

IPA Magazin

Das Magazin für People Management

***Leadership Exzellenz –
5 Dinge, die 2021 zu tun sind***



partner for
people management

Jahrgang 11 | Quartal 1/2021



Inhalt

Editorial	Seite 3
Rethink Vision und Mission – die Kraft einer starken Unternehmens-Vision nutzen	Seite 4
Nächste Station New Work: Neue Arbeit braucht eine neue Unternehmenskultur	Seite 5-6
Digital Leadership: Moderne Führung braucht den Mut zum Musterbruch	Seite 7
People strategy – Talente binden und die richtigen anziehen	Seite 9-9
Ihr persönlicher Change-Plan - jetzt durchstarten	Seite 10
Insight IPA – Drei Fragen an Ursula , Tipps & Termine	Seite 11



Editorial

Liebe Leser,

Ist das jetzt schon das New-Work-Zeitalter, in dem wir uns bewegen? Oder ist es das nicht? Hat Corona als Katalysator gewirkt? Diese Fragen stellen sich derzeit viele Entscheider. Denn die neue Arbeitswelt wird im Allgemeinen mit einem hohen Digitalisierungsgrad und vernetzten, agilen Arbeitsweisen in Verbindung gebracht. Zugegeben, gerade in digitaler Hinsicht ist in den letzten Monaten einiges passiert. Aber das ist noch lange nicht als der Eintritt in die Digital Economy oder das New-Work-Zeitalter zu werten.

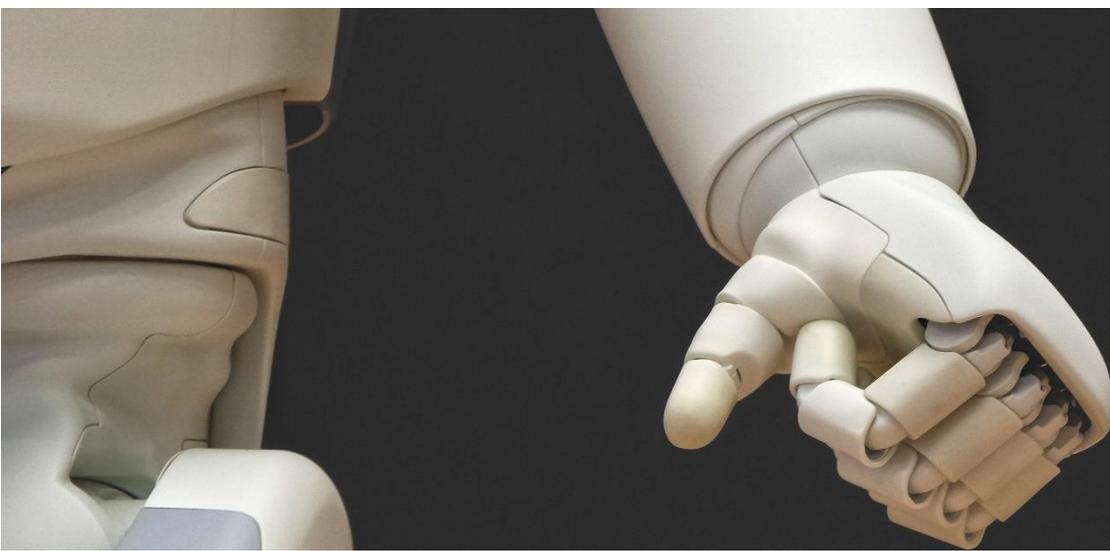
Dazu bedarf es ein wenig mehr, als nur ein paar Mitarbeiter ins Homeoffice zu schicken und möglichst viele analoge Prozesse eins zu eins ins Digitale zu übersetzen. Nein, der Eintritt ins New-Work-Zeitalter oder in die Digital Economy ist ein echter Game-Changer. Er steht für völlig andere Strukturen und Arbeitsweisen in der Arbeitswelt. Der Fehler, der dabei häufig gemacht wird: New Work wird einzige und allein darauf reduziert, digital zu arbeiten.

Doch das trifft nicht den Kern. New Work steht als Synonym für hocheffizientes und hochintelligentes Arbeiten, bei dem die intelligente Digitalisierung von Prozessen eines von vielen Mosaiksteinchen ist. Vor allem geht es aber darum, das Schwarmwissen einer Firma zu nutzen. Denn Unternehmen stehen heute unter einem immensen Wettbewerbsdruck. Es müssen am Fließband neue Ideen produziert werden, um mithalten zu können. Und die entstehen, wenn nicht mehr nur einer vordenkt, sondern alle einbezogen werden, sich miteinander (digital) vernetzen und gemeinsam Ergebnisse hervorbringen.

