



## Stöger & Partner Update:

Adventsausgabe 2022

Liebe Geschäftspartner:innen,

unzählige virtuelle und physische Verknüpfungen, nie versiegende Informationsströme, unablässig fortlaufende Streams, stetig anwachsende Big-Data-Berge: Die Digitalisierung hat zu einem subjektiven Gefühl der Beschleunigung geführt. Wir fühlen uns gehetzt, unter Druck, kommen im Kopf nicht hinterher mit dem, was sich in der rasant wandelnden virtuellen Welt tut.

Und wieso wachsen die Schwierigkeiten oft weiter an? Statt vorbeugend zu agieren, reagieren wir oft erst auf Leidensdruck. Zudem werden vorhandene Schwierigkeiten isoliert betrachtet und statisch behandelt, obwohl vieles untereinander vernetzt und dynamisch ist. In der Folge bekämpfen wir häufig Symptome, nicht Ursachen. Wie sieht ein Weg aus diesem Hamsterrad aus? Unser Vorschlag und unsere Inspiration: Vernetztes Denken oder auch Slow Thinking!

Vernetztes Denken zählt zu den Schlüsselkompetenzen der Zukunft. Es beschreibt die Fähigkeit, das Zusammenspiel von Faktoren erkennen und analysieren zu können. Bei Zunehmender Komplexität und Dynamik in allen Bereichen unseres Micro- und Macro-Umfeldes - von der Politik und Gesellschaft über die Technologie und Wissenschaft bis hin zu Wirtschaft und Umwelt - besteht die Notwendigkeit zu „guten Entscheidungen auf allen Ebenen“ darin, die Zusammenhänge erkennen und richtig einschätzen zu können.

Vernetztes Denken bedeutet, ein Thema von allen Blickwinkeln zu betrachten und das Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren zu erkennen. All diese Faktoren werden analysiert, um dann daraus Handlungsideen zu bilden. Anstatt ein Thema isoliert zu sehen, ist es heute wichtig, Zusammenhänge zu erkennen und kritisch zu denken.

*„Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“ Albert Einstein*

Leider sind unsere Ausbildungs- und Lernsysteme nach wie vor fachspezifisch in Einheiten gegliedert. So lernen wir bereits früh im Kindesalter, Themen in gewissen Schubladen abzulegen, anstatt diese im Zusammenhang miteinander zu betrachten. Begriffe werden mit anderen Begriffen erklärt: Ein Frosch ist ein Ranidae, der zu den Amphibien gehört. Wir lernen jedoch nicht, wie sich die Wirkungen seines Lebens auf andere Tiere auswirken oder überlegen, warum er eigentlich springt.

Doch heutzutage sind Kompetenzen wie quer und unkonventionell Denken viel wichtiger!

Wir werden in letzter Zeit häufig in Seminaren und Coachings dazu gefragt: Kann man vernetztes Denken lernen und aufbauen? Ja, vernetztes Denken kann man lernen. Vor allem in diversen Gruppen mit komplexen Aufgabenstellungen und entsprechender Anleitung kann man für sich selbst die Kompetenz „Vernetztes Denken“ aufbauen und lernen, interdisziplinär

## Mit psychologischer Sicherheit angstfrei in die Zukunft Teil 2

### Macht psychologische Sicherheit unser Unternehmen zukunftsfähiger?

Psychologische Sicherheit beinhaltet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der über Sorgen, Fehler, Schwächen, schwierige Themen offen und angstfrei gesprochen werden kann, um Leistung, Innovation und Wachstum im Unternehmen zu steigern. Psychologische Sicherheit bezieht sich nicht nur auf Teams, ihre Gruppendynamik und interpersonale Beziehungen, sondern hat ein wesentlich breiteres Spektrum von Einflussbereichen. Es geht um die Organisation und deren **Haltung** zum Thema „psychologische Sicherheit“, um **Führung** und darum, wie Führungskräfte Transparenz schaffen, Mitarbeiter:innen mit einbeziehen, und als Vorbild **Werte** wie Offenheit, Empathie und Vertrauen leben. Es geht um den Menschen, das Individuum und die Gruppe, und welches Maß an Sicherheit gebraucht wird, um sich voll in der „gemeinsamen Sache“ einzubringen.

Wie psychologische Sicherheit Unternehmen zukunftsfähiger macht, beleuchten wir an dem Beispiel des hybriden Arbeitens.

