



Prof. Dr. Eric Kearney

„Mehr Innovation durch ‚Beidhändigkeit‘ –
Wie Führungskräfte wirksam handeln können“

Aufgrund zahlreicher Entwicklungen in den letzten Jahren und Jahrzehnten wie einer veränderten Beziehung zwischen Führenden und Geführten sowie einem stetig zunehmenden Wettbewerbs- und Innovationsdruck ist die erfolgreiche Führung von Mitarbeitern heute mehr denn je eine Herausforderung, die sich nur durch ein mit wissenschaftlichen Erkenntnissen im Einklang stehendes Führungshandeln bewältigen lässt. Vor allem müssen Führungskräfte danach streben, scheinbare Gegensätze wie die gleichzeitige Gewährung und Einschränkung von Freiheiten oder die gleichzeitige Homogenisierung und Heterogenisierung von Teams miteinander zu kombinieren. Wie kann man demnach führen, sodass die Beschreitung neuer Wege und die bestmögliche Nutzung von Bewährtem – also Flexibilität und Kreativität einerseits und Stabilität und Fehlervermeidung andererseits – sowie die Leistung und Zufriedenheit der Mitarbeiter gleichermaßen gefördert werden?

In diesem Vortrag wird dargelegt, warum dieses Ausbalancieren von Gegensätzen für den Führungserfolg immer notwendiger wird und wie diese Herausforderung einer Kombination scheinbar gegensätzlicher Handlungsmuster und Zielkriterien gelingen kann.

Dr. Eric Kearney ist seit 01.08.2009 Professor für Organizational Behavior and Human Resource Management an der GISMA Business School der Leibniz Universität Hannover. Er hat an der Freien Universität Berlin studiert, an der Technischen Universität Berlin promoviert und war anschließend als Postdoctoral Fellow an der Jacobs University Bremen tätig. Dr. Kearney hat seine Forschung zu Themen wie Führung, Teamarbeit und Innovation in führenden internationalen Fachzeitschriften wie dem *Academy of Management Journal*, dem *Journal of Applied Psychology* und *Organization Science* veröffentlicht.

Veranstaltungsort

Hotel Fürstenhof Celle
Hannoversche Straße 55/56
29221 Celle
Telefon 05141-201-0
www.fuerstenhof-celle.com

Wenn Sie eine Übernachtung benötigen, können Sie ein Hotelzimmer direkt beim Fürstenhof buchen. Wir haben ein Kontingent unter dem Namen flow consulting gmbh zum Preis von 105,- Euro (inkl. Frühstück) reservieren lassen. Diese Rate gilt bis zum **1. Oktober 2009!**

Teilnahmegebühr:

375,- Euro zzgl. MwSt., inkl. Imbiss und Getränke

Weitere Informationen:

flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
29221 Celle
Telefon 05141-740074
Fax 05141-740078
mail@flow.de
www.flow.de



Wie beweglich ist Ihr Unternehmen?

FLOW KONGRESS
CELLER IMPULSE
MACHT :: VERÄNDERUNG :: FÜHRUNG

12. NOVEMBER 2009
9:00 –16:30 UHR
HOTEL FÜRSTENHOF CELLE



CELLER IMPULSE

**Wie beweglich ist Ihr Unternehmen?
Macht :: Veränderung :: Führung**

Die flow consulting gmbh veranstaltet am 12. November 2009 einen eintägigen Management-Kongress für Führungskräfte, Organisationsentwickler und Personalverantwortliche. Drei renommierte Wissenschaftler stellen ihre Forschungsergebnisse zu den Themen Veränderung und Führung in Organisationen vor. Dabei zeigen sie mit ihren Erkenntnissen neue Wege auf, wie Veränderungsprozesse in Zeiten schneller Umbrüche und Diskontinuitäten aktiv gestaltet werden können.

PROGRAMM 9:00 BIS 16:30 UHR

Dieter Kannenberg, Geschäftsführung flow consulting gmbh
Begrüßung

Dirk-Ulrich Mende, Oberbürgermeister der Stadt Celle
Grußwort

Dr. Jürgen Deeg, FernUniversität in Hagen
Organisationen sind nicht träge – Neue Möglichkeiten für Veränderungen

Prof. Dr. Fritz Böhle, Universität Augsburg
Mitarbeiter als Gestalter von Veränderungen – Warum TQM und andere Managementansätze häufig scheitern.

Prof. Dr. Eric Kearney, GISMA Business School Hannover
Mehr Innovation durch Beidhändigkeit – Wie Führungskräfte wirksam handeln können.

