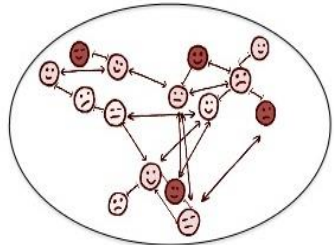


A group of people are participating in a team-building exercise on a wooden structure outdoors. One person is climbing while others assist. The background shows a lush green forest under a bright sky.

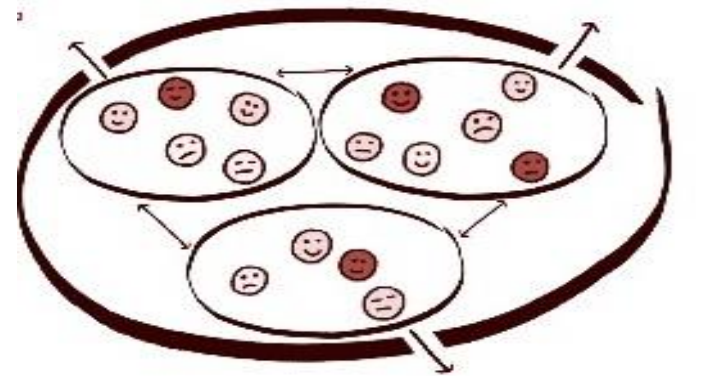
FÜHRUNG AUF AUGENHÖHE – WORKSHOP

**DR. ULRICH LOHMANN, DR. GERD KALKBRENNER @ FACHTAGUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE, BUNDESVERBAND
EVANGELISCHE BEHINDERTENHILFE, HILDESHEIM-DRISPENSTEDT, 17. SEPTEMBER 2018**

