



**Psychologie  
für  
Führungspersonen**  
**Unser Beratungsangebot**

**Aschaffenburg im Jahr  
2024**



barfknecht consulting

**Psychologie für  
Führungspersonen**

## Warum ist Psychologie für Führungspersonen wichtig? Sie ist wichtig weil:

---

- Die digitale Transformation zu tiefgreifenden Veränderungen von Geschäftsmodellen, Organisationen und Arbeitsgestaltung führen wird,
- eine zentrale These die „**Auflösung der Organisation**“ ist, die sich auf viele Arten und Weisen äußert,
- sich auch die Art und Weise, wie **Menschen in Unternehmen arbeiten** ebenfalls wandelt,
- sich neben diesen Veränderungen in der Organisation von Unternehmen auch einen gravierender **Wandel in den eigentlichen Arbeitsinhalten** zeigt,
- diese Veränderungen in der Organisation und den Inhalten und Formen von Arbeit und Zusammenarbeit durch die digitale Transformation zu **neuen Anforderungen an Führungskräfte** führen.

## **Die digitale Transformation führt zu tiefgreifenden Veränderungen von Geschäftsmodellen, Organisationen und Arbeitsgestaltung.**

---

- Entsprechend werden auch gänzlich neue Anforderungen an Führungskräfte gestellt:
  - Abgabe von Macht von Führungskräften an Mitarbeitende,
  - Wichtigkeit von beziehungsförderndem und coachenden Verhalten von Führungskräften gegenüber Mitarbeitenden steigen,
  - Führungskompetenzen wie Agilität, Veränderungsmanagement und Führung auf Distanz werden eine stärkere Rolle einnehmen,
  - Mitarbeiterleistungen werden transparenter und sollten von Führungskräften daher entsprechend ergebnisorientiert bewertet werden.
- Durch die Digitalisierung wird mehr Druck auf Mitarbeitende entstehen, welchen Führungskräfte durch gesundheitsbewusste Führung abfedern sollten.
- Führung selbst wird insgesamt stärker technologisiert, d.h., durch digitale Tools unterstützt.

# Digitale Transformation bedeutet: stürmische Zeiten für Organisationen

---

- Sie verändert das Wettbewerbsumfeld für Unternehmen dramatisch und in rasendem Tempo – immer neue Wettbewerber entstehen, völlig neue, bis vor kurzem undenkbare Geschäftsmodelle entstehen.
- Die Basis, auf der viele Global Player über Jahrzehnte hinweg erfolgreich waren, nämlich ihre die Regulierungsdichte, Kapitalstärke und Kundenbasis, erodiert.
- Daten werden zunehmend eine der wichtigsten Unternehmensressourcen und Wertschöpfungsprozesse verändern sich radikal.
- Die Digitalisierung führt dazu, dass individuelle Kundenbedürfnisse wichtiger werden, so dass Unternehmen ihr Angebot passgenauer auf spezifische Bedürfnisse Einzelner ausrichten (müssen).
- Unternehmen sind gut darin beraten, dies auch umzusetzen. Der Erfolg von Unternehmen, deren Strategie sich konsequent an Kundenbedürfnissen ausrichtet, gibt ihnen recht

## Die „Auflösung der Organisation“, äußert sich auf viele Arten und Weisen.

---

- Wertschöpfung erfolgt immer mehr in Netzwerken, die sich über Abteilungs- und Organisationsgrenzen hinweg erstrecken.
- So arbeiten beispielweise die Beratungsunternehmen bereits mit einem globalen Pool von Business-Partnern, die zwar fest mit ihr verbunden, aber auch frei für andere Unternehmen tätig sind.
- Auch werden zunehmend externe Mitarbeiter in Wertschöpfungsprozesse eingebunden.
- Hochqualifizierte Fachkräfte werden bedarfsgerecht beauftragt und sogenannte „Clickworker“ übernehmen Aufgaben, mit denen bisher festangestellte Mitarbeitende betraut waren.

