

Halbzeit 45 plus

Wie man generationsübergreifende Transformationsprozesse zum Gelingen bringt



Health on Top
Rhein-Hotel-Dreesen
Bonn, 30. Mai 2017

Dr. Jörg-Peter Schröder

Was passiert?

- Miteinander ins Gespräch kommen
- Orientierung, Reflexion
- Interaktion, Bewegung
- Impulse
- Erwartungen klären



Auswirkungen von Führung - Symptome des Systems

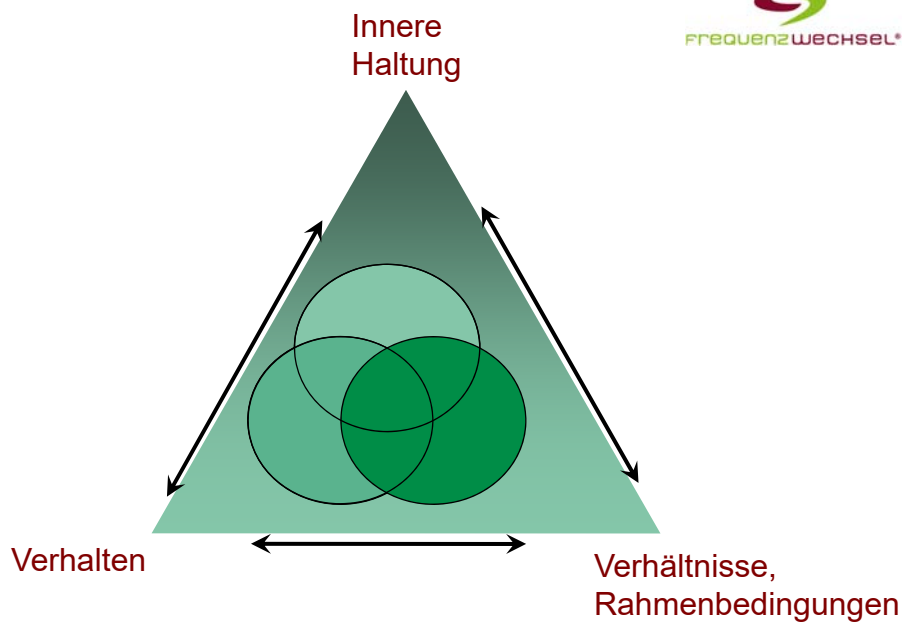
Führungskräfte ohne **Kraft**.

Einschränkung der Leistungsfähigkeit und Kreativität und Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation

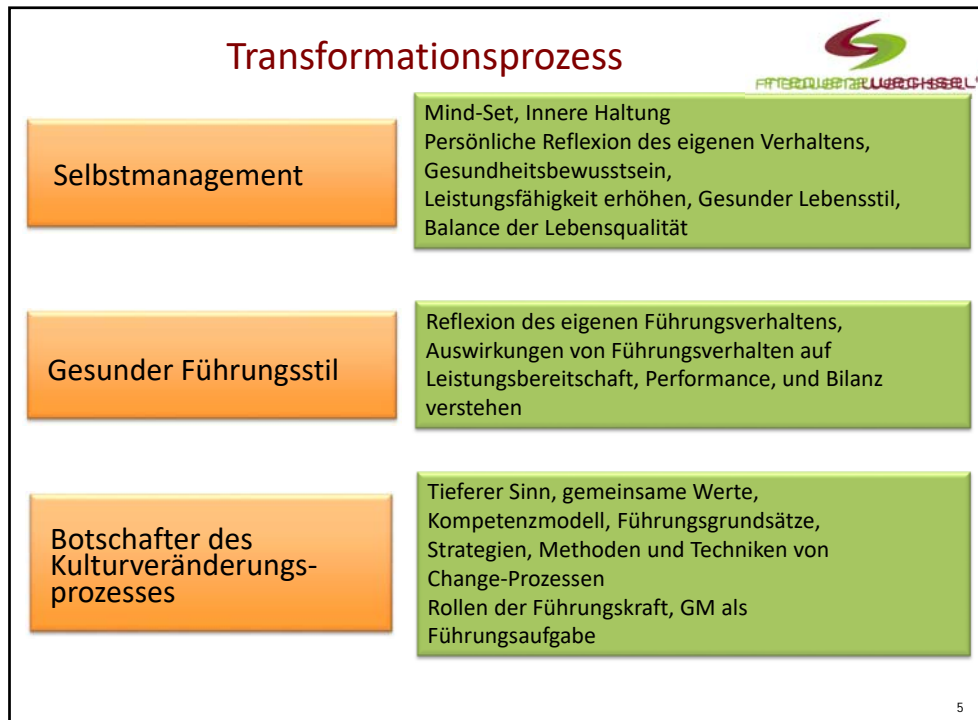
Sinkende Arbeitsproduktivität
Schlechte Arbeitsqualität

Zähneknirschen, Tinnitus, Rückenschmerzen,
Nackenverspannungen, Burnout


3



4



Innere Haltung reflektieren



Wie steht es um meine
Selbstwirksamkeit?