Doch das geben die vielerorts bestehenden Hierarchien nicht her. Sie sind nicht auf Bottom-Up-Entscheidungen ausgelegt, sondern auf das genaue Gegenteil. Nach wie vor dominiert eine Top-Down-Mentalität in Unternehmen. Diese verkrusteten Strukturen müssen aufgebrochen werden. Statt Vorgabe und Kontrolle ist das Übertragen von Verantwortung gefragt. All das ist in der Summe New Work.

*Aber wie kommt man dorthin? In dem vorliegenden IPA-Magazin erfahren Sie, wie Sie das Ticket in Richtung Digital Economy lösen. Wie Sie Ihr Unternehmen völlig neu erfinden und eine Vision von der zukünftigen Zusammenarbeit in Ihrem Betrieb entwickeln. Aus dieser **Vision** leiten Sie eine neue **Unternehmenskultur** ab mit völlig neuen **Entscheidungs- und Kollaborationsstrukturen**. Dann können Sie wirklich sagen: Angekommen im New-Work-Zeitalter.*

Herzlichst, Ihre Ursula Vranken



Rethink Vision und Mission- die Kraft einer starken Vision nutzen

Die Coronakrise hat uns allen vor Augen geführt, dass selbst etablierte Geschäftsmodelle von heute auf morgen platzen können. Und sie hat uns gelehrt: Ohne Digitalisierung geht nichts mehr. Höchste Zeit für Unternehmen zu hinterfragen, wie sie die Zukunft gestalten wollen. Was es dazu braucht: Die richtige Vision!

Wenn Sie den Begriff Vision hören, kommt Ihnen vielleicht zuallererst das berühmte Zitat von Altbundeskanzler Helmut Schmidt in den Sinn: *„Wer Visionen hat, sollte zum Arzt gehen“*, sagte der einst. Doch bei aller Hochachtung – hier ist ein klarer Widerspruch angezeigt. Innerhalb der Organisationsentwicklung ist der Begriff der Vision zum Beispiel keinesfalls esoterisch besetzt, sondern ein handfestes Instrument für die Zukunftsausrichtung eines Unternehmens. Es geht darum, im Hier und Jetzt die Weichen für ein zukunftsfähiges Morgen zu stellen. Und dafür bedarf es der richtigen Ideen und kreativen Einfällen - der richtigen Unternehmens-Vision eben.

Gerade das Jahr 2021 wird für viele Organisationen über Erfolg oder Scheitern entscheiden. Jetzt, da Geschäftsmodelle wegen der Coronapandemie über Nacht nicht mehr funktionieren, müssen Unternehmenslenker hinterfragen: In welchen Bereichen machen wir weiter wie bisher? Wo stellen wir uns in strategischer und digitaler Hinsicht neu auf? Unternehmen müssen dazu die folgenden Aspekte klären:

- Wofür stehen wir? Was ist unser „Daseinszweck“?
- Welchen *echten* Mehrwert schaffen wir für unsere Kunden?
- Welche einzigartigen Lösungen bieten wir?
- Wie bleiben oder werden wir zum Knowledge-Leader in unserem Kernbereich?

Aus den Antworten auf diese Fragen fußt die Unternehmens-Vision. Damit sie für ein Unternehmen zur handfesten Basis für die Zukunft wird, muss sie über alle Ebenen hinweg inspirieren. Generische Statements wie *„wir wollen die Besten sein“* oder *„wir wollen den Umsatz um XY Prozent steigern“* reichen da nicht aus.

So lassen sich weder Mitarbeiter begeistern, noch lässt sich so der Unterschied im Markt machen. Solche **generischen Mission-Statements** könnte schließlich jedes x-beliebige Unternehmen machen. Stattdessen geht es darum, glasklar zu umreißen, was ein Unternehmen in Zukunft einzigartig macht. Je konkreter desto besser. Umso klarer hat die Mannschaft im Blick: *„In diese Richtung geht's. Laufen wir los. Gemeinsam.“*

Eine gute Vision aufzusetzen, ist daher alles andere als trivial und bedarf eines guten, ausführlichen und diskursiven Findungsprozesses über alle Ebenen hinweg. Die Mitarbeiter müssen im nächsten Schritt aktiv in die Umsetzung einbezogen werden. Dazu bedarf es einer Unternehmenskultur mit gemeinsam getragenen Werten und durchgängig formulierten Ziele.