# Die Art und Weise, wie Menschen in Unternehmen arbeiten wird sich ändern.

---

- Durch die beschriebene Einbringung von externen Mitarbeitenden aber auch durch die digitale Erbringung von Arbeitsleistung sind Mitarbeitende zunehmend nicht nur zeitlich sondern auch räumlich flexibel.
- So können Mitarbeitende zunehmend von jedem Ort der Welt aus arbeiten, so dass der physische Arbeitsplatz an Bedeutung verliert.
- Seine Bedeutung verschiebt sich zu einem sozialen Ankerpunkt für zwischenmenschliche Interaktion und Netzwerken.
- Mit der räumlichen und zeitlichen Flexibilität von Mitarbeitenden geht auch die Vermischung der Grenze zwischen Beruflichem und Privatem einher.
- Mitarbeitende können und müssen daher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend selbst gestalten.

Daneben zeigt sich auch einen gravierender Wandel in den eigentlichen Arbeitsinhalten.

---

- Durch die zunehmende Automatisierung von Prozessen verlagern sich die Tätigkeiten von Mitarbeitenden oftmals vom „Ausführen zum Überwachen“.
- Routinearbeiten und belastende Tätigkeiten werden immer weiter ersetzt.
- Kognitiv fordernde und kreative Arbeiten sowie Dienstleistungen, welche komplexe zwischenmenschliche Interaktionen erfordern, nehmen zu.
- Deshalb müssen sich Mitarbeitenden flexibel und agil an die resultierenden ständig neuen Anforderungen anpassen können.
- Dies führt indirekt auch dazu, dass Mitarbeitende sich immer stärker weiterbilden und zu kontinuierlichem Lernen bereit sein müssen.

## Dadurch ergeben sich auch neue Anforderungen an Führungskräfte.

---

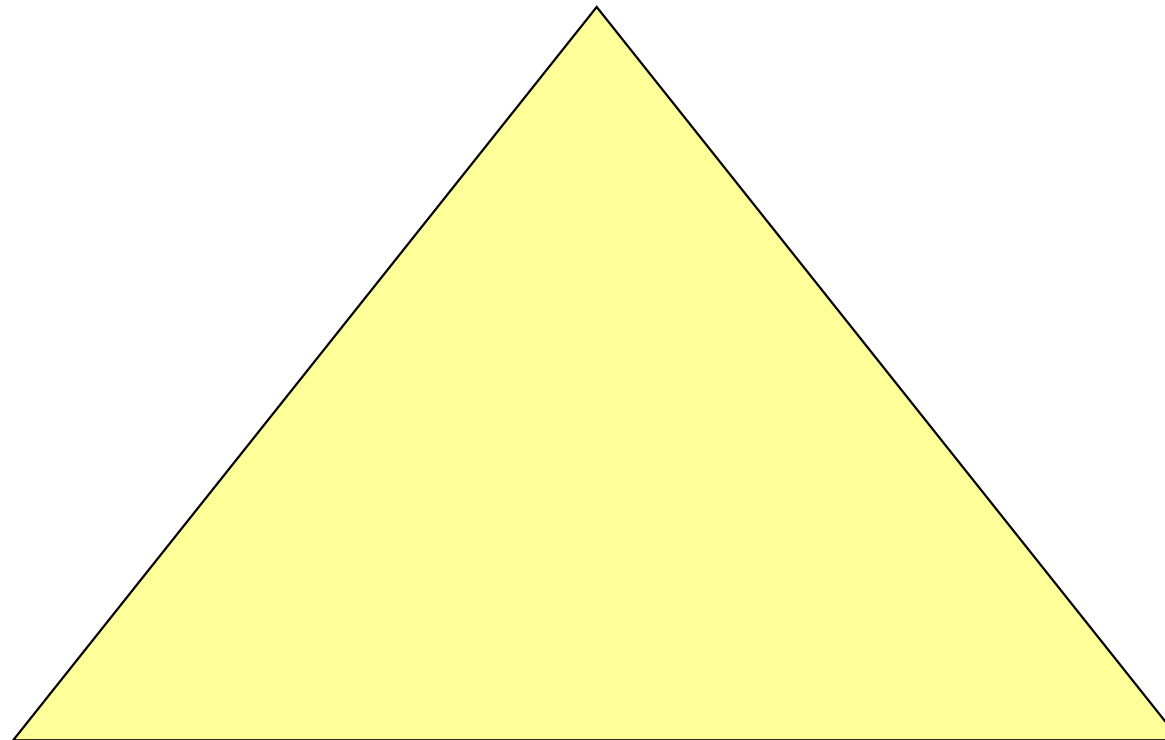
- eine zentrale Aufgabe von Führungskräften besteht in der Koordination von Arbeit in Unternehmen.
- Führungskräfte sind unmittelbar an der erfolgreichen Umsetzung der beschriebenen Veränderungen in der Organisation von Arbeit beteiligt und für diese verantwortlich.
- Änderungen in den Inhalten der Arbeit verändern die Rolle von Führungskräften in Unternehmen und sie sind, neben Mitarbeitenden selbst, für die Weiterbildung und das Lernen von Mitarbeitenden verantwortlich



