



# Diversity leben & kompetent führen

(c) Anika Knauer-Diebel 2021



# AGENDA

Ausgangslage

Die neuen Generationen

Interkulturelle Kompetenzen

Führungskompetenz

Raum für Diskussionen und Austausch



# Ausgangslage

Der Umgang mit diversen Teams, die langfristige Talentbindung und das Etablieren neuer Führungsstile sind eine Herausforderung für Unternehmerinnen.

## Clash of Generations/ Culture

VertreterInnen verschiedener Generationen/Kulturräume als Team zu vereinen ist eine immense Herausforderung.

## War for Talents

Durch den demographischen Wandel wird es zunehmend schwierig qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, langfristig zu binden und zu motivieren.

## Leadership überdenken

Aktuelle Führungsmethoden stehen auf dem Prüfstand. Diverse Teams (Alter/Kultur) bevorzugen bestimmte Führungsmethoden und -stile.

# Diversity leben

Wie kann gelebte Diversität im Team  
gelingen? Was macht die neuen  
Generationen aus? Wie können sie  
wirklich motiviert werden?

# Kompetent führen

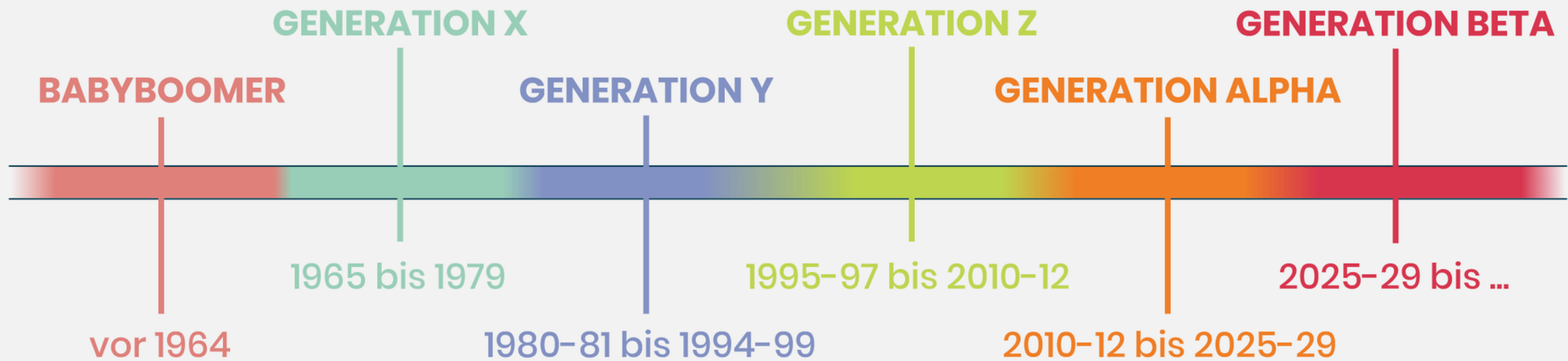
Wie vereint man Führung und  
Mentoring? Warum ist Coaching so  
wichtig? Was erwarten  
(alters-/kulturell) diverse Teams von  
Ihnen als Führungskraft?



## Diversität fördern

»It is hardly possible to overrate the value [...] of placing human beings in contact with persons dissimilar to themselves, and with modes of thought and action unlike those with which they are familiar. [...] Such communication has always been [...] one of the primary sources of progress.« John Stuart Mill

# GENERATIONENÜBERSICHT



# Herausforderungen & Chancen

## Austausch

Was finden Sie gut an den KollegInnen/MitarbeiterInnen der GEN Y / Z? Gibt es etwas, was Sie gerne von ihnen lernen würden?

Was finden Sie herausfordernd an den KollegInnen/MitarbeiterInnen der GEN Y / Z? Gibt es etwas, das Sie ihnen gerne mitgeben würden?

