



UNTERNEHMERVERBÄNDE  
NIEDERSACHSEN E.V.

## Sozial Innovation

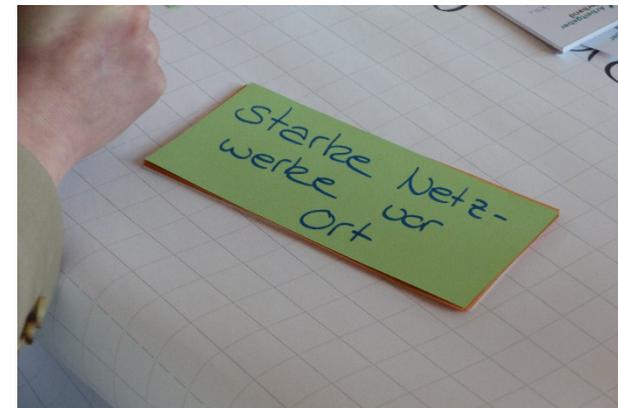


29. August 2017  
Wiebke Krohn  
Arbeitgeberberatung für Personalentwicklung und  
soziale Innovation



## Arbeitgeberberatung für Personalentwicklung und soziale Innovation

- Stelle für soziale Innovation der Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.
- Personalentwicklungsberaterin AV Lüneburg
- Diplom-Ökonomin, Dipl. Kauffrau und Coach mit Erfahrung als Führungskraft und Personalentwicklerin
- ESF-Richtlinie soziale Innovation
  - Daseinsvorsorge im ländlichen Raum
  - Arbeitswelt im Wandel



# Pfade der digitalen Transformation

## Echtzeit Ökonomie

### Business to Business

#### Industrie 4.0



### Business to Consumer

#### Smart Living



Transparenz

### Consumer to Business

#### Big Data



### Consumer to Consumer

#### Social Web/Sharing Economy

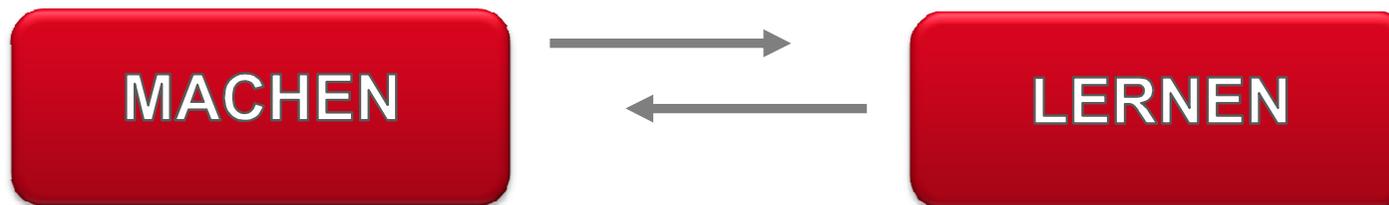


Selbst-  
regulierung

## Netzwerk Ökonomie

## Agilität

- Struktur zur Bewältigung von Veränderungen
- Weg von Strategie und Prozess, hin zu einem Modell von MACHEN und LERNEN



## **Dynamische, neue Führungskompetenzen**

### **Perspektiven erweitern**

In unklaren Situationen Neues und Anderes zulassen, ermöglichen und wertschätzen (offen bleiben)

### **Innovationen vorantreiben**

Neuerungen offen gegenüberreten, experimentieren und den stets unbekanntem Ausgang des Neuen willkommen heißen (Kultur)

### **Netzwerke pflegen**

Aktiver Aufbau soziale Kontakte (auch aktiv zuhören) innerhalb und außerhalb des Unternehmens

### **Digitale Werkzeuge nutzen**

Ausprobieren, Vorbild sein und Einführungsprozesse begleiten

## Dynamische, neue Führungskompetenzen

### **Orientierung vermitteln**

Besonders in uneindeutigen Situationen positive Vorstellungen zu gemeinsamen Zielen und Aktivitäten vermitteln

### **Eigenständigkeit fördern**

Andere in Entscheidungen einbinden und dafür sorgen, dass sie ihre Aufgaben selbständig und kompetent erledigen können (Mitarbeiter beteiligen, Feedback geben, Freiheit für Entscheidungen)

### **Mitarbeiter unterstützen**

In unsicheren Situationen stärken und befähigen, mit Widersprüchen und Überraschungen umzugehen

Quelle: flow consulting gmbh

## Die vier wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements

- Arbeitgeberattraktivität
- Steigerung der Führungs- und Managementqualität
- Unterstützung von Veränderungsprozessen
- Unterstützung der Evolution Arbeit 4.0
  - Selbstmanagement und Verantwortung als Philosophie
  - Hierarchiearme, offene, diverse Innovationskultur
  - Zeit- und ortsunabhängige Kollaborationsplattformen
  - Neue Ökosysteme für Wissenserwerb und Bildung
  - Organisationale Gesundheit durch Belastungsdosierung

