
Duftnoten

Führung ist individuell

Nixdorf, Hammerschmidt,

Dörner, Beck



Impressum

BECK UND CONSORTEN GmbH
Hofaue 53, 42103 Wuppertal
Fon 0202 250 12 43
Fax 0202 250 12 44
www.consorten.de

Ausgabe:
CONSORTEN magazin Nr. 2

Herausgeber:
Joachim Beck

HRB 10657, Amtsgericht Wuppertal
USt-IdNr.: DE 220 955 963

Gestaltung:
Michelle Kratky

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre die gewohnte männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

Vorwort

Sie halten unser zweites CONSORTEN magazin in den Händen. Wir befassen uns mit Themen aus Personalentwicklung und Marketing und in unregelmäßigen Abständen bringen wir unsere Erkenntnisse zu Papier. Im ersten magazin ging es um „Hygiene im Employer Branding, oder was wir von Frederick Herzberg und einem Deo-Roller lernen können.“ In der zweiten Auflage geht es nun um Führung.

Führung ist individuell. Menschen, die führen sind unterschiedlich, die Geführten unterscheiden sich und auch Führungssituationen sind

nicht vergleichbar. Deshalb funktionieren Schnittmuster nicht, Führungs-Checklisten oder Standardinterventionen machen keinen Sinn. Führungspersonen müssen sich selbst und ihre Wirkung kennen sowie Menschen und Situationen einschätzen können. Sie brauchen eine solide Basis an Authentizität und einen Koffer an erprobten Werkzeugen für unterschiedliche Situationen.

Dagmar Dörner, Oliver Nixdorf und Ulrike Hammerschmidt haben Duftnoten zum Thema Führung hinterlassen. Alle drei sind erfahrene TrainerInnen und anerkannte Fachleute für

Führungsfragen – wenn auch mit ganz unterschiedlichen Perspektiven aufs Thema. Oliver Nixdorf steuert einen Aufsatz über „Führen durch Vorbild“ bei, Ulrike Hammerschmidt hält ein Plädoyer für das Instrument Feedforward. Dagmar Dörner erläutert, warum Perspektivwechsel so wichtig sind. Abschließend befasst sich Joachim Beck mit der Frage, ob wir unser Instrumentarium komplett verändern müssen, wenn wir uns mit der Instagram-Attitude befassen.

Wir wünschen eine inspirierende Lektüre und freuen uns über Reaktionen.

Führen durch Vorbild

Vorbild für seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu sein, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Aber schaut man sich die zahlreichen Untersuchungen zur Mitarbeiterzufriedenheit an, dann liegt die Vermutung nahe, dass dem nicht so ist: Immer wieder wird von großer Unzufriedenheit und mangelnder emotionaler Bindung der Belegschaft berichtet und meist stehen die direkten Vorgesetzten im Zentrum der Kritik. Wieso ist das so?

„Behandle andere so, wie du von ihnen behandelt werden willst.“ sagt die so genannte „Goldene Regel“ der Ethik aus, die ihren Namen daher trägt, weil sie so oder in ähnlicher Form in allen Religionen zu finden ist und seit Jahrhunderten von Philosophen gelehrt und angemahnt wurde. Die „Goldene Regel“ führt im Idealfall dazu, dass man sich in die Lage eines Betroffenen hineinversetzt

und die moralische Zulässigkeit des eigenen Handelns hinterfragt. Und trotzdem scheinen Führungskräfte landauf landab diese „Basics“ aus dem Blick verloren zu haben: Da geht man selber wenig wertschätzend mit Mitarbeitenden um, aber erwartet, respektvoll von ihnen behandelt zu werden. Der Chef strahlt keine Zuversicht aus und beklagt sich gleichzeitig über die ewig nörgelnden Mitarbeiter. Oder der Vorgesetzte ist immer mal wieder auf den eigenen Vorteil bedacht, moniert aber das schlechte Teamwork. Klingt absurd, scheint jedoch die Realität zu sein.

Verhält sich ein Vorgesetzter nicht vorbildlich, so zerstört er die eigene Glaubwürdigkeit, und das wird zum echten Beziehungskiller zwischen Chef und Belegschaft. Wenn Sie in den Augen Ihrer Mitarbeiter „Wasser predigen und Wein trinken“, dann sind Sie als Chef definitiv auf der Verliererstraße.

