




Management & Leadership – Der Ausweg aus der Krise

Edwin Prelog – 07.10.2021



Glaube nicht alles
was Du denkst!

Heinz Erhardt



5 Thesen

Corona Blues - Teamcomeback und Motivation erfolgreich gestalten

- These 1: Alle die darauf warten, dass **alles wieder so wird wie vor Corona**, werden enttäuscht sein!
- These 2: Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in **Home-Office** oder während der **Kurzarbeit** nicht emotional unterstützen, werden sie verlieren (oder haben sie schon verloren)!
- These 3: Nur wer **„Touch&Tech“** wirklich **verinnerlicht** und verbindet, wird den Change zur Digitalisierung wirklich schaffen!
- These 4: Wer die **unterschiedlichen Generationen harmonisiert** und dazu beflügelt, agil zusammenzuarbeiten sowie voneinander zu lernen, wird klare Wettbewerbsvorteile haben!
- These 5: **WIR ist das Neue ICH** - der Einzelne wächst mit dem Team, daraus entstehen die Persönlichkeiten von morgen!

Wählen Sie bitte DREI aus



These 1: Alle die darauf warten, dass alles wieder so wird wie vor Corona, werden enttäuscht sein!

Wie viele Mitarbeiter sind bereit für Veränderung?





These 1: Alle die darauf warten, dass alles wieder so wird wie vor Corona, werden enttäuscht sein!

Wie viele Mitarbeiter sind bereit für Veränderung?

- Veränderte Tatsachen akzeptieren und handeln
- Megatrend ‚Gesundheit‘ wird ergänzt durch ‚Vorsicht‘
- Mitarbeiter aktiv in Veränderungsprozess einbeziehen – vor allem Team- und Büroleiter ‚mitnehmen‘



These 2: Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in Home-Office oder während der Kurzarbeit nicht emotional unterstützen, werden sie verlieren (oder haben sie schon verloren)!

Was belastet Mitarbeiter in KA oder Home-Office am meisten?



These 2: Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in Home-Office oder während der Kurzarbeit nicht emotional unterstützen, werden sie verlieren (oder haben sie schon verloren)!

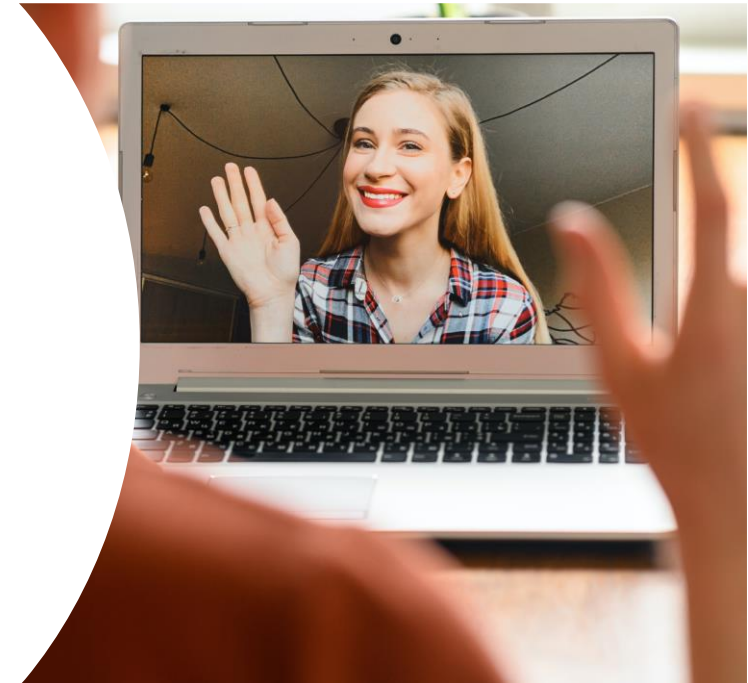
Was belastet Mitarbeiter in KA oder Home-Office am meisten?

- Das Bedürfnis nach agiler Führung ist in der Krise besonders hoch!
- Mitarbeiter wollen abgeholt werden, wollen Lösungen mitgestalten!
- Zusammenhalt, Motivation und Identifikation mit dem Büro sind durch Einbeziehung und regelmäßiger Kommunikation deutlich zu erkennen!