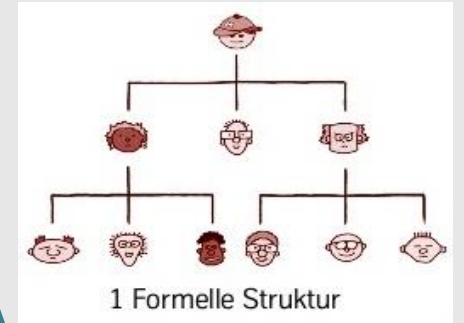
Nachhaltigkeit



2 Informelle Struktur



3 Wertschöpfungs-Struktur



1 Formelle Struktur

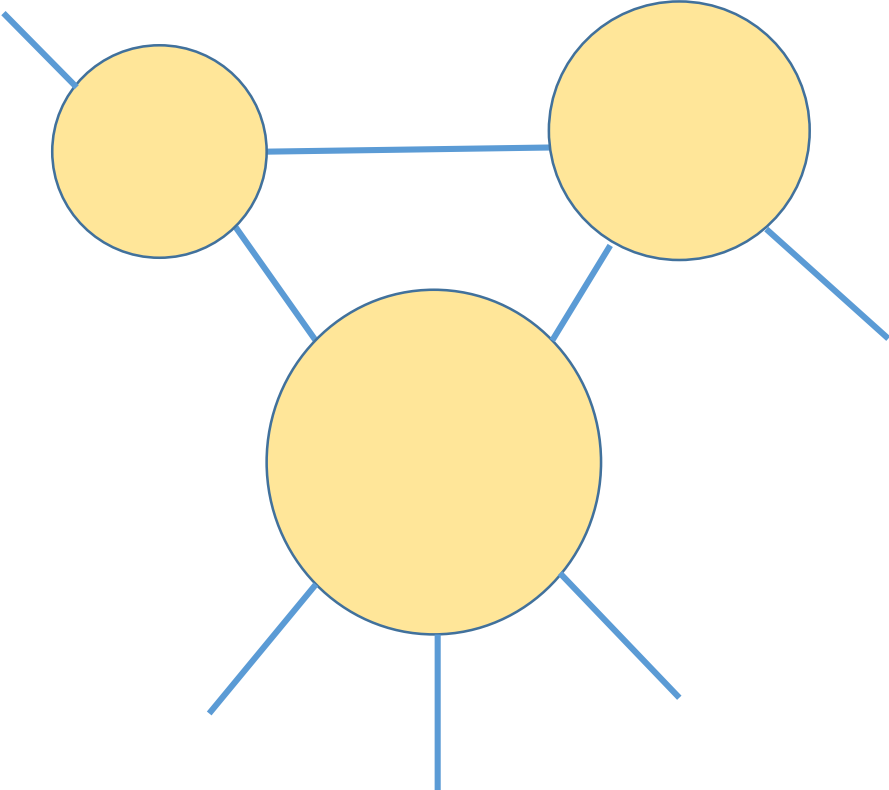
Optimum

Kooperation

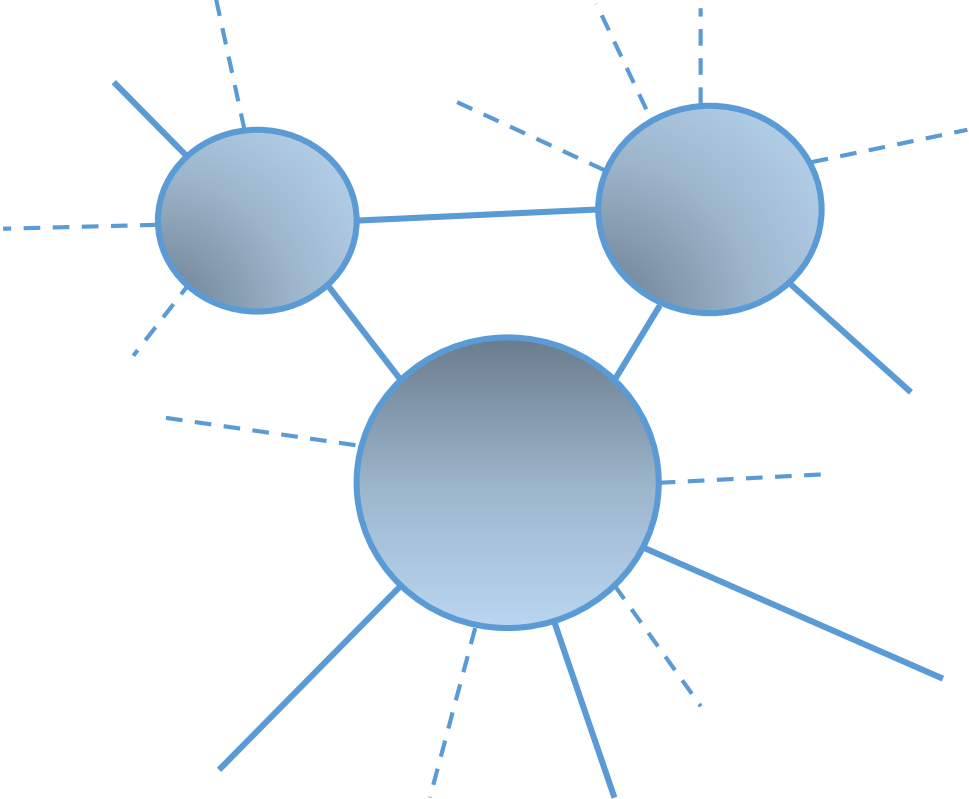
Fenster des Überlebens

Wettbewerb

KOMPLIZIERT UND KOMPLEX



Subjektive Realität



Objektive Realität

UNTERNEHMENSWERTE STELLEN BALANCE WIEDER HER

Vielfalt
Kooperation



Effizienz
Wettbewerb

Führungskultur im Wandel

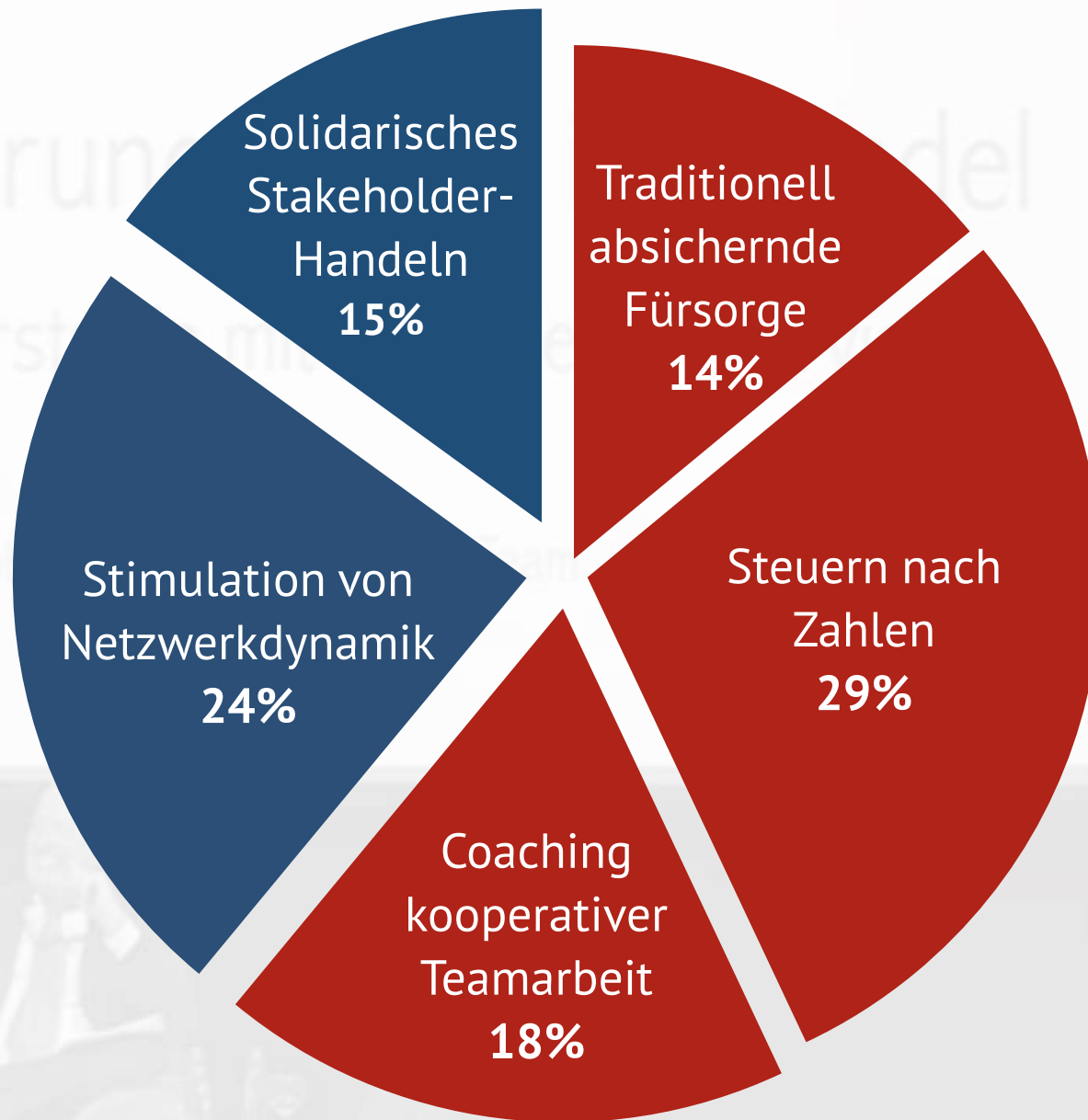
Kulturstudie mit 400 Tiefeninterviews

André Sobieraj und nextpractice-Team



FÜHRUNGSMODELLE





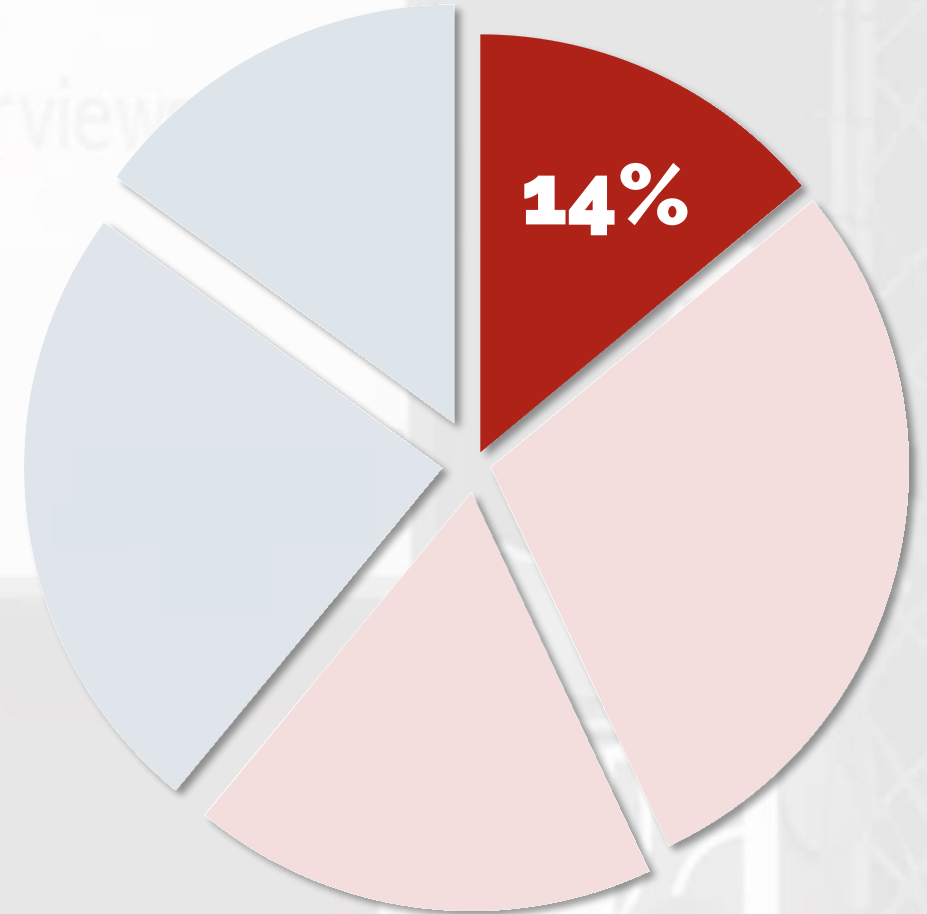
SEGELN AUF SICHT

Allen ist gemein: Angesichts instabiler Marktdynamik erscheint ein schrittweises und flexibles Vortasten erfolgsversprechender als die Ausrichtung des Handelns nach Planungen.

