

B.A.U.M. – JAHRESTAGUNG

NEW WORK: ARBEIT 4.0 GEMEINSAM NACHHALTIG GESTALTEN

**UNTERNEHMENSKULTUR LEBENDIG UND NACHHALTIG
GESTALTEN – DIE KRAFT DES DIALOGS**

03. SEPTEMBER 2019 ; 10:15 UHR – 10:25 UHR
UWE URBSCHAT, HEAD CORPORATE CULTURE & IDENTITY, WELEDA AG

KURZPORTRÄT:

Weleda ist die weltweit führende Herstellerin von zertifizierter Naturkosmetik und anthroposophischen Arzneimitteln.

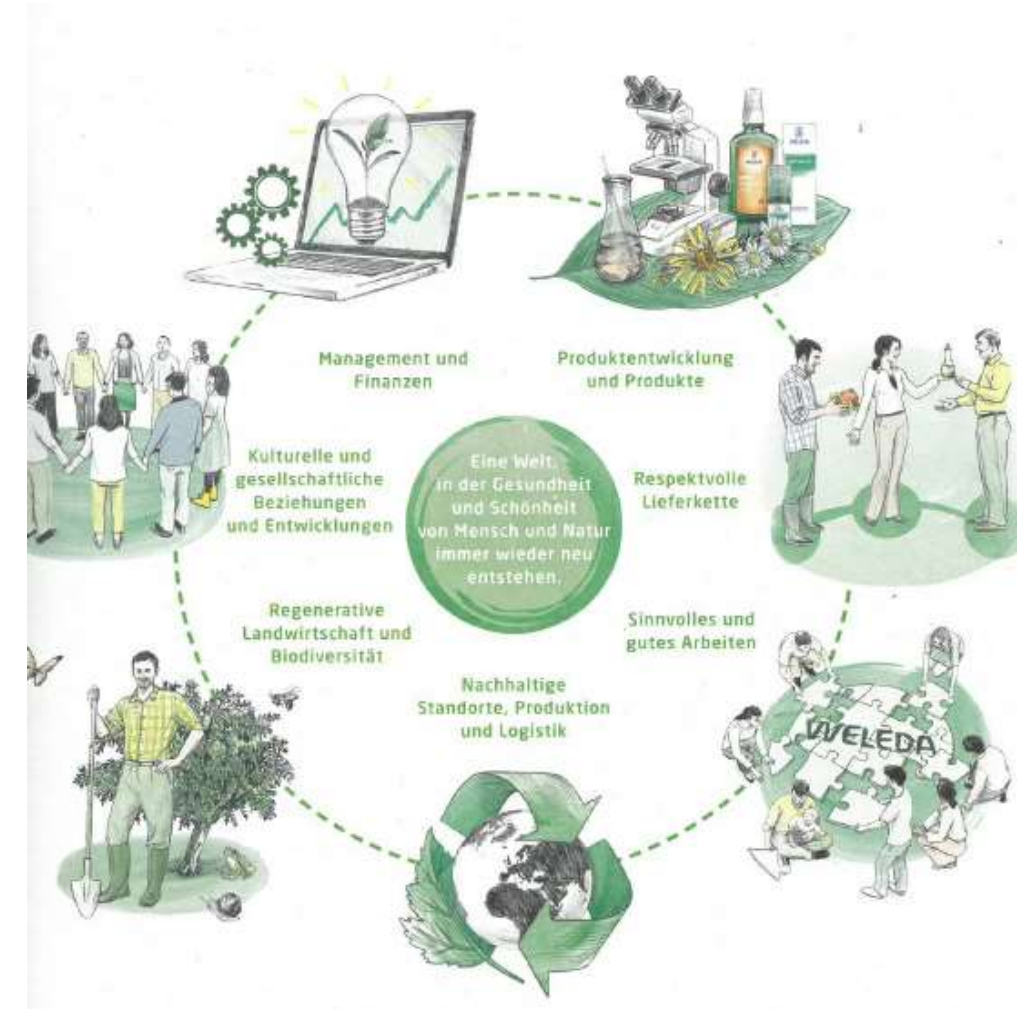
Zum Produktportfolio gehören weltweit

- 1000 Arzneimittel
- 120 Naturkosmetika
- 1000 Substanzen aus der Natur

- Weleda Produkte sind in über 50 Ländern erhältlich.
- International engagieren sich 2535 Mitarbeitende.
- Hauptsitz ist in Arlesheim (Schweiz), größte Niederlassung in Schwäbisch Gmünd (Deutschland).
- Nettoumsatz in TEUR: 412.272
- **Vision:** Eine Welt, in der Gesundheit und Schönheit von Mensch und Natur immer wieder neu entstehen.
- **Leitsatz:** Weleda versteht sich als Ort menschlicher Entwicklung an gemeinsamen Aufgaben.