Sucht man nach der Hauptursache für mangelnde oder für hohe Leistungsbereitschaft, so ist diese meist in der Person der Führungskraft zu finden, genauer gesagt in ihrem Führungsverhalten. Böse Zungen behaupten daher, dass jeder Chef langfristig exakt die Mitarbeiter bekommt, die er auch verdient hat.

Dass die Führungskräfte gut beraten sind, vorbildlich zu handeln, zeigt auch ein Blick in die Sozialpsychologie: So konnte Bandura mit seinen Forschungen zeigen, dass man nicht nur durch eigene Erfahrungen lernt, sondern auch, indem man das Verhalten anderer beobachtet. Voraussetzung für dieses „Modelllernen“, auch Nachahmungslernen oder Beobachtungslernen genannt, ist, dass das beobachtete Verhalten für den Lernenden interessant und nützlich erscheint. Liebe Führungskräfte, die Chancen stehen also gut, dass sich Ihre Mitarbeiter „eine Scheibe bei Ihnen abschneiden“.

Und die psychologischen Untersuchungen zum Thema Priming verdeutlichen, wie bereits kleine, kaum wahrnehmbare Reize sich auf unser Verhalten auswirken. Sie als Führungskraft stehen aufgrund Ihrer Rolle ständig im Fokus Ihrer Belegschaft. Ihre Mitarbeitenden beobachten und bewerten, egal ob bewusst oder unbewusst, und daher wirken sich auch die vermeintlichen Kleinigkeiten in Ihrem Verhalten, die positiven wie negativen, nachhaltig auf das Verhalten Ihres Teams aus.

Wenn Sie als Führungskraft durch Vorbild führen möchten, dann sollten Sie Ihr Verhalten regelmäßig reflektieren. Zum Beispiel im Rahmen einer kurzen „Tageschau“ :

- / Wie zufrieden bin ich mit meiner heutigen Vorbildfunktion?
- / Was ist mir besonders gut gelungen? An welchen Stellen

- war ich Vorbild für mein Team?
- / Was hätte ich besser machen können? An welchen Stellen hätte ich deutlicher Vorbild sein können?
- / Was hätte ich anders machen sollen? An welchen Stellen war mein Verhalten nicht vorbildlich?
- / Was nehme ich mir für morgen vor?

Oder Sie massieren gedanklich immer mal wieder nachfolgende Fragen:

- / Bin ich motiviert und leistungsbereit?
- / Strahle ich Zuversicht aus?
- / Bin ich freundlich?
- / Gehe ich wertschätzend und respektvoll mit anderen Menschen um?
- / Bin ich offen und ehrlich, kritisiere ich konstruktiv?
- / Stehe ich zu meinem Wort und kann man sich auf mich verlassen?

- / Interessiere ich mich für meine Mitarbeitenden?
- / Bin ich hilfsbereit?
- / Bin ich in kritischen Situationen beherrscht und reagiere besonnen?

Ergänzend dazu kann es sehr hilfreich sein, sich Feedback einzuholen, sei es von Mitarbeitern, von Kollegen oder von Vorgesetzten, denn das reduziert die eigenen blinden Flecken. Je offener, ehrlicher und selbstkritischer Sie sich reflektieren, desto eher wird es Ihnen gelingen, Stolpersteine und Fettnäpfchen im eigenen Führungsverhalten zu identifizieren. Führen durch Vorbild ist keine Technik, da hilft also auch kein prall gefüllter Methodenkoffer, sondern es ist eine Frage der inneren Einstellung, eine Frage der Haltung.

Oliver Nixdorf

Hören Sie auf zu motivieren, beginnen Sie zu führen.

Oliver Nixdorf ist Personalentwickler und Führungskräftetrainer aus Leidenschaft. 10 Jahre war er selber Führungskraft und hat die Personalentwicklung eines großen deutschen Handelskonzerns geleitet.

Inzwischen ist er selbstständig, berät Mittelständler und trainiert Talente. Der ausgebildete Coach und Kommunikationsberater hat in über 1.000 Seminartagen über 5.000 begeisterte Seminarteilnehmer begleitet. Und er liebt was

er tut. In seinen Augen sind Menschen großartig, handeln aus guten Gründen und können sich entwickeln. Seine DNA? Zuversicht, Empathie und Diskretion. Ein typischer Nixdorf-Satz lautet zum Beispiel: „Hören Sie auf zu motivieren, beginnen Sie zu führen.“ Wie das geht, bringt er Ihnen bei. Kompetent und kurzweilig.



