

# FÜHRUNG



## Paradigmenwechsel als Antwort auf neue Herausforderungen

**FÜHRUNGS- HALTUNG**

**FÜHRUNGS-HANDELN**

**Vision – Mut – Vorbild**

**einladen – inspirieren- ermutigen**

# Paradigmenwechsel in der Führungsrolle

## traditionelle Autorität

**Kontrolle, Durchsetzung, Macht, Angst,**  
gegründet auf Funktion/Rolle/Stand

## Traditionelle Führungsmuster



# Traditionelle Führungsmuster

## „Gesetze“

Führung muss steuern!

Führung muss kontrollieren!

Führung muss standardisieren!

Führung muss rational entscheiden!

Führung muss Effizienz garantieren!

# Neue Autorität

gründet auf

**Präsenz, Anerkennung, Respekt**

fokussiert auf

**Verbundenheit, Potenzialentfaltung**

---

Sinn und Autonomie  
als Kern der Potenzialentfaltung  
sowie Komplexität und kreative Energie  
sind nicht steuerbar



**Mut zum Musterbruch und  
ergebnisoffenen Prozessen**

---

# Kulturwandel

Für den *Transformationsprozess*

ist eine **andere Haltung zum Menschen** notwendig.

**Das ist der eigentliche Kulturwandel!**

**Haltungswandel = STARKE Innovation**

# Schlüssel - Wertschätzung

---

Wertschätzung ist eine Haltung,  
aus der Fülle, mit Herzkraft,  
focussiert auf Stärken und Ressourcen

---





zutrauen | zumuten | experimentieren  
Eine neue Führungshaltung ist gefragt

# DIE NEUE WIR-KULTUR

Wie Gemeinschaft zum treibenden  
Faktor einer künftigen Wirtschaft wird

# Studie „gute Führung“ 2014

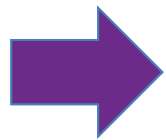
400 Tiefeninterviews mit deutschen CEOs

Hierarchische Steuerung und Regelung  
sind angesichts der Komplexität und Dynamik  
der zukünftigen Arbeitswelt  
nicht mehr angemessen.

# Unternehmen und Schulen

**brauchen eine radikale Veränderung der Führungskultur**

- weg von Macht, Kontrolle
- hin zu einem Geist von Wertschätzung, Dialog, Sinn, Begeisterung, Verantwortung, Vertrauen, Mut.
- Effizienzstrategien sind ausgeschöpft.
- Der Mensch muss wieder in den Mittelpunkt.
- Talente und Leidenschaften fördern
- Begeisterung ist der Schlüssel der Zukunft.



hin zur **Potenzialentfaltung**



# Darum geht es

- vernetztes Denken der „Schwarmintelligenz
- blitzschnelle, globale Abstimmungsprozesse
- das unkomplizierte Einholen von Informationen
- Prozesskonzepte, die komplexe Aufgabenlösungen in einem bereichsübergreifenden Team mit flachen Hierarchien agil und flexibel vorantreiben

# Das wird gebraucht

**People Agility:** Konfliktverhalten, Kommunikationsverhalten, Persönliche Flexibilität, Handeln nach Werten, ...

**Result Agility:** Initiative; Resultate liefern, Andere inspirieren, Präsentationsfähigkeit, Authentizität, ...

**Change Agility:** Kreativität und Innovation; Probleme lösen; Komplexität und Veränderung bewältigen

# Gelingsbedingungen für Potenzialentfaltung

- **Loslassen und zutrauen statt bevormunden**
- **Ethos/Sinn statt Verwaltungshandeln**
- **Mut zur Vision**
- **Mut zum ergebnisoffenen Experiment**

## zutrauen

»mündiges  
Menschenbild«



2/3 der Mitarbeitenden sind mündig  
..... übernehmen Verantwortung  
..... streben nach Exzellenz

Partner der B&RSW AG Management Consultants in Zürich berät und coacht er seit über 20 Jahren Führungskräfte.

Dr. Dirk Osmetz und Dr. Stefan Kaduk, Universität der Bundeswehr in München, Bereiche: Führung, Strategie, Organisationsentwicklung, Changemanagement. [Musterbrecher.de](http://Musterbrecher.de)

## Was wir brauchen:

hohe Lernflexibilität  
Bereitschaft für Veränderungen  
Eigeninitiative und Kreativität  
Handlungsmut  
Team und Beziehungskompetenz  
Erfahrungen mit Diversity



Neu denken  
Neue Lösungen  
Neue Haltungen

# Hürden

erlernte Stereotypen

Fehler-Angst

Konformität

Test- und Effizienzorientierung

# **INNOVATIONSDRAMATURGIE**

## **vom Vertrauten ins Ungewisse**

Veränderung verläuft stets in einer charakteristischen Schrittfolge. Ungewissheiten begleiten den Prozess.