TRADITIONELL ABSICHERNDE FÜRSORGE

Gute Führung ist die Fähigkeit, Menschen im direkten Kontakt Sicherheit zu geben und ihnen persönlich den Rücken zu stärken.

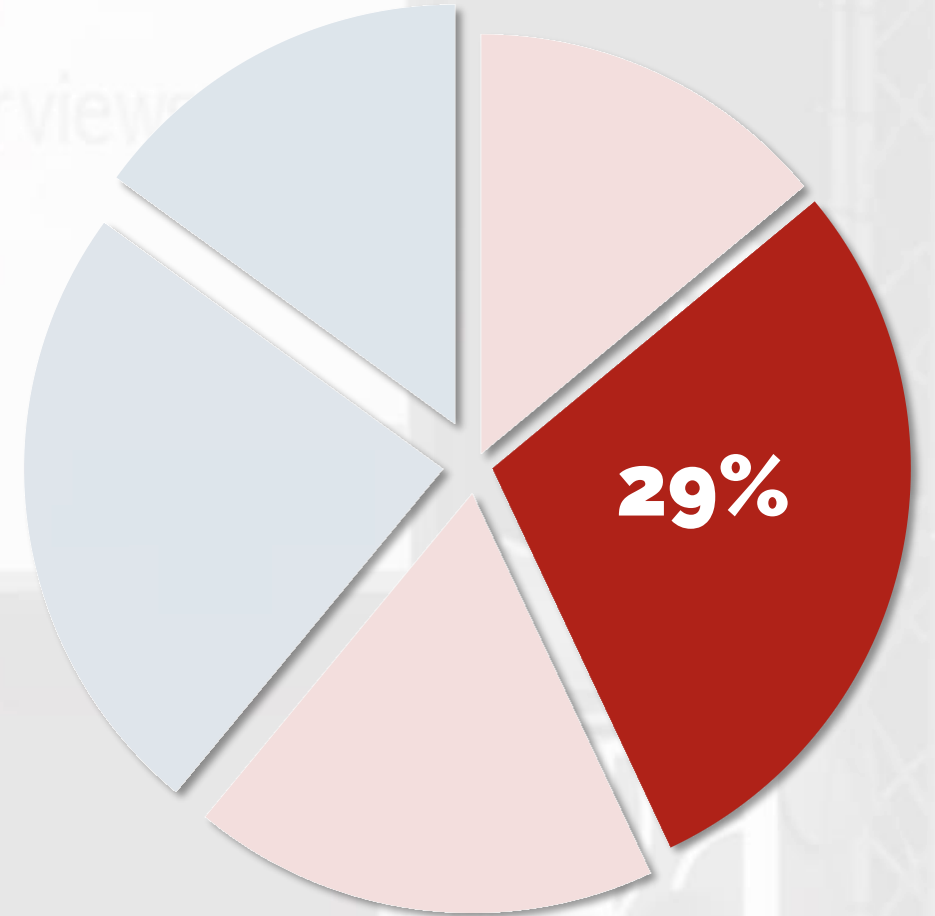
Gute Führung ist authentisch, kompetent und besitzt Autorität. Loyalität und Zufriedenheit der Mitarbeiter sind das Ergebnis persönlicher Vorbildfunktion und der konsequenten Übernahme von Verantwortung.



STEUERN NACH ZAHLEN

Gute Führung ist in der Lage, Menschen so zu organisieren, dass sie auf der Basis eines bestehenden Geschäftsmodells maximalen Profit erwirtschaften.

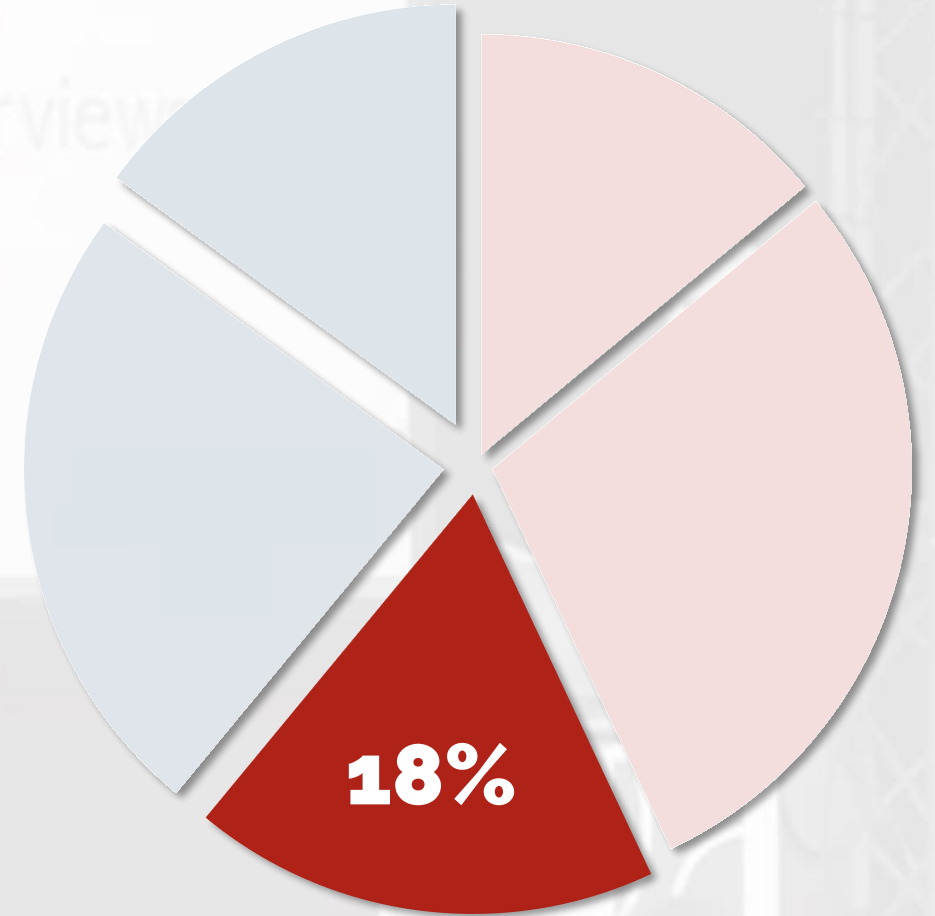
Gute Führung erhöht die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens über Strategie, Zielvereinbarungen und ein professionelles, auf geeignete Kennzahlen gestütztes Controlling.



