

# Joan Hinterauer

Aktivist - Impulsgeber - Katalysator - Unternehmer

Vortragsthemen - Zukunft der Arbeit



## Kontaktdaten:

Tannberg 49, 5221 Lochen am See - Austria

+43 660/64 00 614

[hallo@joanhinterauer.com](mailto:hallo@joanhinterauer.com)

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

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[Xing](#)

[Twitter](#)

# Inhaltsverzeichnis:

Vortragsthemen - Zukunft der Arbeit

Kontaktdaten:

Inhaltsverzeichnis:

Themen:

Organisation & Führung:

Holacracy - Managementrevolution oder gescheitertes Framework?

Agilität im Mittelstand - Hebel oder Rohrkrepierer?

New Work Bla Bla - was wir brauchen ist eine neue Haltung!

Quo vadis formale Hierarchie - Manager, macht den Weg frei für die Zukunft!

Führung in hierarchiefreien Firmen - wie funktioniert das denn?

Gutmenschen Führungskräfte sind auch keine Lösung!

Europa - ein Wirtschafts Dorf der Bewahrer.

Führe dich doch erstmal selbst!

Führung ist tot - es lebe der Katalysator.

Digitalisierung bzw. Digitale Transformation

Maschinen-Sklave oder Digitaler Humanist - wer sind Sie in Zukunft?

Was haben Herzinfarktpatienten und Schwerverbrecher mit Unternehmern gemein?

Verordneter bottom-up Change, was für ein Schwachsinn.

Viele Methoden & Tools helfen auch nicht mehr.

Die Geheimnisse von Höchstleistern in einem dynamischen Umfeld.

CxO:

Die Hierarchie des Wandels.

Der CEO im digitalen Zeitalter: Chief Enabling Officer.

Der CEO muss die Hierarchie abschaffen - paradox?

Frauen in der Wirtschaft:

Unserer Wirtschaft fehlt die Weiblichkeit!

# Themen:

## Organisation & Führung:

### Holacracy - Managementrevolution oder gescheitertes Framework?

Die Holokratie ist vor einigen Jahren gestartet, um der Management-Hierarchie ein jähes Ende zu setzen. Heute scheint sie als hochpreisige Selbstorganisations-Praktik für Unternehmen in der Realität angekommen zu sein. Ich liefere Ihnen als Holacracy Coach kritische Einblicke in selbst erfahrene Implementierungen der Methode. Das Firmen-Betriebssystem, mit der Hierarchie der Kreise, hat viel Potential. Gleichzeitig trägt sie, falsch angewandt, ebenso viel zerstörerisches Potential in sich. Werfen wir einen Blick auf gescheiterte Einführungen und klären ein sinnvolles Umfeld, in dem die Holokratie zum Erfolgstreiber wird.

### Agilität im Mittelstand - Hebel oder Rohrkrepieler?

Das agile Manifest wurde ursprünglich von Software Entwicklern ins Leben gerufen. Man hat damit auf eine immer komplexer werdende Umgebung in der operativen Welt der Programmierung erfolgreich reagiert. Die dahinterliegende Idee ist für den Mittelstand interessant. Denn auch dort wird der Alltag ständig komplexer. Doch bei genauerer Betrachtung fehlt es dieser Agilität massiv an Tiefe, um mit den Strukturen und Herausforderungen im Maschinen- oder Anlagenbau erfolgreich umzugehen. Lernen Sie, wann und wie Agilität für Ihr Unternehmen ein Schritt in die richtige Richtung sein kann.

### New Work Bla Bla - was wir brauchen ist eine neue Haltung!

New Work ist gerade eines der gehyptesten Buzzwords. Klären wir also erstmal den Begriff, bevor wir uns der dahinterliegenden Sehnsucht widmen. Denn, der Begriff hat Anziehungskraft. Er scheint bei Menschen Emotionen zu wecken. Doch von einer ersten Emotion bis zu einer nachhaltigen Änderung in unserem Arbeits-Leben ist es ein weiter Weg. Um New Work zu einem tatsächlichen Game Changer zu machen, braucht es das Entwickeln der entsprechenden Haltung. Aber wie geht das, wie sieht diese Haltung denn aus ...