Wie erlebe ich Kommunikation und
Resonanz?

6

Energiesystem Mensch



- Macht durch Druck
- Power: Gestaltungsfähigkeit
- Wertschätzung
- Freiheitsgrade
- Eigene Bedürfnisse

7

Zweite Halbzeit – Wechseljahre



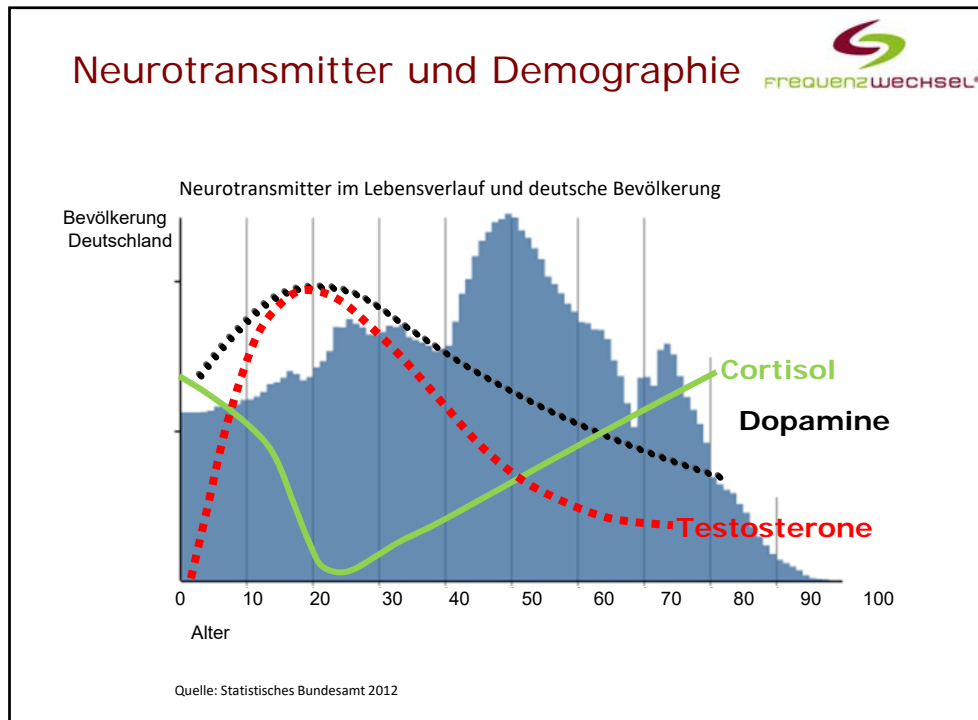
Verstehen der eigenen
Glaubenssätze, neu
bewerten der **Inneren
Antreiber**.



Hormone spielen verrückt

Anders weiter

8



Mehrgenerationale Themen FREQUENZWECHSEL®

Junge Generation

- Geschwindigkeit
- Power/Kraft
- Wissen
- Kompetenz
- Erregende Herausforderungen und verlockende Möglichkeiten

10

Mehrgenerationale Themen

Ältere Generation

- Gelassenheit
- Geduld
- Erkenntnis und Erfahrung
- Können
- Unwägbare Gefahren und ärgerliche Störungen

11

Arbeit, bis die Knochen knacken?

- Ich habe für so lange Zeit immer alles für die anderen getan - und zu wenig für mich selbst.
- Menschen, die feststellen, dass sie es nicht (mehr) schaffen, strengen sich kompensatorisch noch mehr an.

