuelle Kommunikation birgt ein höheres Risiko, dass Missverständnisse entstehen.

Um virtuelle Teams effektiv zu führen, müssen Sie nicht nur die besonderen Rahmenbedingungen auf dem Schirm haben, sondern auch ein eigenes Mindset entwickeln.

1. **Vertrauen:** Geben Sie Ihren Teammitgliedern einen Vertrauensvorschuss. Sie können nicht alles vor Ort kontrollieren. Deshalb ist Vertrauen elementar für das Führen auf Distanz. Vertrauen erzeugen Sie nicht nur durch das Übertragen von Aufgaben, sondern auch durch kontinuierliches Feedback, das Sie einholen.
2. **Delegieren:** Sie können nicht überall gleichzeitig sein. Deshalb ist es wichtig, dass Sie Aufgaben klar delegieren können.
3. **Technisches Know-how:** Digitale Führung erfordert ein hohes Maß an technischen Kenntnissen. Sie schaffen als „Provider“ somit die Grundlagen für eine effektive Kommunikation und Kollaboration.
4. **Offenheit:** Sie sind offen und tolerant gegenüber kulturellen Unterschieden multinationaler Teams.

Machen Sie es sich leichter. Diese Maßnahmen vereinfachen das Führen auf Distanz:

- > **Klare Regeln:** Je klarer Sie Dos und Don'ts festlegen, je eindeutiger Sie Ziele und Aufgaben definieren, desto besser wird der Output sein. Sinnvoll sind darüber hinaus Standards für die Zusammenarbeit, zu welchen sich alle Teammitglieder bekennen. Regeln sollten Sie auch für die Kommunikation untereinander festlegen. So bleiben alle fokussiert und verlieren in Video-meetings nicht den roten Faden. Klare Kommunikationsregeln sehen auch vor, welcher Kanal für welche Art von Nachrichten verwendet werden soll.
- > **Persönlicher Kontakt:** Gerade durch das Fehlen der physischen Präsenz an einem Ort ist regelmäßiger Kontakt wichtig. Besprechen Sie deshalb komplexe Sachverhalte am besten persönlich. Das gilt auch für wichtige Entscheidungen. Interaktion zwischen Teammitgliedern ist ebenso förderlich für erfolgreiche virtuelle Teams. Fördern Sie diese Kontakte und animieren Sie Ihre Teams zum gegenseitigen Austausch.
- > **Motivation:** Durch Lob und motivierende Ansprachen sorgen Sie dafür, dass auch in virtuellen Teams die Produktivität erhalten bleibt.
- > **Schnelle Konfliktlösung:** Selbstverständlich können auch in virtuellen Team Konflikte entstehen. Wichtig ist, dass Sie diese aufgabenbezogen und schnell lösen. Persönliche Differenzen sollten auch bei der virtuellen Zusammenarbeit schnell beigelegt werden.

Herausforderung 3: Virtuelle Kommunikation

New Work erfordert neue kommunikative Skills und Fertigkeiten. Allein die Kommunikation über Teams, Zoom oder andere Tools stellt Führungskräfte nicht nur vor technische Herausforderungen.

Virtuelle Kommunikation kommt ohne die räumliche Präsenz der einzelnen aus. Das bietet für Führungskräfte die Chance, Meetings vor allem auf die sachliche Dimension zu fokussieren.

Gleichzeitig ermöglicht die Kommunikation in virtuellen Teams eine neue Art des Austauschs. Sie können im Meeting in Ein-zu-Eins-Gespräche gehen, gemeinsam an Whiteboards arbeiten,

Sie können Sheets oder Ideen präsentieren oder einzelne Gruppen einteilen, um diese gezielt an einem Problem arbeiten zu lassen.

Als Führungskraft liegt es an Ihnen, diesen Kommunikationsrahmen bestmöglich auszufüllen. So kann es sinnvoll sein, Videomeetings nur in kurzen Zeitblöcken abzuhalten. Stellen Sie auch für diese Meetings eigene Regeln auf, an die sich alle halten sollten.