# Wunschvorstellung „Führungsperson“ anstatt „Führungskraft“

---

**Rationalität (Ziel, Aufgabe, Problem)**



**Emotionalität (mental)**

**Sozialität (Gemeinschaft)**

# Unser Workshop-Angebot:

---

## **Unser Angebot gliedert sich in 3 Teile:**

1. Organisationen als überlebensfähige Systeme
2. Wie uns die Arbeit in Organisationen verändert.
3. Menschenführung in digitalisierten Organisationen

Dauer des Workshops: 2,5 Tage

Ort der Durchführung: Nähe Aschaffenburg und BAB A3-Abfahrt

Konditionen und Details des Inhalts: auf Anfrage

# Durchführung des Workshops

Wir erachten es als notwendig, dass die ausgewählten Teilnehmer sich ganz auf die Durchführung des Workshops konzentrieren können. Deshalb schagen wir zur Durchführung des Workshops nachstehende Lokationen in der Nähe von Aschaffenburg ruhiger Umgebung vor.



**Kloster Schmerlenbach**



**Schloss Löwenstein**

**Auf Wunsch können wir auch einen Inhouse-Workshop durchführen. Die Angebotsabgabe erfolgt nach eingehender Besprechung der Führungssituation.**

21.01.2024

**Psychologie für  
Führungspersonen**

11

# Moderator

Peter Barfknecht., MA	Studien/Tätigkeiten
	<p>Dipl. Betriebswirt (FH)            Studium: Philosophie, Soziologie, Psychologie,            Master of Organizational Psychology (MA)  <b>Organisationspsychologe</b> seit 2005  <b>Wirtschaftsinformatik</b> seit 1984  <b>beratender Betriebswirt</b> seit 1980  <b>Führungspositionen</b> in der            Werkzeugmaschinenindustrie            1975 – 1980</p>
<p><b>Senior Partner barfknecht consulting</b>            pers. Beratung von Führungspersonen  <b>Personaldiagnostik + Personalberatung</b></p>	<p>Workshops zur sozialen Kompetenz,            pers. Beratung zur sozialen Kompetenz            Placement: Experten und Führungspersonen</p>
<p><b>Lehrauftrag an der TH-Aschaffenburg</b>            von 2009 - 2019</p> <p><b>Forschung:</b></p>	<p>Unternehmensethik            Organisationspsychologie            soziale Kompetenz</p> <p>Management und Macht (Studie)            Wissensarbeit und künstliche Intelligenz            Personaldiagnostik</p>
<p><b>Veröffentlichung</b></p>	<p>Change Management bei der IT-Umstellung</p>

**So erreichen Sie uns ...**

---



Würzburger Str. 62  
63739 Aschaffenburg

Tel: 06021/4427710  
Mobil: 0172 2408928