Vielversprechende Ansätze hierzu bietet etwa die Managementmethode **Objectives und Key Results** (OKR). Mit diesem Steuerungskonzept lässt sich die strategische Vision in konkrete kurzfristige Ziele übersetzen. Es gibt aber noch viele weitere Möglichkeiten.

Interessant für Sie? Sie wissen aber nicht, wo Sie beginnen sollen? Wir denken gerne mit Ihnen Ihre Organisation neu. Das IPA ist Ihr Sparringspartner im Wandel. In enger Zusammenarbeit übersetzen wir Ihre Change- und Wachstumsvision in klare Ziele und Einzelmaßnahmen und erstellen in enger Absprache mit Ihnen einen Transformations-Fahrplan. Destination: New Economy.



Nächste Station New Work: Neue Arbeit braucht eine neue Unternehmenskultur

„Mit der richtigen Unternehmenskultur ist bis zu 18 Prozent höherer Umsatz pro Mitarbeiter drin.“

Link- Tipp
[Gallup Studie](#)

Unternehmen haben in den letzten Monaten umgebaut. Mitarbeiter wurden ins Homeoffice verabschiedet, neue Technik implementiert und Arbeitsweisen neu gedacht. Medien preisen das als Ankunft in der New Work Welt. Sorry, aber das ist es nicht. New Work meint eine bestimmte Unternehmenskultur, von der die meisten Organisationen noch meilenweit entfernt sind. Leider!

Was Unternehmen in der Coronazeit gemacht haben: analoge in digitale Prozesse übertragen. Die Entscheidungsstrukturen sind die gleichen geblieben: Der Manager gibt vor, Teams folgen. Der New Work-Ansatz folgt jedoch dem gegenteiligen Gedanken: Die Entscheidungsmacht geht vom Team aus – als Keimzelle kreativer Ideen. Der Manager leitet derweil Projekte, moderiert sie und lenkt sie in die richtigen Bahnen. Die Idee: Wenn nicht nur einer denkt, sondern alle, entstehen Innovationen schneller und sind vielfältiger!

Dafür bedarf es einer Unternehmenskultur, die den Teamgeist, die Eigeninitiative und die Identifikation mit dem Unternehmen fördert. Das senkt die Fluktuation, erleichtert die Recrutierung von Talenten und spült auch mehr Cash in die Kasse. Laut einer Erhebung von [Gallup](#) ist mit der richtigen Unternehmenskultur ein bis zu 18 Prozent höherer Umsatz pro Mitarbeiter drin.

Jedoch verstehen viele Betriebe unter „Unternehmenskultur“ etwas komplett anderes als eigentlich gemeint. Kostenloses Essen in der Cafeteria, das Bällebad und den Tischkicker im Büro. Solches Chichi ist sicher nice to have. An den grundlegenden psychologischen Bedürfnissen eines [New-Work-Mitarbeiters](#) geht es aber vorbei. Viel wichtiger ist es einen Manager zu haben, der zuhört, der Feedback gibt und dieses auch annimmt. Das lässt sich allerdings nicht auf „Knopfdruck“ verordnen. Aber man kann sich gemeinsam auf die Reise machen und am Ende von vielen kleinen und großen Interventionen eine Kultur mit den richtigen Werten und Grundsätzen entwickeln. Einer davon könnte lauten, dass Manager künftig vertrauensvoll Verantwortung an Mitarbeiter übertragen.



Nächste Station New Work: Gemeinsam auf die Reise gehen

„Sind Mitarbeiter bereit Verantwortung zu übernehmen?“

Das setzt allerdings voraus, dass Mitarbeiter auch bereit sind, diese zu übernehmen. Das ist nicht immer der Fall. Beiden Seiten können die neuen Werte daher nicht einfach übergestülpt werden. Stattdessen müssen sie gemeinsam in vielen Schleifen, in Meetings, speziellen Steuerungsteams, Stand-ups und Workshops erarbeitet und umgesetzt werden.