Typische Regeln für Videomeetings sind:

- > Mit Bild oder ohne Bild teilnehmen.
- > Mikrofon ausschalten, wenn eine Person präsentiert.
- > Zwischenfragen per Handzeichen oder virtuellem Handzeiten anmelden.



Herausforderung 4: Agile Führung

Um die großen Herausforderungen der Digitalisierung und Globalisierung in Unternehmen zu meistern, muss New Leadership neue Wege der Mitarbeiterführung einschlagen. Eine mögliche Lösung lautet „agile Führung“.

Das bedeutet zunächst einmal, sich als Führungskraft auf ein verändertes Rollenverständnis einzulassen und bereit zu sein, Change Prozesse zu durchlaufen. Wenn agile Führung funktioniert, haben Sie dank schneller Entscheidungen und schneller Umsetzung im Wettbewerb die Nase vorn.

Agiles Führen bedeutet, dass Sie und Ihre Teams sich flexibel und dynamisch auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen können. Alles bleibt im Fluss, nichts ist in Stein gemeißelt. Vorbild für diese Form der Mitarbeiterführung ist die IT. Hier spielen agile Prozesse schon seit vielen Jahren eine wichtige Rolle. Projektmanagementmethoden wie SCRUM oder Canban sind in IT-Teams weit verbreitet.

Was bedeutet das für Sie als Führungskraft?

Agile Führung erfordert ein hohes Maß an Kommunikationskompetenz. Gleichzeitig müssen Sie sich darauf einlassen, dass Sie nicht einfach nur Vorgesetzte:r sind, der oder die Aufgaben vorgibt. Vielmehr sind Sie in Ihrer neuen Rolle als New Leader Mentor:in und Moderator:in. Sie beraten und koordinieren Ihre Teams, um so das Beste aus allen herauszuholen. Sie geben in agilen Teams einen Teil Ihrer Führung ab. Jedes Teammitglied wird dabei als Expert:in in seinem eigenen Bereich respektiert und als eine Art „Mikroführungskraft“ dort etabliert.

Herausfordernd ist agile Führung vor allem deshalb, weil alle Beteiligten dazu bereit sein müssen. Führungskräfte müssen die Kunst beherrschen „loszulassen“. Teammitglieder wiederum müssen die Bereitschaft mitbringen, mehr Eigenverantwortung mitzubringen.

Agile Führung geht mit enormen Veränderungen von Führungsrollen und Mitarbeiterrollen einher. Diese Prozesse lassen sich sehr gut mit Weiterbildungsmaßnahmen begleiten, um alle Beteiligten in Bezug auf Werkzeuge und Methoden auf den gleichen Stand zu bringen.

Herausforderung 5: Digital Leadership

Die Digitale Transformation wälzt ganze Branchen um und verändert die Art, wie wir arbeiten und zusammenarbeiten, radikal. New Leadership wird dementsprechend zum „Digital Leadership“. Die Digitalisierung betrifft dabei alle Bereiche, die für Führungskräfte relevant sind.

Damit digitale Führung erfolgreich wird, spielen vier zentrale Faktoren eine wichtige Rolle:

