

Rolle / Haltung
von Führung &
Mitarbeiter

**ausführen
passiv
reagieren**

Überforderte Organisation

- Organisationsdesign und Selbstverständnis des Mitarbeiters harmonisieren nicht: Suboptimale Performance, geringer Output, fehlender Motivation.
- Ein agiles Organisationsdesign trifft auf Mitarbeiter, die sich nach harten Vorgaben und klar definierten Prozessen sehnen.
- Trotz hoher Dynamik und maximaler Auslastung nur ungenügend Output von geringer Qualität

Agile Netzwerke, Selbständige AGs

- Zusammenspiel flexibles Organisationsdesign und eigenverantwortlichen Mitarbeitern mit Gestaltungswillen.
- Führung: tiefes Vertrauen in die Fähigkeiten der Teams und Mitarbeiter, die Anforderungen des Marktes zu erkennen und eigenverantwortlich umzusetzen.
- Mitarbeiter *können* sich komplexe Themen erschließen und in nutzbare Konzepte und Produkte/ Dienstleistungen bringen.

**gestalten
aktiv
agieren**

Weisung und Kontrolle

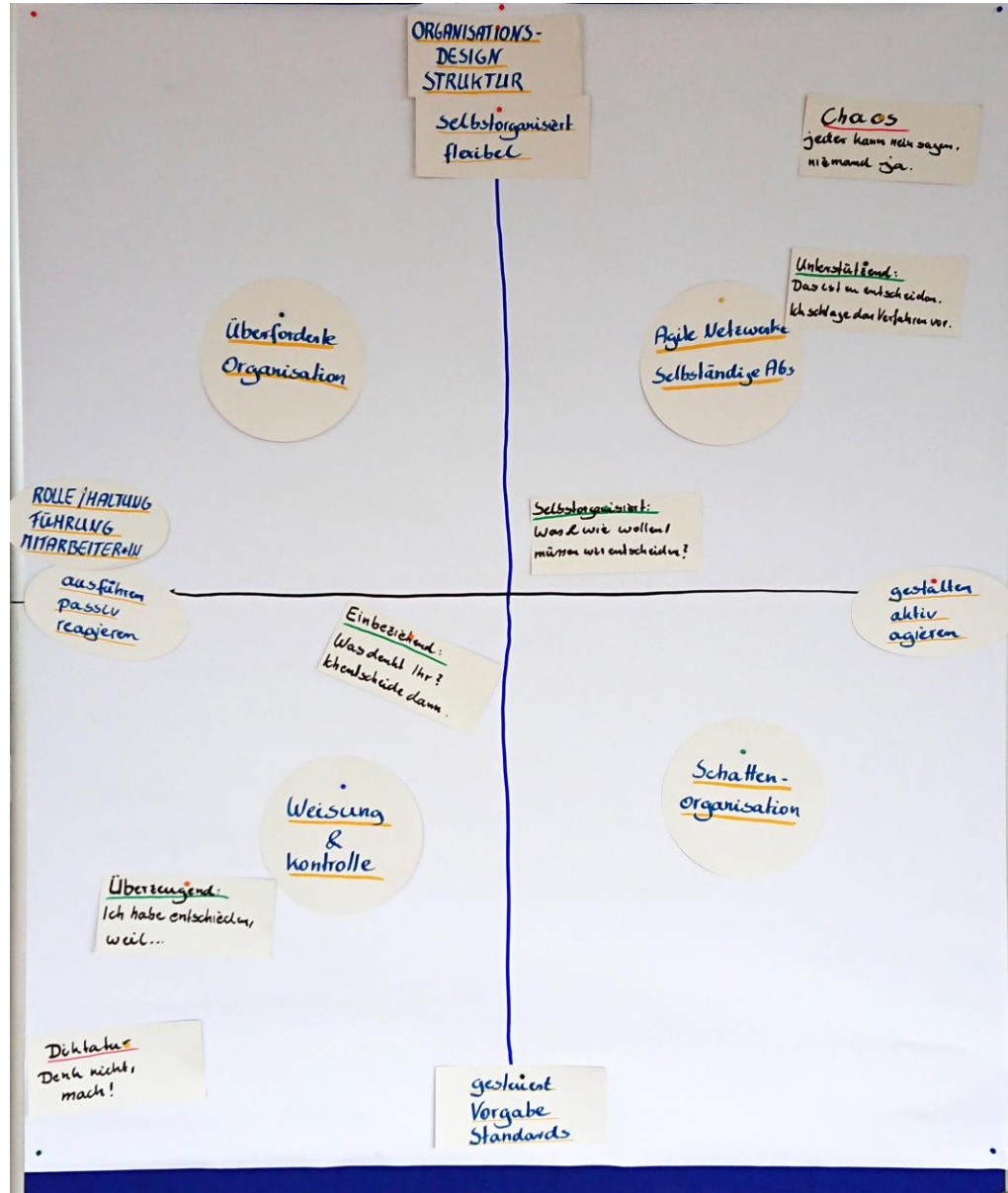
- Selbstverständnis des Mitarbeiters: Anweisungen ausführen.
- Konzeptionelles oder strategisches Denken ist Aufgabe von Führung, nicht seine.
- Aufgabe des Mitarbeiters: Effiziente Ausführung klar vorgegebener Abläufe in definierten Prozessen.
- Starre Strukturen halten den Handlungsspielraum in engen Prozessen begrenzt.