Fragen, die auf dem Weg zur neuen Unternehmenskultur geklärt werden müssen:

- Mit welchen Werten erreichen wir unsere Ziele?
- Was sind unsere Wert- und Glaubensvorstellungen und die Grundsätze der Organisationsphilosophie?
- Was sind die Spielregeln, auf die sich in der Zusammenarbeit alle verlassen können?
- Was ist der einzigartige Spirit in Ihrem Unternehmen?
- Wie setzen wir die neuen Werte erfolgreich um?

„Gemeinsame Werte sind der Kit für ein starkes Team.“

Tipp: Beschränken Sie sich auf das Wesentliche. Drei bis sechs Werte sind vollkommen ausreichend. Machen Sie diese schnell im Alltag erfahrbar und starten Sie Projekte und Initiativen dazu. Zum Beispiel einen Workshop zum Thema „Wir vertrauen unseren Mitarbeitern und setzen auf Selbstorganisation“, aus dem sie konkrete Handlungen ableiten und diese umsetzen. Ein erster kleiner Schritt: Schaffen Sie zum Beispiel überflüssige Bürokratie bei der Urlaubsplanung ab und lassen das Team selbstständig planen. Lassen sie schnell weitere Steps folgen. Je eher Sie Nägel mit Köpfen machen, umso besser. Dann sieht das Team, dass Sie es mit dem Organisationsumbau ernst meinen.

Wir unterstützen Sie bei dieser Reise und arbeiten mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern den Werte-Kern ihres Unternehmens heraus, gestalten mit Ihnen Formate und moderieren Ihren Kultur- Entwicklungsprozess. Am Ende unserer gemeinsamen Reise ist Ihr Unternehmen wirklich am Ziel: Nächste Station „New Work“.



Digital Leadership: Moderne Führung braucht den Mut zum Musterbruch

Damit Unternehmen in der New Work Welt ankommen, braucht es einen doppelten Change. Führungskräfte müssen einerseits die Strukturen in ihrem Unternehmen neu denken und eine neue Unternehmenskultur etablieren. Andererseits müssen sie sich selbst neu erfinden. Stichwort: [Digital Leadership](#). Aber was heißt das genau?

Steve Jobs, der verstorbene Apple-Gründer soll einmal gesagt haben: „*Musiker spielen ihre Instrumente, ich spiele das Orchester.*“ Damit brachte der Digital Leader der ersten Stunde ziemlich genau auf den Punkt, was Digital Leadership bedeutet: Digital Leader betrachten Sachverhalte, Vorgänge und Probleme aus der Vogel-Perspektive. Sie haben den Blick für das Große und Ganze und koordinieren die Prozesse ihres Teams wie ein Dirigent sein Orchester.

Dazu müssen sie einige Kompetenzen auf sich vereinen:

- **Visions- und Innovationskraft:** Der Digital Leader entwickelt Visionen gemeinsam mit seinem Team, erkennt die Ideen mit dem größten Potenzial und entwickelt daraus mit seiner Mannschaft hochinnovative Produkte.
- **Identitätsstiftung:** Als Coach, Motivator und Enabler regt der Digital Leader die Schwarmintelligenz seines Teams an und lenkt diese zum perfekten Ergebnis.
- **Digitale Skills:** Digital Leader sorgen für perfekte und reibungslose Abläufe. Dazu setzen sie zum Beispiel digitale Tools für das Projektmanagement ein. Das verlangt ihnen bei der Auswahl, Implementierung und Anwendung die nötigen IT-Kompetenzen ab.
- **Change Management:** Digital Leader treten nie auf der Stelle. Sie suchen ständig nach Lösungen, um die bestehenden Workflows und die Teamarbeit zu optimieren.

- **Vernetztes Denken und Handeln:** Durch die digitalen Kommunikationsmöglichkeiten erweitern sich Netzwerke. Das ganze Unternehmen ist untereinander vernetzt. Aber auch externe Experten können auf digitalem Weg eingebunden werden. Die Ideen aus den verschiedenen Wissens-Hubs müssen sinnvoll miteinander verknüpft werden.

In vielen Unternehmen ist derzeit aber leider das genaue Gegenteil der Fall. Um in der New-Work-Welt anzukommen, müssen Leader daher diametral umdenken.

