

Purpose Driven Leadership – Unser Ansatz in der Führungskräfteentwicklung

Winfried Otter

Ist Führung sinnvoll und zukunftsfähig?

GROSS, LAUT, UNFÄHIG

FÜHRUNG: Haben Sie auch das Gefühl, dass nicht immer die kompetentesten Leute an die Spitze kommen? Eine Studie zeigt nun: Sie haben recht.

HBM Juni 2016



Interview mit Prof. P. Kruse, we-magazine, 09/2013

Zukunft von Führung – Kompetent, kollektiv oder katastrophal?

29. April 2016, 09:28 Uhr "Die Recherche"; Gleichberechtigung heute
Einer muss die Führung übernehmen



Verantwortung war gestern
Die Jungen sind führungsmüde

02. Juni 2014

Von  Bettina Dobe (Autor) ▼

COMPUTERWOCHE

SZ 08.09.2016 WIRTSCHAFT
Kein Chef ist auch keine Lösung



Globale Entwicklungen und Themenstellungen



Konsequenzen für Führung

Umgang mit **Komplexität**

Führen und Entscheiden unter **Unsicherheit**

Neudefinition von Führung: z.B. Einflussbereich und Verantwortung

Sinnstiftung, Identifikation und Orientierung

Mensch als Schlüsselfaktor:
Beziehungsgestaltung, Begeisterungsfähigkeit und Empathie