WELEDA
Seit 1921



NEW WORK

WHAT'S NEW?



WIR ERLEBEN DIE WELT ALS **VUCA**

volatility

Unbeständigkeit

uncertainty

Unsicherheit

complexity

Komplexität

ambiguity

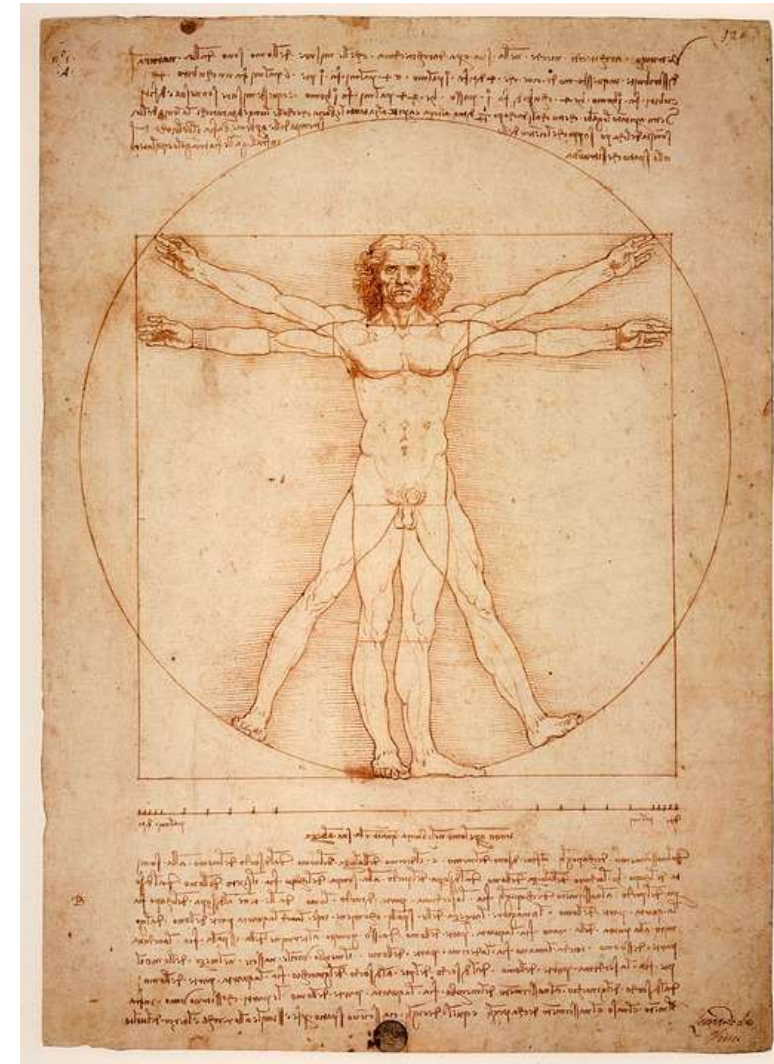
Mehrdeutigkeit

MEGATREND INDIVIDUALISIERUNG:

Wir Menschen...

- ...wachen auf für die eigene Biografie, das eigene Leitbild, für die eigene Selbstwirksamkeit.
- ...wollen an Sinnvollem teilnehmen und eine positive Spur hinterlassen.
- ...müssen "Ja" sagen können zu dem, was wir tun.

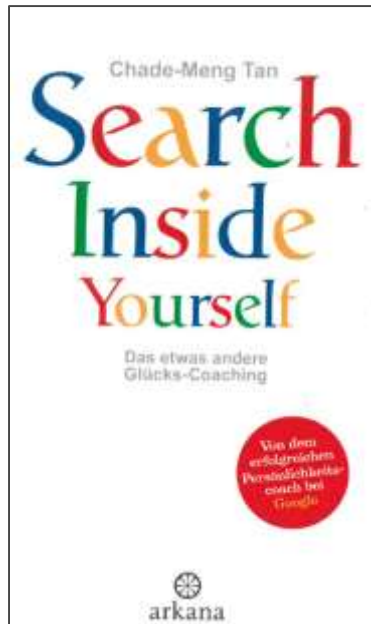
➔ Unternehmensentwicklung ist Folge der Selbstentwicklung der in einer Leistungsgemeinschaft zusammenarbeitenden Menschen.



