

Konferenz – Organisation der Zukunft 2018



Vom 18.-20. April 2018 findet „Organisation der Zukunft – zeitgemäße und agile Unternehmen bauen“ statt.

Dank neuer Technologien, stehen wir als Wirtschaft und Gesellschaft vor gewaltigen Veränderungen. Das mobile Internet, künstliche Intelligenz, Robotik, Gentechnik, Industrie und Gesundheit 4.0, um nur einige zu nennen, werden zu einer der massivsten Wandlungen führen, die eine Generation je erlebt hat.

Gewaltige Veränderungen

Forschungsinstitute prognostizieren, dass es in zehn Jahren, die Hälfte der Top 500 Firmen gar nicht mehr geben wird und die Lebensspanne von Organisationen sich dramatisch verkürzt, weil sie sich zu wenig auf den Wandel einstellen.

Die Veränderungen sind jedoch weit mehr als nur technologischer Natur. Diese Veränderungen haben Auswirkungen auf unsere Organisationen, auf Zusammenarbeit, ja unsere ganze Gesellschaft.

„DAMIT WIR DIE PROBLEME HEUTIGER ORGANISATIONEN IN DEN GRIFF BEKOMMEN, MÜSSEN WIR VORSTELLUNGEN VON STRUKTUREN, TEAM, LEISTUNG UND FÜHRUNG ENTWICKELN, DIE HEUTIGER KOMPLEXITÄT ANGEMESSEN SIND – ABER AUCH ZUR NATUR DES MENSCHEN PASSEN.“

Mehr als nur agil ...

In den letzten Jahren sind eine Vielzahl neuer Ansätze und

Modelle entstanden. Diese Konferenz gibt Überblick, Einblicke, Möglichkeiten zur fundierten Auseinandersetzung mit Experten, Anwendern, Neugierigen und Erfahrenen.

Ablauf

Am Mittwoch erhalten Sie von internationalen Experten einen Ein- und Überblick in Denkansätze, Herausforderungen, Methoden und Praxisbeispiele: Unser Ziel ist, dass Sie ein fundiertes Wissen bekommen, was sich hinter wichtigen Ansätzen und Schlagworten verbirgt, damit Sie in Ihrer Organisation die wichtigen Weichen stellen können.

An den beiden anderen Tagen können Sie aus insgesamt neun Experten-Intensiv-Seminaren wählen und Ihre persönlichen Schwerpunktthemen setzen.

Referenten

Michael Klöfkorn, Verheiratet, 3 Kinder, dankbar. Nordisch by Nature. Leidenschaftlicher Entdecker, Entfacher und Entwickler von Potenzialen. Umfassende Erfahrungen als Organisations-, Team-, und Personalentwickler und als Head of Corporate Sustainability verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der Bahlsen Group. Spezialist für den Aufbau und die Integration eines systematischen und gelebten Nachhaltigkeitsmanagements. Experte für intuitive Analysen und in der Gestaltung von Stakeholderdialogen.

Ricardo Wiedenbrüg, ehem. General Manager eines globalen Technologie-Unternehmens, Senior Berater und Geschäftsführer der xpanD GmbH.

Markus Fischer, Dipl. Volkswirt, Mediator, Ausbilder (BM) und zert. Trainer für „Gewaltfreie Kommunikation“ nach Marshall B.

Rosenberg (CNVC); seit 1997 selbstständig

Manfred Schweigkofler, Der Südtiroler inszeniert an großen internationalen Opernhäusern. Er war 15 Jahre lang Schauspieler und arbeitete über 10 Jahre im Rundfunk. Er ist Leiter der Rhetorik Akademie auf Kloster Neustift und Präsident von xband Italia.

Paul Chr. Donders, Leiter von xband international, Holland und Südafrika, mehrfacher Buchautor und international tätiger Berater.

Dieter Kerkhoff, ehem. Innovations- und Technologie Manager bei einem internationalen Automobil-Zuliefer-Konzern, Unternehmensberater.

Dr. Ulrich Eberl, Zukunftsforscher und einer der renommiertesten Wissenschafts- und Technikautoren Deutschlands. Von 1996 bis 2015 Leiter der weltweiten Innovationskommunikation von Siemens, seit 2016 selbstständig. Buchautor „Zukunft 2050“ und „Smarte Maschinen“.