These 3: Nur wer ‚Touch&Tech‘ wirklich verinnerlicht und verbindet, wird den Change zur Digitalisierung wirklich schaffen!

Wie viele der ‚erfahrenen‘ Mitarbeiter lassen sich für die Neue Arbeitswelt motivieren?



These 3: Nur wer ‚Touch&Tech‘ wirklich verinnerlicht und verbindet, wird den Change zur Digitalisierung wirklich schaffen!

Wie viele der ‚erfahrenen‘ Mitarbeiter lassen sich für die Neue Arbeitswelt motivieren?

- Touch&Tech vorleben!
- Mehrwerte durch Digitale Kommunikation für Büro erzeugen/gemeinsam mit den Teams entwickeln!
- Hybride Konzepte anbieten – sowohl für interne Kommunikation als auch für Kundenkontakte!



These 4: Wer die unterschiedlichen Generationen harmonisiert und dazu beflügelt, agil zusammenzuarbeiten sowie voneinander zu lernen, wird klare Wettbewerbsvorteile haben!

Woran scheitert die Zusammenarbeit zwischen den Generationen am häufigsten?



These 4: Wer die unterschiedlichen Generationen harmonisiert und dazu beflügelt, agil zusammenzuarbeiten sowie voneinander zu lernen, wird klare Wettbewerbsvorteile haben!

Woran scheitert die Zusammenarbeit zwischen den Generationen am häufigsten?

- Führungskräfte als Bindeglied!
- Keine Klischees bedienen – schon gar nicht danach entscheiden!
- Gemeinsame Aufgaben Themen / voneinander gezielt lernen!





These 5: WIR ist das Neue ICH - der Einzelne wächst mit dem Team, daraus entstehen die Persönlichkeiten von morgen!

Was behindert die TEAM-Entwicklung während KA und Home-Office am meisten?