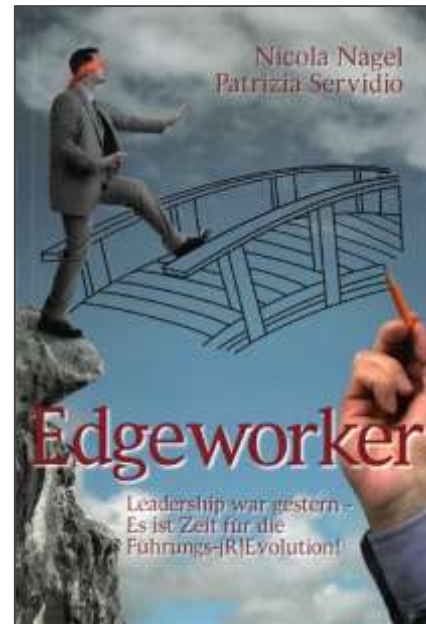
- 50% aller Change-Projekte scheitern.
- Die meisten Firmen spielen Innovationstheater.
- Steigende Anzahl von Kündigungen.
- 90% der Mitarbeiter wünschen sich mehr Autonomie.
- Viele Manager pushen ihre Karriere auf Kosten des Unternehmens.

Platz 1 Arbeitszufriedenheit:
Wohlfühlen bei der Arbeit.





- Die innere Suche.
- Sogar Ingenieure gedeihen mit emotionaler Intelligenz.
- In drei einfachen Schritte zum Weltfrieden.
- ...

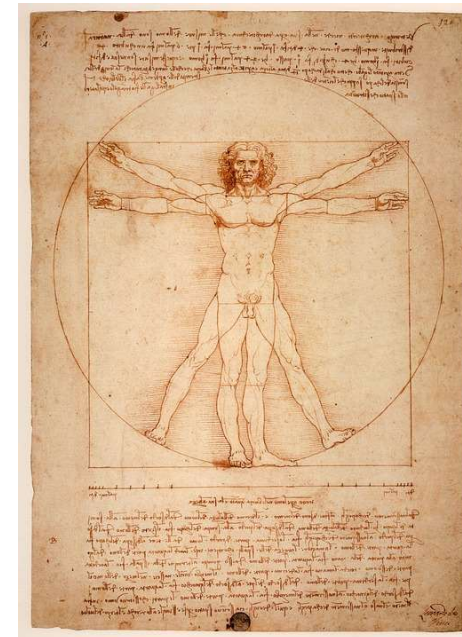


Edgeworker

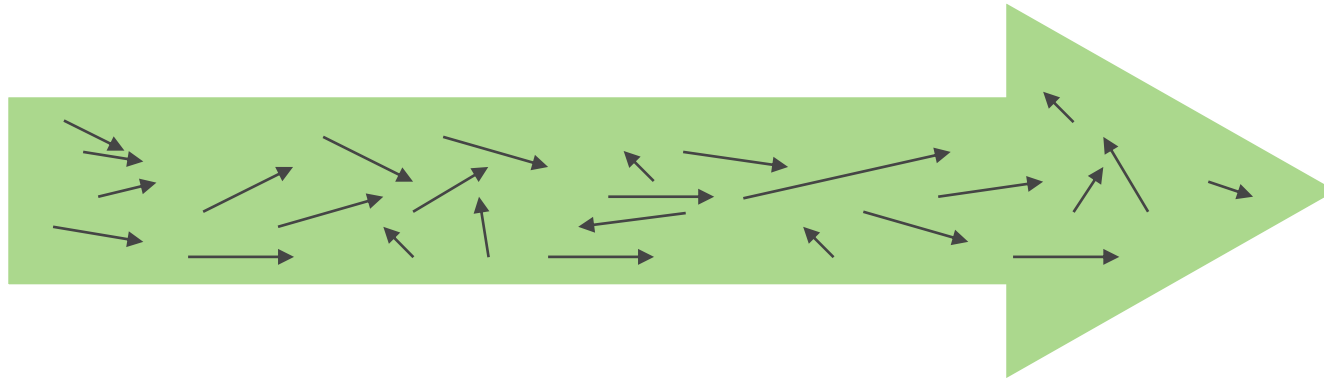
- Sorgen für eine tragfähige Feedback-Kultur
- Sind zentrierte Raumhalter
- Kommunizieren Beziehungsfördernd
- ...