COACHING KOOPERATIVER TEAMARBEIT

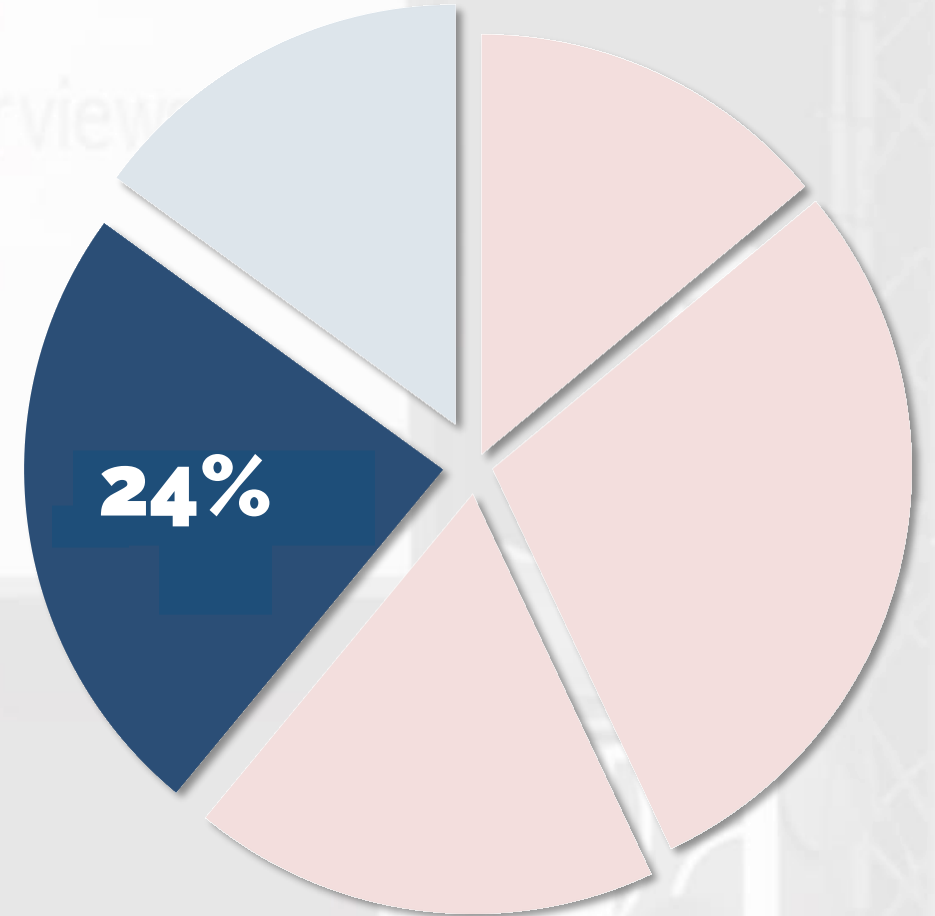
Gute Führung gewährleistet eine Identitätsbasis, die stark genug ist, um die Zusammenarbeit in wechselnden, dezentral organisierten Teams zu fördern.

Über die Integration unterschiedlicher Charaktere und über die gemeinsame Reflexion von Zusammenhängen sorgt gute Führung für die optimale Nutzung von Synergiepotentialen.



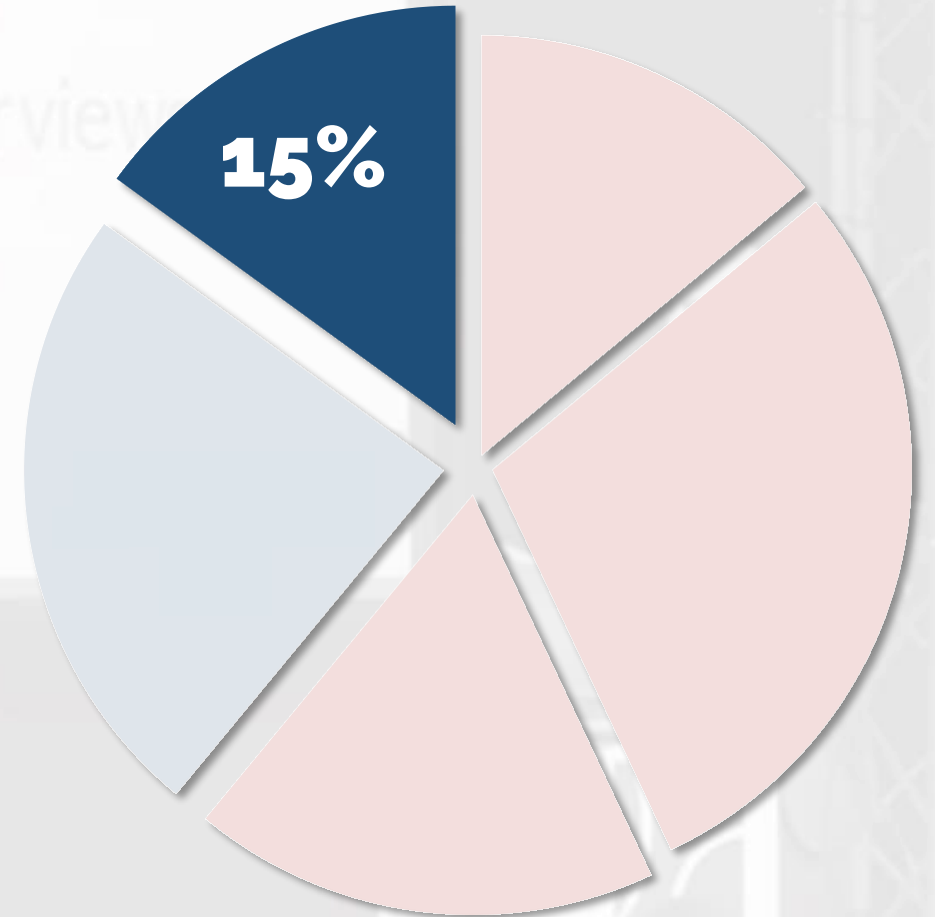
STIMULATION VON NETZWERKDYNAMIK

Gute Führung verabschiedet sich weitgehend von der Idee der direkten Einflussnahme und zieht sich auf die Gestaltung geeigneter Rahmenbedingungen für autonome Netzwerkdynamik zurück. Durch die Vermittlung von attraktiven Zukunftsbildern verbinden sich unterschiedliche Lebensentwürfe zu selbstorganisierenden Handlungseinheiten.