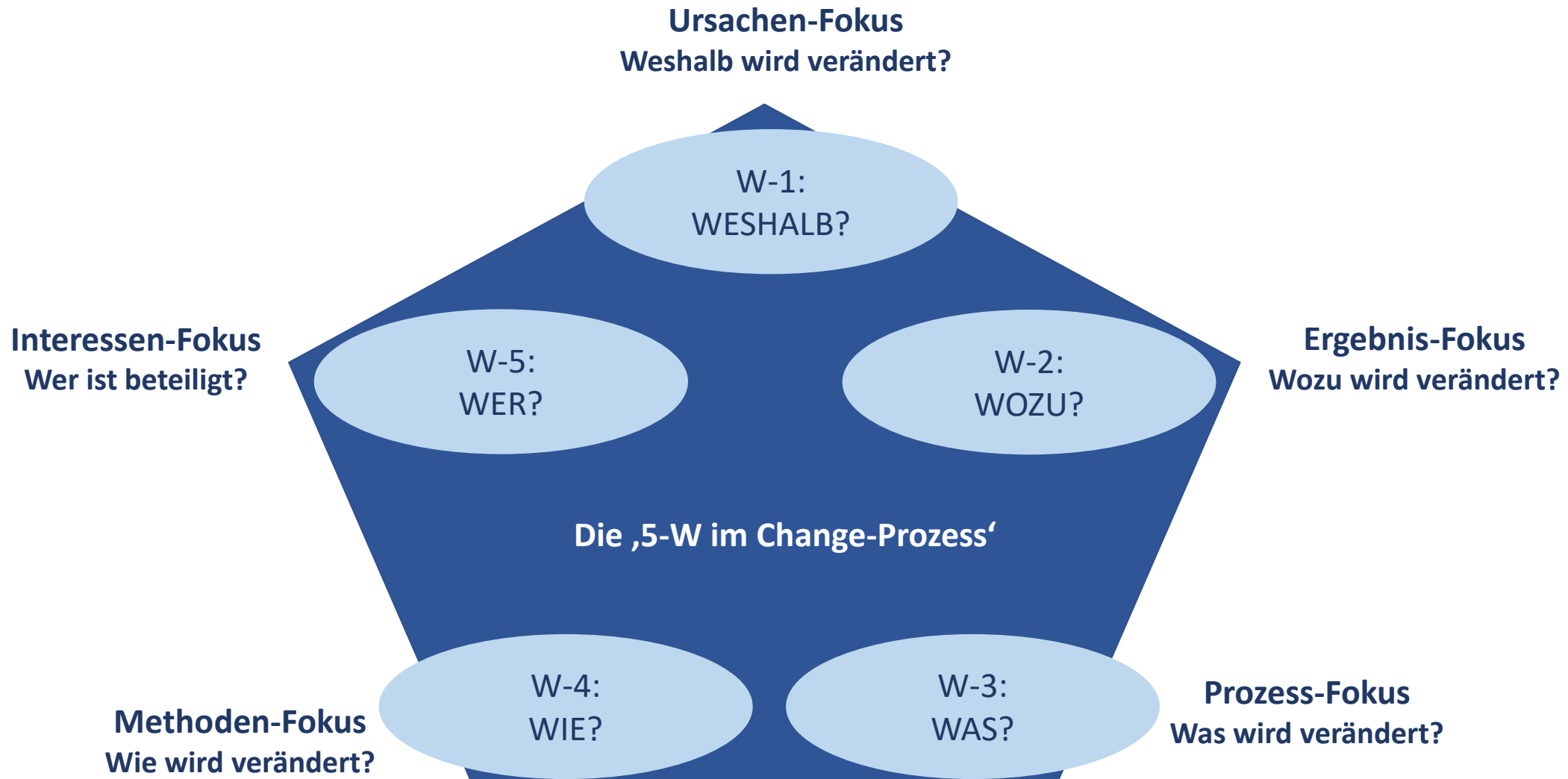


These 5: WIR ist das Neue ICH - der Einzelne wächst mit dem Team, daraus entstehen die Persönlichkeiten von morgen!

Was behindert die TEAM-Entwicklung während KA und Home-Office am meisten?

- Mut zum Wir!
- Flache Hierarchie – agiles Führungs-TEAM!
- Agile Teamarbeit – ‚Rundum-Kommunikation‘







6 Schritte

ZUM CHANGE

**mit Teams und
Mitarbeitern**



1) Analysiere den Status!



2) Hole Dein Team ab – nutze die Gruppen-/Team-Dynamik!



3) Individuelle, agile Vorgehensweisen vereinbaren!



4) Finde den richtigen Mix zwischen moderieren, coachen und managen!



5) Führe regelmäßige Reviews mit dem Team und Einzelnen durch!



6) Veränderungen implementieren – Erfolgserlebnisse schaffen!



6 Schritte

ZUM CHANGE

**mit Teams und
Mitarbeitern**



1) Analysiere den Status!



2) Hole Dein Team ab – nutze die Gruppen-/Team-Dynamik!



3) Individuelle, agile Vorgehensweisen vereinbaren!



4) Finde den richtigen Mix zwischen moderieren, coachen und managen!



5) Führe regelmäßige Reviews mit dem Team und Einzelnen durch!



6) Veränderungen implementieren – Erfolgserlebnisse schaffen!

PREMIUM

Edwin Prelog

Exzellent Business Coaching
BAFA Berater

Follower **9.378**
Entwürfe **16**

#digitalmoderation und
#hybrideskontaktmanagement

Folgen Sie mir auf LinkedIn

Aktivitäten von Edwin Prelog

- Alle Aktivitäten
- Artikel
- Beiträge**
- Dokumente

Edwin Prelog
Exzellent Business Coaching BAFA Berater
1 Monat • Bearbeitet •

„Glaube nicht alles was Du denkst...“ – dieses Zitat von Komiker und Entertainer Heinz Erhardt (1909 – 79) hat heute mehr Bedeutung und ist aktueller denn je! Lern- und Veränderungsfähigkeit – die wohl wichtigste Fähigkeit ... mehr anzeigen



Glaube nicht alles was Du denkst!
Edwin Prelog auf LinkedIn • Lesedauer: 10 Min.