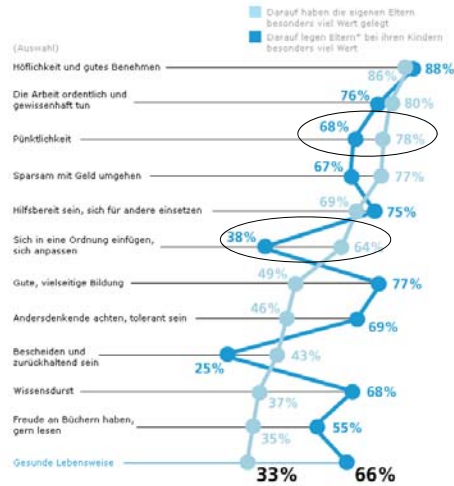


12

Nestlé Studie



Gesunde Lebensweise hat als Erziehungsziel deutlich an Bedeutung gewonnen



Miteinander mit den jungen Mitarbeitenden

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 16 Jahre. *Heutige Eltern mit Kindern unter 16 Jahren. Quelle: Generationenbarometer 2009, IFO Umfrage 5256. © Nestlé Studie

13

Werte und Emotionen



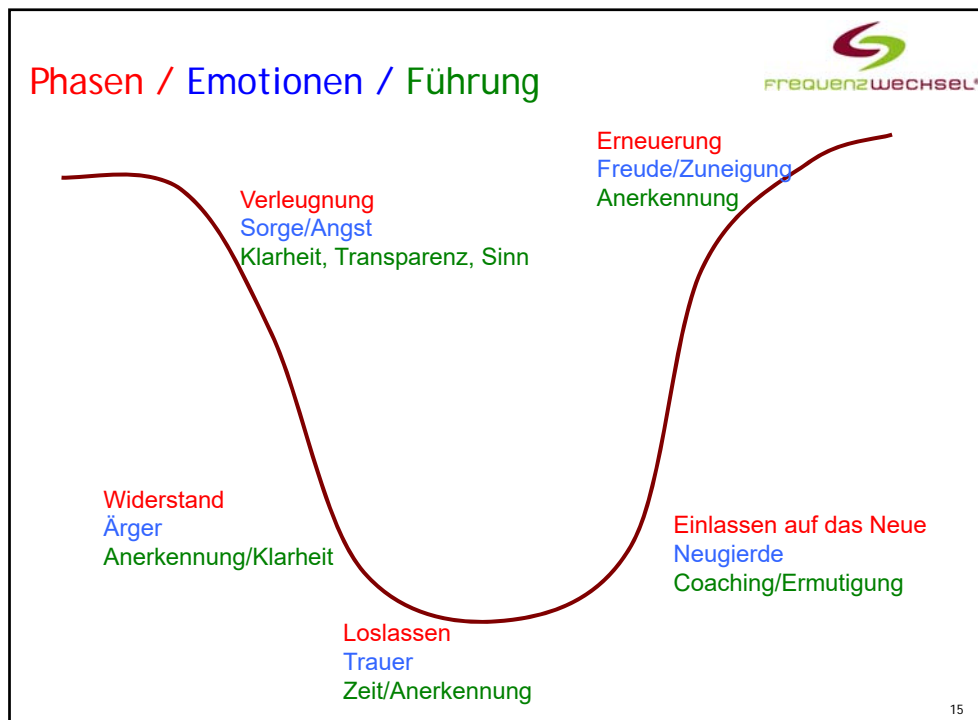
Zuneigung = Wertekompatibilität

Freude = Werteerfüllung

Ärger = Werteverletzung

Trauer = Werteverlust

14



Die Schonzeit ist vorbei

Kommt das Neue erst, wenn die alten Professoren tot sind?

→ Video Axel Springer: Bewerbungsvideo

Mutkultur

Fehlerfreundlichkeit

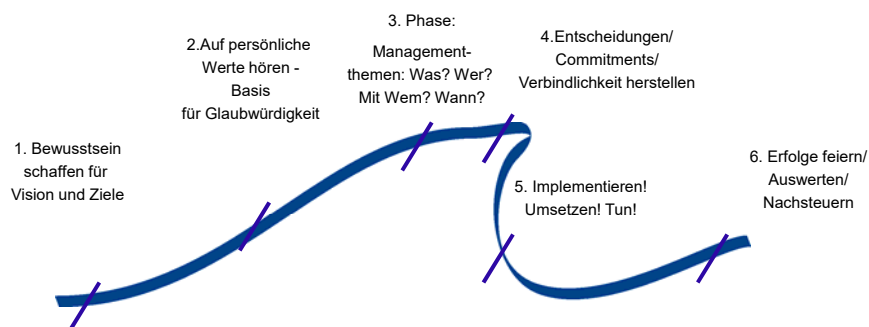
16

DNS des Erfolgs von Change-Prozessen

- Kultur sinnstiftend anlegen
- Wertebewusstsein etablieren
- Persönliche Bedürfnisse werden mit den Unternehmensvisionen integriert
- Klimafaktoren werden mit einbezogen
- Selbstgestaltung ermöglichen
- Eigenverantwortung übernehmen
- Mitarbeiter-Commitment