### Quo vadis formale Hierarchie - Manager, macht den Weg frei für die Zukunft!

Wir stehen nicht mehr am Beginn der Industrialisierung, sondern mitten in der Digitalisierung. Doch was Struktur und Führung angeht, handeln wir als könnte ein Großteil der Menschen noch nicht Lesen und Schreiben. Geschweige denn selbstständig Denken. Obwohl vielen Firmen, auch aufgrund ihrer tradierten Strukturen, das Wasser bereits bis zum Hals steht, bewegt sich nichts. (Existenz-) Angst scheint also kein Treiber zu sein. Lernen Sie, was Ihnen und anderen Entscheidern und Managern fehlt, um den Wandel zu ermöglichen. Ich weiß bereits, dass Sie das doch können, wenn ...

## Führung in hierarchiefreien Firmen - wie funktioniert das denn?

Der Wandel zu formal hierarchiefreien Organisationen geht auch deswegen so langsam vor sich, weil nur wenige Menschen eine praktisch hinterlegte Idee davon haben, wie dort Führung stattfindet. Das erzeugt bei Entscheidern & Mitarbeitern gleichermaßen Unsicherheit. Lassen Sie sich in diesem Talk in eine Welt verführen, die denkbar einfach funktioniert. Ja, es braucht die Veränderung jedes einzelnen um Führung neu leben zu können. Aber beim Ausblick auf den möglichen Gewinn, werden Sie zweimal überlegen, bevor Sie sich dagegen entscheiden ...

## Gutmenschen Führungskräfte sind auch keine Lösung!

Klassische Führungsstile werden von Mitarbeitern zunehmend abgelehnt. Patriarchalisch geht gar nicht mehr. Das Führen mit Zielen wird zunehmend frustrierend, weil die Planung eben dieser Ziele in einer VUCA Welt vermehrt an Glücksspiel erinnert. Es verbleibt also die Möglichkeit Gutmenschen in die Führungsrolle zu hieven. Sie sollen es richten. Sie haben neben dem IQ auch den EQ, um ihre Mitarbeiter als „Coach“ zu Höchstleistungen zu führen - um die immer selben finanziellen Ziele für das Unternehmen zu erreichen. Glauben Sie, dass das wirklich funktioniert. Kann eine menschenliebende Führungskraft harte Ergebnisse aus ihrem Team pressen, ohne selbst zu scheitern ...?

## Europa - ein Wirtschafts Dorf der Bewahrer.

Wie sollte es denn auch anders kommen? Wenn wir auf die Geschichte der klassischen Rollenmodelle der letzten Jahrzehnte zurückblicken, ernten wir gerade, was wir gesät haben. Patriarchale Inhaber und Top-Führungskräfte haben die Unternehmen in einer Blüte durch das Industriezeitalter geführt. Mit der ersten Abschwächung der unglaublichen Wachstumsraten und der steigenden Involvierung von Investoren wurde der Ruf nach BWLern an der Spitze immer lauter. Die Finanz-Experten hielten als CFO Einzug und dominieren mittlerweile auch die CEO-Rolle. Denken Sie mal nach. Nach welchen Kriterien werden diese Menschen und damit Unternehmen ihre Entscheidungen treffen. Richtig - es dreht sich alles um das Bewahren der vorhandenen Gewinne. Da können die Entscheider noch so viele Silicon Valley Touren machen, in diesem BWL-Mindset wird keine Innovation entstehen ...

## Führe dich doch erstmal selbst!

Führung hin und her. Digital Leadership, agile Führung und noch zahlreiche Buzzword Angebote sprießen gerade aus dem Seminarboden. Dieselben Trainer und Berater, die vor 3 Jahren noch ihr klassisches Programm für Führungskräfteentwicklung verkauft haben, zeigen Ihnen heute wie Führung von morgen geht - ist das wirklich glaubwürdig? Ich glaube nicht daran. Ich halte das für ein großes Geschäftsmodell, dass so gut wie keine Wirkung entfaltet. Es geht beim Thema Führung in Zukunft um eine Schlüsselkompetenz. Lernen wir am besten erstmal wie wir uns selbst führen können, bevor wir anderen erklären was sie zu tun haben ...