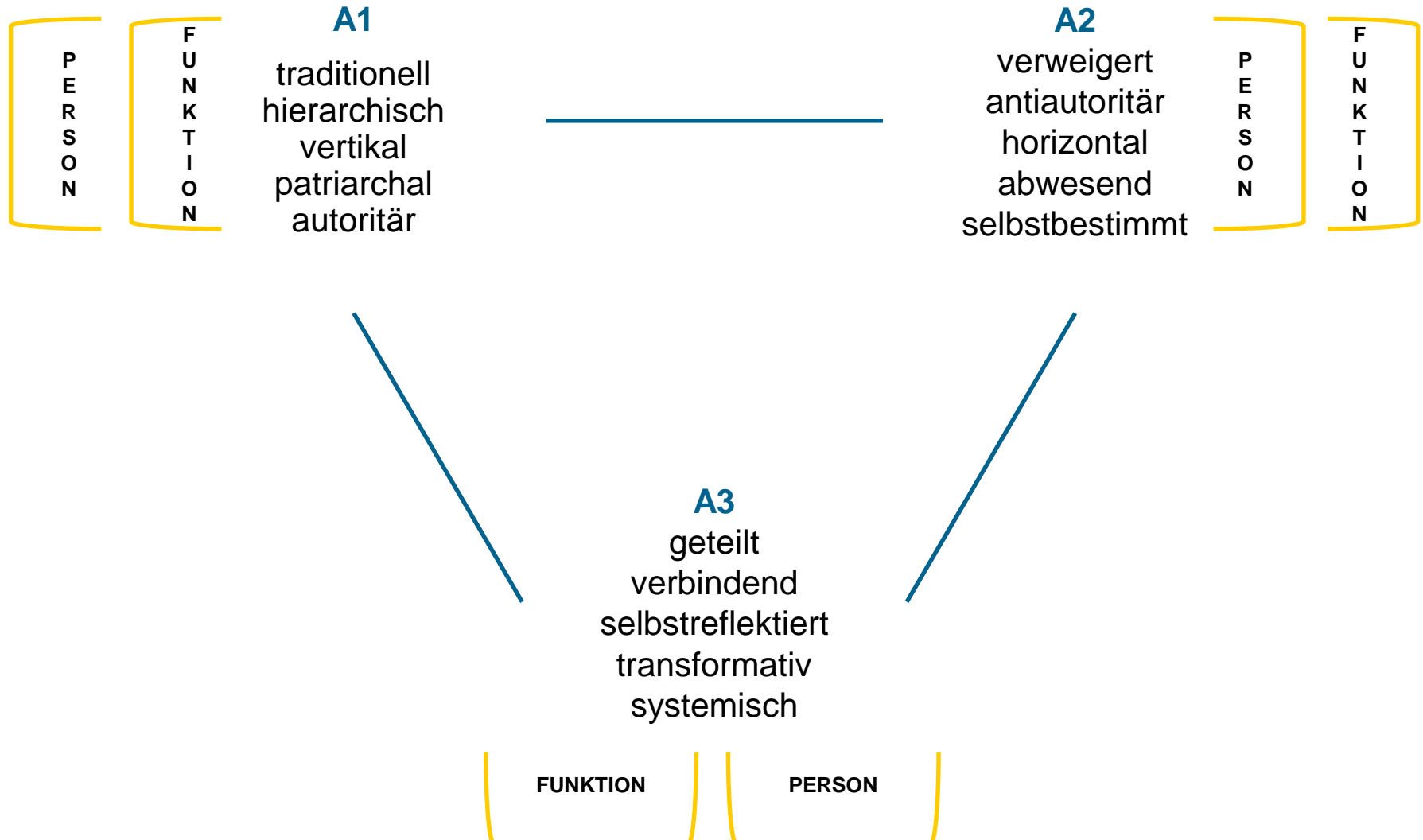
Schattenorganisation

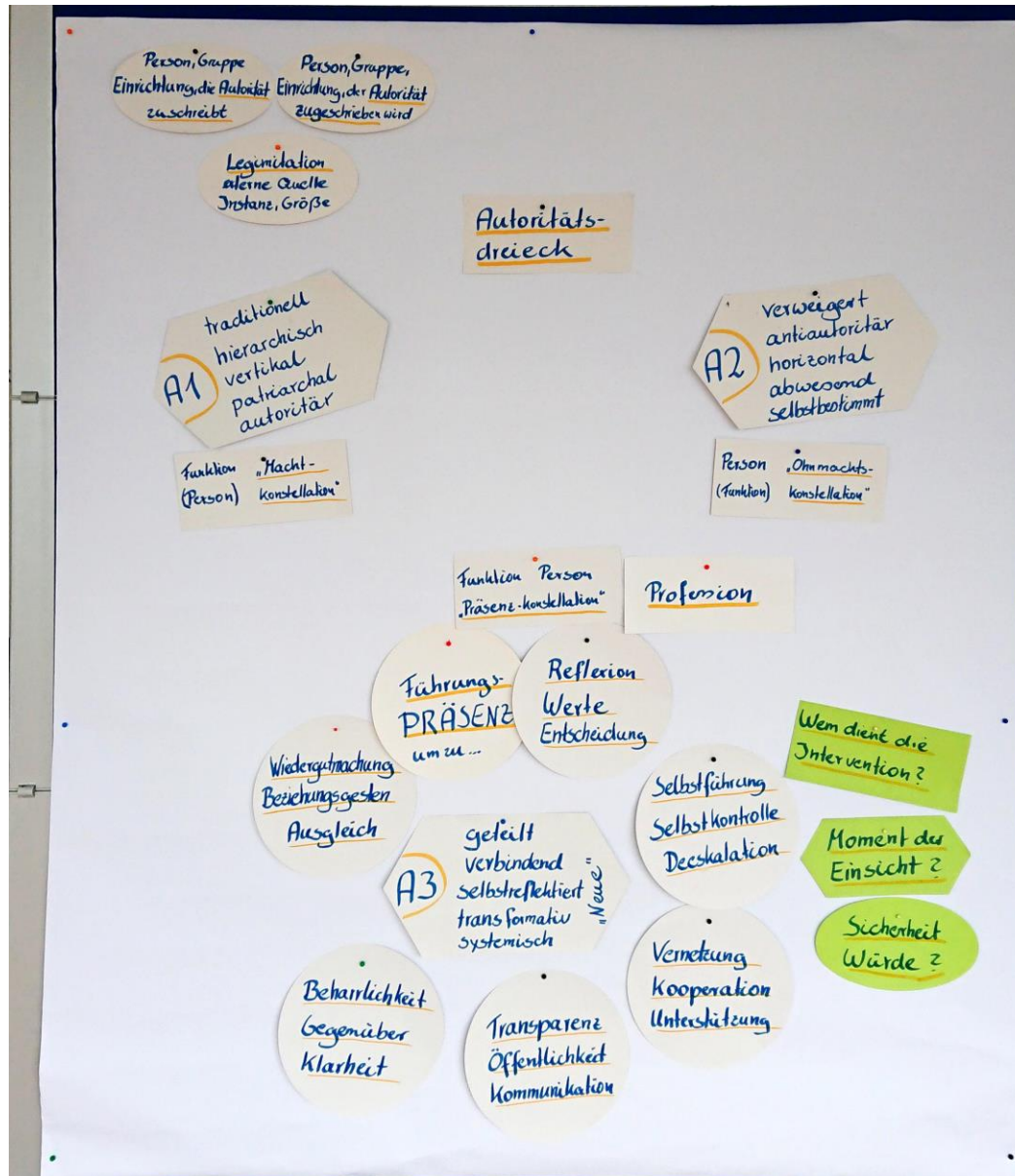
- Organisationsdesign und Selbstverständnis des Mitarbeiters produziert große Probleme
- Autoritäre, starre Strukturen bremsen Mitarbeiter aus, die sich als Mitentscheider aktiv am Unternehmenserfolg beteiligen wollen.
- Organisationseinheiten, die aus dieser Problemstellung heraus agieren, werden oft als U-Boote oder Guerillas wahrgenommen