17

Vorgehen nach dem Wellenmodell



1. Orientierung: Das ist unser Thema! Dahin wollen wir. Das wollen wir erreichen!
2. Identifikation: Das ist mir wichtig an dem Thema! Darauf lege ich Wert! Austausch darüber. Das ermöglicht dazu lernen; Mit den eigenen Vorstellungen ins Gespräch gehen. Die Offenlegung ermöglicht öffnet Raum für Veränderung.
3. Maßnahmen planen, konkretisieren
4. Abstimmung, Absicherung mit Entscheidungsträgern
5. Umsetzung der Maßnahmen
6. Feiern, Dokumentieren, Evaluation, Nachhaltigkeit

18



Wertschätzung beginnt mit der Haltung

- Ich bin o.k.
- Du bist o.k.

Als ich mich selbst zu lieben begann ...
(Charlie Chaplin)

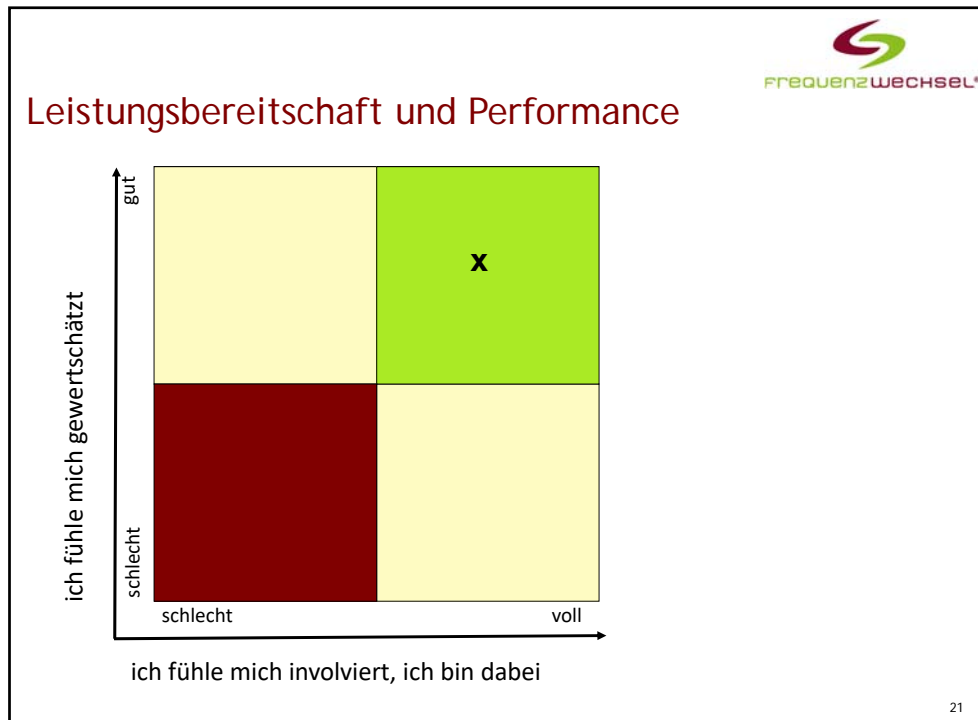
19




Resonanz erzeugen

- Sich selbst treu sein
- Auf gute Frequenz mit den anderen einstellen
- Sinnstiftend Feuer entfachen
- Gemeinsam authentisch mehr erreichen

20





Wie nehmen Sie Sprache wahr?

- Vorwurfshaltung
- Konkurrenz, Spitzen
- **Deadlines**
- Standardisierte Prozesse
- Analytische Details
- Keine Zeit
- Interesse
- Miteinander
- Was wäre, wenn?
- Chancen und Möglichkeiten
- Freiheitsgrade
- Wirkungszusammenhänge verstehen
- Raum und Zeit

22

4 I der Transformationalen Führung

- Vorbildfunktion der FK (idealized influence)
- Vermittlung einer anspruchsvollen Zukunftsvision (inspirational motivation)
- Anregen zum kreativen und unabhängigen Denken (intellectual stimulation)
- Eingehen auf individuelle Bedürfnisse, Talente und Potenziale (individualized Consideration)

managerSeminare Heft 179, Feb 2013, S. 62 - 66

23

Vorbild SEIN

Ein Beispiel zu geben
ist nicht die
wichtigste Art,
wie man andere
beeinflusst.

