



NEWVIEW

personality development & training
eva-maria kraus & team

**PROGRAMME
& PRODUKTE**

#sogekthybrid

VORWORT

Liebe Damen und Herren,

ich freue mich, dass Sie einen Blick in diesen Folder werfen und mir damit die Chance gewähren, Ihnen wichtige Zukunfts-Impulse für Ihre Organisation mitzugeben.

Mein Name ist Eva-Maria Kraus, zusammen mit meinem Team entwickle ich innovative Programme, damit Unternehmen aktuelle und zukünftige Herausforderungen meistern.

Dafür wurde ich bereits einige Male ausgezeichnet:

GOLD-PREISTRÄGERIN des Europäischen Preises für Training, Beratung & Coaching 2018/19 sowie 2019/2020 sowie mit dem Sonderpreis für gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Relevanz meines Themas.

2022 erhielt ich den Trainingspreis in GOLD FÜR MEIN PROGRAMM „TRAIN THE LEADER #SOGEHTHYBRID“.

In den von der Pandemie geprägten letzten Jahren habe ich mich verstärkt mit digitaler und hybrider Arbeit beschäftigt, insbesondere mit Führung, Selbstorganisation und Weiterbildung im hybriden Setting. Viele Mitarbeitende und auch Unternehmen erkennen durchaus Vorteile im hybriden Arbeitsmodell.



*#sogehybrid –
der schnellste Weg zum Erklärvideo.*

Doch wo man auch hinsieht, es knirscht an vielen Ecken der hybriden Zusammenarbeit. Damit Organisationen, ihre Führungskräfte, Mitarbeitende und Auszubildende hybride Arbeit als zu meisternde Aufgabe wahrnehmen, stehen Ihnen mein Team und ich Ihnen gern zur Seite.

Auf den nächsten Seiten erwarten Sie einige Artikel, die meine bisherige Arbeit auf diesem Feld sichtbar machen und Ihnen bereits Impulse mitgeben, die Sie für sich und Ihr Unternehmen prüfen können.

Ich würde mich über eine Zusammenarbeit sehr freuen.

Eva-Maria Kraus
Inhaberin NEWVIEW

Trainerin & Coach

GOLD-Preisträgerin Europäischer Trainingspreis 2018/2019

Sonderpreis 2018/2019 für gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Relevanz des Themas

GEWINNERIN Europäischer Trainingspreis 2019/2020

GEWINNERIN Europäischer Trainingspreis 2022/2023



Hybride Lernerfahrungen öffnen die Augen

FÜHRUNGSTRAINING. Viele Führungskräfte glauben, sie würden bereits hybrid führen, aber sie haben noch blinde Flecken – zum Beispiel, wenn sie hybride Meetings leiten oder die Rahmenbedingungen für New Work optimieren sollen. Was zur hybriden Arbeitsweise dazugehört und wie diese zur Gestaltung einer Unternehmenskultur genutzt wird, das erfahren die Teilnehmenden der mehrstufigen Weiterbildungsmaßnahme „So geht hybrid“.

Welche Schwierigkeiten in einer hybriden Arbeitswelt auftreten können, zeigt eine aktuelle Umfrage des Technologieanbieters Barco aus Karlsruhe. 28 Prozent der Mitarbeitenden finden es demnach schwierig, sich Gehör zu verschaffen, wenn sie von einem externen Standort aus an hybriden Meetings teilnehmen. 56 Prozent sind zudem der Meinung, dass sich die Leiterinnen und Leiter der Meetings zu sehr auf die Teilnehmenden vor Ort konzentrieren, die mit ihnen in einem Raum sitzen.

Zusammenarbeit erproben

Um Führungskräften hybride Führungskompetenzen zu vermitteln, hat die Trainerin Eva-Maria-Kraus, Chefin des Trainingsinstituts Newview in Wien, für ihren Kunden, die Swan GmbH in Nürnberg, eine mehrstufige Weiterbildungsmaßnahme entwickelt. Sie wurde „Train the Leader – so geht hybrid“ getauft und erhielt im Mai 2022 vom Berufsverband für Trainer, Berater, Coachs (BDVT) einen „Europäischen Trainingspreis in Gold“. Die Jury lobte insbesondere das ausgefeilte Lernkonzept, das dafür sorgt, dass man nach und nach in alle relevanten Hybridkonstellationen eintauchen und seine ganz eigenen Erfahrungen machen kann. Im Kern besteht „Train the Leader – so geht hybrid“ aus drei Live-Online-Workshops, die jeweils drei Stunden dauern. Die drei aufeinander aufbauenden Workshops hatten jeweils ein anderes Setting: **1.** Im ersten Workshop war ein Teil der Teilnehmenden (maximal 12 Personen) mit der Trainerin in einem Seminarraum.

Der andere Teil der Teilnehmenden war von zu Hause aus über ein Videokonferenzsystem virtuell zugeschaltet.

2. Im zweiten Workshop befanden sich alle Teilnehmenden real in einem Seminarraum und nur die Trainerin war als einzige virtuell zugeschaltet.

3. Im dritten Workshop war die Trainerin mit den im ersten Setting virtuell zugeschalteten in einem Raum und der andere Teil der Gruppe nahm jetzt virtuell teil. Die Teilnehmenden lernten, das Nebeneinander von analog und virtuell zu organisieren. Viele Führungskräfte haben nach eigenen Angaben erlebt, wie man sich abgehängt fühlen kann, wenn hybride Diskussionen nicht professionell moderiert werden und die Menschen im Homeoffice seltener die Möglichkeit haben, sich einzubringen. Ein wesentlicher Punkt der Weiterbildungsmaßnahme besteht deshalb auch darin, den Teilnehmenden die Moderation hybrider Events beizubringen und sie auf den Umgang mit möglicherweise auch einmal schwierigen gruppendynamischen Situationen vorzubereiten.

Erinnerungsanker

Wie bei jeder mehrstufigen Weiterbildungsmaßnahme heißt auch hier die entscheidende Frage: „Was passiert zwischen den Workshops?“ Wird regelmäßig neues Verhalten geübt? Gelingt eine zusätzliche Vertiefung und Erweiterung des Wissens? Deshalb bekamen die Teilnehmenden für ihren Arbeitsplatz einen gedruckten Tischkalender mit 31 kurzen Lernimpulsen („Lernhacks“) zur täglichen Lektüre geschenkt. Mit dem Tisch-

kalender wird der Input der Workshops wiederholt und es gibt Hinweise darauf, wie mit Hilfe einer digitalen Lernplattform das Wissen noch vertieft werden kann.