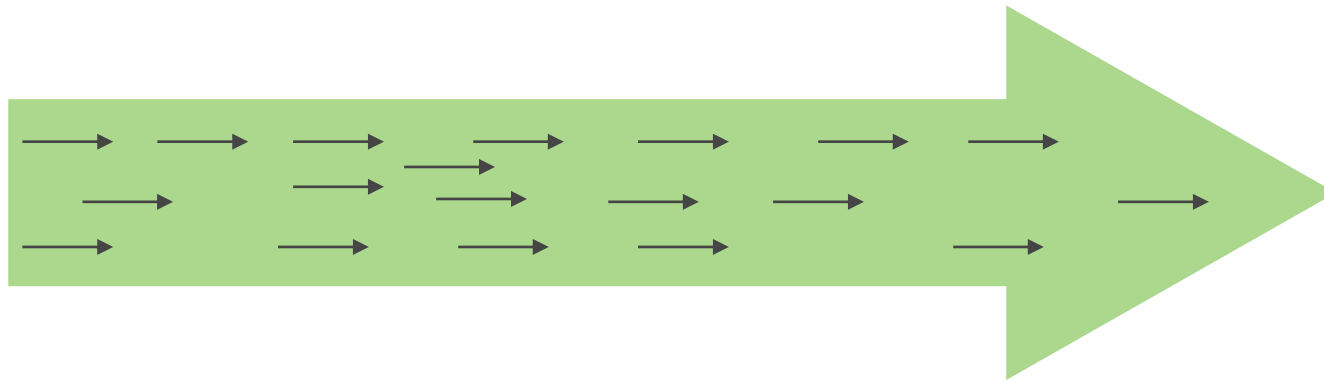
- Ich wünschte, ich hätte den Mut gehabt, mir selbst treu zu bleiben, statt so zu leben, wie andere es von mir erwarteten.
- Ich wünschte, ich hätte nicht so viel gearbeitet.
- Ich wünschte, ich hätte den Mut gehabt, meinen Gefühlen Ausdruck zu verleihen.
- Ich wünschte, ich hätte den Kontakt zu meinen Freunden gehalten.
- Ich wünschte, ich hätte mir mehr Freude gegönnt.



So?



Oder so?



ERFOLGREICH ARBEITEN MIT DEM

XMV –FAKTOR!

→ EINE FRAGE DES MENSCHENBILDES

PERSPEKTIVEN EINER ZUKUNFTSFÄHIGEN ZUSAMMENARBEITSKULTUR

4 Schritte zu einer organisationalen Verantwortungskultur:

- Begegnungskultur
- Interessenskultur
- Vertrauenskultur
- Verantwortungskultur

Was suchen Menschen bei der Arbeit:

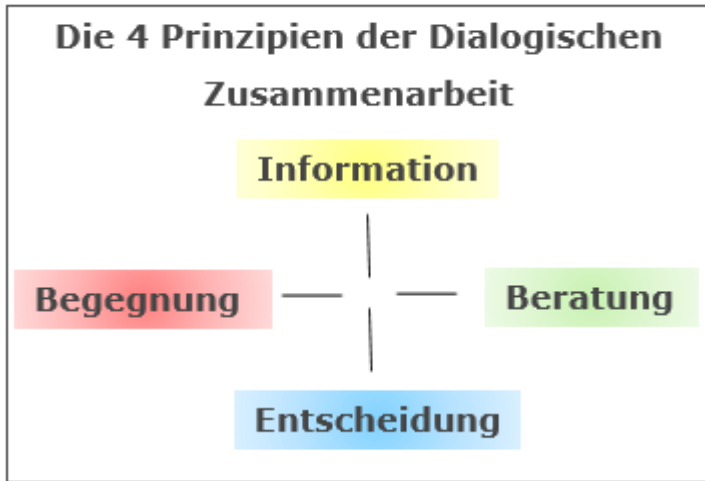
- Sinn
- Entwicklung
- Klima
- Balance

Urbild guter Zusammenarbeit:

- Gesehen werden
- Gefragt sein
- Mitgestalten können

Menschliche Entwicklung braucht psychological safety:

- Verbundenheit
- Kann sich jeder Mitarbeitende einbringen
- Kann jeder Mitarbeitende sagen was er denkt



Vision einer „grünen Organisation“, inspiriert aus gelb

WAS KANN ICH MIR DARUNTER VORSTELLEN?

