CHEFLOS

„Menschen, die Glück und Erfüllung in ihrer Arbeit finden, brauchen einen Chef im herkömmlichen Sinne nicht mehr. Diese Menschen organisieren, motivieren und entwickeln sich selbst.“

Führung

Ziel eines erfolgreichen Geschäftsführers ist es, sich selbst zu erübrigen um als Ideengeber, Visionär und Katalysator tätig zu sein.

Menschen

Menschen möchten einen Sinn sehen in dem was sie tun. Geld dient als Mittel zum Zweck ist aber kein gleichwertiger Ausgleich für ihre Lebenszeit.

Organisation

In der Wissensgesellschaft wo Agilität und Kreativität überlebenswichtig sind, muss die Machthierarchie durch die Kompetenzhierarchie abgelöst werden.

ES GEHT VORAN!
WIR SITZEN ALLE IM
SELBEN BOOT!
BREUER

WAS HINDERT INNOVATION?

Ineffiziente Meetings

Zu viele Fehler

Kommunikationsprobleme

Zu wenig Engagement

Politik

Angst

Unser Chef

Keine gemeinsamen Ziele

Überwältigung

Unklare Entscheidungen

Bürokratie

„Eine Organisation entwickelt sich nur, wenn sich der Mensch darin entwickelt.“

WAS IST MEIN TRAUMMITARBEITER?

1. Ich möchte mit Menschen zusammenarbeiten, die ich delegieren, kontrollieren, kritisieren und motivieren muss.

2. Ich möchte mit Menschen zusammenarbeiten, die Verantwortung übernehmen, Ideen und Lösungen entwickeln und mitunternehmerisch denken und handeln.

„WAS MÖCHTEST DU?“

Menschen

- Selbstbestimmung
- Erfüllung und Glück
- Impact /Gutes tun
- Entwicklung
- Teilsein von etwas Großem
- …

Führungskräfte

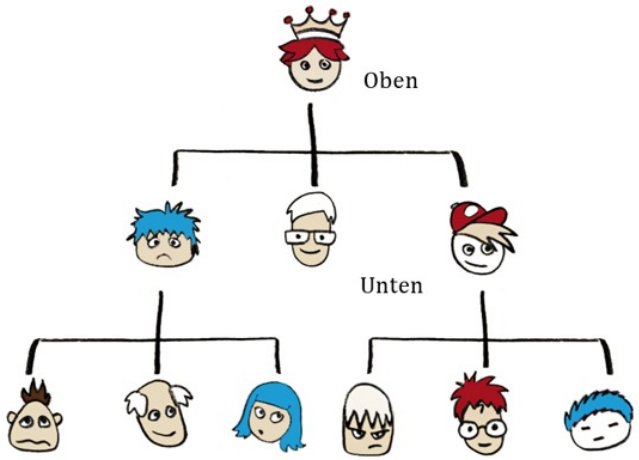
- Neue Führungsrolle finden
- Entlastung
- Selbstbestimmt sein
- Freiräume schaffen für Neues
- Selbstfindung
- …

Organisationen

- Schnell und anpassungsfähig sein
- Effizient sein
- Sichtbar auf dem Markt
- Magnetismus für Kunde und Mitarbeiter
- Mich neu erfinden
- In ständiger Veränderung sein
- Krisen nutzen
- …

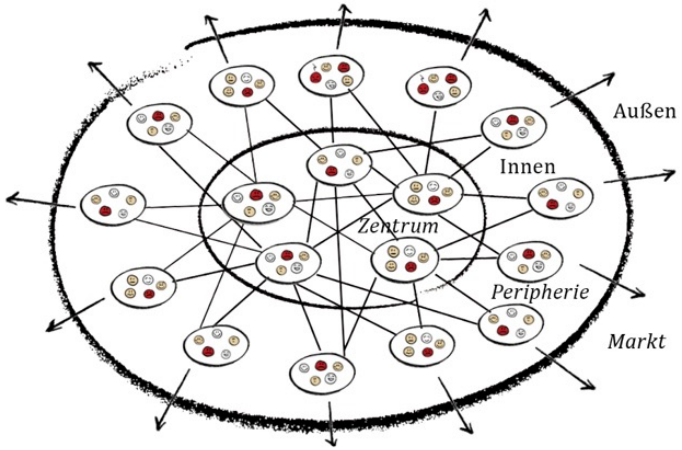
NEUE STRUKTUREN

Pyramiden-Organisation:
funktional geteilt, intern referenziert
Ausreichend im Industriezeitalter



- **Zentralisierung** von Entscheidung
- **Isolation** der Bereiche
  Abteilungen orientieren sich **im inneren**
- **Trennung** von strategisch/operativ, Denken/Handeln, oben/unten

Pfirsich-Organisation:
funktional integriert, extern referenziert
Komplexitätsrobust für das Wissenszeitalter



- **Dezentralisierung** von Entscheidung
- Der **Markt/Kunde** gibt Richtung vor
- Supportsysteme sind eng an Kernprozesse gekoppelt

NEUE HALTUNG

von Prozesse anweisen zu Menschen befähigen

… Wie verändert sich die Führung?

