

Die neue Arbeitswelt Die neue Art zu führen

Die Welt verändert sich und nichts wird so bleiben wie früher!
Für Führungskräfte ist es unerlässlich, neue Wege zu gehen.



Leader sind der Faktor mit dem grössten Einfluss, wie Mitarbeiter die Arbeit erleben; besonders nach der Pandemie!

Beziehung zu den Vorgesetzten ist **der #1 Faktor** für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. (Mc Kinsey)

86% der Menschen erwarten von CEOs, dass sie die **Führung übernehmen und sich öffentlich zu gesellschaftlichen Themen äussern.** (Edelman)

Leader haben neue Challenges: umschulen der Teams für eine hybride Welt, Umgang mit Zuwanderung und Umwelt.

Menschen erwarten von ihren **Arbeitgebern, nach der Pandemie, ein höheres Mass an Vertrauenswürdigkeit.** (Edelman)

Leader müssen sich um die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter, besonders wenn diese Furcht und Kummer haben und Unsicherheit verspüren.

CEOs sagen, ihre **höchste Priorität** ist die **Bereitstellung von Innovation** durch **fähige Remote-Mitarbeiter.** (IBM)

41% der Erwachsenen berichten über **Angst und mentale Probleme.** 2019 waren es noch 19%. (Kaiser Family Foundation)

Das Level der Angst steigt progressiv an, wenn die Mitarbeiter vom Home Office zurück ins Büro müssen.

Was es braucht sind Leader, die die harte Führungsarbeit erledigen, aber auf eine menschliche Art und Weise.

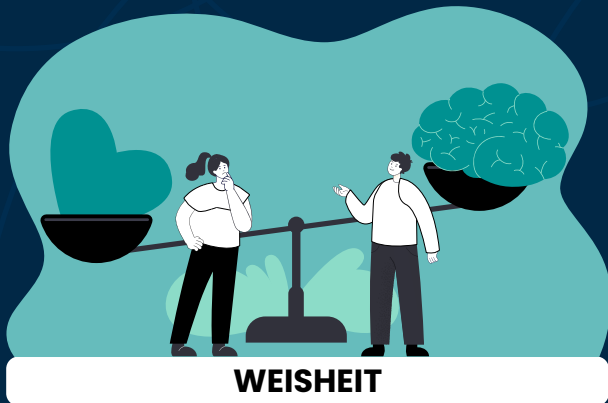
SCHWIERIGE
DINGE AUF EINE
MENSCHLICHE
ART UND WEISE
ERLEDIGEN

Wie können Sie sich als Führungskraft um Ihre Mitarbeiter kümmern und die harte Arbeit einer Führungskraft leisten? Viele denken, dies sei eine "entweder / oder" Sache. Schwierige Entscheidungen zu treffen und menschlich zu sein schliessen sich nicht gegenseitig aus. In Wahrheit sind sie aufeinander abgestimmt.

Es gibt zwei wichtige Zutaten: **WEISHEIT** und **MITGEFÜHL**.

Quelle: Potential Project

"Doing Hard Things"
REQUIRES



WEISHEIT

Den Mut, anderen gegenüber transparent zu sein und das zu tun, was getan werden muss, auch wenn es unangenehm ist.

"In A Human Way"
REQUIRES



MITGEFÜHL

Sorge und Einfühlungsvermögen für einen anderen Menschen, kombiniert mit der Absicht zu unterstützen und zu helfen.

Diese Studie von 2000+ Führungskräften zeigt die aussergewöhnliche Kraft der Weisheit und des Mitgeföhls.