Johannes M. Hüger, verheiratet, drei Kinder; Mastertrainer im Bereich Führung, Zeit- und Lebensmanagement; Buchautor

Doug Kirkpatrick, USA, berät weltweit mit seiner jahrelangen Erfahrung Unternehmen in der Anwendung der Prinzipien der Selbstorganisation, ist Teil der NuFocus Strategic Group, TEDx Sprecher und einer der gefragten Experten zum Themenfeld moderner Unternehmensorganisation, und Buchautor. Sein Herz schlägt für innovative Unternehmenskultur und die Zukunft der Arbeit.

Und viele andere ...

Intensivwoche: Überblick und Einblick in neue

Management- und Organisationsansätze

Kloster Roggenburg (bei Ulm), 18.-20. April.2018

Die Intensivwoche besteht aus drei Tagen (Tage sind einzeln oder als Intensivwoche buchbar):

Tag 1: Symposium: Organisation der Zukunft

Mittwoch, 18. April 2018 von 09:00 – 18:00 Uhr

Tag 2: Experten-Intensiv-Seminare

Donnerstag, 19. April 2018 von 09:00 – 18:00 Uhr

Tag 3: Experten-Intensiv-Seminare

Freitag, 20. April 2018 von 09:00 – 17:00 Uhr

Zu mehr Informationen und zur Anmeldung geht es [hier](#).

Think Tank 2017



Die Entwicklung, die auf uns zurollt, wird etwas sein, das wir in dieser Form und Geschwindigkeit in der Menschheitsgeschichte noch nicht erlebt haben. Viele zentrale Trends und Technologien wie: Mobiles Internet,

Internet der Dinge, künstliche Intelligenz, Cloud, 3D- Druck, Automatisierung, Gentechnik, ... wachsen rasant und gleichzeitig!

Alles im Wandel

Diese Tendenz hat, wie wir bereits an vielen Orten und Zeichen erkennen können, weitreichende Folgen. Ganze Branchen werden sich verändern, aber noch viel mehr Lebens- und Arbeitsgewohnheiten, Organisationsformen, organisationelle Strukturen, Funktion und Aufgaben von Führung, bis hin zu gesellschaftlichem und globalem Wandel.

Fragen stellen statt Antworten geben

Eine Führungskraft, kann gar nicht mehr, wie in der Vergangenheit, alles überblicken und kontrollieren. Es wird zur zentralen Aufgabe, Organisationen und Strukturen zu bauen, die in einer VUCA*-Welt funktionieren. Es geht darum konstante Lernerfahrung in der Organisation zu ermöglichen, Unsicherheiten auszuhalten, agile Strukturen zu bauen, ... Die Aufgabe von Führung bedeutet immer weniger Antworten zu geben, vielmehr wichtige Fragen zu stellen und für zeitgemäße Rahmenbedingungen zu sorgen.

Schlussfolgerungen ziehen

Sich dieser Veränderung zu verweigern ist auf Dauer schlicht unmöglich! Wichtig jedoch ist die Chancen und Gefahren zu erkennen, aufmerksam zu beobachten was gerade passiert, und neben allem Beängstigendem und Faszinierenden, tragfähige Schlussfolgerungen zu entdecken und sich auf den Weg zu machen ...

Der Think Tank widmet sich dem spannenden Themenkomplex: „futable – zukunftsfähig!?”

Was sind wichtige Trends und deren Auswirkungen? Was bedeuten diese Veränderungen für uns, unsere Organisationen und unseren Lebens- und Arbeitsstil? Was zeichnet Organisationen aus, die die Zeichen der Zeit erkennen und sich tragfähig auf die Veränderungen von heute und morgen ausrichten?

Herzliche Einladung zum „wertvoll führen“ – Think Tank 2017, mit vielen Experten und Referenten diesen Fragestellungen

nachzuspüren!

Referenten

Prof. Dr. Ulrich Weinberg, Leiter der School of Design Thinking „die Erfinderschule“ am Hasso-Plattner-Institut der Universität Potsdam. Er gilt als der deutsche Vordenker im Network Thinking und begleitet die d.school in Stanford, Peking und Stockholm.

Dr. Peter Spiegel, Zukunftsforscher, Initiator und Leiter des Think-&DoTanks GENISIS Institute for Social Innovation sowie des VISION SUMMIT, Programmleiter des EduAction Bildungsgipfels 2016, Entdecker des Megatrends WeQ.