Verständliche „**Übersetzung**“ komplexer Sachverhalte

Denken und Handeln in **Netzwerkknoten / digitaler Vernetzung**

Selbstführung und -steuerung: Reflexion des eigenen Handelns und Wirkens

Wirkungsfelder der Führung

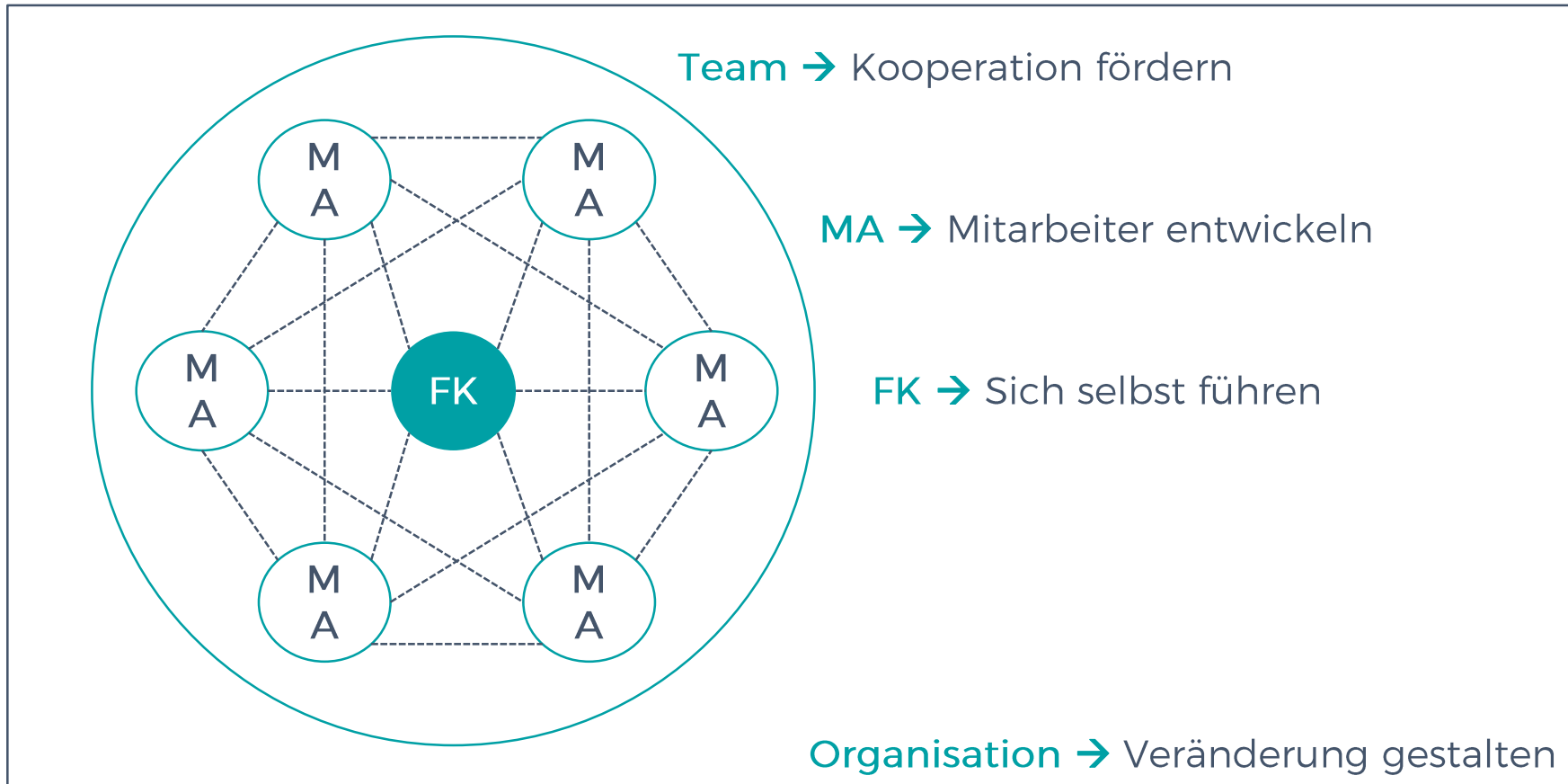
Umfeld → Agilität ermöglichen

Team → Kooperation fördern

MA → Mitarbeiter entwickeln

FK → Sich selbst führen

Organisation → Veränderung gestalten



Anforderungen an Führungskräfte / Entwicklungsfelder (1/2)

SICH SELBST FÜHREN

- Sich selbst und den eigenen **Purpose reflektieren und in Frage stellen**
- Die eigene Biografie kennen: Durch wen bin ich geworden, wer ich bin?
- Die eigene Führungspersönlichkeit kennen
- **Eine werte- und purpose-orientierte Haltung entwickeln**
- Bewusster Umgang mit Macht und den eigenen Rollen
- Das eigene Führungsleitbild definieren
- Achtsam sich selbst gegenüber sein
- Selbstwirksamkeit entfalten
- Sich selbst organisieren und loslassen können
- Anpassungsfähigkeit entwickeln und das rechte Maß finden
- Schnelle Entscheidungsfähigkeit

MITARBEITER ENTWICKELN

- Lust und Freude, Mitarbeiter wachsen zu lassen und zu begleiten
- Regelmäßige Entwicklungsgespräche führen
- Delegieren und Verantwortung übertragen
- Wertschätzung / Dankbarkeit kommunizieren
- Achtsamkeit leben
- Feedback geben und nehmen
- Emotionale Bindung aufbauen
- Beziehung und Kontakt pflegen
- Den Mitarbeitern auf Augenhöhe begegnen
- Emphatisch sein / Zuhören
- Coachen
- Individuell und situativ auf jeden einzelnen MA eingehen
- **Begleiter und Förderer von Sinnstiftung sein**

KOOPERATION FÖRDERN

- Einbinden und beteiligen
- Perspektiven wechseln
- Führen als Dienst verstehen
- Besprechungen vorbereiten und steuern
- Moderationsmethoden anwenden
- Entscheidungen im Team herbeiführen
- Teamdynamik kennen und steuern
- Teams entsprechend der Teamphasen führen
- Selbstorganisation ermöglichen
- Brücken zwischen Mitarbeitern bauen
- Geeignete Kooperationsstrukturen aufbauen
- Aufgaben gerecht verteilen
- **Sinnorientierung und Teamspirit erzeugen**
- Konfliktpotentiale erkennen
- Konflikte managen

Anforderungen an Führungskräfte / Entwicklungsfelder (2/2)