## Führung ist tot - es lebe der Katalysator.

Kennen Sie einen Menschen in Ihrer Firma oder ihrem Bekanntenkreis, der an seinem Arbeitsplatz stinkfaul ist? Kennen Sie vielleicht auch einen Menschen, der sich an seinem Arbeitsplatz verhält wie ein trotziges Kind und in seiner Freizeit ein Superstar in einem Verein, der Gemeindevertretung oder einer anderen gemeinnützigen Institution ist? Also dann, führen sie doch diesen Menschen einfach mal zu Höchstleistungen - ist doch wohl kein Problem, oder etwa doch? Erwachsene Menschen brauchen niemanden, der Ihnen sagt was sie zu tun haben. Stattdessen brauchen wir Katalysatoren, die uns passende Entwicklungsräume bauen und uns dabei begleiten als Mensch zu wachsen. Auf diese Weise beschleunigen Sie die Entwicklung Ihrer Organisation. Glauben Sie an die Menschen, die schon da sind ...

## Digitalisierung bzw. Digitale Transformation

### Maschinen-Sklave oder Digitaler Humanist - wer sind Sie in Zukunft?

Wir technologisieren unsere Unternehmen und Gesellschaft zusehends. Es scheint, als würde die Menschheit ihr Potential zur Gänze über technologische Errungenschaften ausdrücken. Durch diese immer schneller werdende Entwicklung, kommen wir, langsam aber sicher, an einen richtungsweisenden Punkt. Während im Silicon Valley die kognitive Weltelite an bahnbrechenden Errungenschaften arbeitet, muss jeder einzelne von uns sich mit der Frage auseinandersetzen: "Wenn wir als Menschen die Technologie erschaffen, können wir uns dann auch dafür entscheiden, ob wir uns dieser eines Tages unterordnen - oder ob wir die Kontrolle über unser Leben behalten wollen ...?"

### Was haben Herzinfarktpatienten und Schwerverbrecher mit Unternehmern gemein?

Richtig - sie verändern sich - trotz bedrohter Existenz - nicht. Nur 20% schaffen es, nach ihrem ersten lebensbedrohlichen Herzinfarkt ihren Lebensstil zu ändern. Obwohl sie genau wissen, das ein Weitermachen wie bisher ihr sicherer Tod ist. Ähnlich verhält es sich mit Schwerverbrechern. Sie gehen in den Knast, was alles andere als angenehm ist. Wenn Sie die Gitterzimmer nach mehreren Jahren wieder verlassen, könnte man annehmen, sie werden ihr Möglichstes tun, um nicht mehr zurückkehren zu müssen - Fehlanzeige. Kommt Ihnen dieses absolut irrationale Verhalten im Kontext Digitalisierung aus den obersten Unternehmens-Etagen bekannt vor? Lernen Sie warum das so ist. Und vor allem, hören Sie gut zu. Es kann für den Herzinfarktpatienten, den Schwerverbrecher und den Unternehmer mit dem Wandel doch klappen, wenn ...

### Verordneter bottom-up Change, was für ein Schwachsinn.

Unternehmer reklamieren die Trägheit ihrer Mitarbeiter. Wir brauchen mehr Innovation. Wir müssen unsere Prozesse digitalisieren, damit wir effizienter werden. Warum machen die Menschen da bloß nicht mit? Die Berater werden herbei gerufen mit dem Auftrag: "Unsere Mitarbeiter müssen sich verändern, setzen Sie ein Change Programm auf, dass uns agiler

und innovativer macht.“. Nach der Aussage geht der CEO in sein Büro zurück und arbeitet die nächsten 5 Jahre weiter, so wie die letzten 10 Jahre davor. Die Berater tun ihr möglichstes. Sie beteiligen die Mitarbeiter, sie nutzen modernste Analyse- und Kommunikationsmittel. Trotzdem scheitert das Projekt. Finden Sie den Fehler in der Geschichte ...

## Viele Methoden & Tools helfen auch nicht mehr.

Die Herangehensweise von Unternehmen an die digitale Transformation gleicht oft einem war for methods & tools. Die Berater legen Angebote vor, in welchen aber auch nicht eines der aktuellen Top 50 der agile/New Work/IoT/AI Buzzwords fehlt. Ich verstehe schon, dass das Spaß macht, mit diesen Dingen zu spielen. Aber seien Sie vorsichtig mit dem Spielzeug. Es lenkt Sie vom Wesentlichen ab und beschleunigt dabei ständig ihre operativen Abläufe. Doch der Unterbau dafür fehlt - das neue Denkmodell. Wenn Sie im digitalen Zeitalter erfolgreich sein wollen, dann müssen Sie die Hierarchie des Handelns verstehen, bevor Sie mit Methoden und Tools ihr Unternehmen zerstören ...