SOLIDARISCHES STAKEHOLDER-HANDELN

Gute Führung ist in der Lage, über die Aushandlung verbindlicher Wertesysteme die Entstehung einer Kultur gegenseitiger Wertschätzung und Solidarität zu begünstigen, in der das Sinnempfinden der Menschen eine deutlich höhere Priorität besitzt als die Gewinnmaximierung. Sozial kompetenter Interessensausgleich hat Vorrang.



UNTERNEHMENSWERTE STELLEN BALANCE WIEDER HER

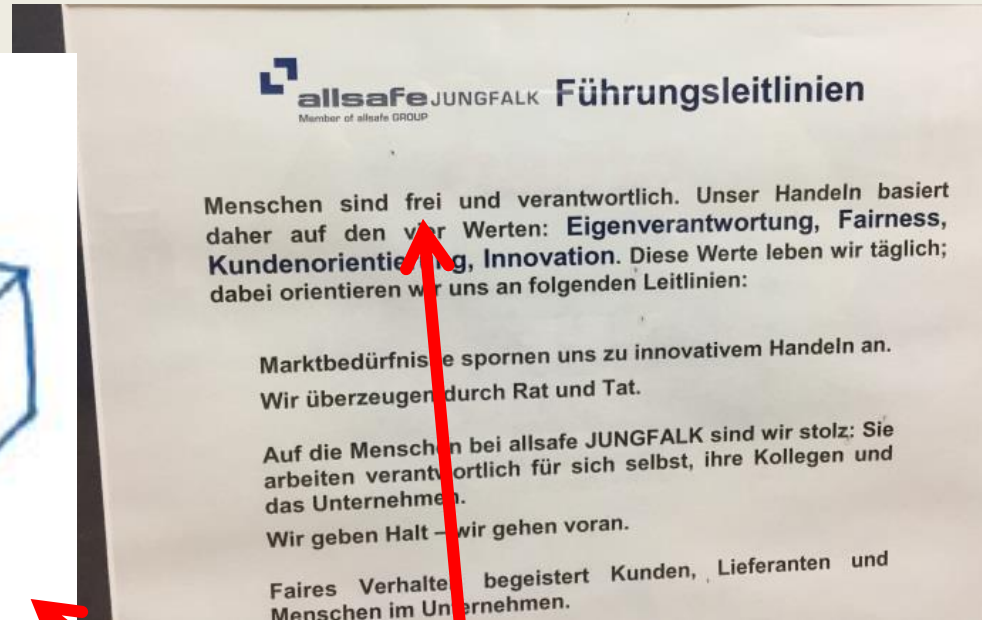
Vielfalt
Kooperation



