

Joan Hinterauer

Aktivist - Impulsgeber - Katalysator - Unternehmer

Zukunft der Arbeit



Kontaktdaten:

Tannberg 49, 5221 Lochen am See - Austria

+43 660/64 00 614

hallo@joanhinterauer.com

www.joanhinterauer.com

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[Xing](#)

[Twitter](#)

Vita:

Joan Hinterauer ist bekannt dafür, neue Wege zu beschreiten und dabei tief in die unbekannte Umgebung einzutauchen.

Er kennt die klassische Arbeitswelt aus 15 Jahren eigener Erfahrung, wobei er in dieser Zeit auch langjährig in Führungspositionen seine Stärken für die Unternehmen eingebracht hat. 2014 wurde ihm dann die Geschäftsführung angeboten, was in ihm einen intensiven Nachdenkprozess in Gang gesetzt hat. Aus diesem Prozess heraus fiel die Entscheidung, das Angebot abzulehnen und aus dem Karriere Hamsterrad auszusteigen.

Er hatte genug davon, seine wertvollen Talente der potentialentfaltenden Führung & der ganzheitlichen Erfassung von systemischen Zusammenhängen, weiterhin in den Feuern der zahlengetriebenen Unternehmen zu verbrennen.

"Just in dem Moment, als klar war, dass ich mich in die Selbstständigkeit begeben würde, fiel mir das Buch Reinventing Organizations von Frederic Laloux in die Hände - was für ein Geschenk, in diesem Moment wusste ich, dass die Unternehmenswelt, nach der ich so eine große Sehnsucht habe, tatsächlich existiert" erzählt Joan aus heutiger Sicht.

Damit war klar, dass er sich in seiner Unternehmung mit voller Kraft der Etablierung, eben dieser neuen Arbeitswelt, verschreibt.

In diesen drei Jahren ist viel passiert. Er hat diverse Unternehmen auf ihrem Weg zum neuen Arbeiten begleitet. Einige Projekte davon hat er mit der Holokratie (Holacracy) umgesetzt. Er ist ausgewiesener Spezialist der Holokratie, ist aber in der Zwischenzeit über diese Methode hinausgewachsen. "Ich habe in den Projekten und in der Arbeit mit den Menschen viel gelernt. Heute weiß ich, dass keine (agile) Methode den Unterschied ausmacht, sondern vielmehr geht es um die Etablierung eines neuen Menschenbildes - dafür arbeite ich jeden Tag, deswegen gibt es die Perspektivreise Mittelstand, das ist meine Vision" erklärt er.

In dieser Zeit hat er viel über die erfolgskritischen Faktoren in der Transformation zum New Work-Unternehmen erfahren. Nach unzähligen Gesprächen und Besuchen von Pionieren des neuen Arbeitens ist er in der Lage die Erfolgskriterien abzuleiten. Aber Joan wäre nicht Joan, wenn er das nicht auch selbst leben würde. Er setzt das Gelernte in mehreren Netzwerk-Unternehmungen selbst in die Realität um. "Das Arbeiten in einem freien Netzwerk ist die höchste Kunst. Es gibt keinen Vertrag oder ein fixes Gehalt, das einen an das System bindet. Daher ist jeder Teilnehmer des Netzwerkes mitverantwortlich, es möglichst attraktiv und erfolgreich zu gestalten. Ansonsten lebt es nicht, plötzlich sind alle weg. Ich bin überzeugt, dass Unternehmen in Zukunft vor ähnlichen Herausforderungen stehen werden."

Joan weiß was authentisches neues Arbeiten im digitalen Zeitalter bedeutet. Er kennt den Betrieb eines mittelständischen Unternehmens ebenso, wie den Global Player - von der Perspektive des Arbeiters bis zu der, des Geschäftsführers. Er verbindet diese beiden Welten in seiner Haltung als digitaler Humanist (weiterentwickelt aus dem [Manifest von Gartner](#)):