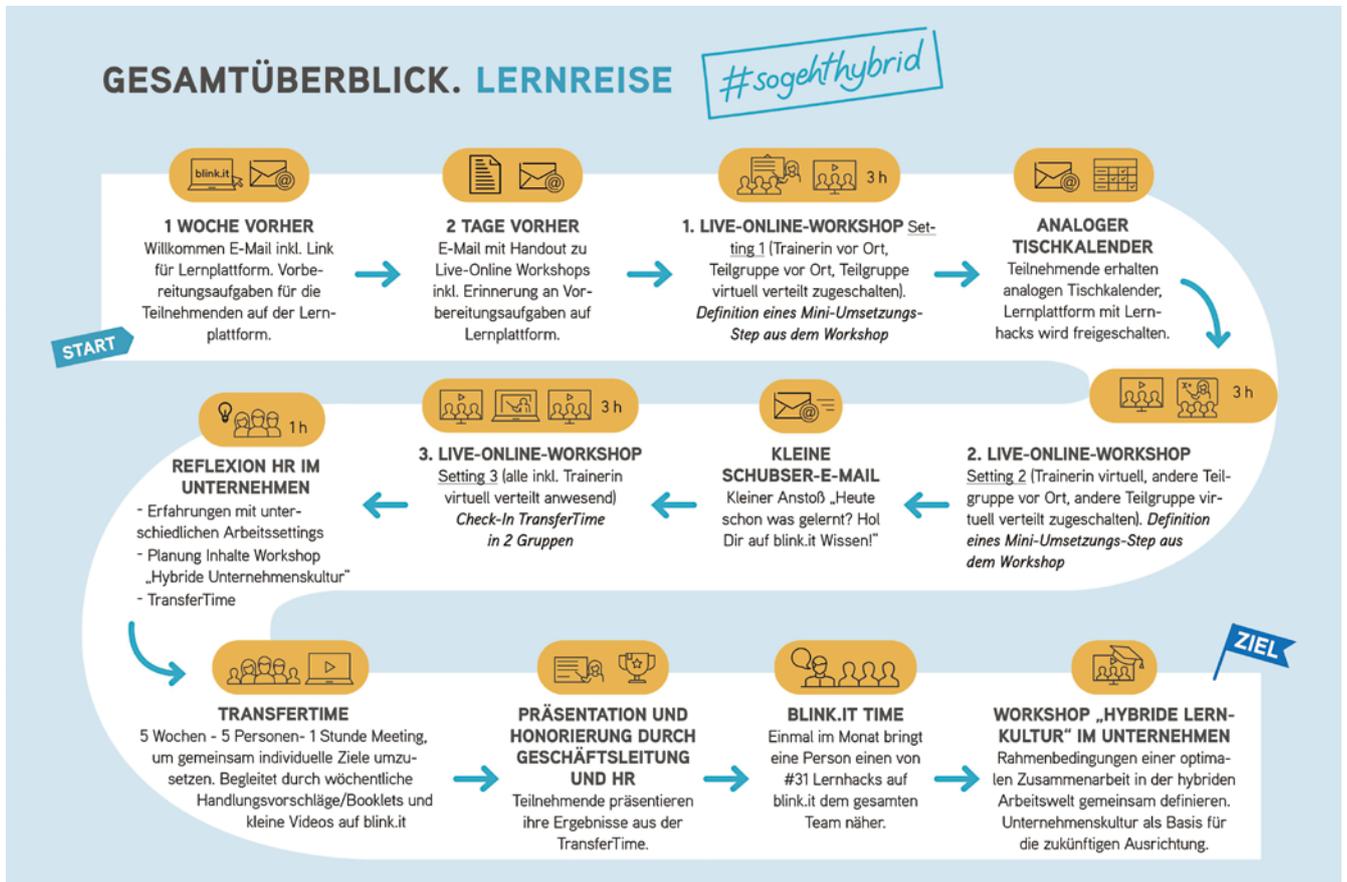
Zielführende Transferformate

Wie sorgt man dafür, dass der Tischkalender über einen längeren Zeitraum genutzt wird? Es wurde vereinbart, dass in jedem „normalen“ Teammeeting ein Teammitglied am Ende auch noch auf einen Lernhack aus dem Tischkalender hinweisen sollte. Dieses spezielle Wissen wurde kurz und knapp für alle aufbereitet und zur Diskussion gestellt. So wurde der Tischkalender und damit auch die dahinter stehende Lernplattform in den Arbeitsalltag mit eingebunden.

In der Regel nahm sich im Workshop jeder Teilnehmende etwas vor, was er oder sie üben wollte, um es später automatisch zu können. Aus der Transferforschung weiß man, dass solche Umsetzungen vom Einzelnen nicht nur ernsthaft gewollt, sondern auch geplant werden müssen. So entstand die Idee zur „Transfer-Time“. Das ist ein Umsetzungsformat, bei dem fünf Personen zusammengewürfelt werden und jeder berichtet jedem regelmäßig, wie es um die Umsetzung seines individuellen Ziels bestellt ist. In fünf Wochen arbeiten diese fünf Personen letztlich eigenverantwortlich und selbstorganisiert an der Umsetzung ihrer Vorhaben und unterstützen und motivieren sich gegenseitig. Die fünf Wochen enden mit der „Showtime“. Hier bereiten sich die jeweiligen Gruppenmitglieder darauf

GESAMTÜBERBLICK. LERNREISE

#sogethrybrid



vor, ihre persönlichen Lernfortschritte vor der Unternehmensleitung zu präsentieren.

Denkanstöße aus der Praxis

Es liegt in der Natur des BDVT-Wettbewerbs, dass sich die Jury in erster Linie für die Didaktik der mehrteiligen Weiterbildungsmaßnahme interessierte. Aber es wurden auch konkrete „Lessons Learned“ gewürdigt:

1. Audiokanal. Die Qualität des Tons ist manchmal wichtiger als eine stabile Internetleitung, die eine störungsfreie Bildübertragung sicherstellt. Wenn die Gruppe, die sich in einem realen Meetingraum getroffen hat, untereinander diskutiert, dann sind die verschiedenen Sprechenden oft unterschiedlich gut im Homeoffice zu hören (Abstand vom Mikrofon). In vielen Fällen zahlt es sich aus, einen Meetingraum in ein professionelles Videostudio umzubauen.