Effizienz
Wettbewerb

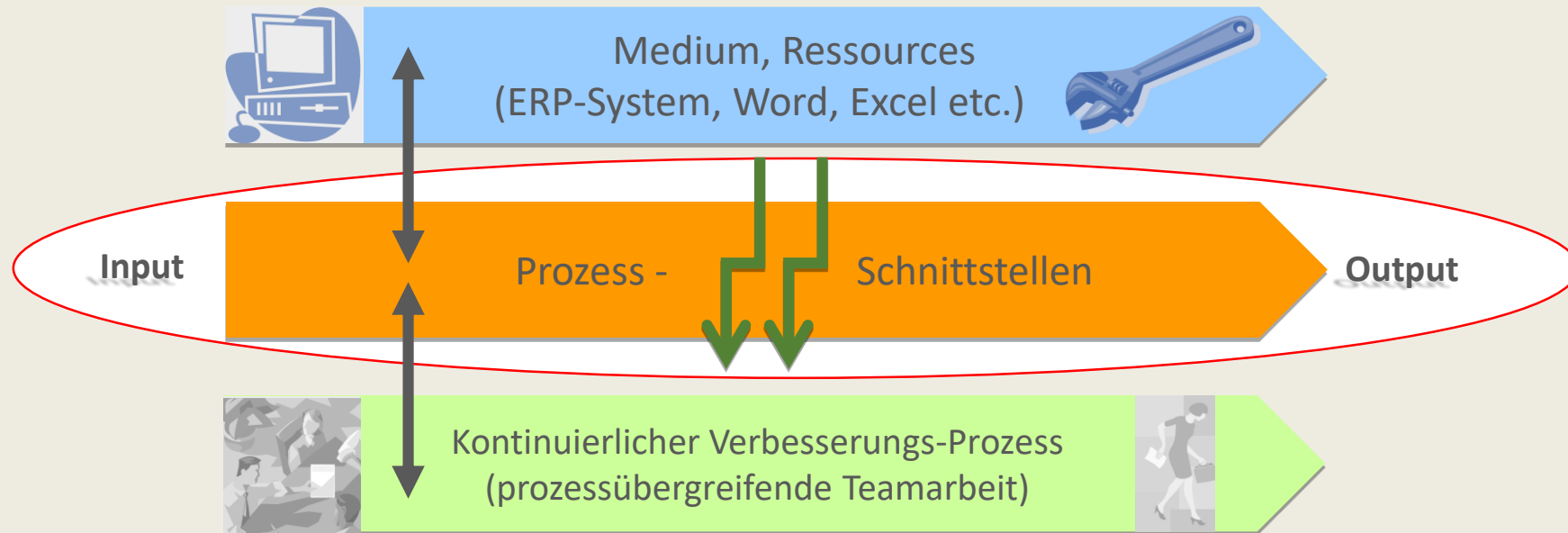


Unternehmenswerte und Führungsleitlinien



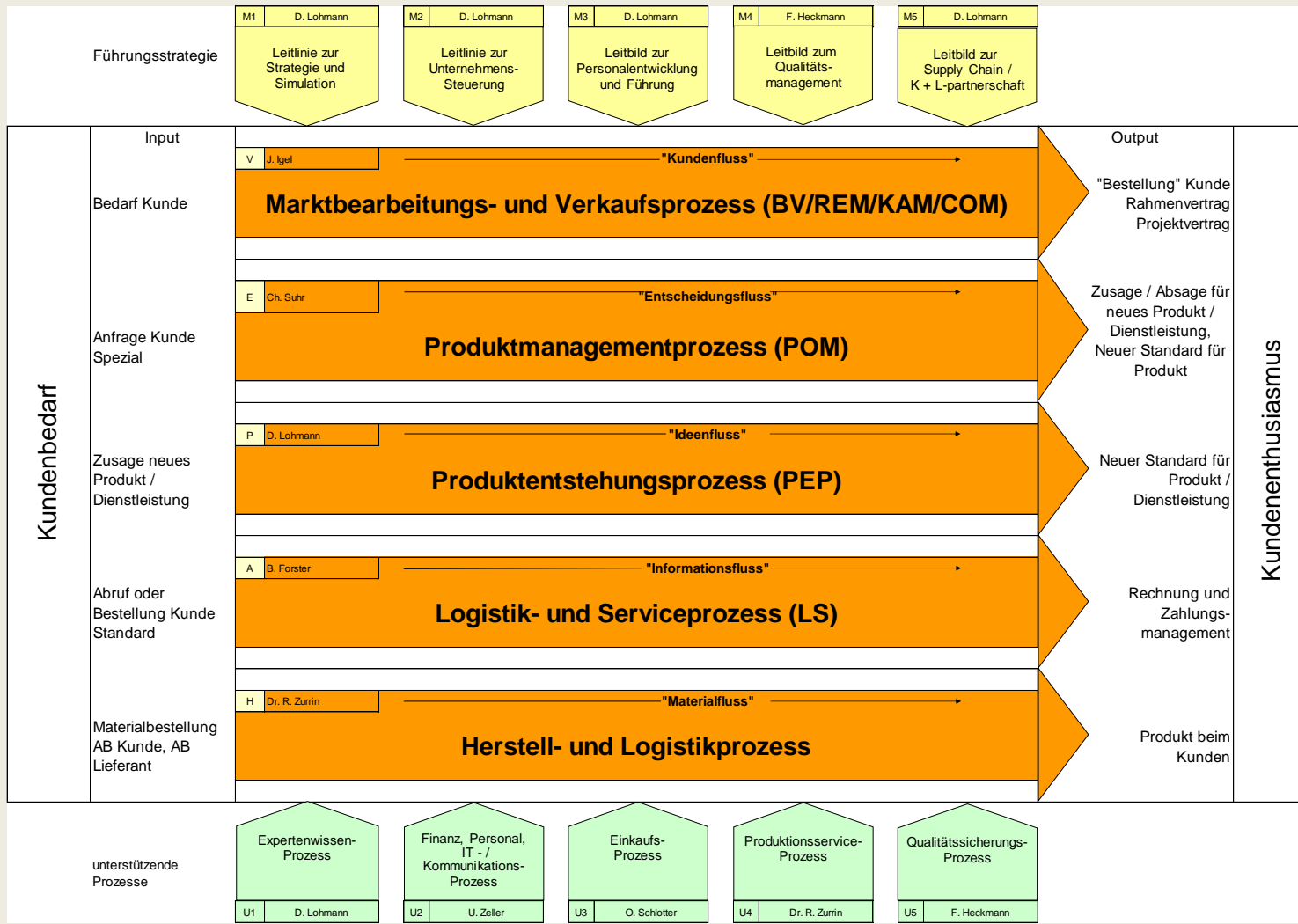


Schritt 1: INNOVATION treibt Prozessorganisation





Prozesslandschaft: Die neue Struktur



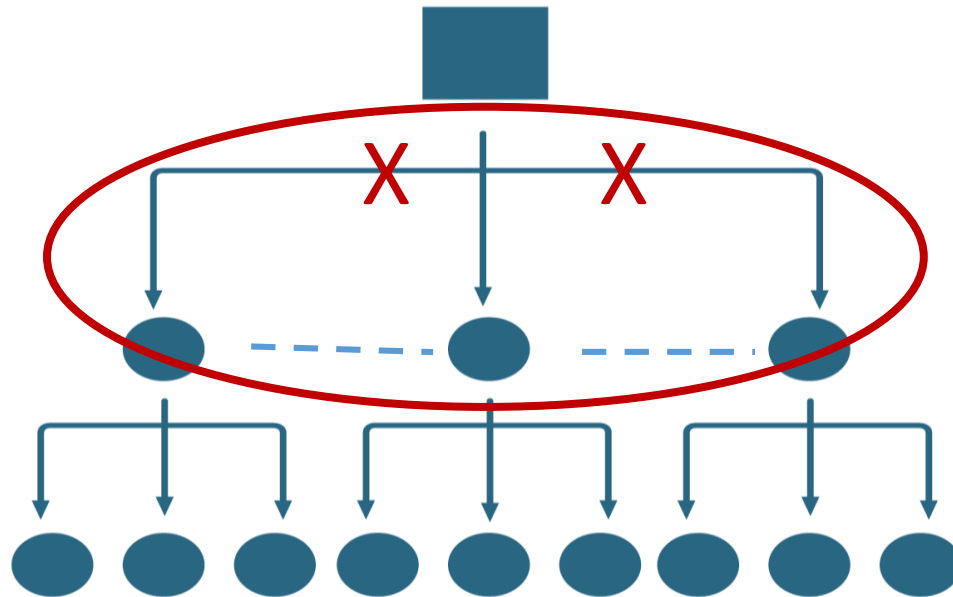


Hierarchische Bindungen gelöst und durch Prozesse ersetzt



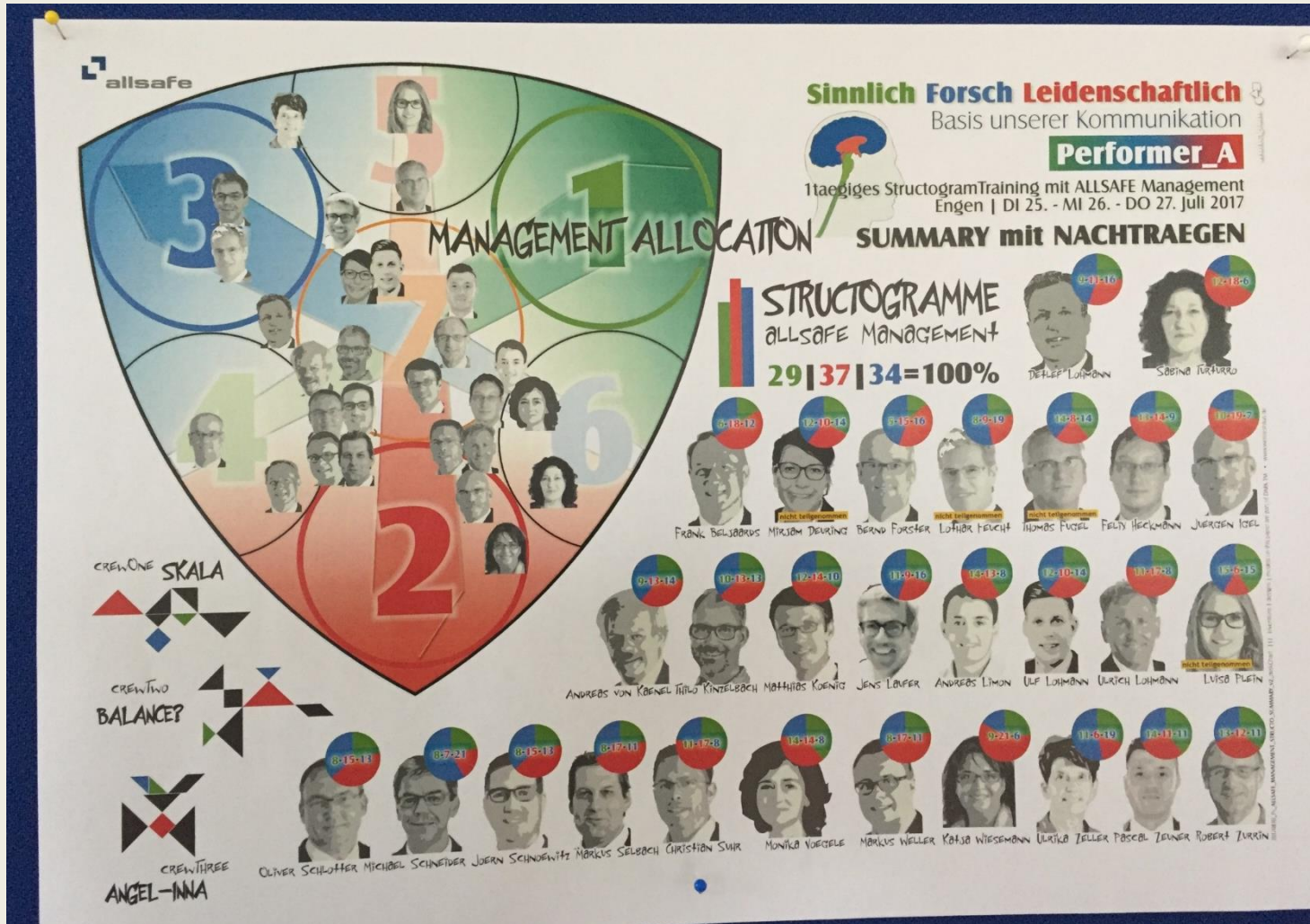
Quelle: Dr. Ulrich Lohmann
„allsafe Culture Journey“
allsafe GmbH, 2018

