



Key Notes – Impuls-Referate

Dr. Othmar Fries | Management-Berater & Executive Coach



Lassen Sie sich inspirieren durch spannende Themen & gelangen Sie zu neuen Sichtweisen und Lösungen

In seinen Keynotes präsentiert Othmar Fries wichtige Erkenntnisse zu aktuellen Führungsthemen in kompaktem und knackigem Format. Relevante Herausforderungen der aktuellen Arbeitswelt werden auf inspirierende und überraschende Art präsentiert, so dass das kritische Denken angeregt und neue Denk-Pfade entdeckt werden. Es entsteht Raum für neue Sichtweisen, kreative Lösungsansätze und alternative Handlungsmöglichkeiten.



Die Palette

Organisationale Energie (Organizational Energy)

Es gibt Unternehmen, die einen mit ihrer Energie förmlich anziehen. Sie strahlen eine aussergewöhnlich positive Energie aus: Die MA sind mit voller Begeisterung und enormem Engagement «dabei» – für den Erfolg des Unternehmens. Derartige Unternehmen sind hoch innovativ, wachsen schnell und gesund und sind ausgeprägt veränderungsbereit. Wie macht man das: Positive Energie entfachen und am Leben halten?

Transformationale Führung

Gute Führung ist gut. Aber es gibt eine Art zu führen, die mehr als gut wirkt. Diese Führung heisst „Transformationale Führung“. Es handelt sich um Führungsqualitäten, mit denen es gelingt, die MA und das Unternehmen – anders und mehr als andere – „mitzureissen“. Einfach eine über das gewöhnlich Gute hinausgehende aussergewöhnliche Führung. Wie geht das: Besser als gut zu führen?

Kopf- und Bauch – das Geheimnis kluger Entscheidungen

Angesichts zunehmender Komplexität und erhöhten Tempos fragt man sich: Wieviel Kopf, wieviel Bauch braucht's bei Entscheidungen in einem solch bewegten Umfeld? Wann gilt es schnell zu denken und zu entscheiden, wann langsam? Bauch und Intuition gelten wieder mehr. Das Thema «Intuition» ist en vogue, insbesondere auch deshalb, weil man weiss, dass wir ca. 70% unserer wichtigen Entscheidungen emotional-intuitiv fällen, auch wenn dies fast unglaublich scheint.

Gekonnt beeinflussen – Bewährte Methoden

Beim Arbeiten geht es immer um das gegenseitige Aufeinander-Einfluss-Nehmen. Nicht nur „von oben nach unten“, sondern von und nach allen Seiten. Es gibt eine Menge unterschiedlicher Möglichkeiten: „argumentieren“, „überzeugen“, „fragen“, „bitten“, „Komplimente machen“, „anweisen“ usw. Ein breites Spektrum. Vieles davon lässt sich lernen und trainieren.

Monkey Management

Monkey Management heisst: MA kommen mit einem Problem („einem Affen“) auf ihrer Schulter zum/r Chef:in, der Affe springt zum/r Chef:in rüber – und der/die hat jetzt das Problem, statt dass dieses vom MA gelöst wird. Monkey Management kommt auch heute viel öfters vor als man denkt. Gut, dass es Rezepte, Tipps und Tricks gibt, damit man dem „Affenzirkus“ beikommt, beispielsweise in dem man Monkeys abblockt, wegcoacht, wegdelegiert, ...

Status Spiele

Wann immer Menschen aufeinandertreffen, begegnen sie sich entweder auf Augenhöhe oder es beginnt unausweichlich die Rängelei um die beste Position. So gibt es Leute, die innerhalb weniger Augenblicke das Gespräch an sich reißen, andere werden ständig unterbrochen. Wenn man weiss, was da läuft, kann man «Status-Spiele» gut durchschauen und für sich «gewinnen».



Die Palette

Mehr-Generationen-Management

Die demografische Entwicklung bringt das Thema „Mehr-Generationen-Management“ nach vorne. Worauf ist zu achten? Was ist die Erfahrung langjähriger Arbeit wert, was das „junge Wissen“? Wie lassen sich die Unterschiede der verschiedenen Generationen produktiv nutzen?