## Die Geheimnisse von Höchstleistern in einem dynamischen Umfeld.

Es gibt sie - die Höchstleister. Das sind Unternehmen, die es intuitiv verstanden haben sich durch Anpassung zu den Gewinnern des digitalen Zeitalters zu machen. Doch was genau steckt dahinter - wie sehen deren Erfolgsgeheimnisse aus. Dazu beantworten wir im ersten Schritt die Frage, was unterscheidet das digitale Zeitalter vom Industriezeitalter. Wenn wir verstanden haben, warum Dynamik entsteht - können Sie für sich sehr schnell einordnen, wie betroffen Ihr eigenes Unternehmen überhaupt ist. Ziel muss es sein, den für Ihr Unternehmen passenden Weg zu finden. Verweigerung von Anpassungen halten sie ebenso davon ab ein Höchstleister zu werden, wie eine trendgetriebene Digi- & Agilisierung um jeden Preis.

## CxO:

### Die Hierarchie des Wandels.

So viele Transformationsbemühungen und Change-Projekte scheitern. Oftmals hängt es mit der fehlenden Bewusstheit um die Hierarchie des Wandels zusammen. An der Stelle kommt der CEO ins Spiel. In Firmen gibt es keinen anderen Menschen, der so viel positiven Einfluss auf das Verhalten der gesamten Belegschaft hat. Wenn Sie CEO sind, dann werden Sie sich dieser Verantwortung bewusst. Bevor Sie auch nur von einem Ihrer Mitarbeiter verlangen sich zu verändern, fangen Sie bei sich selbst an. Aber nicht der Coach ist die Lösung - Nein. Sie brauchen ein Vorbild. Damit Sie das Vertrauen in eine neue Unternehmens-Welt erlangen können, brauchen Sie einen Menschen der Sie dahingehend inspiriert ....

## Der CEO im digitalen Zeitalter: Chief Enabling Officer.

Viele Menschen zucken zusammen wenn der CEO zum Termin ruft. Was wird passieren? Wird er uns eine gravierende Entscheidung mitteilen? Diese Position ist heute zum Großteil Ausdruck von geballter Kompetenz und Macht - vereint in einer Person. Der CEO trifft die richtigen Entscheidungen, meist anhand von harten ZDF. Doch diese Interpretation der Rolle hat keine Zukunft in einer ständig dynamischer werdenden Welt. Der CEO im digitalen Zeitalter wird seine Mitarbeiter nicht weiter begrenzen. Er wird sie herausfordern in die Verantwortung zu gehen. Er wird Entrepreneurship wieder vorleben und Steine aus dem Weg räumen, die den Mitarbeitern im Weg liegen ...

## Der CEO muss die Hierarchie abschaffen - paradox?

Viele Menschen in der Arbeitswelt haben schon verstanden, dass die formale Management-Hierarchie keine Zukunft hat. Die wenigsten geben das wahrscheinlich zu, denn es geht auch um ihren eigenen Status. Damit der Paradigmenwechsel gelingen kann, müssen gerade die CEO die Hierarchie abschaffen - ein Dilemma auf den ersten Blick. Doch dahinter verbirgt sich ein unglaubliches Potential. Durch den Schritt der Enthierarchisierung können sich Menschen zeigen. Mitarbeiter blühen auf, aber was bleibt für den CEO? Ein großes Geschenk. Die Mitarbeiter werden die Rolle wieder als Menschen erkennen und ihm damit den Zugang zu seiner eigenen (Arbeits-) Freude wieder ermöglichen ...

## Frauen in der Wirtschaft:

### Unserer Wirtschaft fehlt die Weiblichkeit!

Was wir mit gesundem Menschenverstand nicht schaffen, das probieren wir mit Quoten zu regeln. Viele Menschen haben bereits erkannt, dass die testosterongesteuerte Trophäenjagd in Unternehmen und Politik der Gesellschaft massiv schadet. Wir haben uns in ein derartiges Ungleichgewicht manövriert, dass der Ausweg gerade nicht erkennbar ist. Zwar versuchen wir menschentypisch über Quoten regulierend einzugreifen, doch der Schuss geht gehörig nach hinten los. Denn wir brauchen keine Quotenfrauen, sondern echte Weiblichkeit. Verstehen Sie den Unterschied ...?