Unter hybrider Zusammenarbeit versteht man den Prozess, bei dem Menschen effizient zusammenarbeiten, während einige von ihnen im Büro sind und andere aus der Ferne arbeiten. Und wie uns allen bekannt ist: zunehmend mehr Unternehmen setzen auf den hybriden Arbeitsplatz - und das nicht nur, um ihren Betrieb aufrechtzuerhalten, sondern auch, weil es sich bewährt hat.

Damit hybrides Arbeiten erfolgreich ist, müssen unterschiedlichste Aspekte berücksichtigt und Kompetenzen bei den Mitarbeitenden aufgebaut sein (siehe dazu nachfolgenden Beitrag). Erfolgsweisend dafür ist Mut, Standing und psychologische Sicherheit.

### **Auf organisatorischer Ebene: hybrides Arbeiten benötigt ein höchstes Maß an Einbeziehung, an Inklusion**

Um die Vielfalt in Unternehmen zu fördern, ist eine Unternehmenskultur der Inklusion sehr wichtig. Und Inklusion wird nur durch psychologische Sicherheit gefördert.

Hier weiterlesen:

### **Kompetenzen für erfolgreiche hybride Zusammenarbeit**

Alle Unternehmen suchen für ihre hybride Arbeitsweise den wirtschaftlichsten Kompromiss zwischen Unternehmenszielen und Mitarbeiterzufriedenheit. Mitarbeitende und Führungskräfte in einer digitalen und hybriden Arbeitswelt müssen viele Kompetenzen mitbringen. Die wenigsten sind in allen Feldern gleich gut. Das war auch in der analogen Welt schon so, aber da konnte die Führungskraft das spüren, sehen, hatte es vor Augen.

Im Zuge der hybriden Zusammenarbeit ist Leadership deshalb bedeutend wichtiger geworden. Sie ist nicht länger nur für Arbeit und Produktivität verantwortlich - sie hält auch die Unternehmenskultur am Leben und ist eine Stütze für die Mitarbeitenden, während sie die täglichen Herausforderungen meistert.

## Herausforderungen, die sich aus diesem flexiblen hybriden Setup ergeben:

- Die Rolle von Leadership auf verschiedenen Hierarchieebenen ändert sich von der klassischen Führungsrolle hin zum Begleiter, Coach und Koordinator der Mitarbeiter:innen.
- Die Abteilung, das Team, Vorgesetzte:r/Mitarbeiter:in treffen im virtuellen und/oder präsenten Raum zusammen und müssen damit gleichberechtigt, gleichermaßen eloquent und effizient umgehen.
- Aufgrund von Unterschiedlichkeiten der zu verrichtenden Arbeiten und Abläufe innerhalb einer Organisation kann nicht jede:r Mitarbeiter:in Arbeiten von zuhause aus im gleichen Maße tätigen. Vorurteile, Misstrauen und Unverständnis werden verschärft.
- Führung und gleichberechtigtes Teamwork in einem digitalen Umfeld ist zu gewährleisten.
- Sich und das Team ist ständig an neue Arbeitsweisen und Veränderungen im Umfeld anzupassen und Resilienz aufzubauen.

## Was wir in diesem Kontext in einem hybriden Umfeld für Euch tun können:

[Hier weiterlesen](#)

## Unsere offenen Seminare zum Kennenlernen & Eintauchen

An der Stelle weisen wir gerne auf unsere nächsten offenen Präsenztrainings hin mit Themen wie „Systemisches und vernetztes Denken & Handeln“, „Entscheiden in der VUCA Welt, zielorientiert und souverän!“, „Wertschätzend und agil kommunizieren“, „Führen mit agilem Mindset“, „Ehemals Kolleg:in, jetzt Führungskraft“.

Näheres hierzu unter

## Veranstaltungen

Liebe Geschäftspartner:innen,

wir wünschen Euch und Euren Familien eine stimmungsvolle Adventszeit, schöne Weihnachtsfeiertage und ein frohes neues Jahr.

Von Herzen sagen wir Dankeschön für ein spannendes und erfolgreiches Jahr, Eure tollen Themen, bei denen wir Euch unterstützen durften und Euer Vertrauen in uns. Das wissen wir sehr zu schätzen. Auf unser gemeinsames Tun in 2023 freuen wir uns.

In Dankbarkeit und voll der Wertschätzung unterstützen wir in diesem Jahr unsere lokale Tafel „Haarer Tisch“.

Herzlichst

Euer Stöger & Partner Team



**Stöger & Partner**  
BEWEGT UNTERNEHMEN MIT MENSCHEN

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} versandt.  
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf Stöger und Partner GmbH angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von  
 **sendinblue**