Was auf dem Lernplan steht:

- Anstelle von Hierarchie und Kontrolle rücken Vertrauen, Transparenz und Partizipation.
- Digital Leader hören zu, was ihre Mitarbeiter zu sagen haben, ermutigen sie zur Umsetzung von Ideen oder üben konstruktive Kritik, die sie weiterbringt.
- Sie motivieren ihre Mitarbeiter zu mehr Selbstorganisation und Eigeninitiative.
- Sie ermutigen ihre Leute dazu, immer wieder die eigene Komfortzone zu verlassen, revolutionäre Ideen zu präsentieren und hier und da auch mal Kritik oder Rückschläge in Kauf zu nehmen.

Um an diesem Punkt anzukommen, brauchen Digital Leader passgenaue Führungsinstrumente. Das erfordert Training, Feedback, Frustrationstoleranz und eine gewisse „Steh-auf-Mentalität“.

Gerne entwickeln die IPA Experten mit Ihnen eine agile Firmen- und Führungskultur, treiben die Digitale Transformation und den Cultural Change Ihres Unternehmens voran und sind Ihr Coach für herausfordernde Führungssituationen.



People strategy - Talente binden und die richtigen anziehen

„Unternehmen
brauchen die
richtigen Köpfe für
Innovationen.“

„Corona hat den
War for Talents nicht
gestoppt.“

„Upskilling und
Reskilling sind das
Gebot der Stunde.“

Je komplexer und schnelllebiger die Arbeitswelt wird, umso wichtiger ist es, dass die ganze Firma mitdenkt. Von unten nach oben, von oben nach unten und kreuz und quer. Dabei können neue Impulse nicht radikal genug eingebracht werden. Denn nur wer über das Bestehende hinausdenkt, schafft echte Innovationen und nicht das Update des Updates. Dafür brauchen Unternehmen die richtigen Köpfe. Doch gute Leute sind rar. In diesem Zusammenhang stellt ein exzellentes Talent Management eine der Hauptherausforderungen für Unternehmen dar: Gute Talente müssen gebunden und weiterentwickelt werden. Up- und Reskilling sind das Gebot der Stunde.

Früher war alles einfacher. Ergaben sich Lächer in der Personaldecke, wurden neue Talente angeworben. Die gab es wie Sand am Meer. Inzwischen geht das nicht mehr so einfach. Der demographische Wandel, der die Bevölkerung langsam aber sicher vor sich hin altern lässt, sendet im Arbeitsmarkt erste Vorboten aus. In einigen Bereichen sind gute Talente zur Mangelware geworden und der Kampf um die Besten Köpfe ist in vollem Gang. Umso mehr müssen sich Unternehmen auf die Talente konzentrieren, die bereits für sie arbeiten. Sie müssen gebunden und konsequent weiterentwickelt werden.

Gerade letztes ist wichtig. Denn Unternehmen brauchen künftig *alle* Mitarbeiter, die mitdenken und sich einbringen. Denn die Veränderungsgeschwindigkeit in den Märkten steigt und steigt und neue Ideen müssen am Fließband entwickelt werden. Dazu müssen Unternehmen gerade in Branchen mit einer hohen Veränderungsgeschwindigkeit Strukturen schaffen, innerhalb derer Talente sich parallel zu den sich schnell verändernden Marktgegebenheiten mitentwickeln.

Insbesondere Themen wie Up- und Reskilling werden daher im Talent Management der Zukunft eine entscheidende Rolle spielen.



People strategy - Zeit für ein neues Talent Management

Upskilling heißt: In allen bestehenden Jobs müssen Mitarbeiter darin geschult werden, neue zur Verfügung stehende Technologien anwenden zu können und sich fachlich up-to-date zu halten. Reskilling meint: Da sich die gesamte Arbeitswelt verändert, benötigen Unternehmen Führungskräfte, die ihre Teams auf jegliche Veränderungen vorbereiten und sie zum Lernen, Entwickeln und Anwenden neuer Fähigkeiten motivieren.

Mindestens ebenso wichtig für ein zukunftsfähiges Talent Management: Schlummernde Potenziale im eigenen Unternehmen zu wecken. In vielen Betrieben gibt es Talente, die zwar vorhanden sind, deren volle Bandbreite aber nicht genutzt wird. Klassisch verhindern starre Hierarchien, Abteilungsgrenzen oder unflexible Rollenprofile, dass sich Mitarbeiter entfalten und sich in neuen Bereichen ausprobieren können. Überwinden Unternehmen diese Struktur- und Rollenvorstellungen, haben Mitarbeiter die Chance, sich in neuen Umfeldern auszuprobieren. So kommt mit Sicherheit so mancher ungeschliffene Rohdiamant zum Vorschein, der jahrelang in der falschen Rolle im Dornröschenschlaf verharrte. Oft sogar wider eigenes besseres Wissen.