Die nachrückenden Generationen Y und Z

Was hat es mit dieser Bezeichnung der zwischen 1985 und 2000 Geborenen auf sich? Wie tickt die Generation Y und worauf ist zu achten, damit man produktiv mit den „Ypsiloner:innen“ zusammenarbeiten kann? Und bereits tritt die Generation Z – die ab 2000 Geborenen – in die Arbeitswelt ein. Mit welchem Generationen-Mix ist zu rechnen?

Steht das Ende der Hierarchie bevor?

Insbesondere die Digitalisierung bringt die bisherigen Arbeits-, Organisations- und Führungsmodelle in Bewegung, macht sie fluide, zwingt sie zu mehr Agilität und Selbstorganisation. Tatsächlich gibt es sie, die neuen Managementmodelle als Antworten auf die neue disruptive Ausgangslage.

Expert:innen führen

Expert:innen sind Meister:innen ihres Fachs. Sie legen wenig Wert auf hierarchische Autorität, haben wenig Interesse an Führung. Sie legen einzig Wert auf die Macht ihrer Expertise und wollen möglichst autonom und eigenverantwortlich arbeiten. In unserer Wissensgesellschaft gibt es denn auch immer mehr Spezialist:innen, Expert:innen und entsprechende Expertenorganisationen (z.B. Spitzenmedizin, Forschung und Entwicklung). Wie lassen sich diese Expert:innen(organisationen) wirksam führen?

Positive Psychologie

Positive Psychologie?! „Du musst nur positiv denken!“ Weit gefehlt! Damit hat die Positive Psychologie rein gar nichts am Hut. Im Gegenteil: Die Positive Psychologie ist eine Teildisziplin der wissenschaftlichen Psychologie, die vor ca. 20 Jahren an Universitäten in der USA entwickelt wurde und sich rasch weltweit verbreitet hat. Die Positive Psychologie zeigt auf, wie Menschen im Alltag und im Beruf zu mehr Wohlbefinden, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit finden können. Es wurden wissenschaftlich abgesicherte Methoden und Instrumente entwickelt, die sehr tauglich sind, um Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit nachweislich zu erhöhen.

Positive Leadership

Positiv Führen basiert auf den Ergebnissen, Modellen und Instrumenten der Positiven Psychologie: Konsequenter stärkenbasiert führen und lenken, positive Energien bei Mensch und Unternehmen mobilisieren, Sinn in der Arbeit generieren, Selbstverantwortung und Selbstorganisation zumuten und ermöglichen.



Ihr Speaker



«Menschen und Unternehmen müssen sich jetzt und zukünftig auf ein richtiggehend in Fahrt gekommenes, unsicheres, turbulentes und komplexes Umfeld einstellen. Doch das deutlich Andere und Neue dieser dynamisierten Welt bietet auch ungeahnte Chancen für Innovationen, Kreationen, Entwicklung, Wachstum, Gewinn, Zufriedenheit und Glück – für die einzelnen Menschen und Unternehmen.»

Dr. Othmar Fries

- Studium der Bildungswissenschaft/Pädagogik, Philosophie und Psychologie. Promotion zum Thema «Stress».
- Weiterbildungen in Betriebswirtschaft, Coaching, Organisationsentwicklung, Transaktionsanalyse, Qualitätsmanagement EFQM und Mediation HSG.
- Seit 1992 geschäftsführender Inhaber der Firma FRIESMANAGEMENT in Adligenswil-Luzern (www.friesmanagement.ch).
- Langjährige Tätigkeit in den Bereichen Assessment, Coaching und Training von Führungskräften verschiedenster Firmen und Branchen.

Kontakt

Dr. Othmar Fries
FriesManagement
Winkelbühl 2
CH-6043 Adligenswil

othmar.fries@friesmanagement.ch
www.friesmanagement.ch
041 410 00 10
079 695 07 01