Foto: Oliver Nixdorf

Zurück in die Zukunft

Führen mit Feedback und Feedforward

Führung ist auch im digitalen Zeitalter nicht überflüssig. Im Gegenteil: In der VUKA -Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) wird klare Führung mehr denn je gebraucht, um Mitarbeitern in einem diffusen, instabilen Umfeld Halt und Orientierung zu geben. Das bedeutet jedoch, dass Führungskräfte in Zukunft andere Kompetenzen mitbringen müssen, um die immer schneller werdenden Veränderungen zu meistern. Sie sollten insbesondere in der Lage sein, ihr Verhalten und ihre Wirkung zu reflektieren und eine unverwechselbare Identität aufzubauen, um den Mitarbeitern Stabilität und Vertrauen geben zu können. Feedback und Feedforward spielen dabei eine wichtige Rolle, um Selbst- und Fremdwahrnehmung zu überprüfen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Die meisten Führungskräfte reagieren skeptisch, wenn ich im

Seminar das Thema „Feedback“ anspreche. Äußerungen wie „Feedback bringt doch sowieso nichts“ oder „In unserem Unternehmen bekommen wir kein positives Feedback“ sind keine Seltenheit. Der Grund dafür ist, dass viele Führungskräfte im beruflichen Kontext häufig Feedback als destruktiv und nicht hilfreich erfahren haben. Umgekehrt tun sie sich selbst schwer, ihren Mitarbeitern konstruktives Feedback zu geben.

Dabei ist Feedback ein wichtiges Instrument zur eigenen Standortbestimmung. Menschen können nicht im leeren Raum agieren. Sie müssen wissen, wo ihre Stärken liegen und wie sie sich noch verbessern können. Insbesondere Führungskräfte sollten sich regelmäßig Feedback geben lassen, um ihr Verhalten und ihre Außenwirkung zu überprüfen.

Feedforward als sinnvolle Ergänzung zum Feedback

Nun hat Feedback einen entscheidenden Nachteil: es ist auf

die Vergangenheit gerichtet. Deshalb wird es manchmal nicht als hilfreich empfunden, denn das Geschehene kann man schließlich nicht mehr ändern.

Dr. Marshall Goldsmith (ein renommierter Autor und Coach für Führungskräfte) hat den Begriff „Feedforward“ geprägt, denn hier werden konkrete Veränderungsmöglichkeiten für die Zukunft aufgezeigt. Wie genau kann ich mein Verhalten verändern, um eine Aufgabe, besser, schneller, leichter, schlanker zu erledigen? Durch lösungsorientierte Fragen und eine hypothetische, an zukünftigen Entwicklungen orientierte Sprache kann ein Feedforwarder den Blick auf kreative Möglichkeiten und auch auf zu lösende Schwierigkeiten lenken.

Was Feedforward so effektiv macht ist, dass der Empfänger neue Lernmöglichkeiten erkunden kann. Feedforward kann deutlich mehr positive Energie und Begeisterung erzeugen als das Feedback allein.

Feedback und Feedforward als Baustein zur Persönlichkeitsentwicklung

Feedback und Feedforward sind kein Selbstzweck, sondern haben das Ziel, Veränderungen anzustoßen. In der zukünftigen Arbeitswelt sind insbesondere Führungskräfte gefordert, ihre Arbeitsweisen und Strategien an die sich stetig verändernden Bedingungen anzupassen. Klassische Führungsaufgaben fallen weg, da sich Unternehmensstrukturen und Geschäftsmodelle wandeln. Die Führungskraft von morgen sollte eine unverwechselbare Identität haben und authentisch sein, damit sich die Mitarbeiter an ihr orientieren können. Ziel sollte es sein, Berechenbarkeit und Vertrauen zu vermitteln, um den Herausforderungen gut vorbereitet begegnen zu können.

Das setzt voraus, dass die Führungskraft sich regelmäßig hinterfragt, offen für konstruktive Kritik (Feedback) ist und sich als Lernende/r begreift (Feedforward). Je besser die Führungskraft sich selbst und ihre Außenwirkung kennt, desto besser kann sie ihre Stärken und Entwicklungspotenziale identifizieren. Nur so ist sie in der Lage, sich selbst auf Veränderungsprozesse einzustellen und in der Folge auch Mitarbeitern Orientierung zu geben.