2. Kameraverweigerung. Zu Beginn der Trainingsmaßnahme weigerten sich einige Teilnehmende, im Videokonferenztool die Kamera einzuschalten. Die Trainer und Trainerinnen sollten bereits im Vorfeld darauf hinweisen, wie wichtig

die visuelle Präsenz aller für die Entwicklung der Gruppe ist und sie sollten Argumente parat haben, die zeigen, dass durch Sichtbarkeit Vertrauen und Zugehörigkeit entsteht. Andererseits gilt auch: Es gibt immer wieder Momente in einem Workshop, wo es Sinn macht, mit den Teilnehmenden „Kamerapausen“ zu vereinbaren.

3. Breakout Sessions. Oft macht in einem Live-Online-Workshop eine Kleingruppenarbeit Sinn. Dazu eröffnet die Workshopleitung im Videokonferenztool mehrere Kleingruppenräume (Breakout-Session-Räume), in die sie jeweils drei oder vier Teilnehmende zum Diskutieren „schicken“. Führungskräfte lernen so, dass es später (wenn sie eine Online-Workshop moderieren) oft ihre Aufgabe ist, die „passenden“ Mitarbeitenden in Kleingruppen zu schicken. So führt es selten zu einem echten Gedankenaustausch, wenn zwei Vielredner mit zwei Introvertierten kombiniert werden. Thema „Extroversion“: Psychologische Studien zeigen, dass extrovertierte Personen mehrheitlich als schlechte Zuhörer beurteilt werden. Sie sollten insbesondere im Rahmen von virtuellen Meetings klare Signale senden, dass sie gut zuhören.

4. Gruppendynamik. Führungskräfte sollten dafür sensibilisiert werden, dass in der Belegschaft oft eine Dynamik entsteht, die unter den Mitarbeitenden aufgrund des fehlenden Kontakts für eine Entfremdung sorgt und die eine Frontenbildung begünstigt („Die im Homeoffice“ gegen „Die im Büro“). Diese Frontenbildung kann Neid erzeugen (die im Büro sind besser informiert und haben möglicherweise bessere Karrierechancen) und dazu führen, dass jene, die häufig im Büro sind, Menschen bevorzugen, denen sie oft in der Realität begegnen.

5. Vorbilder motivieren. Es kommt bei den (einfachen) Führungskräften eines Unternehmens sehr gut an, wenn auch die Mitglieder der Geschäftsleitung selbst Teilnehmende der Weiterbildung sind, weil sie so das Signal senden, dass es wirklich wichtig ist, hybride Führungskompetenzen zu erlernen. „Die oberste Leitung wir so zum Leitbild einer neuen Unternehmenskultur“, sagt Newview-Chefin Eva-Maria Kraus. Sie fordert alle Personalentwicklungsprofis auf, künftig Lernreisen zu entwickeln, die das Beste aus den verschiedenen Welten (analog, digital, hybrid) verbinden.

Martin Pichler ●

STRUKTUR UND PLANUNG HYBRIDER ARBEIT

DIE EINEN IM BÜRO, DIE ANDEREN ZU HAUSE

Nachdem der Lockdown die Mitarbeitenden – wo es möglich war – ins Homeoffice schickte, kehrten sie dieses Frühjahr wieder öfter in die Unternehmensräume zurück. Die meisten von ihnen möchten allerdings gar nicht mehr jeden Tag ins Büro kommen. Obwohl sie sich im Homeoffice mitunter einsam fühlten und der ein oder andere Arbeitsschritt sich online nur schwerfällig und wenig aussichtsreich gehen ließ. Die naheliegende Lösung dieses Dilemmas ist das hybride Arbeitsmodell, das viele Organisationen bereits umsetzen. Und das lohnt sich:



@ shutterstock / ivector

Kein Stau morgens, keine lange Heimfahrt, mehr Freizeit, mehr Schlaf, arbeiten, wann und von wo es gerade passt, in den Pausen Sport machen oder kochen, konzentriert und ungestört etwas abarbeiten, da sein, wenn Post oder Handwerker kommen – das sind die Vorteile für Mitarbeitende (die keine Kinder im Homeschooling haben). Weniger Büromiete, weniger Fixkosten, Aufwertung der eigenen Employer Brand, glücklichere, zufriedenerere Mitarbeitende und weniger Fluktuation – so lauten die sich durchaus lohnenden Vorteile für Unternehmen.

Das klingt äußerst verlockend und könnte die Lösung sein, um die Bedürfnisse aller Beteiligten in einem Modell zu vereinen. Und doch knirscht und kracht es dort, wo es angewendet wird. Grund ist, dass der Veränderungsprozess hin zur hybriden Arbeit diffiziler ist, als ihn Führungskräfte einschätzen. Es reicht nämlich nicht, nur ein neues Modell auszurufen. Damit hybride Arbeit gelingt, braucht es Struktur und Planung.

Folgende Fragen sollten in den zukünftig hybriden Teams durchdacht und besprochen werden – und zwar am besten, bevor sie beginnen, hybrid zu arbeiten. Auf diese Weise werden mögliche Konfliktherde verhindert bzw.

abgemildert. Die Fragen dienen außerdem dazu, den Veränderungsprozess vorzubereiten und zu reflektieren.

Welche Führungsrolle ist in hybriden Modellen gefragt?

Schon vor der Pandemie war eine neue Führung gefordert: eine zur Selbstorganisation, Vernetzung und Eigenverantwortung motivierende, menschliche Führung auf Augenhöhe. Diese Unternehmenskultur ist nicht der Standard und genau das wurde in der Pandemie zum Problem. Viele waren von heute auf morgen Online-Führungskraft und mussten sich mit der Situation irgendwie arrangieren.

Für eine Führungskraft, die klassisch hierarchisch führt, sind Mitarbeitende im Homeoffice der Horror. Denn: Sie sehen die Menschen nicht beim Arbeiten, sie sind nicht jederzeit ansprechbar und die Führungsmethoden Druck und Kontrolle funktionieren nicht. Solche Führungskräfte erkennt man leicht daran, dass deren Mitarbeitende immer, wenn es ging, wieder im Büro auftauchen mussten – meist aus durchschaubar fadenscheinigen Gründen.