**gesteuert, Vorgabe
Standards**

nach Arnold: Wir sind Chef







- Hermann Arnold (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert.
- Frank Baumann-Habersack (2017): Mit neuer Autorität in Führung. Die Führungshaltung für das 21. Jahrhundert. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage.
- Bruno Körner & andere (Hg.) (2019): Neue Autorität – Das Handbuch. Konzeptionelle Grundlagen, aktuelle Arbeitsfelder und neue Anwendungsgebiete. 2019
- Harald Kurp & Dagmar Hoefs (2019): Das Autoritätsdreieck – Neue Autorität mit alten Wurzeln in Organisation und Führung. In: Bruno Körner & andere (Hg.) Neue Autorität – Das Handbuch. Konzeptionelle Grundlagen, aktuelle Arbeitsfelder und neue Anwendungsgebiete. 2019 S. 526-538.
- Frederic Laloux (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit.
- Martin Lemme; Bruno Körner (2018): Neue Autorität in Haltung und Handlung. Ein Leitfaden für Pädagogik und Beratung
- Haim Omer, Arist von Schlippe (2002): Autorität ohne Gewalt. Coaching für Eltern von Kindern mit Verhaltensproblemen. „Elterliche Präsenz“ als systemisches Konzept.
- Haim Omer; Arist von Schlippe (2004): Autorität durch Beziehung. Die Praxis des gewaltlosen Widerstands in der Erziehung.
- Haim Omer; Nahi Alon; Arist von Schlippe (2006): Feindbilder. Psychologie der Dämonisierung.
- Haim Omer; Arist von Schlippe (2010): Stärke statt Macht. Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde.
- Haim Omer (2015): Wachsame Sorge. Wie Eltern ihren Kindern ein guter Anker sind.
- Haim Omer; Philip Streit (2016): Neue Autorität. Das Geheimnis starker Eltern.
- Haim Omer; Regina Haller (2019): Raus aus der Ohnmacht. Das Konzept Neue Autorität für die schulische Praxis.
- Paul Verhaeghe (2016): Autorität und Verantwortung.

- Sehnsucht nach Autorität – ein Film von 3sat zu Führung und Autorität unter anderem mit Frank Baumann-Habersack und Paul Verhaeghe
<http://www.3sat.de/mediathek/?mode=play&obj=70702>
<https://www.youtube.com/watch?v=N9P1SsfCQM>
- Triade Arte-Doku: Egonomics - Mein Boss der Psychopath
<https://www.youtube.com/watch?v=MBj5b4DGVoo>



Dagmar Hoefs

Birkenweg 24a
29308 Winsen/Aller
Tel. 05143 - 668302
Mail hoefs@aha3.de

Diplom-Betriebswirtin (FH), Diplom-Supervisorin & Organisationsberaterin (FH), Supervisorin & Coach (DGSv), Mediatorin, Systemischer Coach für Neue Autorität, Versicherungskauffrau.

Selbstständig als Beraterin & Berater mit den Schwerpunkten Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Karriereberatung, Konfliktmoderation, Führen mit Neuer Autorität.

Tätig in der Weiterentwicklung des Konzeptes der Neuen Autorität nach Haim Omer im Fokus auf „Neue Autorität in Organisation und Führung“.

2019 Gründung von „aha3 || Beratung in Organisation und Führung“.



Harald Kurp

Apothekenstraße 15
21335 Lüneburg
Tel. 04131 - 683031
Mail kurp@aha3.de

Diplom-Theologe, Diplom-Supervisor & Organisationsberater (FH), Supervisor & Coach (DGSv), Mediator, Systemischer Coach für Neue Autorität.