Veränderungs-, Innovations- und Transformationsprozesse entziehen sich dem nur konzeptionell planerischen Zugriff und einer rational gesteuerten Umsetzung

# Wertschätzende Kultur

offene Türen

Mitarbeitergespräche

Kuchenzeit

singen

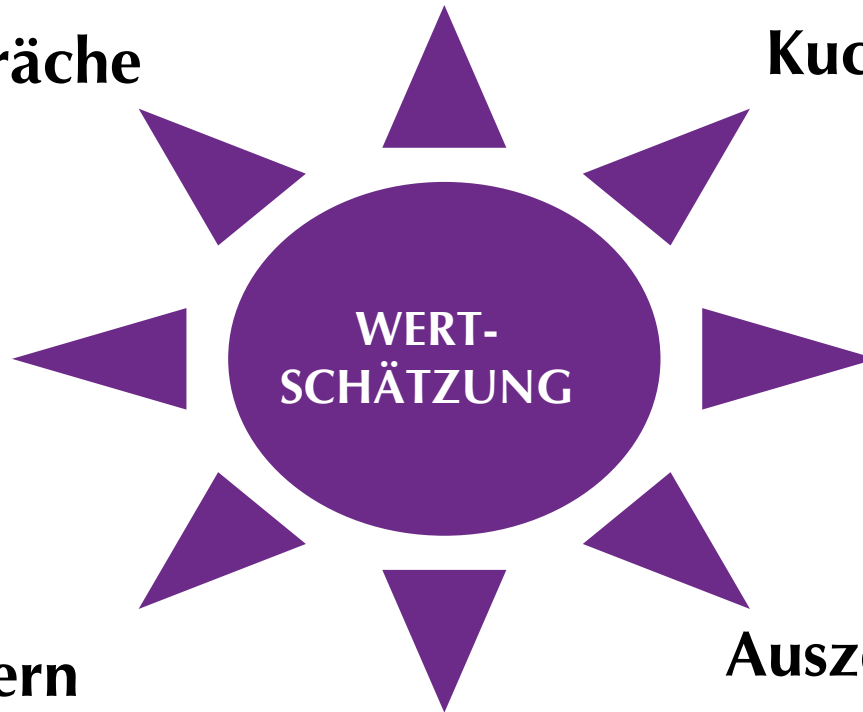
WERT-  
SCHÄTZUNG

Lobkultur

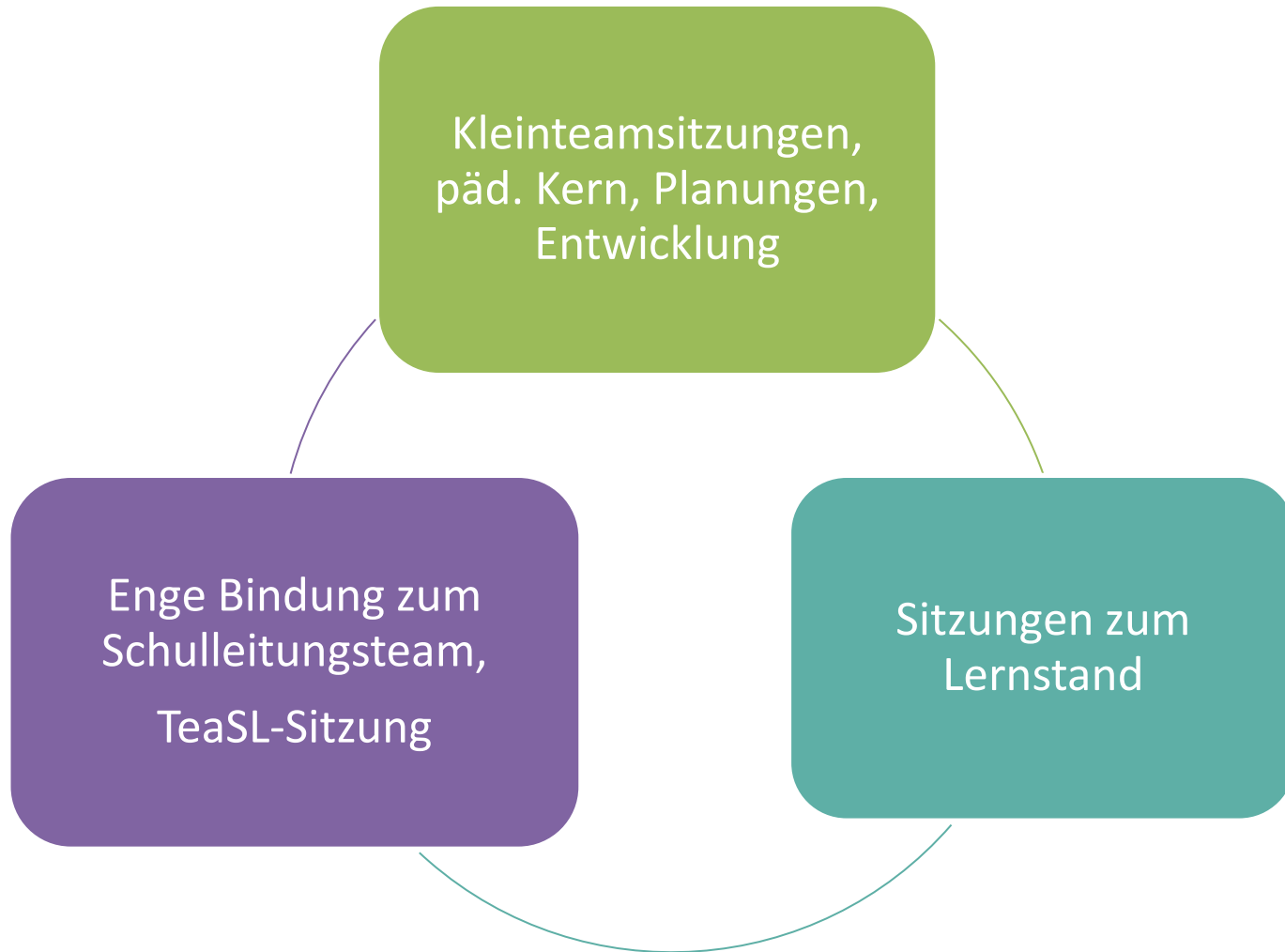
Erfolge feiern

Auszeichnungen

Geburtstage



# Zusammenarbeit



# Teamstruktur