Tipp: Als Führungskraft kann ich Ihnen für hybrides Arbeiten nur ans Herz legen, sich hin zu einer offenen Führungsform zu entwickeln und das Kontrollverlangen ab-



© EM. Kraus

Eva-Maria Kraus

zulegen. Je nachdem kann eine Schulung, ein Coaching oder Training Sie darin unterstützen, sich mehr auf die Mitarbeitenden einzulassen. Diese verstehen nämlich nicht, warum sie trotz der vielen Vorteile von Homeoffice wieder jeden Tag im Büro erscheinen sollen. Kontrolle und Druck – oder auch Zuckerbrot und Peitsche genannt – ist ein überholtes Führungsmodell, was nachweislich unzufriedene Kollegen produziert und bei jüngeren Generationen oft gar nicht mehr funktioniert.

Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden in die Entscheidungsprozesse zum hybriden Arbeitsmodell ein. In einer Teamsitzung kann gefragt werden, ob überhaupt Bedarf an hybrider Arbeit besteht. Von wem? Und wer hat Bedenken? Diskutieren Sie im Team, wie diese Wünsche zu erfüllen sind, und einigen Sie sich gemeinsam auf Kompromisse.

Welche Bedürfnisse herrschen im Team?

Wie viele Tage Menschen im Homeoffice und im Büro sein sollten – dafür gibt es kein allgemeingültiges Erfolgsrezept. Jedes Team ist anders, hat andere Bedürfnisse und andere Arbeitsprozesse. Es ist wesentlich wichtiger, dass das Team untereinander weiß, wie wer am liebsten arbeitet und am besten auch warum. Wenn man weiß, dass Frau Singh ihre Tochter dienstags um 13 Uhr abholen muss, sind Kolleg:innen eher dazu bereit, einen Kompromiss zu schließen.

Tipp: Sobald die jeweiligen Präferenzen hinreichend besprochen sind, sollten diese mit den Erfordernissen der Zusammenarbeit in Einklang gebracht werden. Einigen Sie sich außerdem auf Vereinbarungen zu Erreichbarkeiten, Mindestreaktionszeiten und verbindliche Präsenzzeiten im Büro.

Wie kommunizieren hybride Teams am besten?

Das wissen die Teams meist selbst am besten. Deshalb

gilt auch hier, das Team in dieses Gespräch miteinzubeziehen. Aber warum ist das überhaupt ein Thema? Im virtuellen Raum fallen Sinnebenen weg: Wir riechen Personen nicht, wir sehen nur Teile ihrer Körpersprache und wir nehmen die Räume nicht auf, in denen die Personen sich befinden. Wir nehmen nur Ausschnitte wahr. Dieser Wegfall von Sinnebenen führt oft zu Missverständnissen – vielleicht ist Ihnen das während der Pandemie bereits aufgefallen.

Zusätzlich führt fehlende physische Anwesenheit zu Informations- und Partizipationsungleichgewichten und somit wesentlich häufiger zu dem Gefühl, unfair behandelt worden zu sein. Schon versehentlich nicht weitergegebene Informationen an Kolleg:innen im Homeoffice können sich im hybriden Arbeitsmodell zur Gefühlslawine entwickeln. Aber nicht nur das, auch die Karriere von Mitarbeitenden im Homeoffice kann Schaden nehmen. Getreu dem Sprichwort „Aus den Augen, aus dem Sinn“ wird Leistung im Homeoffice oft nicht gesehen.

Tipp: In einem Teammeeting sollte das hybride Team ausführlich über Werte, Normen und Regeln sprechen, die sie in der Kommunikation wahren wollen. Fragen könnten sein: Sollen während der hybriden Meetings alle Kameras angeschaltet sein? Wäre es gut, eine Moderation einzusetzen, damit das Gespräch weder stockt noch abschweift? Wie bekommen die, die nicht im Büro sind, trotzdem alle Informationen? Welche Kommunikationswege werden für welche Angelegenheiten genutzt?

Wie wirkt sich das hybride Modell auf Arbeitsprozesse und -routinen aus?

Um diese Frage beantworten zu können, sammeln Sie gemeinsam im Team die anfallenden Prozesse und prüfen diese auf Hybridtauglichkeit. Unterschriften, Post oder physische Objekte sind klassische Stolpersteine der hybriden Modelle. Wichtig ist, dass der Schritt in den hybriden Alltag als Work-in-progress verstanden wird, nicht als Stillstand.

Tipp: Falls die Post zurzeit also noch nicht digital abgearbeitet werden kann, gilt die Empfehlung, sich allen digitalen Möglichkeiten gegenüber zu öffnen und diese, so gut es geht, anzunehmen. Es ist auch nicht schlimm, wenn solche Umstellungen nicht von heute auf morgen funktionieren. Dafür haben alle Verständnis. Aber im Sinne der Teammitglieder, die bevorzugt im Homeoffice arbeiten, sollten solche Entwicklungsprozesse mit der nötigen Priorität behandelt werden.

Welche technische Ausstattung und Qualifizierung ist nötig?

„Hallo?“, „Könnt ihr mich hören?“, „Seht ihr die Folien?“ – wahrscheinlich haben alle diese Sätze mehr oder we-

niger oft in virtuellen Meetings gehört. Hat jemand in der Umstellungsphase keine gute Kamera gehabt, aber dann aufgerüstet? Super. Waren die Lichtverhältnisse schlecht, aber mittlerweile ist ein Ringlicht vorhanden und das Problem beseitigt? Prima.

Hybride Arbeitsmodelle funktionieren nicht ohne hochwertige technische Ausstattung UND Qualifikation (denn selbst die beste Hardware bringt nichts, wenn Menschen es einfach nicht schaffen, ihren Bildschirm zu teilen). Gerade im virtuellen Raum spielen diese beiden Parameter eine immens wichtige Rolle. Mit ihnen steht und fällt nicht nur die Stimmung, sondern auch die Effektivität. Beides macht der flüssigen Kommunikation in hybriden Modellen einen Strich durch die Rechnung.