- Hinter der Definition steht ein Modell, das die **Entwicklung von Menschen und Organisationen** beschreibt.
- Es geht davon aus, dass sich die Menschheit und jeder einzelne Mensch **in Stufen** entwickelt - hin zu einem immer umfassenderen Bewusstsein. Ergänzend wird immer aus vier Perspektiven (sog. vier Quadranten) auf den jeweiligen Reifegrad in der Entwicklung geschaut.
- In der **Weleda Organisationsentwicklungs (OE)**-Landkarte wurden mögliche Entwicklungsschritten definiert, die auf den verschiedenen Farbstufen für uns als Individuen, Teams und Organisation als Ganzes zu durchlaufen sind.

A spiral diagram with multiple colored lines (red, orange, yellow, green, blue, purple) spiraling outwards from a central point, representing the progression of development stages.

Theorie U

Two book covers for 'Theorie U' by C. Otto Scharmer. The left cover is titled 'ESSENTIALS DER THEORIE U' and 'GRUNDPRINZIPIEN UND ANWENDUNGEN'. The right cover is titled 'THEORIE U' and 'VON DER ZUKUNFT HER FÜHREN'. Both covers feature a large yellow arrow pointing upwards and to the right.

ANGEBOTE DER WELEDA-AKADEMIE

- Wertschätzende Kommunikation
- Achtsamkeitstraining
- Biografietage
- Sozialkompetenz Verhandeln
- Programm "Führung im Fokus (PFIF)"
- Programm "Vielfalt gewinnt"
- Achtsame Selbstführung
- Resilienz – meine innere Stärke



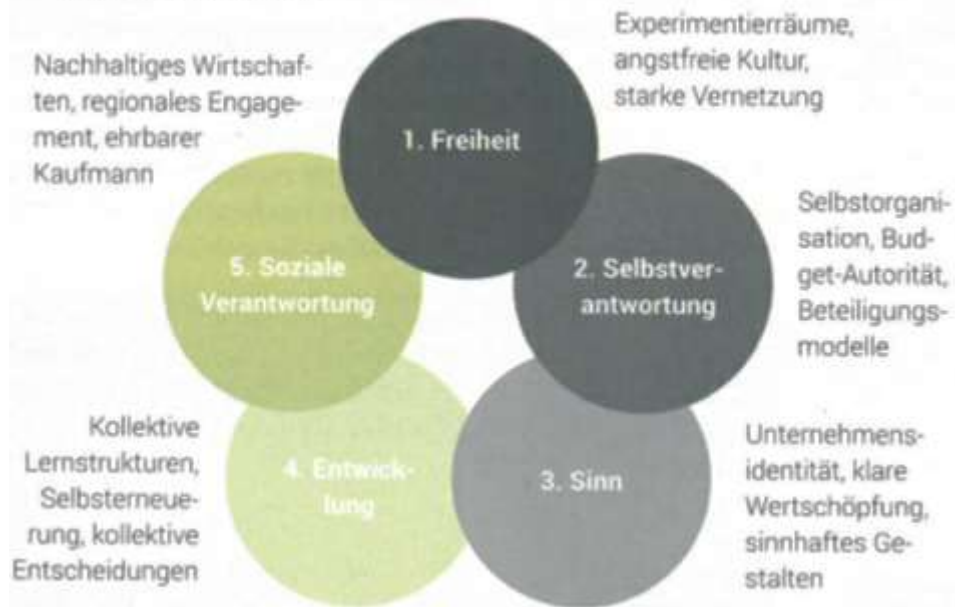
WAS IST DAS?

Ein lebendiger, virtueller Werkzeugkasten im Weleda Intranet, der den Mitarbeitenden Informationen, Basisdokumente, Methodenbeschreibungen und Inspirationen über die Weleda Transformation auf dem Weg zur "kollegialen Führung & Zusammenarbeit" bietet:

Deutsche Inhalte;
Englisch geplant



Die fünf Prinzipien von New-Work-Unternehmen



Quelle: www.managerseminare.de; Markus Vöth, humanfy.

- nach Think Tank humanfy

VUCA =

volatility
uncertainty
complexity
ambiguity

Unbeständigkeit
Unsicherheit
Komplexität
Mehrdeutigkeit

UND =

vision
understanding
clarity
agility

Vision
Verstehen
Klarheit
Agilität

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!