Es ist die **einzige**.

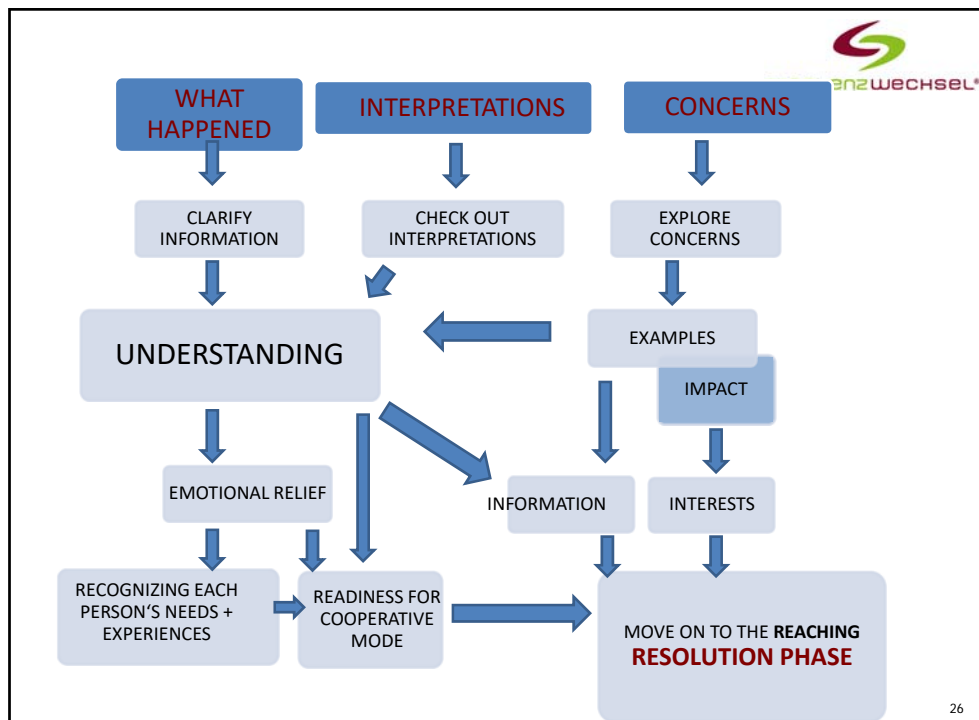
(Albert Schweitzer)

24

Vier-Schritt-Verfahren (Marshall B. Rosenberg)

- Wahrnehmung
- Emotion
- Bedürfnis
- Bitte

25




26

INTENSIVIEREN

VERÄNDERN

WEGLASSEN




FREQUENZWECHSEL®

- ★ Welches sind meine 3 Prioritäten in unserer Organisation?
- ★ 3 Punkte, die mich darin behindern, meine Prioritäten zu erledigen.
- ★ 3 Anregungen, welche mir helfen würden, die Ziele zu erreichen.

VERHALTENSMUSTER hinterfragen und überschreiben

27

Eigenverantwortung steigern



FREQUENZWECHSEL®

- Bin ich authentisch?
- Stehe ich selbst dahinter?
- Erreiche ich die Herzen der anderen
- Handle ich eigenverantwortlich?
- Bin ich proaktiv?

Präventive Mittel der Wahl: Reflexion, Klarheit, **Vertrauen**, Resonanz

28

Diversity



- Typologische Unterschiede
- Stärken stärken
- Individuell anders
- Synergien bilden
- Freiheitsgrade ermöglichen

29

Klimawandel beginnt im Kopf



“Weil sich Erfolg nicht verhindern lässt, wenn man dafür sorgt, dass Menschen sich weiterentwickeln.“

Erich Harsch, dm Drogeriemärkte

Don't hire **skill** but
attitude

30



Weitere Informationen

Dr. Jörg-Peter Schröder
Das Team - frequenzwechsel
Budenheimer Weg 67
55262 Heidesheim
FON: 06132 - 50 95 011
FAX: 06132 - 50 95 055
www.frequenzwechsel.de
jps@frequenzwechsel.de



Führung coaching und Unternehmensgesundheit