

Mensch + Organisation Ethik und Werte in einer neuen Zeit

Standortbestimmung + Impulse >> individuell und organisational

Dr. Thomas Steinert
MTB AG Hannover



Steigern Sie Ihre Zukunftsfähigkeit

Transformieren Sie Ihre Gesamtorganisation, ausgewählte Abteilungen, einzelne Teams oder Mitarbeiterinnen in eine innovative und erfolgreiche Zukunft.
Wir beraten, begleiten, coachen. Wir sehen uns als Brückenbauer und Lotsen, hin zu einer agilen Welt.



Orientierung



Innovation



Transformation



People



Navigation

Wo stehen Sie heute?

Was wollen Sie bewegen?

Wie wollen Sie steuern?



Global: Die Welt hat sich radikal verändert ..

Organisational: Die persönlichen Bezugsrahmen könnten in Projekten oft kaum heterogener sein. Selbstorganisation und Agilität - 'culture eats strategy for breakfast' - people first – Prozesse vor Strukturen, ..

- Ich möchte Einschätzungen und Beobachtungen vorstellen, Impulse zur Auseinandersetzung einspielen und einen Rahmen für unseren Austausch geben.
- Was ist der neue Stellenwert von Vertrauen und Glaubwürdigkeit > persönlich > eines Prozesses > gar einer Organisation?
- Mit welchen Werten und welcher Ethik arbeiten wir heute .. und in der Zukunft des Arbeitens und Lebens?
- Wofür wollen wir als deutsche Europäer in dieser neuen Welt stehen?!

- Was sind die Veränderungstreiber
- Was ist die 'Neue Zeit'
- Ein kurzer Blick auf die Organisationen der Zukunft
- Ethik und Werte in einer neuer Zeit
- Thesen 1 + 2 zur Ethik
- Diskussion und Entwicklungsarbeit
- Was stellen wir den anderen vor?

Was ist die Zukunft des Change Managements?

Was sind neuen Faktoren, auf die das Change Management der Zukunft Antworten geben und Lösungen liefern muss?

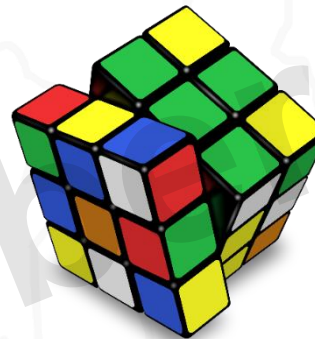
Branchen- und Marktherausforderungen resultieren aus **Big5** -Treibern

1. Demografie.

- 4 Belegschaftstypen: Babyboomer-Y-X-Millennium
- Hohe Anforderungen an Teams aus ...
- Fachkräftemangel
- Steigende Altersstruktur
- Höhere Krankheitsfehlzeiten
- Neues Gesundheitsbewusstsein
- ...

2. Digitalisierung.

- Schnellere Märkte, geringere Planbarkeit
- Neue Arbeitsformen und neue Geschäftsmodelle
- Horizontale Kooperationen
- Technisierung der Prozessketten
- Erhöhte Prozessanforderungen
- Integrierte Analyse und Nutzung von Daten für alle Prozesse
- ...



5. Komplexität.

- Neue Prozessanforderungen
- Höhere Belastungen
- Beschleunigte Arbeitsformen
- Höhere Informationsdichte
- Gleichzeitigkeit
- Große Interdependenz
- ...

4. Globalisierung.

- Neue Machtzentren
- Neue globale Mittelklasse
- Normalfall Diversity
- Verteilte Wertschöpfungsketten
- Neues Selbstverständnis
- ...