**Dr. Jürgen Deeg**

„Organisationen sind nicht träge – Neue Möglichkeiten für Veränderung“

1) In den letzten Jahren gestaltet sich die Natur des Wandels im Unternehmenskontext zunehmend unvermittelt und diskontinuierlich. Die Fähigkeit, mit sich oft dramatisch verändernden Kontexten umzugehen, bildet eine zentrale Determinante für den Erhalt von Wettbewerbsvorteilen, die Bewahrung der Performance und die Sicherung der Überlebensfähigkeit.

2) Auf der Suche nach neuen Wegen der Veränderung ist es notwendig, herkömmliche polare Denkweisen aufzugeben, um Unternehmen eine bessere Beweglichkeit zu eröffnen. Mit dem Prinzip der konstruktiven Destruktion lassen sich evolutionäre und revolutionäre Veränderungen kombinieren und so ganz neue Möglichkeiten des Wandels schaffen. Unternehmen können so mittels einer Re-Evolution die Vorteile beider Entwicklungsprinzipien nutzen und sich damit ganz neue Entwicklungspfade erschließen.

3) Eine unternehmerische Re-Evolution verlangt allerdings ein neues relationales Steuerungsverständnis, das nicht mehr vorrangig auf unidirektionale Lenkung, sondern auf polyzentrische Entwicklung setzt. Demzufolge hat (soziale) Invention – etwa in Form der kreativen Gestaltung von Arbeitsbedingungen, neuen Kooperationsformen oder Führungsmodellen – Vorrang vor Intervention.

Dr. Jürgen Deeg studierte Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz, promovierte an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen und ist dort am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalführung und Organisation tätig. Er hat mehrere Lehraufträge und ist seit 2008 außerdem stellvertretender Leiter des Zentrums für Integrale Studien (ZIS) am INEKO der Universität zu Köln. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen: Organisationaler und institutioneller Wandel, (post-)moderne Formen der Führung und Organisation, Unternehmensdiskontinuität sowie Integrales Management.

Prof. Dr. Fritz Böhle

„Mitarbeiter als Gestalter von Veränderungen – Warum TQM und andere Managementansätze häufig scheitern“

Viele Unternehmen haben mit der Modernisierung ihrer Organisation begonnen: TQM, KVP, ERP u. v. m. sind neue Bausteine moderner Organisation. Doch in der Praxis treten die erhofften Folgen oftmals nicht ein. Eine wesentliche Ursache für Probleme bei Veränderungen liegt in deren unzureichender Integration in das betriebliche System. Sie ist sowohl in der Theorie als auch in der Praxis ein blinder Fleck des organisatorischen Wandels.

Anhand konkreter praktischer Beispiele wird gezeigt, wie die „Integration von unten“ aussieht und in welcher Weise sie gestaltet werden kann. Beispiele sind:

- :: Ein durch Mitarbeiter gebildeter „Veränderungskreis“, der sich darauf richtet, nicht vorhersehbare Folgeprobleme organisatorischer Veränderungen zu bewältigen.
- :: Flexible Kooperations- und Kommunikationsstrukturen in laufenden Arbeitsprozessen
- :: Management by walking around u. a.

In dem Vortrag werden neue Ansätze zur Integration von Veränderungen aufgezeigt. Der Schlüssel hierzu liegt in der „Integration von unten“ – der Integration durch die Mitarbeiter als Gestalter des Wandels.

Fritz Böhle, Dr. rer. pol. habil., Studium der Soziologie in Verbindung mit Volkswirtschaft und Psychologie in München. Langjährige Forschungstätigkeit am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München und seit 1998 Vorsitzender des Vorstandes des ISF. Seit 1999 Professor für Soziologie der Arbeits- und Berufswelt an der Universität Augsburg und seit 2007 Dozent im Rahmen des MBA-Studiengangs Systemische Organisationsentwicklung und Beratung, Universität Augsburg.
Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Entwicklungen von Arbeit im Bereich industrieller Produktion und Dienstleistungen; Kooperation und Kommunikation in Unternehmen; Grenzen der Verwissenschaftlichung und die Rolle von Erfahrungswissen.

RÜCKANTWORT

flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
29221 Celle

Bitte schicken Sie uns Ihre Antwort per Post oder per
Fax (05141-740078) oder per E-mail (mail@flow.de).





ANMELDUNG

Ja, ich nehme am Kongress „Celler Impulse“ teil

Name

Unternehmen

Funktion

Straße

Ort

Telefon Mail

Rechnungsadresse (falls abweichend)

Name

Unternehmen

Straße

Ort