

Walter Braun (2020)

Leadership Hacks

16 Anstöße zum Meistern von Komplexität und Agilität. Trainerverlag.
International Book Market Service Ltd.

ISBN:978-620-2-49471-7

Gliederung

Steigbügel zum Einstieg in ein individuelles Leadership 3

Arbeit

- 1 Im Schleudergang durchs Arbeitsleben? Ein Plädoyer für mehr Bewusstsein 5
- 2 Wandel halt an: wir müssen nachdenken! 10
- 3 Der Disruption den Schrecken nehmen 14
- 4 Denkfehler der Personalentwicklung und wie man sie korrigiert 17
- 5 Drei Gründe, warum von Schnelligkeit in einer komplexen Welt nix zu halten ist 20
- 6 Der Mensch ist das Maß – kein Algorithmus kann Seele 23
- 7 Was dem Umbruch zum Durchbruch verhilft 28

Leadership

- 8 Arbeit 4.0 ruft nach Renovierung der Führung 32
 - 8.1 Führung ist nichts für schwache Nerven 33
 - 8.2 Arbeit 4.0, ja gut! Aber wo bleibt die Kultur dafür? 34
- 9 Die schöne neue Welt: Benchmarks oder Pain Points? 40
- 10 Transformation allerorten – hat Führung jetzt ausgedient und was tun mit der Komplexität? 44
 - 10.1 Was tun, wenn der Komplexitätsdruck zunimmt? 44
 - 10.2 Welche Rolle übernimmt die Führung 47

Komplexität

- 11 Wir können Komplexität nicht aus der Welt schaffen, aber uns darauf einstellen 51
- 12 Das Meistern von Komplexität ist möglich 55
- 13 Warum altes Denken bei Komplexität versagt 61
- 14 Denkfallen erkennen und umgehen 63

Selbstführung

15 Ohne Selbstführung bleibt die neue Arbeitswelt die alte	71
15.1 Wie Rahmenbedingungen zum Umdenken zwingen	12
15.2 Warum Selbstführung unverzichtbar ist und nichts mit Optimierungswahn zu tun hat	73
15.3 Vernunftappelle durch Luststrategien ersetzen	76
16 Führung durch Selbstführung: die Antwort auf die gewandelte Arbeit	80
Literatur	86

Steigbügel zum Einstieg in ein individuelles Leadership

Geschäftsmodelle, Strukturen und Führung unterliegen seit jeher einem steten Wandel. Noch nie allerdings war dieser so dynamisch und revolutionär wie gegenwärtig. Die Koordinaten für Maß und Ziel weichen auf. Und kein Ende in Sicht: Ganze Firmen und Branchen werden umgekrempelt. Arbeitsabläufe auf den Kopf gestellt. Organigramm-Kulturen weichen kollaborativen und Gewissheit Ungewissheit. Was gestern noch vertraut war, ist heute bedeutungslos. Ego-Optimierung verdrängt Gemeinschaftssinn. Schwierigkeiten sind Chance und Risiko. Risiko, grandios zu scheitern und Chance, neue, unbekannte Wachstumsperspektiven zu finden.

Ohne ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Reflektiertheit, ist der Transformationsdruck nicht zu schaffen. Dafür braucht es keine skillgetrimmten Hierarchen, sondern integrierende Teamplayer, die nachdenken und querdenken bevor sie entscheiden. Kurz: die einen neuen Denkstil und persönliches Leadership praktizieren.

Der radikale Bruch mit der Rezeptur der Vergangenheit, ist der Beginn des Aufbruchs. Vor diesem Hintergrund sollen die 16 Anstöße neugierig machen auf ein anderes Bewusstsein und Denken. Im Stil von Hacks greifen sie in die Routine der Wenn-Dann-Mentalität einer Führungskraft ein, unterbrechen die übliche Gewissheit des Gelingens und öffnen den Blick auf die notwendigen Human Factors eines Paradigmenwechsels.

Da Vieles mit Vielem verknüpft ist und die Handlungsspielräume jedes Einzelnen so groß wie noch nie zuvor sind, zwingt es Leistungsträger zum Umdenken und zum persönlichen Leadership. Die 16 Denkhilfen adressieren die Domänen Arbeit, Leadership, Komplexität und Selbstführung. Keine Rezepte, sondern Reflexionen von Verhaltensoptionen. Jeder Kurzartikel hat nicht mehr als vier bis acht Seiten, steht für sich, hat zwar Berührungspunkte zu den anderen, löst aber unabhängig von diesen die Eigenreflexion und das Selbstlernen aus - unterstützt von gele-

gentlichen Provokationen, kritischen Sichtweisen, lockerem Schreibstil und Beispielen aus der Praxis.

Versprochen, Sie

- + sensibilisieren sich für die Übernahme von Verantwortung in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt,
- + erkennen relevante Pain Points einer neuen Denkhaltung,
- + begreifen die Auswirkungen von Komplexität und die Bedeutung von Strategien für den Umgang mit disruptiven Anforderungen,
- + erarbeiten sich die notwendigen Voraussetzungen zur Reflexion Ihrer persönlichen Ressourcen und zur Selbstführung
- + finden innovative Vorgehensweisen und Methoden, mit denen Sie den Paradigmenwechsel der Wirtschaft für Ihren Bereich gestalten können und
- + verstehen im Grundsatz, wie Menschen im Wandel funktionieren und was den Unterschied zwischen Selbstführung und -optimierung macht.

Gerade in Zeiten der Veränderung sind kontinuierliche Selbstreflexion und -entwicklung Zukunft sichernde Aktivitäten. Der Mensch ist, was er ist: zu allem fähig. Auch zum Brechen von Tabus im Denken und zum Akzeptieren von Glück, Demut und Zufall. Er muss nicht dem Götzen des schnellen Erfolgs frönen oder der Selbstvermessung. Genauso wenig dem Beharren auf gestrigen Erfolgsrezepten. Er kann fast alles neu denken und lernen, wenn er sich vom Dogma der Erfahrung und des Müssens befreit und frei nach Welzer (2013) „selbst denkt“.

Mögen die folgenden Seiten Sie für Ihre persönliche Agenda inspirieren und proaktiv eine selbstbestimmte Kompetenzentwicklung bei Ihnen auslösen!

Von ganzem Herzen wünsche ich Ihnen Erfolg bei Ihrem mentalen Paradigmenwechsel!

Ihr Walter Braun