3. Individualisierung.

- Neue Gestaltungsansprüche der Einzelnen und Institutionen global
- Neue Mitarbeiter-Selbstverständnisse
- Wertewandel
- Selbstversorgung und Do-It-Yourself-Ökonomien
- Führung als Entwicklungsunterstützung

* Die größten Zukunftsherausforderungen basieren auf aktuellen Studien durchgeführt von McKinsey, Kienbaum, Bundesministerium für Wirtschaft, Harvard Business Review

Verbundenheits Zeitalter

Informations Zeitalter

Industrie Zeitalter

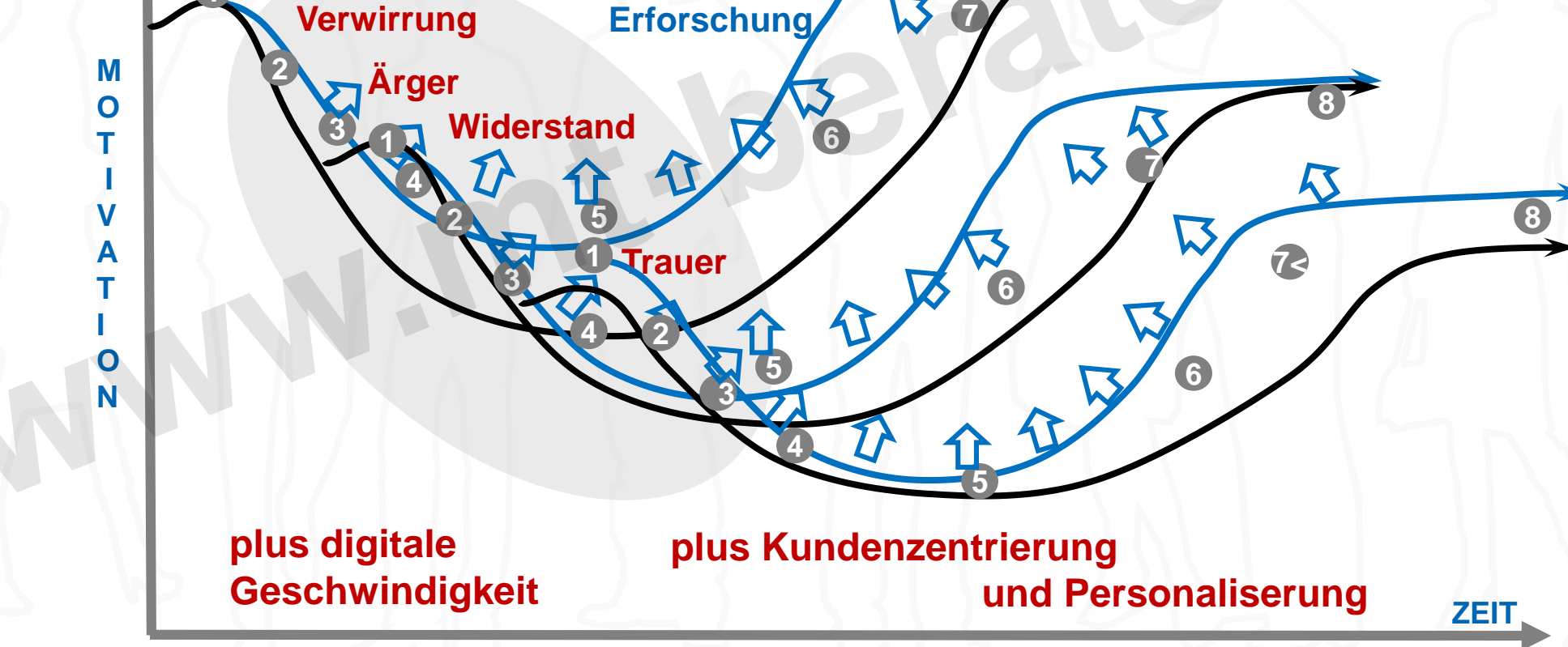
Agrar Zeitalter

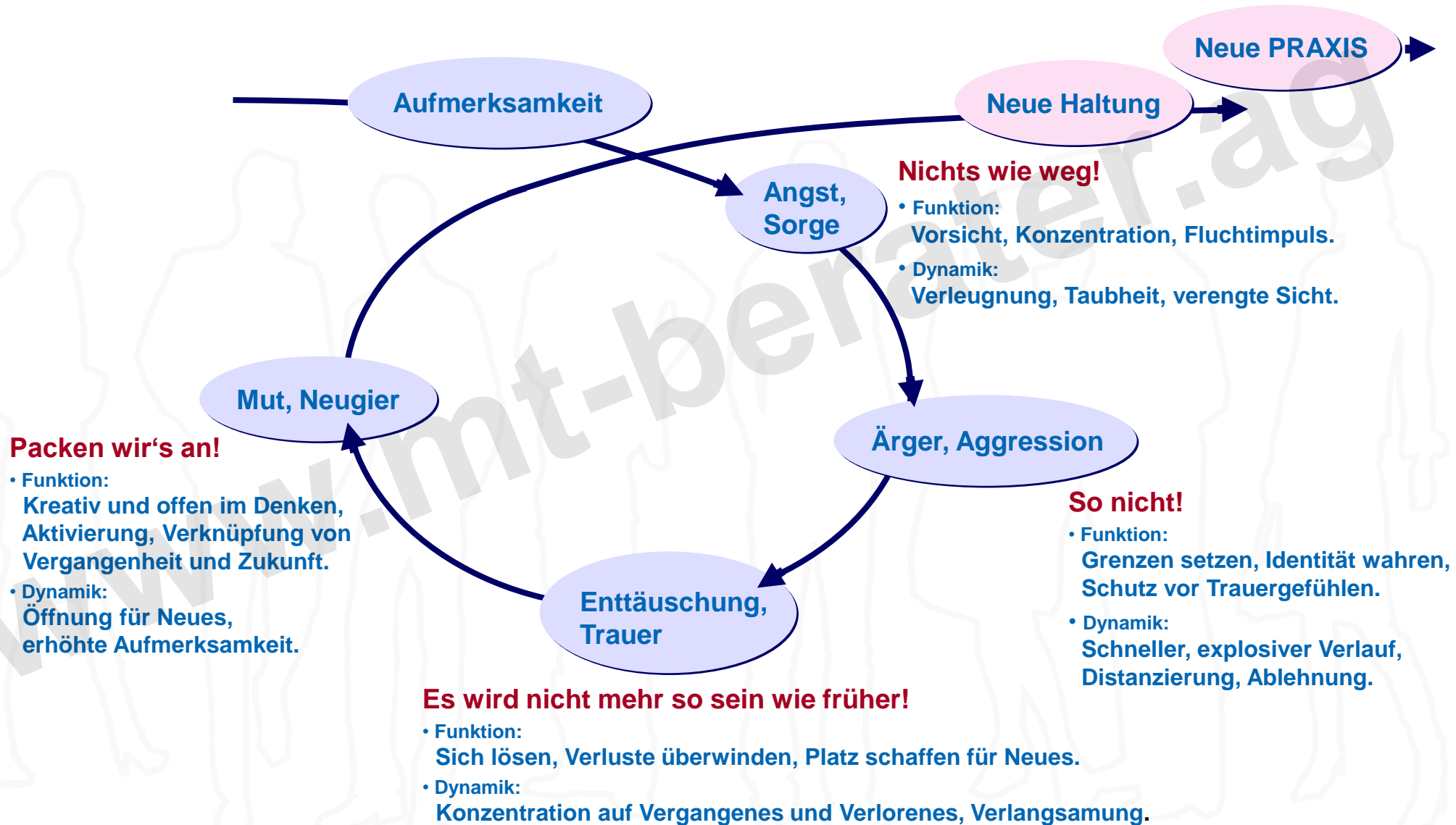