Fazit: Mit Feedback und Feedforward eine persönliche Marke etablieren

Um die eigene Führungspersönlichkeit zu entwickeln, ist das wertschätzende Feedback, der Abgleich von Fremd- und

Selbstbild und insbesondere das weiterführende Feedforward (die lösungsfokussierte Entwicklung von Handlungsalternativen) zielführend und wichtig.

Es geht für die Führungskraft der Zukunft darum, nach außen zu zeigen und zu kommunizieren, wofür man einsteht und was einem als Person wichtig ist, kurz: authentisch zu sein. Feedback und Feedforward sind dabei der „Schmierstoff“ für ein gutes berufliches Miteinander. Auf dieser Basis kann gegenseitiges Vertrauen entstehen. Und nur wenn die Zusammenarbeit durch Vertrauen geprägt ist, ist es möglich, in der von Veränderung geprägten VUKA-Welt, in der scheinbar alles in Bewegung ist, erfolgreich zu bestehen.

Ulrike Hammerschmidt

Eine Veränderung beginnt immer in der eigenen Person.

Ulrike Hammerschmidt ist seit 25 Jahren erfolgreich für nationale und internationale Unternehmen im Bereich Personalentwicklung tätig. Aus Unternehmenssicht wie auch aus externer Perspektive. Als Beraterin, Business Coach und Management Trainerin unterstützt sie Führungskräfte und ihre Teams, ihre Wahrnehmung und ihr Verhalten zu erweitern und ihre vorhandenen Potenziale zu stärken. Die Begeisterung für ihren Beruf zieht sie aus ihrem Interesse an den Menschen.

Ulrike Hammerschmidts Überzeugung: Führungskräfte, die ihren Mitarbeitern wertschätzend und respektvoll begegnen, sich selbst angemessen

reflektieren und ihre Ziele klar kommunizieren, sind erfolgreiche Führungskräfte.

Typisch für ihre Seminare: praxisnahe Simulationen und erlebnisorientierte Übungen, die garantiert aktivieren. Außerdem: zielorientierte Methodenauswahl und individuelle Teilnehmereinbeziehung ergänzt durch langjährige Praxiserfahrung. Ein Raum, in dem Führungsqualitäten sichtbar und erlebbar werden.



Foto: Ulrike Hammerschmidt

Balanceakt Führung

Neulich im Seminarhotel, das war offensichtlich ein eingespieltes Team, drüben an der Kaffeemaschine. Und er stach sofort heraus: Seine Größe war das Eine, was aber sofort auffiel, war seine starke Präsenz. Raumgreifende Bewegungen. Die anderen gruppierten sich um ihn. Er redete viel, und oft lachten alle laut. Mit Handzeichen signalisierte er dem vorbeilaufenden Personal, dass der Kaffee leer sei – die Hotelangestellte drehte sofort um 180 Grad um und eilte davon. Kollegen, die weiter entfernt standen, holten auf sein Nicken hin noch Workshopmaterial. Alles lief wie geölt in diesem Team. Und dabei war er „nur“ der Azubi. Die Chef stand auch dabei und fühlte sich pudelwohl.

Ist Führung gleich Habitus?

Falls Sie die Eingangsszene irritiert, fragen Sie sich bitte einmal

warum. Ist Führung vor allem gleichzusetzen mit Habitus? Ist eine gute Führungskraft jemand, den man sofort an seinem Auftreten erkennt? Traditionell ist das eine häufige Haltung, gerade bei Führungskräften früherer Generationen: Führung heißt vor allem Stärke. Wissen wo es langgeht. Klare Ansagen machen können, damit alle wissen, was sie zu tun haben. Das hatte im Industriezeitalter – und hat auch heute noch – viele Vorteile. Es gibt aber auch Schattenseiten: Wer gewohnt ist, die Denk- und Marschrichtung vorzugeben, übersieht schnell, was sich im toten Winkel abspielt. Und verpasst dadurch womöglich wichtige Informationen, trifft weniger gute Entscheidungen und erzielt am Ende weniger tragfähige Lösungen.

Eine Führungskraft muss Widersprüche ausbalancieren.