- 1. Vernetzung:** Die digitale Welt besteht nicht einfach nur darin, bisher analoge Prozesse, Produkte oder Strukturen digital zu transformieren. Vielmehr schafft die Digitalisierung die Möglichkeit, Dinge völlig neu zu vernetzen. Eine digitale Unternehmenskultur fördert den gegenseitigen Wissensaustausch im Unternehmen. Digitale Führung bedeutet demnach, diesen Austausch zu begünstigen.
- 2. Offenheit:** Ein digitales Arbeitsumfeld sollte für alle im Unternehmen offen stehen. Ebenso sollten alle notwendigen Informationen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit frei verfügbar sein. Durch eine offene Unternehmenskultur wird der gegenseitige Austausch gefördert. Als New Leader ist es Ihre Aufgabe, diese Offenheit nicht nur vorzugeben, sondern sie auch vorzuleben.
- 3. Agilität:** Mit der digitalen Transformation vollziehen sich Entwicklungsprozesse in einem deutlich höheren Tempo. Ein gutes Beispiel ist die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz. Wenn digitale Leader an festen Strukturen festhalten, verpassen sie schnell den Anschluss. Gefragt ist deshalb nicht nur ein agiles Mindset der Führungskräfte, sondern auch eine agile Unternehmenskultur, die flexibel und dynamisch auf Veränderungen eingehen kann.
- 4. Partizipation:** Digitale Führung bedeutet, abgeben zu können. Die Digitalisierung fördert somit im besten Sinne die „Demokratisierung“ der Arbeitswelt. In agilen Teams sind nicht mehr Sie allein als Führungspersönlichkeit tonangebend, sondern alle haben die Möglichkeit, sich einzubringen. Diese Form der Partizipation kann neue Potenziale freilegen und die Produktivität steigern. Sie sind hier der Enabler!



Worauf es beim digitalen Führen noch ankommt:

- > **Bleiben Sie am Puls der Zeit:** Technologische Entwicklungen sind kurzlebig. Um den Anschluss nicht zu verlieren, ist es Ihre Aufgabe als Digital Leader, über neueste Technikrends Bescheid zu wissen. Nur so können Sie auswählen, welche technischen Mittel geeignet sind, um Unternehmensziele oder Projektziele so effizient wie möglich zu erreichen. Darüber hinaus können Sie neue Potenziale entdecken. Hier dient als gutes Beispiel die Entwicklung von ChatGPT. Innerhalb weniger Wochen wurden hunderte neue Anwendungen der KI entwickelt. Viele davon sind vermutlich weniger relevant für Ihr Unternehmen. Ihre Aufgabe als Digital Leader besteht jedoch darin, hier die Spreu vom Weizen zu trennen und mögliche Potenziale zu erkennen.
- > **Pflegen Sie eine Innovationskultur:** Digitalisierung und Innovation gehen Hand in Hand. Als Visionär:in und Facilitator bereiten Sie das notwendige Umfeld, um Innovationen zu schaffen. Damit geht auch eine gelebte Fehlerkultur einher. Digitale Führung bedeutet, Fehler zuzulassen. Denn nur wer Fehler benennt und reflektiert, kann daraus lernen.
- > **Fördern Sie digitale Skills:** Je besser Ihre Teammitglieder mit neuen Technologien vertraut sind, desto höher ist das Potenzial, das Sie nutzen können. Ob Investition in neue Software oder in Weiterbildungen, wichtig ist, dass Sie Ihre Beschäftigten digital fördern.
- > **Vertrauen Sie auf Daten:** Der große Vorteil der Digitalisierung besteht darin, dass Prozesse und Maßnahmen messbar geworden sind, die vorher nur unzureichend messbar waren. Je besser Sie es verstehen, Daten auszuwerten, desto mehr können Sie und Ihre Teams von der digitalen Transformation profitieren.

Herausforderungen im New Leadership werden zu neuen Chancen

Vor allem die Digitalisierung stellt Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Diese Herausforderungen bergen jedoch gleichzeitig große Chancen. Wer es versteht, dieses Potenzial in seiner Führungsrolle zu nutzen, kann sein Unternehmen oder sein Team nachhaltig voranbringen. Darüber hinaus schaffen Sie als erfolgreiche, moderne Führungspersönlichkeit ein attraktives Arbeitsumfeld für Fachkräfte, damit sich diese in Ihrem Unternehmen wohlfühlen. In Zeiten des Fachkräftemangels ein unschätzbare Vorteil.