Stammes Zeitalter

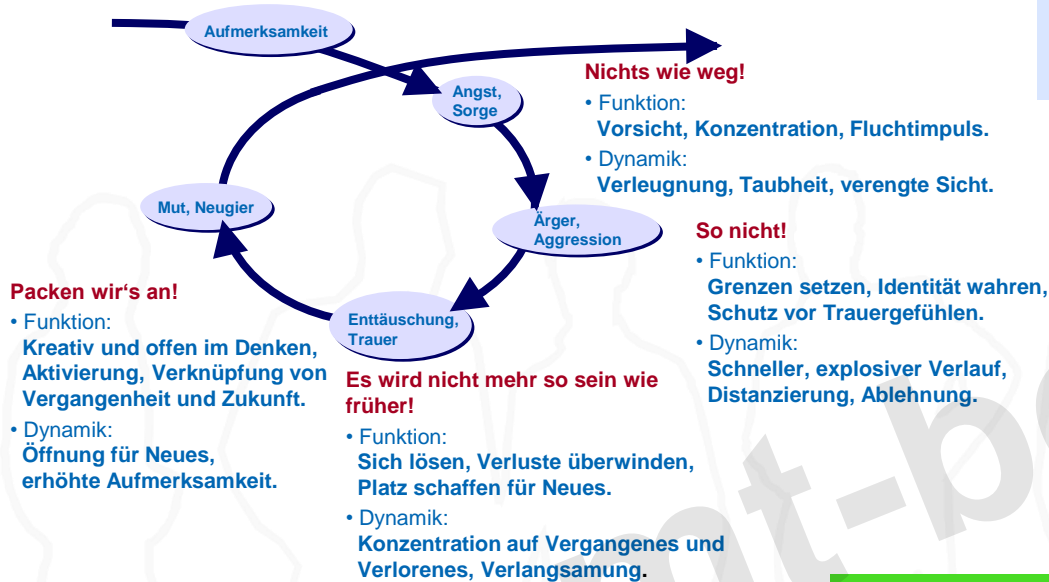


Durch rasante und überlappende Veränderungen können Unternehmen nicht aus den Widerstandsmustern **und normaler Überforderung** heraus

Das Diagramm zeigt einen Prozess zur Überwindung von Widerstandsmustern. Eine vertikale Achse ist mit 'Euphorie' beschriftet. Eine horizontale Achse ist mit 'Akzeptanz' und 'Integration' beschriftet. Ein blauer Pfeil führt von einem Punkt '1' (Euphorie) zu einem Punkt '8' (Integration). Ein schwarzer Pfeil führt von einem Punkt '2' (Widerstand) zu einem Punkt '7' (Integration). Ein blauer Pfeil führt von einem Punkt '3' (Widerstand) zu einem Punkt '6' (Integration). Ein schwarzer Pfeil führt von einem Punkt '4' (Widerstand) zu einem Punkt '5' (Integration). Ein blauer Pfeil führt von einem Punkt '5' (Integration) zu einem Punkt '6' (Integration). Ein schwarzer Pfeil führt von einem Punkt '6' (Integration) zu einem Punkt '7' (Integration). Ein blauer Pfeil führt von einem Punkt '7' (Integration) zu einem Punkt '8' (Integration). Ein schwarzer Pfeil führt von einem Punkt '8' (Integration) zu einem Punkt '9' (Integration).