- **Menschen sind das Zentrum:** Jedes Unternehmen, stellt auch im digitalen Zeitalter, den mündigen Menschen in den Mittelpunkt des Handelns. Die Klugheit der Menschen stellt, trotz mannigfaltiger technologischer Möglichkeiten, das größte Potential dar.
- **Unvorhersehbarkeit begrüßen:** Nutzen wir das Unvorhersehbare, um unseren Alltag zu entlasten. Lassen wir Pläne los, damit wir im Jetzt ankommen. Gestalten wir unsere Arbeit anlassorientiert.
- **Sinnkopplung ermöglichen:** Menschen sind stark sinngetriebene Wesen. Wir gestalten unsere Firmen so, dass sinnvolles Arbeiten möglich wird.
- **Persönlichen Raum respektieren:** Die Unternehmen müssen so durchlässig werden wie Netze. Wer hängen bleiben will, der bringt sich ein. Wer das nicht will, schlüpft durch die Maschen der Firma und kommt später in seinem Leben vielleicht zurück.
- **Strukturen & Prozesse dienen:** Unternehmen und ihre Mitarbeiter begegnen sich auf Augenhöhe. Das bedeutet, dass Strukturen und Prozesse so angepasst werden, dass sie der Zusammenarbeit der Menschen - mit dem Kunden im Fokus - dienen.
- **Organisationstalent anerkennen:** Der Mensch ist als einziges Wesen in der Lage, sich auch in großen Gruppen selbstständig zu organisieren.
- **Angewandte Technologie verbindet:** Es macht keinen Sinn (digitale) Technologien zu ignorieren. Aber es macht Sinn, diese als verbindendes Element in unserer Zusammenarbeit einzusetzen. Technologie kann das Zusammenspiel von Organisation - Mitarbeiter - Kunden positiv unterstützen.
- **Die zwei Perspektiven der Innovation:** Wir betrachten Innovationen aus zwei Perspektiven. Dient diese Innovation dem Zusammenleben auf dem Planeten. Zerstören wir mit der Innovation langfristig mehr Ressourcen, als wir dadurch erschaffen.
- **Führung entsteht:** In einer dynamischen Umgebung tritt Führung anlassbezogen auf. Wenn Wissen, Erfahrung, Talent und Umsetzungsstärke in einem Menschen, in einem bestimmten Kontext, zueinander findet - Dann entsteht Führung auf Zeit.

Diese Prinzipien liegen Joans Arbeit zugrunde. Er fokussiert sich dabei auf den Haltungs- und Kompetenztransfer zu Entscheidern im Mittelstand. Dort sieht er den größten Hebel, auch weil die Werthaltung dieser Firmen bereits in der Vergangenheit sehr menschenorientiert war. "Ich stehe Entscheidern als Inspiration zur Verfügung. Sie können sich auch mal an mir reiben. Wichtig ist, dass ich jedem Menschen zutraue in diese Haltung zu kommen, egal welche Vergangenheit er hat" erläutert Joan seinen Zugang. Um den Einstieg in die neue Arbeitswelt für Unternehmer zu erleichtern, hat er gemeinsam mit [Gebhard Borck](#) das Angebot der [Perspektivreise Mittelstand](#) entwickelt. Diese hat im Herbst 2017 das erste mal mit großem Erfolg stattgefunden - die Teilnehmer sind schon kräftig in der Umsetzung und entwickeln ihre Unternehmen aus dem Blickwinkel eines digitalen

Humanisten weiter. Weitere öffentliche Formate sind das [Aktivisten-Camp für Neue Arbeit](#) und die Serie der [New Work Road Trips](#).

Joan Hinterauer beschleunigt die Entwicklung der Fähigkeiten von Entscheidern, die Haltung von Neuer Arbeit zu integrieren und die Prinzipien authentisch vorzuleben. Er unterstützt in weiterer Folge dabei, dynamische selbststeuernde Strukturen zu etablieren und angepasste Entscheidungs-Prozesse einzuführen. Er ist Teil von Netzwerken in [Wien](#), [Rosenheim](#), [München](#) und [Hamburg](#). Damit können seine Kunden in der DACH-Region nachhaltig und erfolgreich betreut werden.

Praxis:

Auszug an Beratungsprojekten:

- agile Transformation, Softwareentwicklung
- agile Transformation, Agentur für Innovation & Kreativität
- agile Transformation, Werbeagentur
- Strategieentwicklung digitale Transformation & Begleitung des internen Transformations-Teams, Brauerei
- partizipative Strukturen in einem gemeinnützigen Verein entwickeln, 15 Mitglieder
- ...

Auszug an Lernprojekten:

- Digital Awareness Programm - Wissenstransfer zum Thema digitale Transformation mit dem crossfunktionalen Digitalisierungs-Team eines Mittelständlers
- Unternehmerreisen zu agiler & digitaler Transformation
- Wissenstransfer-Workshops mit Beratungsunternehmen zu empirischen Vorgehensweisen bei agilen & digitalen Transformationen
- Entscheider Mentoring zu dynamikrobusten Strukturen
- ...