# Wie ticken die neuen Generationen?



- Rückwendung zu gemeinschaftlichen Formen/Neuformierung: Peer Groups, soziale Netzwerke
- Offenheit als Kernpunkt ihrer Weltansicht
- Digital Natives
- Individuelle Wahlfreiheit: Selbstdesign und Selbstverwirklichung
- Sie müssen an etwas arbeiten, woran sie glauben: Sinnhaftigkeit
- Ihre Loyalität hängt von Inspiration und Herausforderung ab: ansonsten Widerstand!

# Wie wollen die neuen Generationen arbeiten?



1. Dynamische Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg
2. Feedback, Feedback, Feedback
3. Multimediale Trainingsmethoden
4. Flexibilität (Arbeitsplatz, Arbeitszeiten)
5. Vereinbarkeit von Privatleben & Beruf



# VUCA-Welt: Flüchtigkeit, Unsicherheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit

## ANTWORTEN FÜR DIE VUCA-WELT



# Kulturelle Vielfalt

- Kultur besteht aus mehreren Schichten: Sichtbare und unsichtbare
- Eisberg-Modell
  
- Konfliktpotential: Kommunikation, Werte, unterschiedliche Zugänge zur Sach- und Beziehungsebene
- Anschlag: Innovationsmotor, Wissensvorsprung, neue Geschäftsfelder und -beziehungen

# Interkulturelle Kompetenzen



- Erfahrungen, Sozialisation, Vorinformationen
- Offenheit und Neugierde
- Fähigkeit zur Selbstreflexion/ Reflexion als Kernkompetenz des Teams
  
- Schubladendenken: Wahrnehmung & Bewertung - Beweise sammeln - Realitäten schaffen
- Wen stecke ich in eine Schublade? Wie bekomme ich die Person wieder raus?

# Praxisfragen für Ihr Unternehmen



*(angelehnt an Daniela Eberhardt, Generationen zusammen führen, 2016 & KEYLENS Management Consultants, Konsumgenerationen, 2018)*

- Schätzen Sie: Wie viel Wissen wird Ihrem Unternehmen in den nächsten fünf bis zehn Jahren verloren gehen? Welche Maßnahmen können Sie ergreifen, um dem entgegenzuwirken?
- Wie können Sie Ihre Personalführung gestalten, um Lösungen für diverse Teams (Alter/Kultur) zu entwickeln?
- Inwieweit müssen Produkte, Marketing und Vertrieb angepasst, bzw. differenziert werden?

# Leadership neu gedacht

- Mentoring & Coaching durch Führungskräfte
- Open-Door-Day, wöchentliche Stand-ups, fixe Kommunikationsräume schaffen
- Sounding-Boards/ Arbeitskreise / Innovationsräume schaffen
- Reverse Mentoring/Intergeneratives Lernen: die Generationen/Menschen lernen voneinander, z.B. durch ein "Buddy-System", themenspezifische Reflecting Teams, Learning-Events, Freizeit-Events (Sport, Lunch-Angebote)
- Unternehmenskultur des lebenslangen Lernens etablieren und fördern

# Coaching

„Give a man a fish and you feed him for a day; teach a man to fish and you feed him for a life time.“ - Anne Isabella Thackeray Ritchie

- Kontinuierliches, externes FK-Coaching
- Führung coacht MitarbeiterInnen: individuell betrachten und fördern, z.B. einen individuellen Stufenplan entwickeln
- Interne Coaching-Teams aufbauen, die MitarbeiterInnen coachen
- Coaching als Führungskompetenz: Beobachten, Zuhören, Fragen stellen, Feedback geben, Lösungen entwickeln -> sich Zeit nehmen



# Kontakt

---

+49 176 4766 4798

[info@anikaknauer.com](mailto:info@anikaknauer.com)

[www.anikaknauer.com](http://www.anikaknauer.com)

Das gebe ich gerne ins Netzwerk weiter:

Literaturtipps / Q&A

Status-Quo Analyse