Wertschätzung

Mut

(Eigen-) Verantwortung

Empathie

Offenheit

agil iterativ

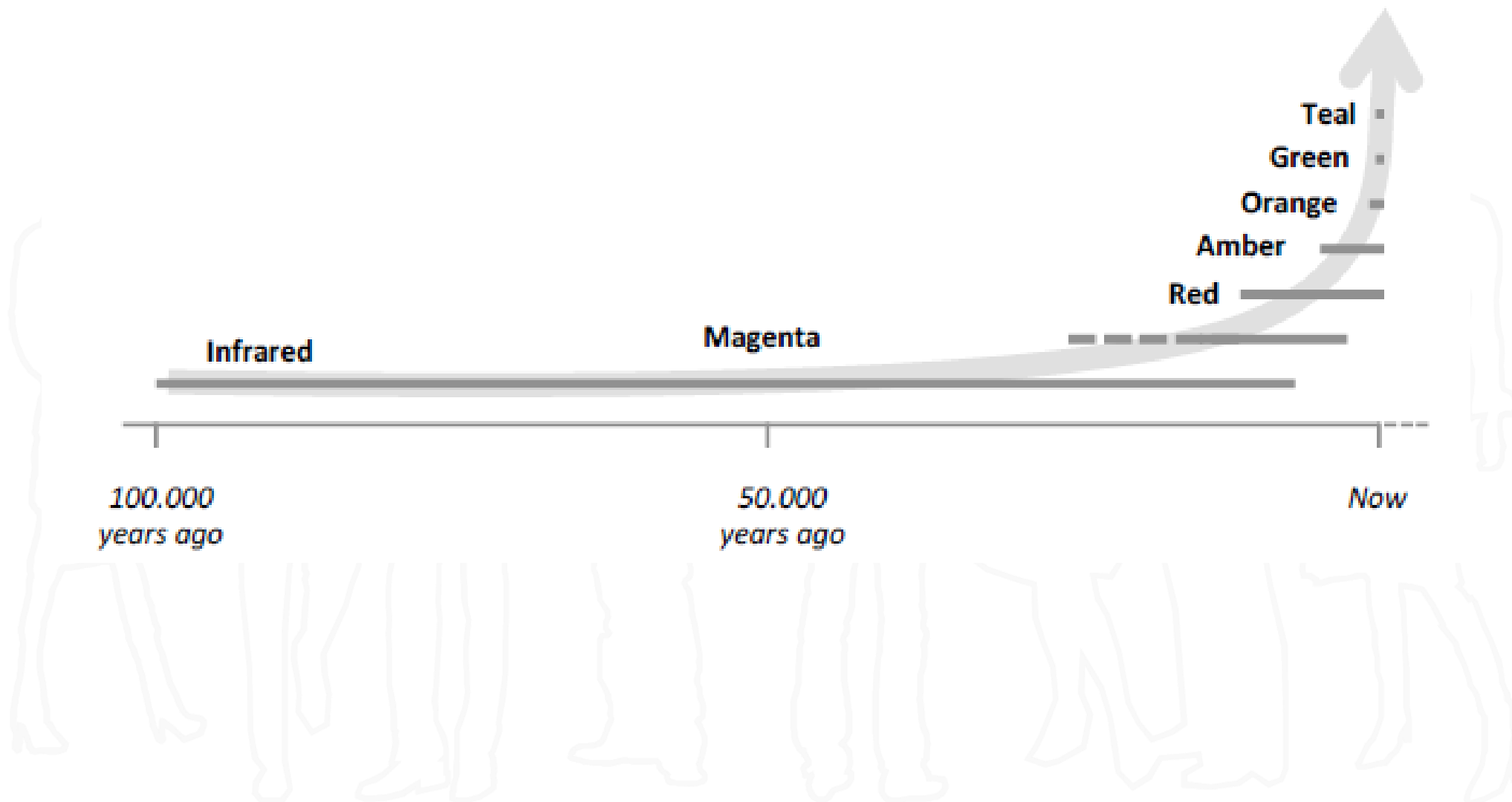
Vertrauen

Kollaboration Teamwork

Fehlerkultur

Partizipation

Neue Zeit - neue Organisationen Laloux



1. Entwickle ein klares agiles Zielbild und messe und kommuniziere den permanenten Veränderungsprozess
2. Nur agile und veränderungsbereite Menschen schaffen agile zukunftsfähige Organisationen
3. Der Reifegrad der Menschen muss höher sein als der Reifegrad der Organisation um eine agile zukunftsfähige Organisationen zu schaffen
4. Arbeitet kontinuierlich an limitierenden Faktoren in euren Systemen

People First !!
und die Organisation wächst nach



Welche Themen und Fragen beschäftigen Sie jetzt?