Soso, also ist zuviel Klarheit jetzt eine Gefahr? Natürliche Autorität out? Soll man sich nun operativ reinhängen oder lieber die Finger davonlassen und einfach eine Vision haben? Ist man besser beraten, wenn man stets partnerschaftlich und auf Augenhöhe agiert oder sollte man doch lieber viel kritisieren und bewerten? Das sind Fragen, für die es keine allgemeingültigen Antworten gibt. Als Führungskraft steht man immer vor der Herausforderung, verschiedene Dimensionen ausbalancieren zu müssen: Steuerung oder Selbstorganisation? Taktik oder Authentizität? Im Führungsprogramm findet jeder seinen persönlichen Schieberegler zwischen diesen Extremen. Das hilft, sich langfristig auszurichten und bietet auch dann Orientierung, wenn der Kontext wechselt und der Schieberegler neu justiert werden muss.

Eine Führungskraft sollte die Perspektive wechseln können.

Dabei ist es hilfreich, sich im Perspektivwechsel zu üben. Das ist gar nicht so einfach, vor allem wenn man langjährige Führungserfahrung hat: Lag doch der Erfolg oft darin, sich nicht allzu viel mit fremden Sichtweisen aufzuhalten. Dabei ist es unglaublich erhellend, andere Perspektiven – auch zur eigenen Wirkung – zu bekommen. Und gleichzeitig nimmt es den Druck, wenn man sich vor Augen führt, dass es nicht nur eine beste Lösung für alles gibt. Vielen Führungskräften fällt das Treffen von Entscheidungen damit leichter. Deshalb macht es Sinn, das zu üben, indem man auf verschiedenste Weise das Selbstbild mit dem Fremdbild abgleicht. So entwickeln sich

nicht nur Führungsfähigkeiten weiter, sondern Führungspersönlichkeiten.

Wie skalierbar ist Ihr Führungsstil?

Manch einer sagt jetzt: Warum der Aufwand? Ich komme doch gerade ganz gut klar! Haben Sie sich einmal gefragt, wie skalierbar Ihre Art des Führens eigentlich ist? Können Sie ihren Stil beibehalten, wenn sich die Anzahl der Mitarbeiter verdoppelt? Wenn Sie ins Ausland expandieren? Freie Mitarbeiter beschäftigen? In anderen Zeitzonen unterwegs sind? Wenn Sie plötzlich nur noch Teilzeitarbeitnehmer bekommen oder Leute, die von zu Hause ausarbeiten wollen? Spätestens hier zeigt sich, wie krisenfest die eigenen Führungsfähigkeiten

wirklich sind – es geht also um Flexibilität. Viele Führungskräfte merken dann: Loslassen ist manchmal schwieriger als die Zügel fest im Griff zu haben.

Führung ist ein Handwerk, das man lernen kann.

Führungsfähigkeiten sind keineswegs angeboren, sondern erlernbar. Alles, was Sie brauchen, ist der feste Wille, Verantwortung zu übernehmen – und ein wenig Disziplin. Der Rest ist Handwerk: Lernen, wie man unterschiedliche Persönlichkeitsstile in Teams nutzbar macht. Wie man so delegiert, dass die Leute ihr Potenzial ausschöpfen – und Sie immer mehr Zeit für Neues nutzen können. Am Ende läuft der Laden wie geölt. Wünschen wir uns das nicht alle?

Dagmar Dörner

Eine eigene Meinung kann ein wichtiger Kompass sein.

Dagmar Dörner, Jahrgang 1980, lebt mit ihrer Familie in Wuppertal. Als Trainerin und Coach unterstützt sie Einzelne, Teams und Organisationen in ihrer Entwicklung. In ihrer Berufslaufbahn hat sie eine Menge praktische Erfahrungen gesammelt: Mit

guten und weniger guten Führungskräften – und als gute und weniger gute Führungskraft. Dagmar Dörner ist fest davon überzeugt, dass Führung erlernbar ist: Jeder kann eine erfolgreiche Führungskraft werden, auf seine ganz individuelle Art und Weise. Zielerreichung und Menschlichkeit begreift sie dabei nicht als Gegensätze, sondern als Zwillinge.

Außerdem ist sie der Meinung, dass Charakter und Echtheit letztendlich zum Erfolg führen. Deshalb stellt sie in ihren Trainings gern die unterschiedlichen Sichtweisen, Herangehensweisen und Eigenheiten der Teilnehmer in den Mittelpunkt. Dazu arbeitet sie mit feedbackbasierten Methoden, viel kollegialem Austausch und Übungen, die beim Perspektivwechsel helfen. Und einer ordentlichen Portion Humor.