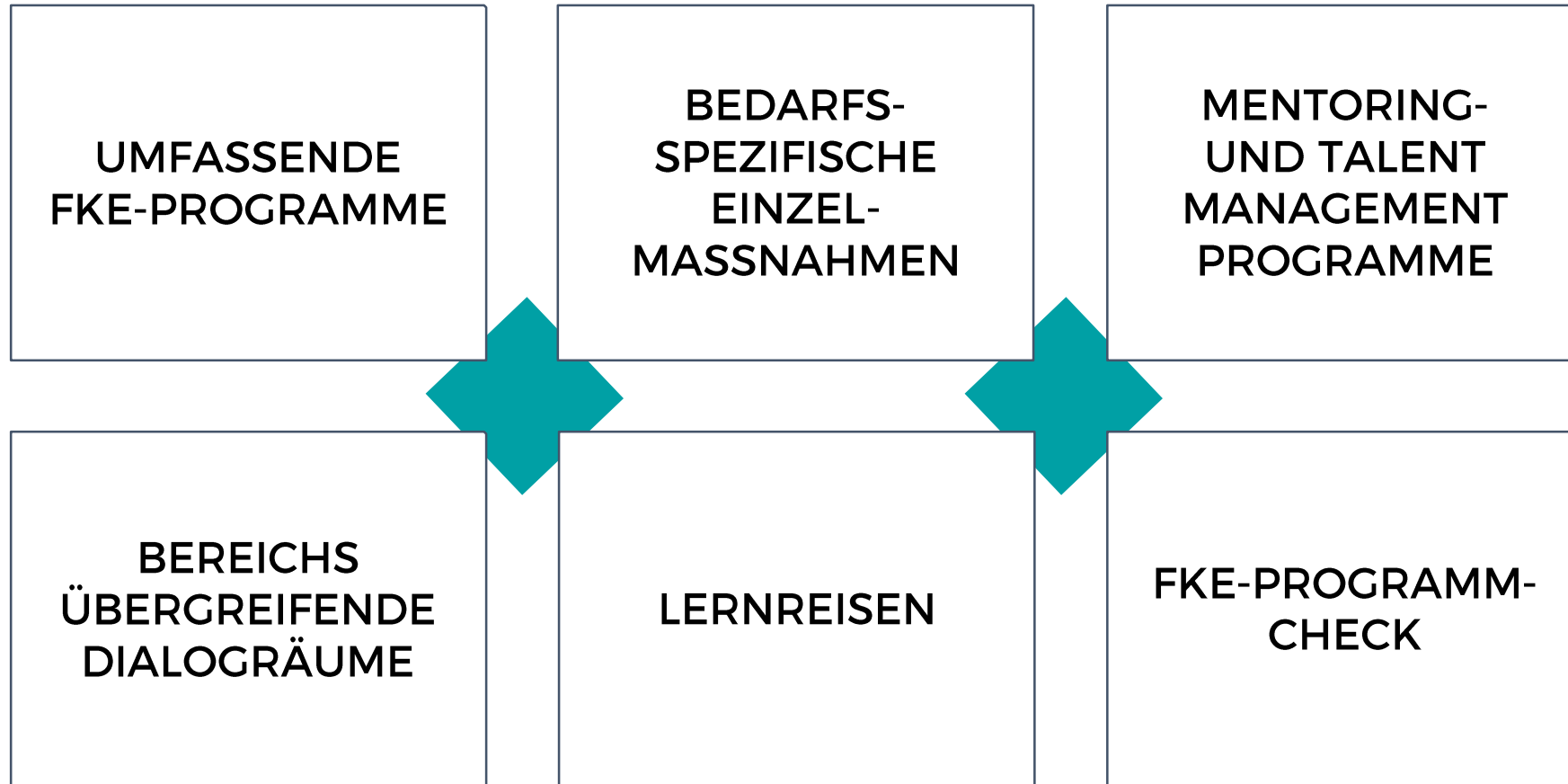
VERÄNDERUNG GESTALTEN

- Modelle des Veränderungs-Managements kennen und anwenden (z.B. Change Curve, Kotter, Theorie U, Design Thinking etc.)
- Schwierige Nachrichten wertschätzend vermitteln
- Typische Reaktionen auf Veränderungen kennen
- Mit Widerständen umgehen
- Die Rolle als Führungskraft im Change kennen
- Instrumente des Change Managements kennen
- **Purpose** / Vision / Ziele / Strategien / Roadmaps **entwickeln und umsetzen**
- Stakeholder Analysen durchführen
- Grenzen des Veränderungs-Managements einschätzen
- Veränderung von Unternehmenskultur