Paul Chr. Donders, Leiter von xband international, Holland und Südafrika, mehrfacher Buchautor und international tätiger Berater

Manfred Schweigkofler: Der Südtiroler inszeniert an großen internationalen Opernhäusern. Er war 15 Jahre lang Schauspieler und arbeitete über 10 Jahre im Rundfunk. Er ist Leiter der Rhetorik Akademie auf Kloster Neustift und Präsident von xband Italia.

Prof. Dr. Gabriele Krone-Schmalz ist eine deutsche promovierte Historikerin, freie Journalistin und Publizistin. Sie war Moskau-Korrespondentin und Moderatorin der ARD, seit 2011 Professorin für Fernsehen und Journalistik

Und viele andere ...

Informationen

- Termin 23.–24. November 2017 Beginn: 23.11., 18.00 Uhr

mit dem Abendessen Ende: 24.11., 17.00 Uhr Ort: Kloster Roggenburg (bei Ulm)

- Kosten Bis 31.07.2017: 345,- € Teilnehmerbeitrag Ab 01.08.2017: 395,- € Teilnehmerbeitrag
Jeweils zzgl. MwSt. inkl. Tagesverpflegung, Unterlagen, zzgl. Unterkunft und Frühstück. Gerne reservieren wir Ihnen bei rechtzeitiger Anmeldung ein Zimmer im Kloster (solange verfügbar).
- Mehr Informationen und Anmeldung bei xpanD Office Augsburg Tel. 0821 217 000 80, Mail: office@xpanD.pro

Beyond Empowerment – Wie selbstorganisierte Unternehmen in der Praxis funktionieren



Können Sie sich vorstellen, dass es Unternehmen gibt, ohne Chef, ohne klassische Manager, mit dem Verzicht auf Titel, ohne Hierarchie, keine sichtbare Struktur und

der Macht eines einzelnen Menschen einen anderen zu entlassen

...

Können Sie sich vorstellen, dass eine solche Firma in Ihrer Branche sogar eine führende Position einnimmt? – Und das aufbauend auf den Prinzipien von Freiraum, Freiheit und

verantwortungsvoller Selbstorganisation ...

Ohne Chef – Bereits jetzt Realität

Stellen Sie sich eine funktionierende Organisation vor, zusammengehalten nur durch Werte und Prinzipien, ihre Mission, starke Prozesse und eine Kultur von Lernen und Coaching ... – Diese Firma gibt es wirklich.

Ein Beispiel: Morning Star

Morning Star ist weltweit der größte Hersteller von Tomatenprodukten mit 5 000 Mitarbeitern. Seit 2011 ein Artikel im HBM erschien, wird die Firma Morning Star streng beobachtet, weil sie konsequent auf Selbstorganisation und Selbstmanagement setzt. Es gibt keine Manager, keine Aufsicht von Oben und keine Job Titel. Die Mitarbeiter definieren ihre Verantwortlichkeiten und Aufgaben selbst, arbeiten eigenständig an Innovationen und kümmern sich um die Finanzierung.

Ehemaliger CFO von Morning Star berichtet – die Konferenz mit Praxiseinblick

Wie funktioniert so etwas in der Praxis? Doug Kirkpatrick ist ehemaliger CFO dieser Organisationen und einer der erfahrensten Spezialisten solcher modernen Organisation und führt Sie an einem Tag in die Praxis und die Prinzipien einer solchen modernen Unternehmensführung ein.

Referent

Doug Kirkpatrick, USA, berät weltweit mit seiner jahrelangen Erfahrung Unternehmen in der Anwendung der Prinzipien der Selbstorganisation, ist Teil der NuFocus Strategic Group, TEDx Sprecher und einer der gefragten Experten zum Themenfeld moderner Unternehmensorganisation, und Buchautor. Sein Herz schlägt für innovative Unternehmenskultur und die Zukunft der Arbeit.

Informationen zur Konferenz

Termin 24.03.2017, 09.00-17.00 Uhr

Ort Roggenburg (bei Ulm)

Kosten 395,- € zzgl. USt, inkl. Verpflegung und ausführlicher Seminarunterlagen

Anmeldung: xpanse Office Augsburg / Tel. +49 821 21700080 /

Mail: office@xpanse.pro

Weitere Informationen gibt es hier: [xpanse campus](#)

Führungsprinzipien – Teil 7a: Die vernachlässigte Dimension



Sehr viele Führungskräfte haben in den letzten Jahren stark an ihren Kompetenzen, Wissen, Fertigkeiten und auch Verhalten gearbeitet. Dabei haben mindestens genauso viele aber eine ungemein wichtige Dimension aus den Augen verloren: Ohne die richtige Haltung, Einstellung und gesunde Wertorientierung ist

Fachkompetenz wirkungslos.