Foto: Dagmar Dörner

„schick, schick“, „danke, danke“

Die Instagram-Attitude – Einblicke in ein rätselhaftes Milieu – Führung 4.0

Die Gesellschaft fächert sich auf. Unterschiedliche Milieus entstehen, mit unterschiedlichen Werten und oftmals quer zu Altersklasse, Geschlecht und Bildungsniveau. Einige Milieus

haben Bestand, andere verschwinden so schnell, wie sie entstanden sind.

Auch Bindungen und Beziehungen verändern sich grund-

legend in einigen dieser Milieus und das hat Auswirkungen – unter anderem auf das betriebliche Thema HR/Führung. Ausdruck (teilweise auch der Grund) dafür sind unter anderem die Nutzung



#personalentwicklungplus #weiterbildung #instagood #instadaily #ootd #picoftheday #couple #wuppertal #work #consorten #transferinklusive

sozialer Medien. Instagram ist das wichtigste soziale Medium bei den 14-23-jährigen und spiegelt eine Welt aus Multioptionalität und Unverbindlichkeit, Geschwindigkeit und Flüchtigkeit wieder. Dabei gibt es nicht die „Generation Instagram“, denn Instagram ist inzwischen eine Plattform für Menschen zwischen 12 und 80, von konsumorientiert bis hedonistisch, von Thermomix bis Intimschmuck, von Baumbesetzer bis zum Fußball-Ultra. Wir haben mit einigen aktiven Instagram-Usern gesprochen – hier sind einige prägnante Statements aus Interviews, die wir im Rahmen einer Studie geführt haben:

„Ich entscheide immer anhand der Insta-Stories, zu welcher Party ich gehe!“ / „Mit dem schlafe ich halt ab und zu, wenn sich nichts anderes ergibt. Deshalb sind wir aber natürlich nicht zusammen. Wenn der mir etwas zum Geburtstag schenken würde, fände ich das sehr irritierend.“ / „Ich besitze keinen Wecker!“ / „Manche Dinge tue oder kaufe ich nur, um darüber posten zu können.“ / „Mein Mann hat sich daran gewöhnt, dass er 40 oder 50 Fotos machen muss, bis ich zufrieden bin.“ / „Ich habe über 10.000 Follower. Manchmal bekomme ich Sachen kostenlos geschickt.“ / „Ich glaube, so ne richtige „Beziehung“ ist nichts für mich.“ / „Besitz belastet“ / „Es ist mir schon wichtig, dass ich mehr Follower habe als meine Freundinnen.“ / „Ich schaue mir regelmäßig an, wer welche Stories gesehen oder Beiträge geliked

hat.“ / „Ich habe viele Freunde bei Instagram.“ / „Ich freue mich über positive Kommentare.“ / „Es gibt Leute, denen ich mich sehr nahe fühle, obwohl ich sie nur über Insta kenne.“ / „Ich zeige gerne, was ich habe.“ / „Viele folgen mir nur, um lästern zu können.“ / „Neid muss man sich erarbeiten.“ / „Ich möchte Influencerin werden.“ / „Stefanie Giesinger ist toll.“ / „Wenn es mir schlecht geht, poste ich etwas bei Instagram. Wenn ich dann Likes und Kommentare bekomme, geht es mir besser.“ / „Mein Hobby ist Tinder.“ / „Ich kann mir nicht vorstellen, Kinder zu haben.“ / „Mami Life“

Es wird deutlich, dass es keine homogene Gruppe der Instagram-User gibt. Es gibt aber einige Gemeinsamkeiten:

Multioptionalität und Beziehungen

Es gibt viele Möglichkeiten. Darum ist es schwierig, wahrscheinlich sogar unklug, sich festzulegen.

Vielleicht gibt es irgendwo noch eine bessere Option und wer sich festlegt, muss womöglich mit der zweitbesten Lösung leben. Das gilt für Parties oder andere Einladungen, es gilt aber auch für Arbeitgeber. Und teilweise auch für Beziehungen und Beziehungsmodelle. So wird auch Loyalität anders interpretiert, als zu analogen Zeiten.