AGILITÄT ERMÖGLICHEN

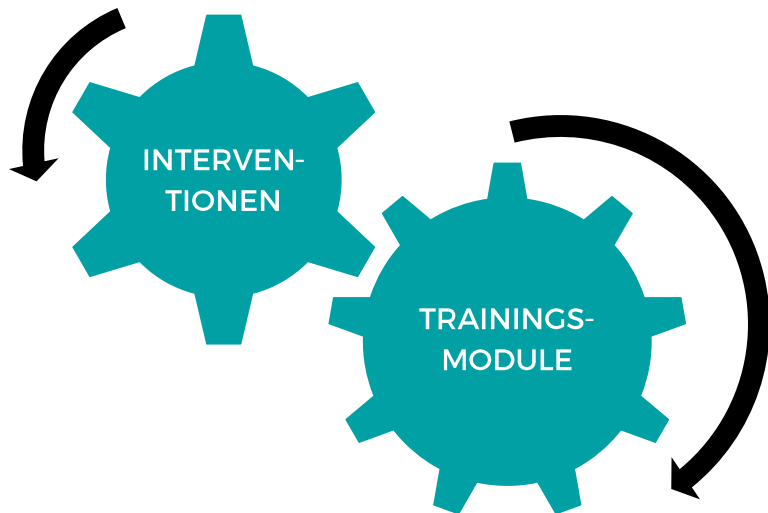
- Schnell auf Veränderungen reagieren
- Flexible Organisationsstrukturen aufbauen
- Kultur der Selbst- und Eigenverantwortung aufbauen
- Agil und situativ führen
- Funktionsübergreifendes, interdisziplinäres Arbeiten ermöglichen
- Prozesse reflektieren und in Frage stellen
- Arbeiten in Iterationen
- Experimente wagen
- Den Markt fühlen, Kundenorientierung und **Purpose Orientierung leben**
- Netzwerke bauen
- Mit komplexen und dynamischen Situationen umgehen
- Ambiguitätstoleranz
- Methoden und Instrumente des agilen Managements anwenden und etablieren

Unser Leistungsangebot im Überblick

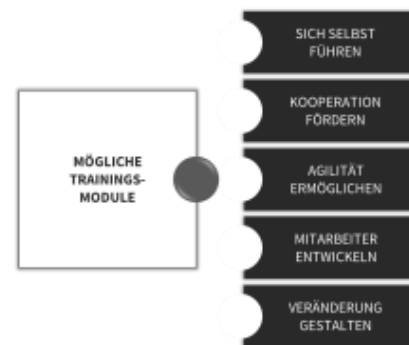


Unsere Formate und Interventionen

Im Sinne einer nachhaltigen Führungskräfteentwicklung kombinieren wir Trainings mit innovativen Formaten und Interventionen, die über das klassische Training hinausgehen.