Aus diesen Vorüberlegungen leiten wir [7 Forderungen an das Talent Management](#) der Zukunft ab:

- **Agil & innovativ:** Talent Management ist agil und fördert innovative, kreative Karrierepfade.
- **Demokratisch & Divers:** Talent Management fördert auf breiter Basis diverse Talente im Unternehmen.
- **Digitale Mobilisierung:** Talent Management nutzt digitale Tools & Techniken
- **Vernetzt:** Talent Management fördert Communities, Netzwerke & Kollaboration.
- **Potentialorientiert:** Talent Management befähigt Mitarbeiter, verborgene Talente zu entdecken
- **Partizipation:** Talente werden aktive Gestalter ihres Entwicklungsprozesses
- **Selbstwirksamkeit:** Talent Management unterstützt Selbstwirksamkeit & Selbstorganisation.

Sie fragen sich, wie Ihr Unternehmen dorthin kommt? Wir entwickeln mit Ihnen das passgenaue Talent Management für Ihre Organisation. Unser Angebot umfasst: Strategie- und Konzeptentwicklung, Auswahl und Assessment, Potenzialanalyse und Entwicklungsbausteine, Training und Coaching zur Talententwicklung sowie Workshops und Formate für informelles und soziales Lernen.



Ihr persönlicher Change-Plan – jetzt durchstarten

Ganz im Sinne des doppelten Change kann die Transformation des Unternehmens, einer Abteilung eines Teams nicht gelingen, wenn sich Entscheidungsträger und Führungskräfte nicht selbst verändern. Aus einer Vielzahl von Projekten wissen wir allerdings: Diese Bereitschaft ist nicht immer gegeben. Ein persönlicher Change-Plan hilft, die Veränderung Schritt für Schritt anzugehen.

Veränderungen sind für keinen von uns leicht. Denn sie bedeuten, dass wir unsere Komfortzone verlassen müssen und nicht mehr weiter machen können wie bisher. Das schürt Ängste und Sorgen, vor denen auch Führungskräfte nicht gefeit sind. Sie fragen sich: Werde ich das alles schaffen? Was kommt da auf mich zu?

Aus Perspektive des Leaders wäre es einfacher, wenn er die anderen anleitet, sich zu verändern, bei ihm selbst aber alles bleibt, wie es ist. Das kann nicht funktionieren. Denn wenn Mitarbeiter anders arbeiten, müssen sie auch anders geführt werden. Es bleibt also dabei: Kein [organisationaler Change](#) ohne einen persönlichen Change in den Führungsetagen. Alles andere sind halbgeare Lösungen.

Im Mittelpunkt der modernen Führungsarbeit stehen vor allen Dingen Faktoren wie die Autonomie des einzelnen zu fördern, Verantwortung zu übertragen sowie ein Führungsstil, der nicht durch Vorgabe und Kontrolle, sondern durch coachende Elemente gekennzeichnet ist. Das setzt maximale Transparenz, Vertrauen und eine offene Feedbackkultur voraus. Diese Kompetenzen müssen nach und nach entwickelt werden. Der Change ist erst dann erfolgreich, wenn die nötigen Veränderungen im eigenen Denken *und* Handeln verstetigt wurden.

Um dorthin zu gelangen, müssen Leader im ersten Schritt ihre bisherigen Führungskompetenzen hinterfragen und eruieren, wo Handlungsbedarf besteht. Diese Fragen helfen:

- Kennen Ihre Mitarbeiter die wichtigsten Ziele und strategischen Überlegungen?
- Haben Ihre Mitarbeiter den Freiraum Neues auszuprobieren und neue Wege zu gehen?
- Vermitteln Sie Begeisterung und positive Impulse, auch wenn die Arbeit anstrengend ist?
- Wissen Sie, was Ihre Mitarbeiter motiviert?
- Nehmen Sie Konflikte im Team frühzeitig wahr und moderieren diese aktiv?
- Investieren Sie genügend in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter?
- Fördern Sie den Erfahrungsaustausch zwischen Ihren Mitarbeitern?
- Fordern Sie aktiv Feedback von Ihren Mitarbeitern ein?
- Nutzen Sie Fehler als Lernchance für sich und Ihr Team?
- Leben Sie Werte wie Verantwortung, Vertrauen und Transparenz vor?
- Stehen Sie selbst glaubhaft für Agilität und Digitalisierung?