New Leadership Trainings

Der Schlüssel zu einer agilen und inspirierenden Führungskultur

Die heutige Arbeitswelt ist in einem konstanten Wandel begriffen. Digitalisierung, Automatisierung oder KI sorgen dafür, dass sich die Formen der Zusammenarbeit immer wieder ändern. Erfolgreiche Führungspersönlichkeiten bereiten sich deshalb auf Veränderungen vor. Sie sind bereit, sich selbst zu

verändern, Dinge aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und neue Rollen anzunehmen. In einem Leadership Training der Haufe Akademie werden Ihnen die nötigen Werkzeuge vermittelt, um Teams zeitgemäß zu führen und so den Herausforderungen einer Arbeitswelt 4.0 gerecht zu werden.

New Leadership kompakt

Selbstmanagement – Teamführung – Tools

Sind Sie bereit für New Work? Was macht eigentlich New Leadership aus? Wie gelingt es, als Führungspersönlichkeit selbstorganisierte Teams authentisch und selbstsicher zu motivieren? Wie erschafft man eine Vertrauenskultur, in der Mitarbeitende ihr volles Potenzial einbringen, Spaß an der Arbeit haben, perspektivisch mitdenken und motiviert sind? Wie schaffen Sie Ruhe und Zeit für Kommunikation in kleinsten Zeitfenstern? Praxisorientiert, anhand vieler Tipps und Erfahrungsberichte, bekommen Sie Tools und Handlungsoptionen an die Hand, um neue Vorgehensweisen nachhaltig zu etablieren.

P 31578 **O** 32207

Agile Führung: Selbstorganisierte Zusammenarbeit in der Praxis

Agilität gewinnt an Bedeutung und verändert die Zusammenarbeit in Unternehmen schnell und nachhaltig – immer stärker auch in der virtuellen Zusammenarbeit. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Sie als Führungskraft rasch, innovativ und kompetent auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren. In diesem Training lernen Sie die Prinzipien agiler Führung kennen. Sie erhalten innovative Impulse für Ihre Führung und erarbeiten sich passende Vorgehensweisen. Damit erreichen Sie harte Businessziele müheloser, bleiben flexibler in Veränderungsprozessen und stärken die Eigenverantwortung und Selbststeuerung Ihrer Mitarbeiter:innen.

P 2631 **O** 32208

Führen im digitalen Wandel

Kompetenzen erweitern – innovative Tools nutzen – digitale Zusammenarbeit stärken

Alles, was sich digitalisieren lässt, wird digitalisiert – und das verändert auch den Führungsalltag radikal. Erweitern Sie Ihre digitalen Fertigkeiten und machen Sie ein Update für Ihre Führungskompetenzen. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die neuen technologischen Veränderungen und ihre Auswirkungen auf zentrale Führungsthemen. Mit einem professionellen Umgang mit den Tools von heute sind Sie für die aktuellen und künftigen Herausforderungen als Führungskraft gewappnet und verfügen über ein souveränes digitales Instrumentarium für Ihre Führungsarbeit – virtuell und in Präsenz.

P 2280 **O** 32345

New Leadership | E-Learning

Innovativer und agiler führen

In diesem Kurs lernen Sie die wichtigsten Denkansätze und Methoden rund um New Leadership kennen und können diese durch Tipps, Beispiele und konkrete Challenges unterstützt, direkt in Ihrem Führungsalltag anwenden. Kompaktes Wissen in 4,5 Stunden.

O 35413

P Präsenz **O** Online **PO** Präsenz mit Online

Zertifizierungstraining Professional Agile Leadership

Als Servant Leader agile Teams erfolgreich führen

Immer mehr Unternehmen stellen das Projektmanagement von der klassischen Wasserfall-Methode auf ein agiles Set-up um. Das bedeutet für Sie als Führungskraft ein Umdenken in der Führung der Mitarbeitenden, die in selbstorganisierten Teams der Projektarbeit nachgehen. Die neuen (agilen) Rollen, Begrifflichkeiten und die Verteilung der Verantwortlichkeiten sind Thema des Kurses. Die Bedeutung von Servant Leadership in der heutigen Unternehmenswelt spielt in der agilen Führung eine wesentliche Rolle. In diesem Seminar werden die Grundsätze des agilen Führens in der Methode nach Scrum vermittelt und nach erfolgreichem Abschluss eines Tests zertifiziert. Die Schulung ist ein abwechslungsreicher Mix aus Austausch, Einzel- und Gruppenarbeit sowie Wissensweitergabe durch die Trainer:innen.