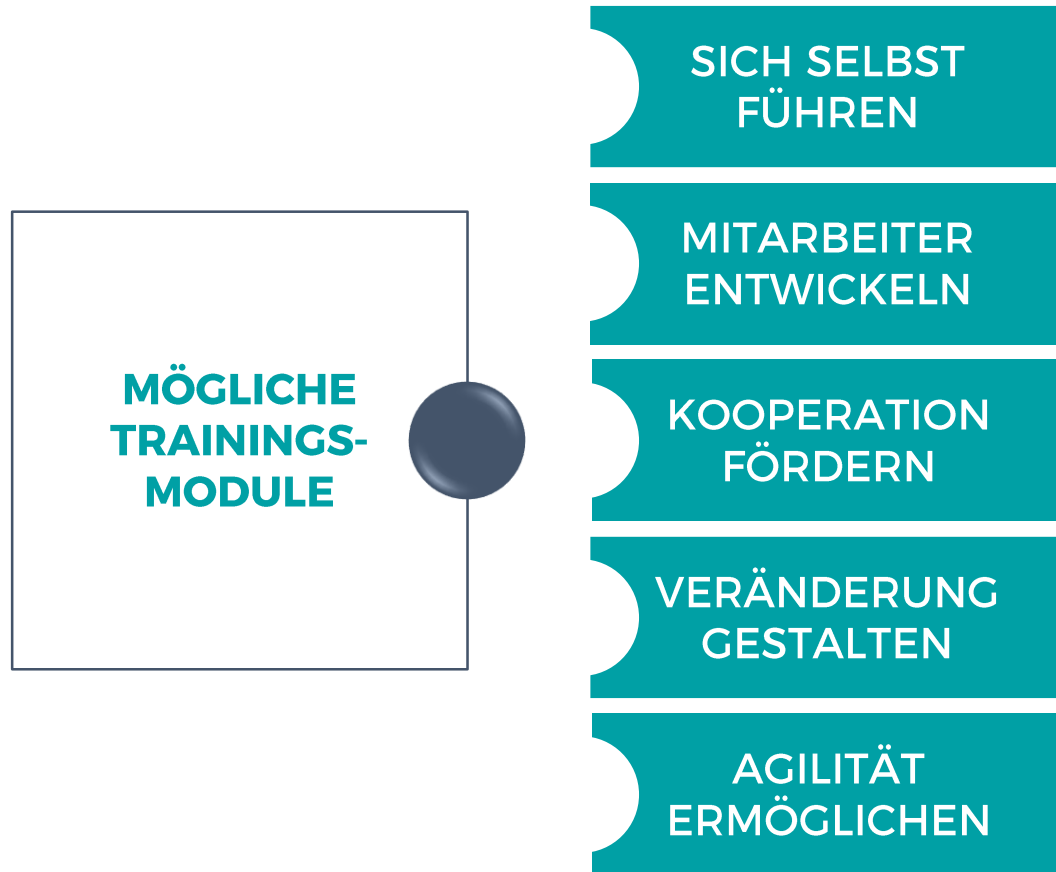
TRAININGSMODULE



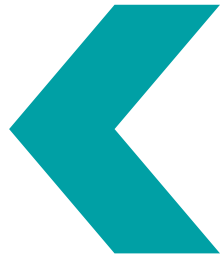
INTERVENTIONEN



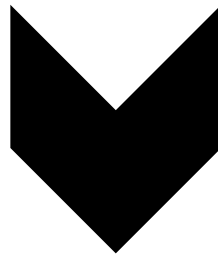
Mögliche Trainingsmodule



Beyond Training: Formate und Interventionen – Vor den Trainings

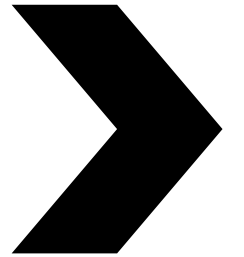


VOR DEN
TRAININGS



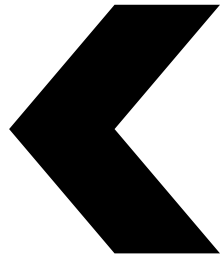
ZWISCHEN ODER
ANSTELLE VON
TRAININGS

NACH DEN
TRAININGS



- Mitarbeiterbefragungen
- Virtuelles Meeting
- Inhaltliche Vorbereitung (Online, App)
- Diagnose- und Fragebogeninstrumente mit unterschiedlichen Schwerpunkten (z.B. MBTI, Insights Discovery, KAIROS, Signature Strengths Test)
- 360° Feedback
- Selbstreflexion (z.B. anhand von Symbolen)

Beyond Training: Formate und Interventionen – Zwischen oder anstelle von Trainings

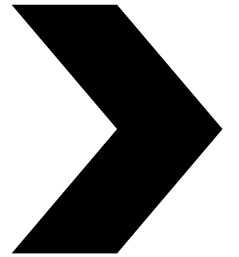


VOR DEN
TRAININGS



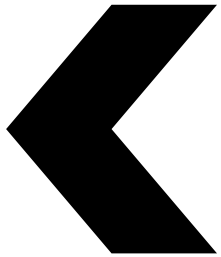
ZWISCHEN ODER
ANSTELLE VON
TRAININGS

NACH DEN
TRAININGS

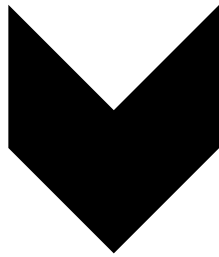


- Coaching (Face-to-face, Telefon, Skype)
- Praxis Coaching (unter Einbeziehung von Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kollegen)
- Training-on-the-job
- Individuelle Transferräume gestalten (z.B. mutige Vorhaben / Aufgaben bearbeiten)
- Lernpartnerschaften / Transfergruppen zur Kollegialen Beratung und zum Transfer des Gelernten (live oder virtuell)
- Projekte zu firmenrelevanten Themen
- Soziale Projekte
- Toolbox mit Karten zum individuellen Lernen
- Systematisches Entrümpeln („Wochen-, Monats-, Frühjahrsputz“)
- Experimentierfelder, um Zukunft zu denken und zu gestalten
- Lernreisen
- Online Learning mit verschiedenen Tools und Kanälen (z.B. MOOC, Youtube, TED)
- Selbst Videosequenzen zum Transfer des Gelernten aufnehmen und online stellen
- Fortschrittschecks (kleine Runden zur Überprüfung der Aufgaben, Feedback, Kurskorrekturen)