Tipp: Voraussetzung für die Kommunikation zwischen offline und online Anwesenden ist eine Hard- und Software, die diese optimal unterstützt – und zwar im Homeoffice, unterwegs und im Büro. Weil manche aus den unterschiedlichsten Gründen Probleme mit methodischen und technischen Belangen haben, sollte offen, ehrlich und wertschätzend im Team darüber gesprochen werden, ob jemand ein Training oder eine Weiterbildung braucht, damit der Ablauf reibungslos verläuft.

Veränderung ist Alltag

Hybride Arbeit ist ein Prozess, der sich tagtäglich verändern kann. Die Zeiten von Stabilität und Verlässlichkeit sind ein für alle Mal vorbei. Trauern Sie dieser Zeit nicht nach, sondern entdecken Sie die Vorteile dieser Veränderung: Der Markt fordert Flexibilität, Mitarbeitende wollen mitbestimmen und haben immer noch oft so viel ungenutztes Potenzial zu geben, das mit Selbstführungskompetenz und Selbstorganisation plötzlich sichtbar wird.

Die hybride Arbeitswelt rückt näher an die Menschen und ihre Bedürfnisse heran. Arbeiten, Kinder haben oder sich um pflegebedürftige Familienmitglieder kümmern schließt sich plötzlich nicht mehr unvereinbar aus. Wer auf dem Land leben möchte, muss deshalb nicht kündigen. Die Loyalität zum Arbeitgeber wächst dadurch unheimlich. Es ist also einen Versuch wert, finden Sie nicht?

Das Programm zum Thema:

Das vom BDVT mit Gold ausgezeichnete Konzept „Train the Leader – #sogehybrid“ präsentiert sich als durchgängige Lernreise für Führungskräfte und liefert einen klaren Fahrplan für hybride Lernerfahrungen. #sogehybrid verbindet die verschiedenen Arbeits- und Lernwelten: Analoge und digitale Lernmedien sind bewusst verzahnt, um größtmögliche Lerneffekte zu erzielen. Das Gesamtkonzept basiert auf drei ineinander verflochtenen Säulen: Live-Online-Workshops, analoger Tischkalender, der mit einer digitalen Lernplattform vernetzt ist, und moderne Transferformate für die Umsetzung in den Arbeitsalltag. In virtuellen, analogen und hybriden Formaten gestalten und erleben die Teilnehmer so eine Zusammenarbeitskultur, die Unternehmen in Zukunft immer mehr begegnen wird. —

Über die Autorin

Eva-Maria Kraus ist Inhaberin von NEWVIEW. Als Sparringspartnerin, Konzeptionistin und Transferdesignerin entwickelt sie mit ihrem Team innovative Programme, damit Unternehmen aktuelle und zukünftige Herausforderungen meistern können. Seit 2005 ist sie selbstständige Wirtschaftstrainerin.

BUCHTIPP

Eva-Maria Kraus

Zusammen führen

Wie vernetztes Arbeiten Unternehmen langfristig zum Erfolg führt



272 Seiten, Hardcover

ISBN: 978-3-527-51054-2

Wiley-VCH, Weinheim, Februar 2021

<https://www.zusammenfuehren.at>

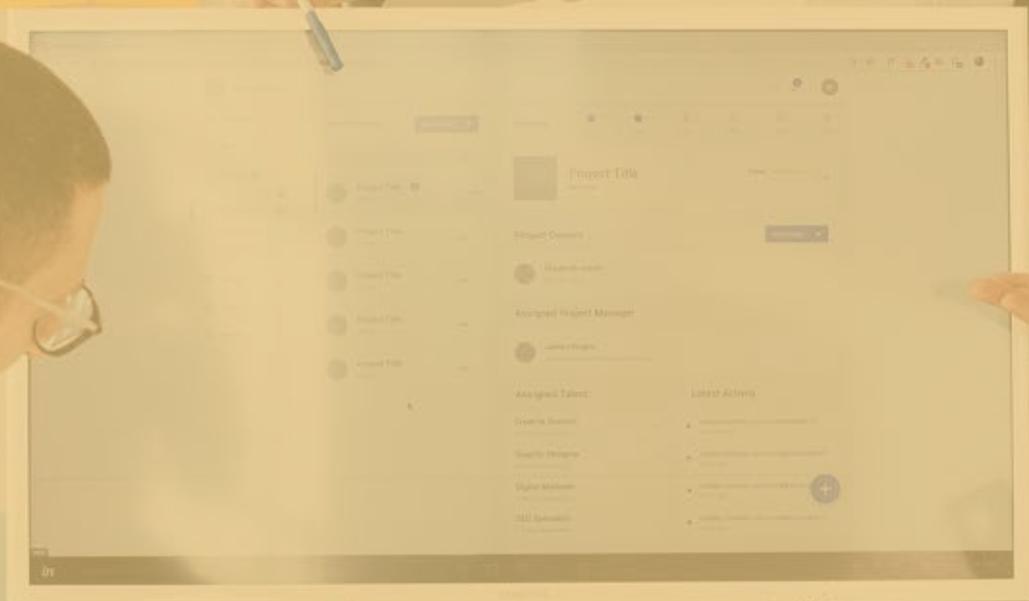
Kultur der Zukunft:

voneinander, miteinander und füreinander lernen

Aktuelle Herausforderungen durch Digitalisierung, Globalisierung und weltweite Krisen sind für Einzelne nicht mehr zu bewältigen. Ohne gemeinsamen Kurs können Betriebe mit dem Tempo der Veränderungen nicht mithalten. Um als

System in fragilen Zeiten nach vorne zu streben, brauchen Unternehmen hierarchieübergreifende stabile Netzwerke. In Zusammen führen beleuchtet Eva-Maria Kraus, wie klug vernetztes Arbeiten funktionieren kann. Übersichtlich und praxisnah liefert sie eine handfeste Methode, mit der Führungskräfte innovationsfördernde Netzwerke in Unternehmen einführen, etablieren und ausbauen können. Hintergrundinfos, Interviews, zahlreiche Beispiele aus der unternehmerischen Praxis und Bezüge in die Vergangenheit, Hinweise zu Psychologie sowie zu Wissenschaft und Forschung machen ihre Ausführungen fundiert, lebendig, kurzweilig und holen den Leser sowohl rational als auch emotional ab. —

WORKSHOP HYBRID FÜHREN. HERAUSFORDERUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



HYBRID FÜHREN.

HERAUSFORDERUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

BUSINESS NEEDS

- Etablierung einer modernen, stärkenfokussierten und aktiven Führungskultur im Veränderungsprozess der zukünftigen Arbeitswelt
- Aktive Fähigkeiten und Fertigkeiten für das hybride Führen sowie die Sensibilisierung für die jeweilige Arbeitsform (analog, virtuell, hybrid)
- Perspektivenwechsel durch Austausch mit anderen Führungskräften und Erleben unterschiedlicher hybrider Settings
- Psychologisches Führungsmanagement
- Kollaboration wird ermöglicht sowie von- und miteinander Lernen gefördert
- Transfer in den Unternehmensalltag und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur für die hybride Arbeitsweise

RAHMENBEDINGUNGEN/SETTINGS

- Kurze 3x3 Stunden Live-Online-Workshops
- Verschiedene Gruppen-Settings um analoges, virtuelles und hybrides Arbeiten zu erleben
- Live-Online-Workshops
- Vernetzung analoger und digitaler Welt durch die Lernmedien (analoger Tischkalender und digitale Lernplattform)
- Wissensvertiefung & -Erweiterung auf der Lernplattform
- Gruppe bis max. 10 Personen
- Erarbeitung und Reflexion von Themen in Break-Out Sessions
- Mini-Step Transfer nach jedem Modul in den Arbeitsalltag
- TransferTime: 5 Personen, 5 Wochen, 1 h pro Woche strukturiertes, eigenverantwortliches und selbstorganisiertes Arbeiten am individuellen Umsetzungsziel

HYBRID FÜHREN.

HERAUSFORDERUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

ERFOLGSKRITISCHES VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

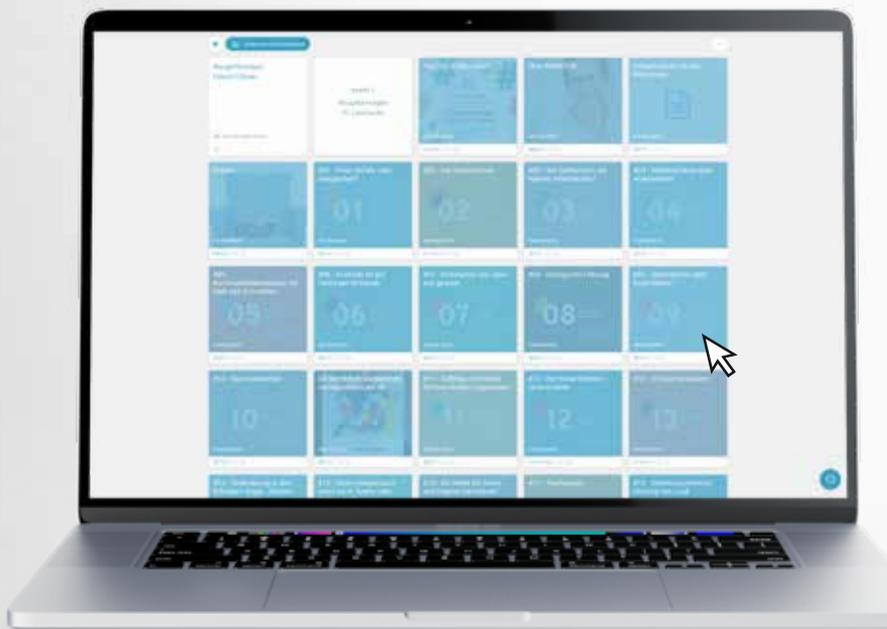
- Umsetzung einer modernen, wertschätzenden und stärkenfokussierten Führungsarbeit im Alltag
- Persönliche Weiterentwicklung wird erlebt und in praktische sowie aktive Umsetzung gebracht
- Teilnehmende nutzen neueste Methoden aus den Bereichen hybride Führung, agiles Mindset, uvm.
- Individuelle Führungsarbeit
- Integration und Iteration von hybriden Arbeitsweisen im Unternehmen/Team
- Kenntnisse und Möglichkeiten der Umsetzung in den Bereichen: Schaffung vertikale und horizontale Kommunikation, Erarbeitung und/oder Beibehaltung von Teamspirit, souveräne Moderationen im virtuellen Raum, Meetingkultur und Arbeitsroutinen mit dem Team etablieren, Führung über mehrere Standorte/Länder

MONITORING UND MESSUNG DES ERFOLGS

- Persönliche Transfervernetzung in den Berufsalltag (TransferTime und Ergebnisse)
- Erarbeitung einer gesamtheitlichen Leitlinie zur Gestaltung der neuen, zukünftigen Arbeitsweise
- Wunsch nach Einbindung in Erarbeitungsprozesse der hybriden Unternehmenskultur
- Einbindung des Wissens und der Erfahrungen aus den Workshops und Settings in den Unternehmensalltag
- Monitoring der aktiven Nutzung der Lernplattform



TRANSFERKALENDER MIT #31 LERNHACKS IN VERLINKUNG ZUR LERNPLATTFORM BLINK.IT



*Fordern Sie gleich
unverbindlich
ein individuelles
Angebot an!*

TRANSFERTIME

IN VERLINKUNG ZUR LERNPLATTFORM BLINK.IT

FÜNF PERSONEN, FÜNF WOCHEN, FÜNF ZIELE

DAS IST DAS KONZEPT DES UMSETZUNGSFORMATS TRANSFERTIME.

Nach einem ersten Check-In, in dem die Teilnehmenden sich kennenlernen, feste Termine für die nächsten Wochen vereinbaren und über die Rahmenbedingungen sprechen, geht es bereits los.