Kernpunkt

Vielleicht denken Sie jetzt das ist übertrieben. Aber lassen Sie Situationen Revue passieren. Was kostete in der Zusammenarbeit am meisten Zeit und Nerven? Nicht vorhandene Kompetenzen? Manchmal bestimmt. Aber in den meisten Fällen sind die Auslöser Charakterschwächen. Die Charakterbildung ist langfristig das eigentlich Entscheidende. Ein Viertel des Geschäftserfolgs lässt sich wissenschaftlich auf eine gelebte Wertekultur zurückführen.

Definition Charakter

Einen ethischen Begriff zu definieren fällt nicht leicht. In diesem Zusammenhang verstehen wir Charakter nicht als Ansammlung von Persönlichkeitsmerkmale, sondern Mischung aus Haltungen, ethischen Prinzipien und Werten.

Die neurobiologische Seite

Warum Haltungen so wichtig sind, verrät ein Blick in die Weise, wie unser Gehirn arbeitet. Hilfreich ist dabei das 3 Ebenen Modell des Lernen von Gerald Hüther. Die dritte Ebene ist die unterste und die anderen liegen darüber. Es ist auch von der Bedeutung aufsteigend.

3. Ebene: Sachwissen, in der Großhirnrinde

Dieser Bereich ist immer aktiv bei wiederkehrenden Routinen, wenn Gewohnheiten entstehen oder auch Dinge auswendig gelernt werden.

2. Ebene: Metakompetenzen, Funktionen im Stirnlappen

Diese beschreiben, wie wir Wissen anwenden. Es handelt sich hierbei um die Problemlöse- aber auch Empathiefähigkeit,

vorausschauen zu denken und die Folgen des Handelns abzuschätzen. Aus biologischer Sicht ist es jedoch nichts anders als adressiertes Wissen.

1. Ebene **Haltungen, neuronale Verknüpfungen über den Metakompetenzen**

Haltungen oder auch Einstellungen sind mit kognitiven und emotionalen Netzwerken verbunden. Gehirn technisch und praktisch hat es einen enormen Einfluss. Was auf dieser Ebene geschieht, ist langfristig angesiedelt. Die innere Haltung, die jeder persönlich entwickelt, entscheidet wie und wofür jemand sein Gehirn einsetzt.

Lesen Sie mehr dazu, wie Sie das Wissen über das 3 Phasen Model für Ihre Organisation nutzen können. Erfahren Sie, wie Sie die Haltungen in Ihrer Organisation prägen können und welche Fragen dabei helfen.

Weitere Teile

Führungsprinzipien –

[Teil 1](#)

[Teil 2: Dienen](#)

[Teil 3: Verantwortlich sein](#)

[Teil 4: Resultate](#)

[Teil 5: Menschen=Potenzial](#)

[Teil 6: Lernbar](#)

[Teil 7b: Die vernachlässigte Dimension](#)

Der Wert des Widersprechens



Sie präsentieren vor Ihrem Team eine neue Idee. Viele Stunden haben Sie daran gefeilt, die Begeisterung ist dabei immer mehr gestiegen und Sie planen, dass Sie maßgeblich auf Ihr Geschäft Einfluss nehmen wird. Sie sind fertig und

schauen gespannt in die Runde. Eine Person meldet sich und durch einen Gedanken schmeißt sie die Idee noch einmal komplett um. Sie wissen, die andere Person hat Recht, leider. Ein Gedanke, an die Sie nicht gedacht haben. Trotzdem eine angespannte Stimmung, Konflikt liegt in der Luft. Ein negativer Beigeschmack, ein wenig Wut auch auf die Person und Frustration wegen vergebener Mühe. Dabei steckt unfassbar viel Potenzial darin, wenn Konflikte aus dem Mantel des Negativen heraus geholt und als Art des Denkens betrachtet werden.