Beyond Training: Formate und Interventionen – Nach den Trainings



VOR DEN
TRAININGS



ZWISCHEN ODER
ANSTELLE VON
TRAININGS

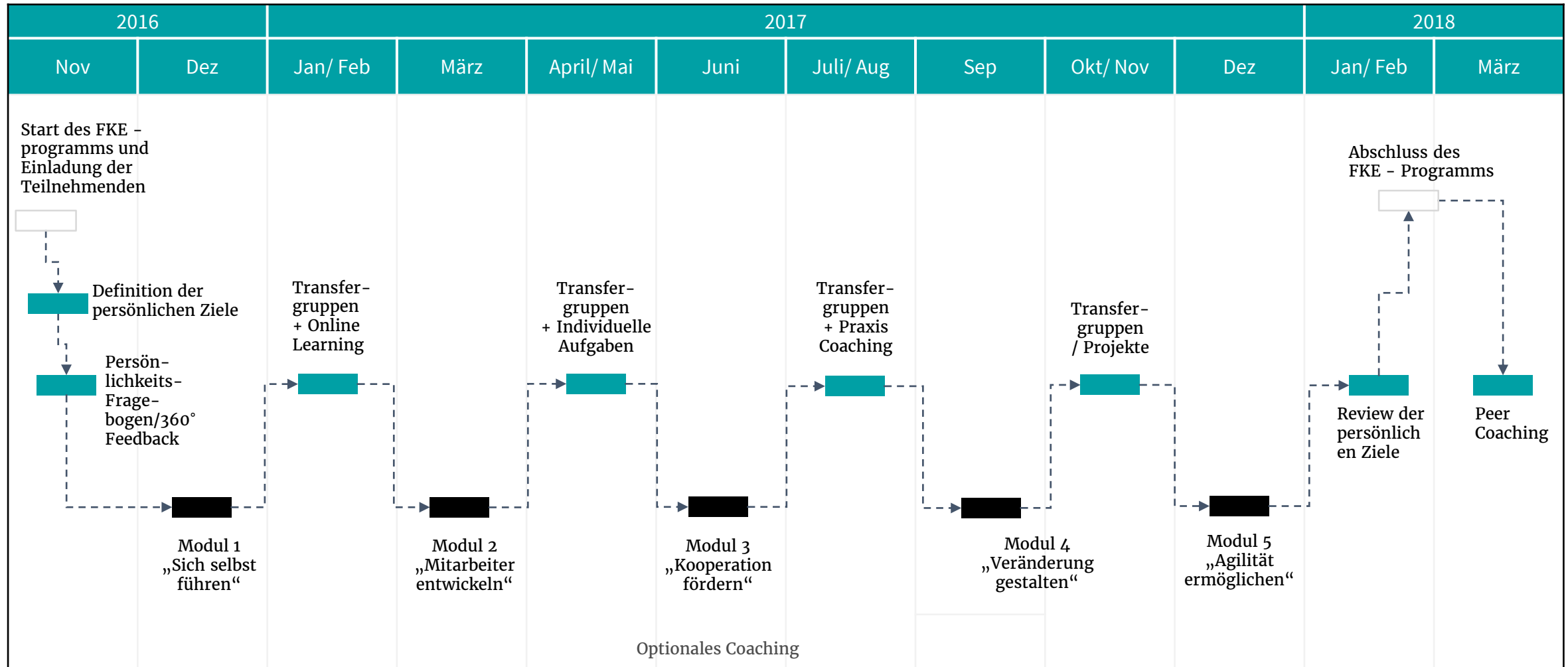
NACH DEN
TRAININGS



- Reflexions- und Austauschräume schaffen und pflegen (z.B. Alumniveranstaltung)
- Coaching (Face-to-face, Telefon, Skype)
- Praxis Coaching (unter Einbeziehung von Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kollegen)
- Lernpartnerschaften / Transfergruppen / Peer Coaching zur Kollegialen Beratung und zum Transfer des Gelernten (live oder virtuell)
- Kurzformate (Refresher, Deep Dives, neue Impulse)
- Online Learning mit verschiedenen Tools und Kanälen (z.B. MOOC, Youtube, TED)
- Toolbox mit Karten zum individuellen Lernen
- Workshops zur Integration der Führungskräfte- und Organisationsentwicklung
- Bildungscontrolling

Beispiel eines umfassenden Programmdesigns

Die Module und Interventionen werden je nach Bedarf ausgewählt, kombiniert und angepasst.



**COOPERATIVE
CHANGE
GROUP**

Hofmannstraße 7b
81379 München

Phone +49 89 45 24 118 - 0
Mail info@CCGeG.de
Web www.CCGeG.de

Ihre Ansprechpartner

Winfried Otter

Mobil 0171 4527594
Mail otter@ccgeg.de

Philippe Fortuné

Mobil 0173 3605045
Mail fortune@ccgeg.de

**PURPOSE
DRIVEN
CHANGE.**

www.ccgeg.com