DIE KRAFT VON

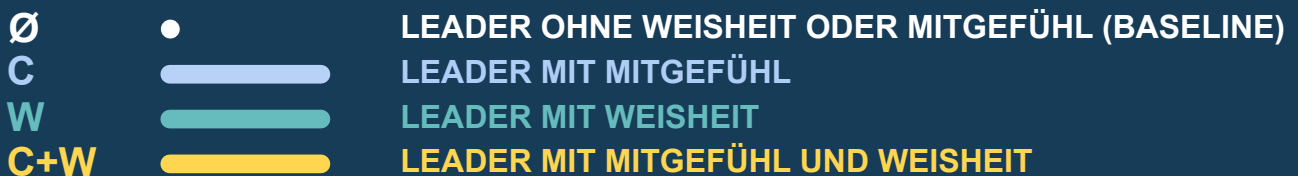
WEISHEIT + MITGEFÜHL

Mitarbeiter mit Führungskräften, die entweder Weisheit oder Mitgefühl zeigen, machen durchweg positive Erfahrungen. Sie haben Freude an ihrer Arbeit, sind engagiert und neigen weniger zum Ausbrennen.

Aber wenn eine Führungskraft sowohl Weisheit als auch Mitgefühl zeigt, sind die Auswirkungen auf das Wohlbefinden und Produktivität der Mitarbeiter exponentiell.

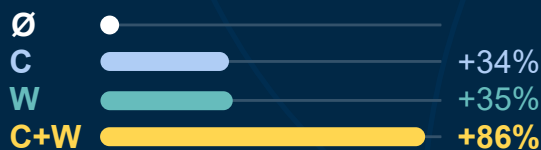
AUSWIRKUNGEN DES MITGEFÜHLS UND DER WEISHEIT EINER FÜHRUNGSKRAFT AUF DIE ERFAHRUNG DER MITARBEITER

PROZENTUALE VERBESSERUNG

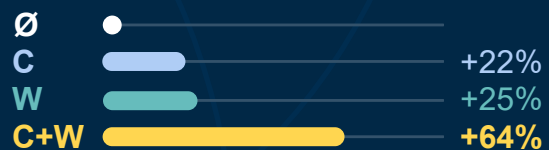


Quelle: Potential Project

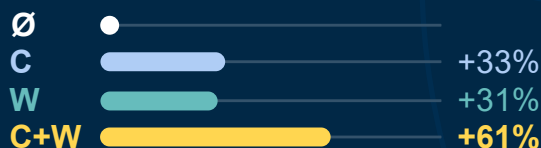
Zufriedenheit am Arbeitsplatz



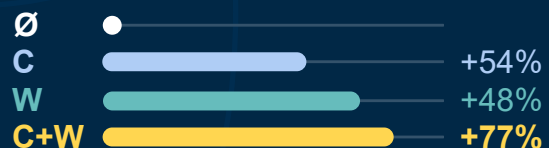
Rückgang Burnout



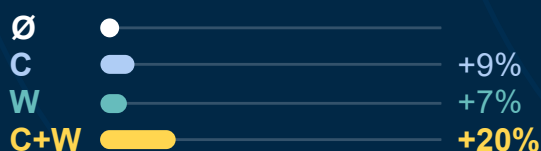
Commitment zum Unternehmen



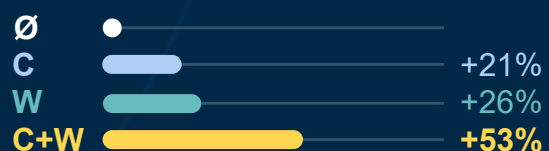
Zufriedenheit mit Führungspersonen



Job Performance



Engagement für die Arbeit



Führungsstile sind nicht fest verankert.
Setzen Sie das Ziel, aus dem Quadranten "Kluges Mitgefühl"
heraus zu führen.

MATRIX FÜR MITFÜHLENDE UND WEISE LEADER

Das richtige Gleichgewicht von Weisheit und Mitgefühl lässt sich am besten mit der unten stehenden Führungsmatrix erfassen.

Die vier Quadranten stehen für vier verschiedene Führungsstile. Im Quadranten Weises Mitgefühl liefern Führungskräfte die besten Ergebnisse, indem sie die Sorge um die Menschen mit dem Mut und der Offenheit verbinden, um schwierige Dinge zu erledigen. Wenn harte Massnahmen erforderlich sind, setzen diese Führungskräfte sie um, mit mit echter Sorge um die Gefühle und das Wohlergehen der Menschen.