- **Klassische - bi-modale - agile und selbstorganisierte Organisationen sind die Zukunft. Die Ethiken darin werden sich stark unterscheiden.**
- **Ethik funktioniert nur über den Markt (außen und innen) - und die Pfade der Individuen. Dies sind keine ausreichend schnell wirksamen Korrektive (mehr).**
- **Die Zeit für eine globale Verbreitung einer "klassisch aufgeklärten" Demokratie von unten läuft ab. Europa und der Westen bis Australien sind bevölkerungsschwache Inseln. Reden wir über Europa?**
- **Ethik muss die strukturelle Gewalt in den Organisationen ansprechen, sonst bleibt sie wirkungslos.**
- **Ethik, ohne die Macht "der Materiellen" anzugreifen, ist ein Feigenblatt. Wie halten Nicht-Materielle das aus?**
- **Ethik, ohne einen Pakt mit der Macht geht nicht. Wie kann das gehen?**
- **Gute Ethik als Teil des individuellen Handeln ist gut. Und mehr wird es nicht.**

13 Fundamental Principles For A Global Future

.. in english – because ethic is no longer a German topic – we must affiliate with global perspectives – and work with the unknown

- 1. Respect**
- 2. Diversity and non-discrimination**
- 3. Freedom**
- 4. Participatory opportunities**
- 5. Self-organization**
- 6. Responsibility**
- 7. Quality and awareness**
- 8. Fairness**
- 9. Protection**
- 10. Resilience**
- 11. Sustainability**
- 12. Compliance**
- 13. Mindfulness**

Thomas Steinert 2017 / in Anlehnung an Dirk Helbing

13 Fundamental Principles For A Global Future 1

- 1. Respect:** Treat all forms of life respectfully; protect and promote their (mental, psychological and physical) well-being.
- 2. Diversity and non-discrimination:** Support socio-economic diversity and pluralism (also by the ways in which Information and Communications Technologies are designed and operated). Counter discrimination and repression, prioritize rewards over punishment.
- 3. Freedom:** Support the principle of informational self-determination; respect creative freedom (opportunities for individual development) and the freedom of non-intimidating expression.
- 4. Participatory opportunities:** Enable self-determined decisions, offer participatory opportunities and a choice of good options. Ensure to properly balance the interests of all relevant (affected) stakeholders, particularly political and business interests, and those of citizens.
- 5. Self-organization:** Create a framework to support flexible, decentralized, self-organized adaptation, e.g. by using suitable reputation systems.
- 6. Responsibility:** Commit yourself to timely, responsible and sustainable actions (or omissions), by considering their externalities.
- 7. Quality and awareness:** Commit yourself to honest, high-quality information and good practices and standards; support transparency and awareness.

13 Fundamental Principles For A Global Future 2

- 7. Quality and awareness:** Commit yourself to honest, high-quality information and good practices and standards; support transparency and awareness.
- 8. Fairness:** Reduce negative externalities that are directly or indirectly caused by your own decisions and actions, and fully compensate the disadvantaged parties.
- 9. Protection:** Protect others from harm, damage, and exploitation; refrain from aggressive or war-like activities (including cybercrime, cyberwar, and misuse of information).
- 10. Resilience:** Reduce the vulnerability of systems and increase their resilience (e.g. through decentralization, self-organization and diversity).
- 11. Sustainability:** Promote sustainable systems and long-term societal benefits; increase systemic benefits.
- 12. Compliance:** Engage in protecting and complying with these fundamental principles.
- 13. Mindfulness:** Practise caring in autonomy and with sensibility to yourself and others as well as to surrounding context factors – anticipate reciprocal effects

To summarize the above even more briefly, the most important rule is to increase positive externalities, to reduce negative ones, and to be fair.

Thomas Steinert 2017 / in Anlehnung an Dirk Helbing

Professor of Computational Social Science at the Department of Humanities, Social and Political Sciences and affiliate of the Computer Science Department at ETH Zurich

Diskussion 1:

Worüber wollen wir uns beraten?

Diskussion 2:

Verwerfen wir meine Thesen und ersetzen diese/ergänzen diese durch Eure Thesen und Ansichten!

Neue Zeit = Legende



	Current examples	Key breakthroughs	Guiding metaphor
--	------------------	-------------------	------------------

RED organizations

Constant exercise of power by chief to keep troops in line. Fear is the glue of the organization. Highly reactive, short-term focus. Thrives in chaotic environments.

- Mafia
- Street gangs
- Tribal militias

- Division of labor
- Command authority
- Wolf pack

AMBER organizations

Highly formal roles within a hierarchical pyramid. Top-down command and control (what and how). Stability valued above all through rigorous processes. Future is repetition of the past.