Widersprechen= Negativ

Oft ist es aber auch umgedreht und wir trauen uns nicht zu widersprechen, gerade weil wir wissen, wie es sich anfühlt. Wir tun uns schwer, wollen andere nicht vor den Kopf stoßen. Vor allem in einem Team, die alle zusammen an einem Ziel, an denselben Produkten oder Dienstleistungen arbeiten. Da wollen wir lieber unterstützen, Konflikte besser vermeiden. Natürlich, denn es würde viel Zeit und Energie kosten und wäre es das wert?

Konflikt als Art des Denkens betrachten

Magarete Heffernan denkt eindeutig ja. Sie hat einen sehr erfrischenden und klaren Blick auf diese Thematik. Ein Weg, der nicht nur das Beste herausholt, sondern auch die Angst nimmt zu widersprechen oder das einem widersprochen wird. Sie erzählt, warum es lohnt, sich ein Teammitglied ins Boot zu holen, das komplett anders ist, anders denkt und sich dann mit diesen auseinandersetzen. Konstruktives Widersprechen, nach Fehlern suchen um zu helfen, nicht zu schaden und damit das beste Denken auszulösen.

Beispiel und Übertragung auf Organisationen

In dem Vortrag beginnt sie mit der Geschichte einer Ärztin in den 50er Jahren und macht daran die Wichtigkeit deutlich sich zu trauen zu widersprechen. Darauf überträgt sie es sehr klar auf Organisationen und stellt Fragen. Ein 13-minütiges Video, dass das Denken, vor allem für sehr harmonischer Menschen, auf den Kopf stellt.

Zur Autorin

Magarete selbst ist 1955 in Texas geboren, ist internationale Geschäftsfrau und Schriftstellerin. Aufgewachsen in den Niederlanden, studierte sie an der Universität Cambridge und wohnt mittlerweile in Großbritannien. Insgesamt arbeitet sie als CEO für fünf Unternehmen. Ihre Lieblingsthemen sind allzu menschliche Denkmuster, wie Konfliktvermeidung oder selektive Blindheit. Dabei geht es ihr darum Talente und Potenziale herausgegraben und eine beste Zusammenarbeit zu ermöglichen.

King Arthur, der inspirierende Teamleiter – erfrischend alt



Schon seit 1500 Jahren wird über die Legende von King Arthur erzählt, geschrieben, gedichtet, gemalt und geträumt. Der König, der 150 Ritter an einem runden Tisch vereinte, zusammen mit Ihnen Camelot schuf und Tugenden wie Vertrauen, Integrität, Disziplin und Weisheit wiederbelebte. Ein

außergewöhnlicher Teamleiter, bei dem es sich lohnt genauer hinzusehen.

Motivierend oder frustrierend

Das Wort Team löst oft zwei sehr gegensätzliche Gefühle aus. Zum einen kommt der Gedanke an Freunde, eine geschlossene Einheit, möglicherweise auch fiktiv an die neun Gefährten die eine kaum lösbare Aufgabe bewältigen. Zum anderen kommt das Gefühl für das, wofür die Anfangsbuchstaben stehen können: Toll einer macht's. Denn oft sind Teams mit Frustration, Last verbunden und das eine Person am Ende die Arbeit nachholen muss die andere versäumt oder unsauber erledigt haben. Teams schaffen folglich ideale und motivierende Umstände oder unproduktive frustrierende Bedingungen.

Stolz im Team zu sein

Wie erreichen wir Ersteres? Ein Team, in dem jeder und jede einen eigenen Platz hat, einen einzigartigen Beitrag leistet,

und in dem alle stolz darauf sind, zu diesem Team zu gehören. Genau darauf liefert die Geschichte von King Arthur Antworten.

Der Autor

Paul. Ch. Donders leitet seit 35 Jahren Teams. Als Vorstandsvorsitzender von xband international arbeitet er außerdem mit Teamleitern aus zehn verschiedenen Ländern und Kulturen zusammen.

In den Fußstapfen Arthurs

Anhand von acht Geheimnissen Arthurs entdecken Sie, wie auch Sie auf Ihre eigene Art ein Team inspirierend leiten können. Dieses Buch nimmt Sie mit auf eine spannende Reise zwischen dem 5. und dem 21. Jahrhundert.

Angaben zum Buch

King Arthur – Der inspirierende Teamleiter

Paul Ch. Donders

xband Edition

9,80€, 71 Seiten

[Online Kaufen](#)

Gelangen Sie [hier](#) zu einem Exzerpt aus dem Buch.