NEUE FÜHRUNG

"... sie zu interdisziplinärer Arbeit anzustiften und sie über Brücken zu leiten."

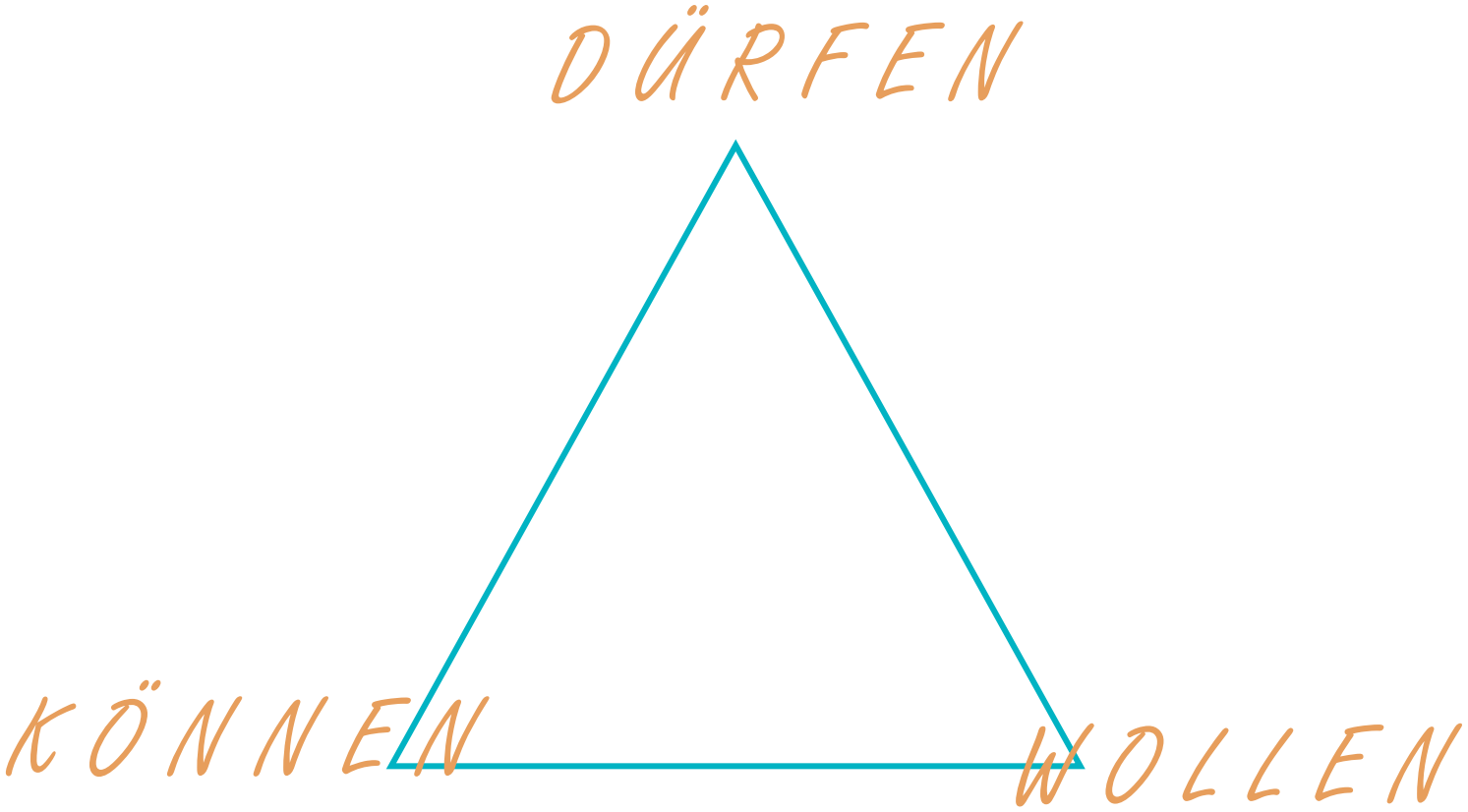
TRANSFORMATION BEGINNT MIT EINER FRAGE

>>>>> „Was möchtest du?“

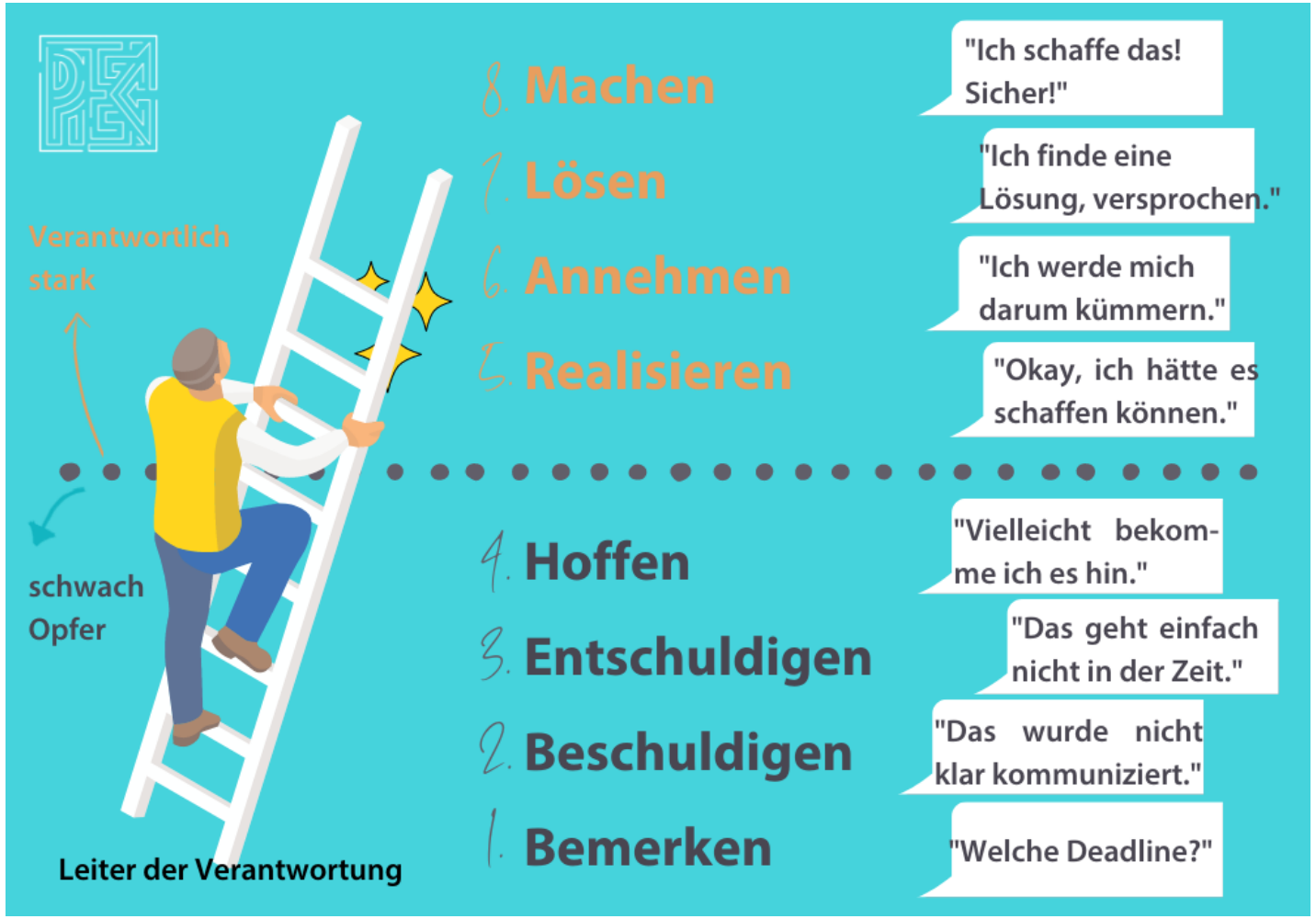
- ✓ „Von Anfang an mit dabei sein und an Entscheidungen, die mich betreffen, teilhaben.“
- ✓ „Eingeladen und gefragt werden – nicht gezwungen.“
- ✓ „Möglichkeiten, mich & meine Persönlichkeit weiter zu entwickeln.“
- ✓ „Menschen um mich, die selbst an sich arbeiten und von denen ich lernen kann.“

WER MENSCHEN
BESCHÄFTIGT
MUSS SICH MIT
MENSCHEN
BESCHÄFTIGEN

VERANTWORTUNG ÜBER GEB/NEHM EN



VERANTWORTEN: WO STEHT DEIN TEAM?