HIERARCHIE





Teammitglieder ergänzen sich



SICHERHEIT MADE IN GERMANY

■ ■ ■ Schritt 2: Verantwortung üben im Rollenspiel





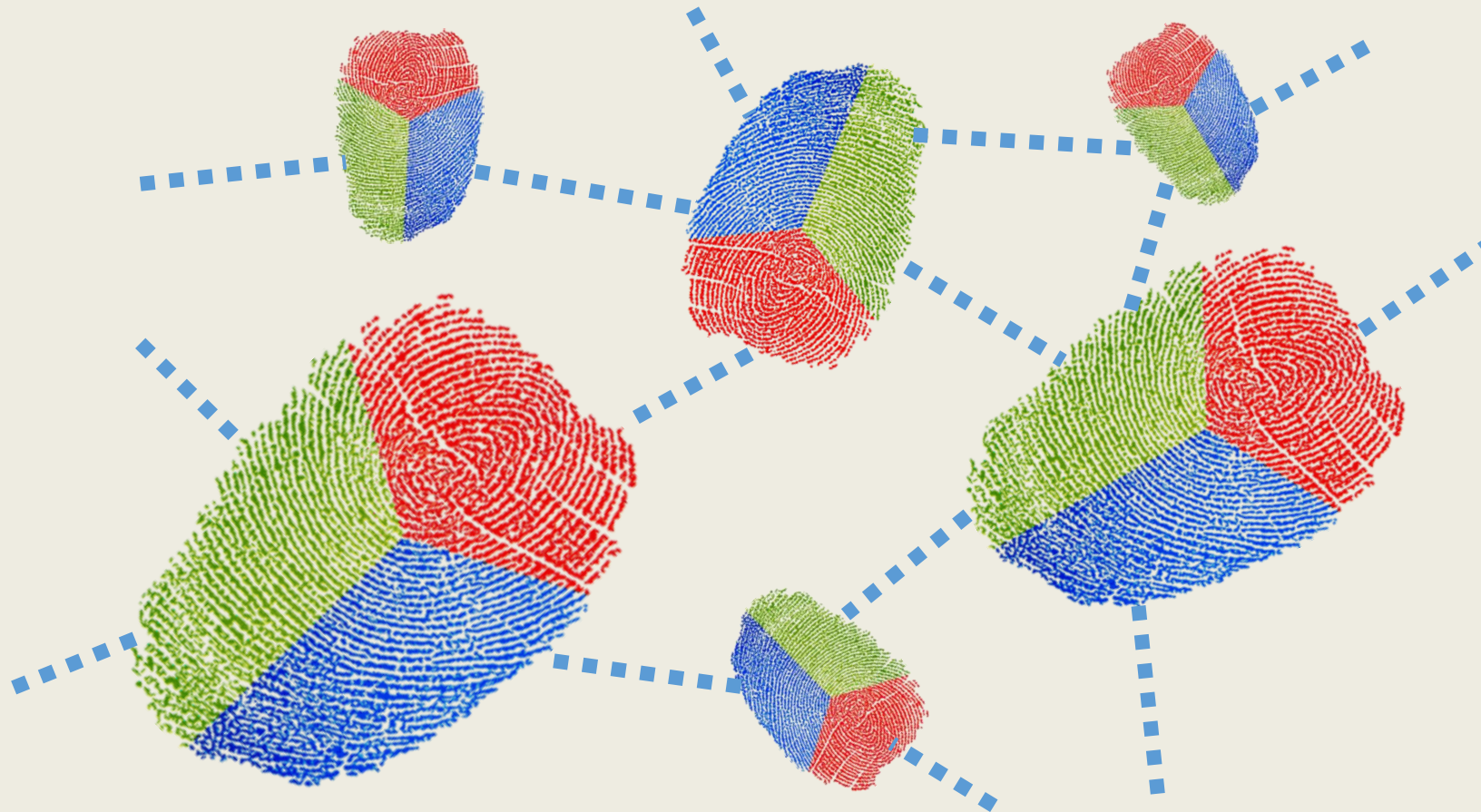
Transparenz schafft Vertrauen in die eigene Verantwortung