- Catholic Church
- Military
- Most government agencies
- Public school systems

- Formal roles
(stable and scalable hierarchies)
- Processes
(long-term perspectives)

- Army

ORANGE organizations

Goal is to beat competition; achieve profit and growth. Innovation is the key to staying ahead. Management by objectives (command and control on what; freedom on the how).

- Multinational companies
- Charter schools

- Innovation
- Accountability
- Meritocracy

- Machine

GREEN organizations

Within the classic pyramid structure, focus on culture and empowerment to achieve extraordinary employee motivation.

- Culture driven organizations (e.g., Southwest Airlines, Ben & Jerry's, ...)

- Empowerment
- Values-driven culture
- Stakeholder model

- Family

TEAL organizations

?

?

?

?

Dr. Thomas Steinert

Vorstandsvorsitzender der MTB AG . Hannover

. berät agile und dynamische Entwicklungen in Beratungsprojekten des Dienstleistungsgewerbes und der Industrie . fokussiert auf Kundenbedürfnisse und Mitarbeiterentwicklung . geht neue Wege und baut auf agiles und klassisches Projekt-Management . berät Human-Resources-Manager mit neuen Kompetenzen für agile Führung . baut Business Partnerschaften aus . Weiterentwicklung der Beratungsangebote . Zukunftsfähigkeit . Projecting-Yourself .



ARBEITSSCHWERPUNKTE . AUCH IN ENGLISCHER SPRACHE

- Leitung und Begleitung von agilen Change-Management-Projekten
- Speaker für Zukunftskompetenzen . Prozess-Innovationen . Steigerung der Vertriebsleistung
- Entwicklung von agiler Führung und Zusammenarbeit . Neuorientierungen
- Innovative Teams – next level
- ProzessManagement . Selbstorganisation . BereichsEntwicklung . TeamBeratung
- Strategische Personalentwicklung, insbesondere Zukunftskompetenzen und Potenziale
- Prozessorientierte Trainings . speziell agile Führung . Kollegiales Lernen . Lernende Organisation . Potenzialerkennung . Potenzialentwicklung
- Gesundheit . Persönliche und Organisationale Resilienz . Senkung von Arbeitsunfällen und Fehlzeiten
- Umfassende Kunden-Zentrierung und Service-Qualitätsverbesserung

AUSBILDUNG + QUALIFIZIERUNG

Zu Beginn seiner Laufbahn war er in der Finanzplanung und der betriebswirtschaftlichen Gutachten-erstellung tätig und leitete eine große Bildungseinrichtung . Im Rahmen eines Studienjahres hat er ausgewählte psychologische Schulen der USA kennen gelernt und in verschiedenen US-Staaten gelebt . Im Auftrag des Bundesbildungsministers erarbeitete er das neue Berufsbild des Kulturmanagers . Mitbegründer der Schule der Systemischen Transaktionsanalyse für Organisationen.

- Diplom-Verwaltungswirt . Diplom-Psychologe
Beratung und Training von Gruppen . Organisationsentwicklung .
Familientherapie . Gesprächspsychotherapie . Kommunikationspsychologie
- Dr. phil.
- Geprüfter- und Lehrberechtigter Transaktionsanalytiker für Organisation . TSTA-O . ITAA
- Lehrtrainer und Lehrsupervisor . EASC
- Anerkannter und zertifizierter Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologe und Supervisor im Berufsverband Deutscher Psychologen . bdp
- Chair Eric Berne Memorial Award Committee . ITAA
- Co-Chair Ethic Committee . ITAA

BÜCHER + ARTIKEL

- | | | |
|--|---------------------------------------|------|
| • 'Transactional Analysis For Organizations' | Hrsg. Dr.Thomas Steinert / S.v.Poelje | 1996 |
| • 'Growth And Change For Organizations' | Hrsg. Dr. Thomas Steinert / G.Mohr | 2006 |
| • 'Change Management permanente Herausforderung im Informationszeitalter | | 2008 |