Außenorientierung und Sendungsbewusstsein

Es ist wichtig, was andere sehen und denken. Teilweise werden Dinge getan oder gekauft, um sie zu fotografieren und zu posten. Damit Dritte verstehen, wie großartig das eigene Leben ist. Oder wie furchtbar. Verbunden wird das vielfach mit einem ausgeprägten Sendungsbewusstsein. Influencer ist nicht umsonst der neue „Traumberuf“, Follower zu beeindrucken und zu beeinflussen und damit auch noch Geld zu verdienen scheint sehr verlockend zu sein.

Gefällt 418 Mal

Reposting this because i feel lost today. I spent this whole sunday in bed. Overthinking and hating on myself.

But then someone liked this picture from a couple of weeks ago and I remembered an important thing: it gets better. So ill just wrap myself into my blanket and spend the rest of this day as an sad burrito. Tomorrow will be a better day for sure. ♡

If you feel blue too, feel free to text me anytime.

Also i got a 30% discount code from ! so if you like their positivity use the code

💖💙💚💜💖

#itsokaytobesad #iloveyou

Alle 14 Kommentare anzeigen

Wundervolle Frau



Aufmerksamkeit als Währung

Follower und Likes sind die neue Währung. Es wird in Aufmerksamkeit investiert – auf unterschiedlichste Weise. Spektakuläre Fotos an ausgefallenen Orten, mit bekannten Persönlichkeiten oder einfach mit möglichst wenig Kleidung, ohne die Konventionen der Plattform zu verletzen. Alternativ werden gezielt Tabus verletzt, „schockierende“ Geschichten von Depressionen oder Bilder von Menstruationsblut oder dem morgendlichen Toilettengang gepostet. Natürlich können Follower auch einfach gekauft werden. Und je mehr Follower, umso höher der Marktwert der Person. Ab 10.000 Followern ist schonmal eine kostenlose Hotelübernachtung

drin (wenn angemessen darüber berichtet wird), oder punktuell EUR 100 für ein nett inszeniertes Produkt. Ab 100.000 Followern wird das Ganze finanziell relevant – wenn es gut gemacht wird.

Führung 4.0 – unbekannte Welten

Die Instagram-Attitude ist eine echte Herausforderung. Wie wollen wir Menschen führen, denen die Außenwirkung wichtiger ist, als die Realität, die – geprägt von Multioptionalität – Beziehungen und Loyalität ganz anders interpretieren als Menschen das vor 15 Jahren getan haben und bei denen Aufmerksamkeit die wichtigste Währung ist? Sind Beförderung, Betriebsrente

und Abmahnungen da noch die richtigen Mittel und muss ein „Perspektivgespräch“ nicht neu gedacht werden?

Führung ist individuell – so wie Menschen sich unterscheiden. Und so müssen Stellen, Aufgaben und Beschäftigungsmodelle neu definiert und auf komplett unterschiedliche Personenkreise zugeschnitten werden. Die Instagram-Attitude wird einen Teil der Gesellschaft prägen, aber auch in 20 Jahren wird es noch Menschen geben, die sich Beständigkeit, Berechenbarkeit und einen sicheren Arbeitsplatz wünschen. Führung 4.0 wird individuell sein. Abhängig von den Menschen, die führen und den Geführten.

Joachim Beck

Zuhören und Spuren hinterlassen.

Es gibt Berater, die ihren Klienten die Welt erklären und solche, die zuhören und gemeinsam passgenaue Lösungen entwickeln. Joachim Beck ist Typ 2 und berät mit kaufmännischem und strategischem Wissen seit 1990 Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen. Moderation spielt dabei eine wichtige Rolle, also die echte Einbeziehung von den Menschen, für die und mit denen Lösungen erarbeitet werden sollen. Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den schillernden Schwerpunkten Controlling, Wirtschaftsinformatik und Marketing und den angestellten Tätigkeiten in einer PR-Agentur (Stichwort „Urinalrinne“) und einer Unternehmensberatung, machte sich Beck Ende 1992 selbständig.

Joachim Beck arbeitet als Dozent für unterschiedliche Akademien, ist Speaker, Moderator und Buchautor sowie geschäftsführender Gesellschafter der BECK UND CONSORTEN GmbH. Seit 2011 sind BECK UND CONSORTEN Träger der Aktivitäten von personalentwicklung.plus.

Humor hat Beck nicht, aber einen erwachsenen Sohn und eine Affinität zu Fußball, Büchern und Freiluftaktivitäten.