SICHERHEIT MADE IN GERMANY



Biostruktur unterstützt Kommunikation



Schritt 3: Kundenorientierung





Respekt und gegenseitiges
Vertrauen



Schritt 4: Fairness und solidarisches Stakeholder-Handeln



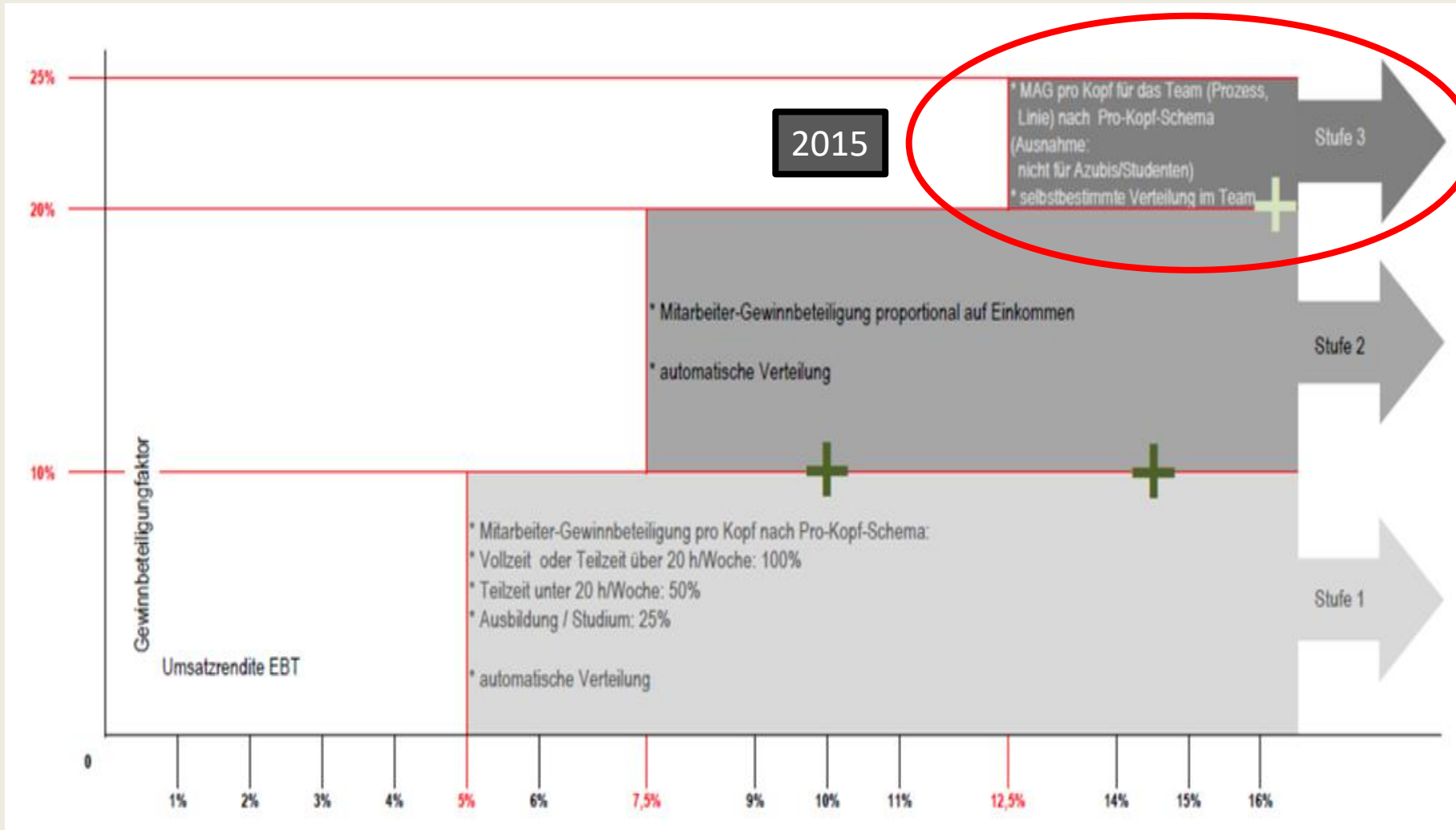
2009



- Bonus für Management-Team
- Persönliche Ziele
- Weihnachts- und Urlaubsgeld

- Bonus für Jedermann
- EBIT / Gewinn
- Keine Gehaltsanpassungen

Gehaltsmodell – gemeinsame Teilhabe



SICHERHEIT MADE IN GERMANY

■ ■ ■ Konsequenzen der neuen Gehaltsstruktur

1. Team Bonus fördert Beziehung

2. Jahresgespräch

3. Gehaltsanpassung

4. Leiharbeiter erhalten mehr Lohn
als allsafe MA

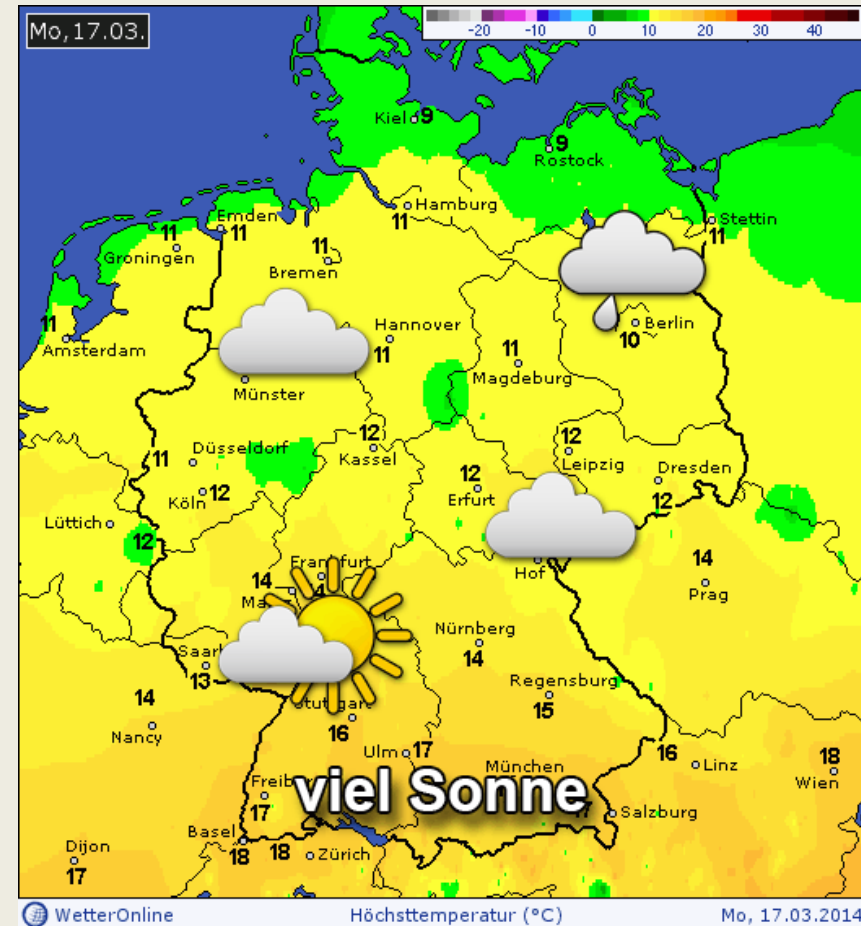


SICHERHEIT MADE IN GERMANY

- ✓ **Bottom-up (OKR)**
 - „Mein Beitrag zum Unternehmen ist ...“

- ✓ **Transparenz im ganzen Unternehmen**
 - Monatsbericht für jeden lesbar

- ✓ **Review und Anpassung nach 6 Monaten**
 - „Inspect and Adapt“



AGILE NETZWERK- ORGANISATION DURCH WERTE

Sinnhorizont
Erfüllende Zusammenarbeit

Werte
Rückkehr zum „natürlichem Netzwerk“

Agile Methoden
z.B. kontinuierlicher Verbesserungsprozess



FRAGEN?

Scalamento – scaling your momentum

Borselstr. 20
22765 Hamburg

Dr. Ulrich Lohmann
+49 163 7007 614

ulrich.lohmann@scalamento.de