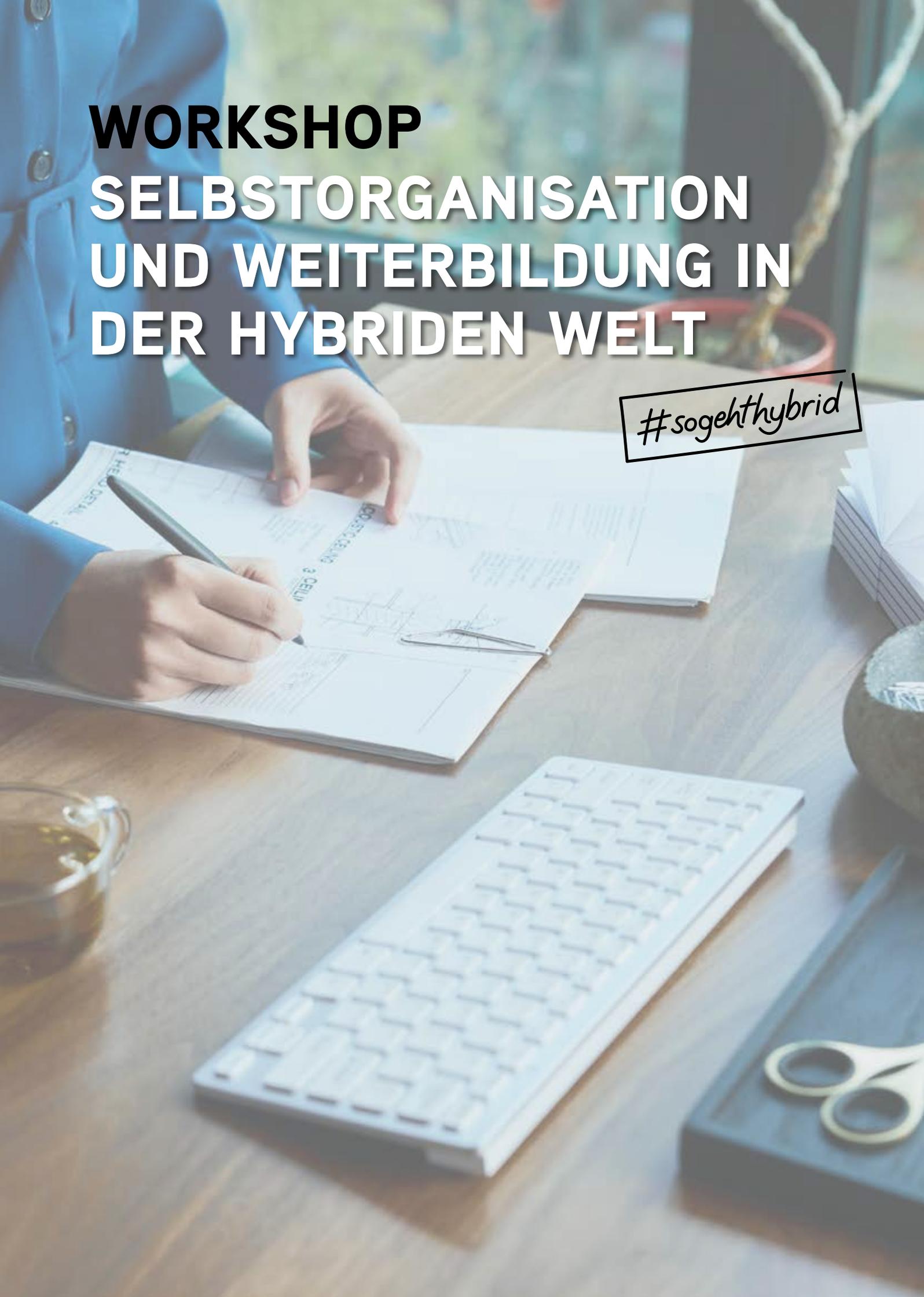
Jedes Crew-Mitglied bringt sein individuelles Lern- oder Weiterentwicklungsziel mit, dem er innerhalb der fünf gemeinsamen Wochen nachgehen möchte.

Begleitet von hochwertig gestalteten Handouts mit Tipps, Übungen und Umsetzungsempfehlungen, gehen sie gemeinsam Woche für Woche einen weiteren Schritt Richtung Ziel.



WORKSHOP SELBSTORGANISATION UND WEITERBILDUNG IN DER HYBRIDEN WELT

#sogehthybrid



ZUKUNFTSFÄHIGKEIT BRAUCHT SELBSTVERANTWORTUNG

Die Arbeitswelt hat sich verändert. Schon vor der Pandemie, aber durch sie beschleunigt. Sie machte deutlich sichtbar, dass traditionell hierarchisch geführte Organisationen, in denen von oben nach unten delegiert wird und die einzelnen Führungsebenen konsequent unter sich bleiben, den Ansprüchen der Gesellschaft nicht mehr gerecht werden und insgesamt zu langsam sind, um zukünftig wettbewerbsfähig zu sein.

Als die jüngeren Generationen auf den Arbeitsmarkt kamen, entstanden in einigen Organisationen bereits große Unruhen. Dienst nach Vorschrift prallte gegen sinnhafte Selbstverwirklichung, die Forderung nach Mitspracherecht und echten Veränderungswillen. Diese Situation hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr verschärft.

Um Innovationen zu entwickeln waren und sind heute noch viele Organisationen nicht gut aufgestellt. Das heißt aber nicht, dass es daran nichts mehr zu retten gäbe – im Gegenteil.

Was es braucht, um sich langfristig zukunftsfähig aufzustellen, ist die Erkenntnis, dass man nicht ums lebenslange Lernen herumkommt.

Gerade im hybriden Setting sind Organisationen darauf angewiesen, dass ihre Führungskräfte, Mitarbeitende und Auszubildende selbstständiger werden, anstatt immer nur auf Anweisung zu handeln.