Auszug an Workshops:

- Integration neues Führungssystem, Großgruppen-Workshop mit 50 Führungskräften (Konzeption & Moderation)
- Analyse-Workshops mit der innovativen [Eigenland Methode](#) - nutzen der intuitiven Klugheit der Mitarbeiter zu Themen wie New Work, agile & digitale Transformation,

Führung, agil & digital Leadership, Zukunft von HR, Fachkräftemangel,
Bürokratieabbau, flache Hierarchien, ...

- Konfliktlösung in der Gruppe, 20 Mitarbeiter
- Entwicklung einer Rollenstruktur, 50 Mitarbeiter
- ...

Auszug aus Vorträgen:

- Holacracy, das Managementsystem der Zukunft, Darmstadt, 80 Gäste
- Die agile Organisation, Salzburg, 40 Gäste
- Teal Organization, München, 70 Gäste
- New Work in der Praxis, Bayern, 30 Gäste
- ...

Auszug aus Moderation, Konzeption & Organisation von Veranstaltungen:

- Konzeption, Organisation und operative Leitung Musikfestival, 2.500 Besucher
- Moderation diverser Firmenveranstaltungen, bis 150 Besucher
- Konzeption von Veranstaltungen mit innovativen Methoden & Werkzeugen, bis zu 150 Teilnehmer, Themen wie New Work, Future of HR, Digitalisierung, ...
- ...

Auszug aus eigenen Lernreisen, Besuchen, Interviews & Gesprächen:

- Tele-Haase: produzierender Familienbetrieb mit 70 Mitarbeitern, ohne formale Hierarchie
- Fahnen Gärtner: menschenzentrierte Unternehmenskultur mit herausragendem Transfer der Vision in den Arbeitsalltag, Inhaber mit spirituellem Hintergrund, 100 Mitarbeiter
- Microsoft Austria: New Work Office & Workspace
- Detecon: New Work Office & Workspace
- Twenty|20: lebt hierarchiefreie Kultur im IT-Consulting Umfeld, 25 Mitarbeiter
- Premium Cola & Uwe Lübbermann: demokratisch organisierte Genossenschaft, von 12 Menschen im Kernteam bis 2.000 Menschen die partizipativ mitentscheiden können
- Ministry Group: die New Work Agentur
- Heiler Glas: die hierarchiefreie Glas Manufaktur, 60 Mitarbeiter

- Upstalsboom Hotels & Apartments: menschen- und talentorientierte Unternehmenskultur mit starkem Wertetransfer, 1.000 Mitarbeiter
- TechDivision: agile Organisation mit spannenden Erfahrungen zu kompletter Führungslosigkeit in der Firma, 60 Mitarbeiter, E-Commerce
- RZL Software: Holacracy als Betriebssystem, 60 Mitarbeiter
- Soulbottle: Holacracy & GfK als kombiniertes Betriebssystem, 15 Mitarbeiter
- Creffective: Holacracy als Betriebssystem, inzwischen individuell angepasst und weiterentwickelt, 10 Mitarbeiter
- Seibert Media: agile Organisation, 50 Mitarbeiter, Tochter des Lufthansa Konzerns
- #zeroG: Konzern Startup der Lufthansa Tochter, teal Subkultur, 50 Mitarbeiter
- Beck et al.: Community basierte Organisation, keine Hierarchie aber Process-Owner, 80 Mitarbeiter
- ...

Öffentliche Formate:

Perspektivreise Mittelstand:

Die Reise bietet Unternehmern Klarheit in zukünftiger Führung Ihrer Firmen unter Einbeziehung der Klugheit Ihrer Mitarbeiter. Besonders wertvoll in Nachfolge- und Wachstums-Situationen. Mehr unter www.perspektivreise.de

Aktivisten-Camp Neue Arbeit:

Lernen Sie das Meta-Denkwerkzeug der Firmen-DNA kennen und anzuwenden. Sie schaffen damit die Grundlage für die Entwicklung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur. Darauf aufbauend können Sie sinnvoll mit Konzepten wie Agilität, Netzwerkorganisation und/oder Methoden wie Scrum, Holacracy, Sociocracy 3.0, Management 3.0, ... arbeiten.

Mehr unter www.aktivistencamp.de

New Work Road Trip:

Die eintägigen Lernreisen sind der ideale Einstieg in die Welt der Neuen Arbeit. Die Trips sind regional verankert und geben den Teilnehmern die Möglichkeit mit New Work Pionieren in den intensiven Austausch zu gehen. Wir halten die Teilnehmerzahl auf 15 beschränkt, damit eine gute Gesprächs- und Erlebnisqualität erhalten bleibt. Mehr unter

www.newwork-roadtrip.com