P 34376 **O** 35180

New Leadership: Fokus Team- und Business-Performance

So führen Sie ihr Team zu Bestleistungen!

Die Zukunft chancenorientiert annehmen! Anpassungsfähigkeit und Flexibilität in der digitalisierten Geschäftswelt und ihren rasant beschleunigten Geschäftsprozessen sind die geforderten New-Leadership-Skills. Ca. 75% der Transformationen laufen nicht wie erwartet, gewünscht oder geplant. Die Ursache liegt meist an und in jedem Menschen selbst, sowie den individuellen Teamzusammenstellungen. Als Führungskraft stellen Sie sich sicher dazu eine Reihe von Fragen: Wann anpassen, wann die Initiative ergreifen? Wie erkenne ich eigene Widerstände, wie die der anderen? Was kann ich bei mir selbst und bei den Beteiligten mit neuem psychologischem Wissen aus der intrinsischen Motivationspsychologie und modernen Change-Management-Methoden erreichen? In diesem Seminar trainieren Sie, bewährte sowie neue Methoden und Techniken praxisnah anzuwenden und wertschätzend, situativ und zielorientiert zu führen und zu kommunizieren.

P 34291 **O** 35146

Führung in Zeiten von New Work

New Leadership – New Work – New Mindset

New Work ist mehr als Homeoffice und Online Meetings! Die Arbeitswelt ist im Umbruch: Arbeit wird neu gedacht, Leistung ist anders zu erbringen. Mitarbeiter:innen stellen Ansprüche an Arbeitgeber:innen. Agilität, Nachhaltigkeit, Diversität, digitale Transformation und hybride Arbeitsformen sind Themen, weshalb sich Unternehmen mit New Work befassen. Sie erhalten einen Überblick wie sich Arbeiten verändern wird, wie sie aktiv New Work gestalten können und was das Besondere am Führen in der New-Work-Welt ist.

P 30206 **O** 32205

Führen auf Distanz

Teams führen in virtuellen und hybriden Arbeitswelten

Teamarbeit über verschiedene Arbeitsorte – weltweit oder verteilt auf Büro und Homeoffice, sowie die wachsende Digitalisierung und Internationalisierung – stellt Führungskräfte vor besondere Herausforderungen. Sie benötigen spezielles Wissen über Kommunikation auf Distanz, erfolgreiche Führung hybrider Teams und von Zusammenarbeit remote. Lernen Sie die Erfolgsfaktoren virtueller Führung kennen, reflektieren Sie Ihr eigenes Vorgehen und erfahren Sie, wie Sie Zusammenarbeit auf Distanz effektiv, gewinnbringend und wirtschaftlich lohnend gestalten können.

P 30166 **O** 33698

Weitere Seminare und Online-Kurse rund um das Thema New Leadership und Führen in Zeiten von New Work finden im Web:

P Präsenz **O** Online **PO** Präsenz mit Online

Über die Haufe Akademie

Die Haufe Akademie ist die führende Anbieterin für Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Sie berät Unternehmen bei der Entwicklung ganzheitlicher, zukunftsorientierter Weiterbildungsstrategien, immer ausgerichtet an den strategischen Business-Zielen des Unternehmens. Im Bereich Digitales Lernen bietet die Haufe Akademie ein umfangreiches E-Learning-Portfolio und ist Spezialistin für Lernplattformen, deren individuelle Entwicklung und Einführung im Unternehmen.

Kontakt



+49 761 595339-00



service@haufe-akademie.de



haufe-akademie.de/fuehrung

HAUFE.
AKADEMIE