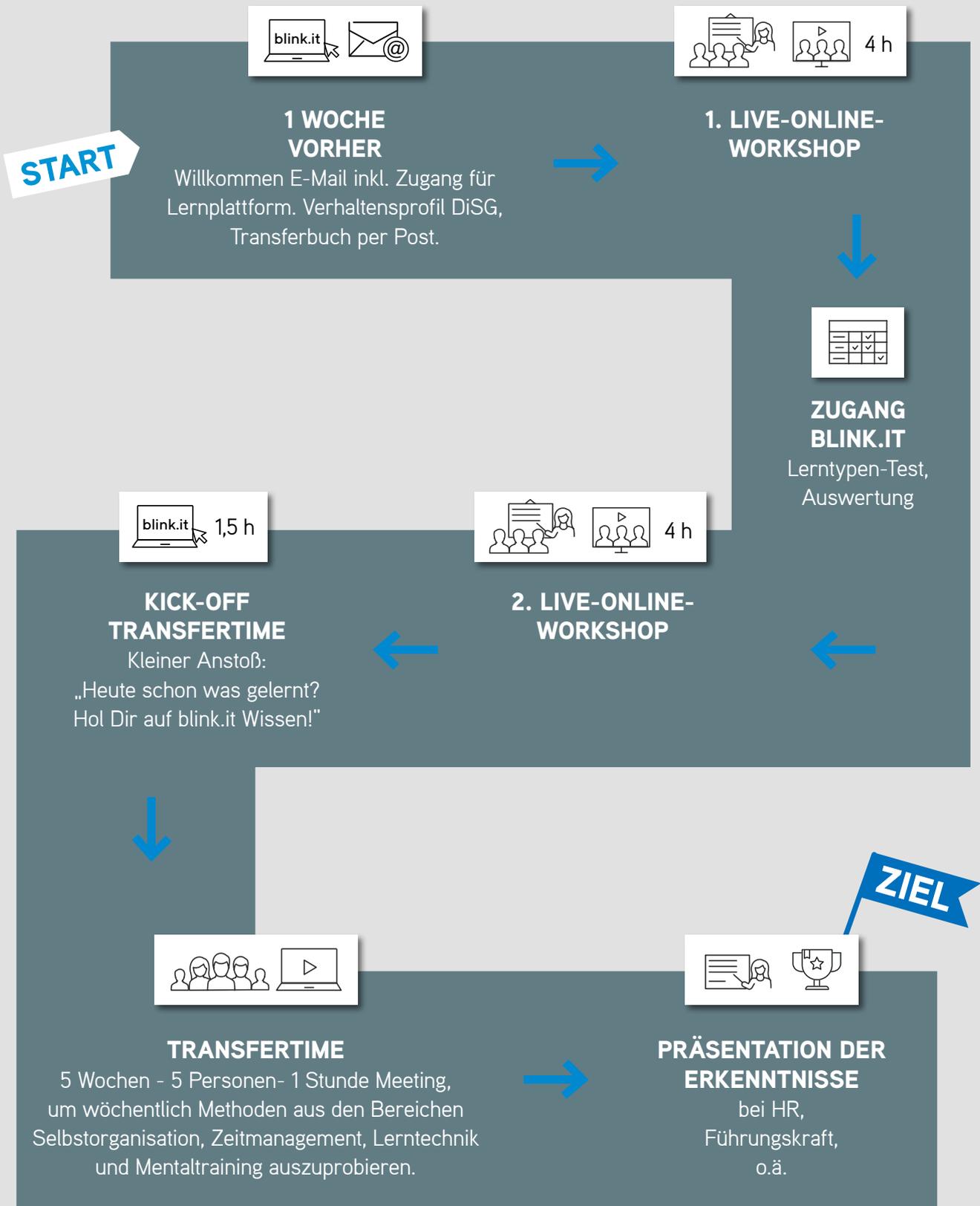
Dafür brauchen sie mehr Skills in der Selbstorganisation, im Zeitmanagement, sie brauchen Lerntechniken und Mentaltraining, um am Puls der Zeit zu bleiben.

Dieses letzte Training, das ich Ihnen vorstellen will, geht genau auf diese Bedürfnisse ein, ist bedarfsgerecht und nachhaltig, setzt auf Kooperation untereinander und ermutigt, Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen.



GESAMTÜBERBLICK. LERNREISE

#sogehthybrid



INHALTLICHER ABLAUF DES WORKSHOPS: SELBSTORGANISATION UND WEITERBILDUNG IN DER HYBRIDEN ARBEITSWELT

#sogehmtmorgen

MODUL 1	MODUL 2	MODUL 3
<ul style="list-style-type: none">■ Hybride Zukunft und lebenslanges Lernen■ DiSG und Zeitmanagement■ Methoden in der Selbstorganisation Teil 1■ The Big Picture in der Lernwelt■ Mentaltraining Teil 1	<ul style="list-style-type: none">■ Persönliche Lernhistorie und Glaubenssätze■ Lerntechniken■ DiSG und Lerninputs■ Methoden in der Selbstorganisation Teil 2■ Mentaltraining Teil 2	<ul style="list-style-type: none">■ Gruppenbildung■ Termin- und Aufgabenfixierung■ Erklärung Ablauf■ Rollen Woche 1
<p> Dauer: 3 h </p>	<p> Dauer: 3 h </p>	<p> Dauer: 1,5 h </p>

*Nach den 2x3 Stunden Workshops beginnt auf freiwilliger Basis die 5-wöchige TransferTime**

 Live-Online-Training

*In der TransferTime arbeiten 5 Personen, 5 Wochen eine Stunde pro Woche an ihrem individuellen Umsetzungsziel. Hierbei werden sie mit wöchentlichen Handouts unterstützt, die Ideen und Anleitungen für die jeweilige Wochenstunde geben.

IHRE VORTEILE IN DER ZUSAMMENARBEIT MIT NEWVIEW

- + **NEWVIEW** bietet Ihnen eine individuelle und persönliche Konzeption und Betreuung durch Eva-Maria Kraus.
- + Diese **NEWVIEW**-Konzeption ist auf die neuesten Erkenntnisse der Lernforschung ausgerichtet und am aktuellsten Stand der Trainings- und Methodenanforderungen am derzeitigen Markt.
- + Unsere Konzeption vernetzt die analoge und digitale, die alte und die neue Welt, um hybrides Arbeiten spürbar und erlebbar zu machen.
- + Wir gestalten transferwirksame und nachhaltige Lernreisen.
- + Jede **NEWVIEW**-Weiterbildung hat das Ziel, zu bewegen, eine neue Sicht auf die Dinge zu zeigen und zu motivieren, über sich selbst hinauszuwachsen. Hierbei steht die Wertschätzung und das Vertrauen in die Fähigkeiten des Menschen im Mittelpunkt des Tuns.

Fordern Sie Ihr individuelles Angebot direkt an unter: eva-mariakraus@newview.at





NEWVIEW

personality development & training
eva-maria kraus & team



www.newview.at



EVA-MARIA KRAUS Trainerin & Coach | Europäischer Trainingspreis 2018/2019 | Sonderpreis 2018/2019 | GEWINNERIN Europäischer Trainingspreis 2019/2020 GOLD-Preisträgerin | GEWINNERIN Europäischer Trainingspreis 2022/2023 GOLD-Preisträgerin

Furtwänglerplatz 44A, 1130 Wien | +43 (0)699 10 30 5678 | Eva-Maria.Kraus@newview.at | www.newview.at