Sie können im Moment nicht alle Fragen mit einem klaren „Ja“ beantworten?

Dann helfen wir Ihnen gerne, genau dorthin zu kommen. Wir wissen: Ein persönlicher Change ist eine immense Herausforderung: Wir sind ihre Feuerwehrtruppe im Veränderungsgeschehen. Wenn's brennt, stehen wir an Ihrer Seite. Managed Change – make it faster and more successful!



Zu Guter Letzt ... Drei Fragen an IPA CEO Ursula Vranken

Ursula, die neue Clubhouse App sorgt gerade im Netz für Furore. Du bist auch dabei - welche Erfahrungen hast Du gesammelt?

Ich erkläre vielleicht noch einmal kurz das Prinzip von Clubhouse. Clubhouse setzt voll und ganz auf Audio. Wer die App nutzt, findet eine Ansammlung von virtuellen Tagungsräumen vor – zu allen erdenklichen Themen. Hier werden kleine Keynotes oder lebhaft Diskussionen abgehalten. Jeder, der will, kann mitmachen. Und so kann es sein, dass man plötzlich mit Persönlichkeiten wie Digitalisierungsministerin Dorothee Bär oder Entertainer Thomas Gottschalk diskutiert. Grundsätzlich finde ich das spannend, denn nie hatte man einen direkteren Draht zu Personen des Zeitgeschehens, die hier in großer Zahl vertreten sind. Allerdings habe ich wenig Zeit für Clubhouse.

Bleiben wir noch kurz bei Deinen Aktivitäten im Netz: Du hast Anfang des Jahres einen schönen Shitstorm auf LinkedIn ausgelöst. Worum ging es?

Ich bekam eine Veranstalter-Einladung, „das neue Jahr zur Bitch zu machen“ und habe mein LinkedIn Netzwerk gefragt, was man als Frau davon halten soll. Es entbrannte eine Diskussion, wie der Begriff Bitch besetzt ist. Ist er frauenfeindlich, als Beleidigung, und Herabwürdigung gemeint oder kann man ihn auch mit einer Sache wie dem völlig verrückten Jahr 2020 in Verbindung bringen? Nach einer sehr hitzigen Diskussion habe ich gelernt: Sprache ist wichtig und bedarf einer sorgfältigen Auswahl - immer! Zweitens: Diversity & Inclusion müssen gelebt werden – immer. Worte, die ursprünglich abwertend gegenüber Frauen gebraucht wurden, können nicht einfach in anderen Kontexten verwendet und umprogrammiert werden.

Welches Buch inspiriert Dich gerade?

Die Autobiographie von Barack Obama. Der Ex-Präsident schreibt sehr leichtfüßig. Und damit sind wir auch schon wieder beim Thema Diversity. Als erster farbiger Präsident der Vereinigten Staaten hat sich Obama immer wieder klar positioniert. Bei einer Keynote sagte er einmal, er habe in seiner Amtszeit gelernt, dass der Redeanteil seiner männlichen Mitarbeiter zwar deutlich höher war, was aber nicht immer zielführend gewesen sei. Daher habe er sich darum bemüht, mehr junge Frauen für entscheidende Posten in der Politik zu motivieren. Obama im O-Ton „Diversity in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist kein Akt der Nächstenliebe, sondern ein Motor für Exzellenz.“ Mit diesen Worten kann ich mich deutlich besser identifizieren.

Tipps und Termine...

Neus IPA- Video

Viel Lob und tolles Feedback habe ich zu meinem Video erhalten. Das gebe ich gerne an unseren Partner Julian Huke weiter, der für Regie und Dreh verantwortlich war.

Schaut doch mal rein. Hier geht's zum [Video](#).



In Planung weiterhin:
Digital Leadership Summit am
17.6.2021

Redaktion (ViSdP)
Ursula Vranken

www.ipa-consulting.de
www.digitalpeoplemanagement.de

IPA Institut für Personalentwicklung und
Arbeitsorganisation
Stadtwaldgürtel 6 50931 Köln
Telefon 0221- 30 1827 29
mail@ipa-consulting.de

Fotonachweise:
S. 1-10 -Unsplash
S. 11: ipa- S. Schaal