„Selbstentwicklung
ist der Anfang einer
jeden Veränderung.“

BEWUSSTSEINSENTWICKLUNG

	Innen (nicht sichtbar)	Außen (sichtbar)
Ich	Denkweisen, Überzeugungen, Erwartungen, kulturelle Prägung, Werte, Gefühle, Bedürfnisse, Ziele, Ängste …	Verhalten, Skills, Sprache, Wirkung, Wesen, Laune, Engagement, Motivation, Teamarbeit, …
	Bewusstsein	Strategie
Wir	Kultur, Teamspirit Führungsprinzipien, Werte, Umgang mit Macht…	Strukturen, Prozesse, Regeln, Methoden, Tools, Kommunikations-routinen …
	Warum?	Wie?

4-Felder Tafel von Ken Wilbert

BEISPIELUNTERNEHMEN

„Menschlichkeit über Bürokratie.“
Infos hier

„Auf Hierarchien gänzlich verzichten“ Infos hier

„Wir bringen den Wandel zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit in die Schifffahrtsindustrie.“ Infos hier

„Querdenker der Branche.“
Infos hier

„Keine Hierarchien, Mitbestimmung, Transparenz, Augenhöhe ..“ Infos hier

Holokratie: „Autorität ist quer durch die ganze Firma in Form von Rollen verteilt, anstatt sie bei persönlichen Vorgesetzten zu bündeln. Infos hier

Eine Übersicht aller in Deutschland transformierten Unternehmen findest Du hier

THE UNITED STATES OF AMERICA
NH 22454501 A

TRANSFORMATION

ist Führungssache

- Sinn und Zweck klar vermitteln
- Kultur schaffen in der Menschen Menschen sein dürfen
- Entwicklungsperspektiven bieten und ermöglichen
- Verbindung stärken
- Bedürfnisse befriedigen und Raum schaffen um Bedürfnisse zu befriedigen
- Wertschätzung, Respekt und Dankbarkeit zeigen
- Vorbild sein

„Wer Menschen beschäftigt,
muss sich mit
Menschen beschäftigen!“

Zum Handout:

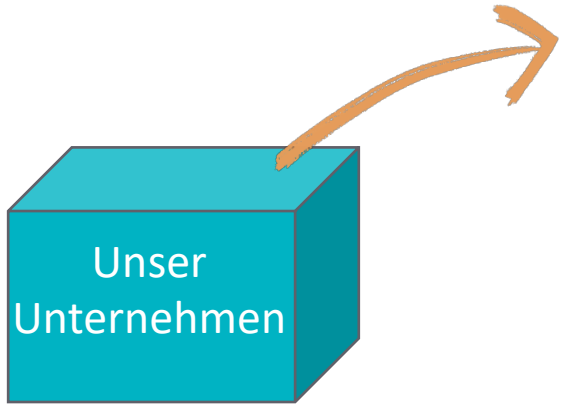
BUCHEMPFEHLUNGEN

- **Reinventing Organizations** von Friederic Laloux
- **Selfless Leadership** von Kathrijn Van Oudheusden
- **Chef sein? Lieber was bewegen!** Von Heiler&Borck
- **Das kollegial geführte Unternehmen** von Bernd Oestereich und Claudia Schröder
- **Haltung entscheidet** von Permantier
- **Alle Macht für niemand** von Andreas Zeuch
- **The big five for Life** von John Strelecky
- **Connectedness** von Gerald Hüther und Christa Spannbauer
- **Haben oder Sein – die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft** von Erich Fromm

Filmlinks
Der Film zum Kulturwandel in der Arbeitswelt:
Die stille Revolution

Der Dokumentarfilm zeigt Menschen, die in Firmen und anderen Organisationen so ganz anders führen und zusammenarbeiten als üblich:
Die Musterbrecher

TRANSFORMATION



TRANS
FORM

...is more

CHANGE VS. TRANSFORMATION

Change Management

- Blickt auf Status Quo und Optimierung, taktisch
- Ergebnisse stehen fest
- Fokussiert auf Methoden und Prozesse
- Externer Einfluss ist hoch
- Führt zu: Blockade, Trotz, Protest, Kampf, Aggression

Transformation

- Erschafft die Zukunft und Kreation, strategisch
- Das finden des gemeinsamen Weges ist das Ergebnis (woher, wohin, wozu?)
- Fokussiert auf Mindset und Bewusstsein
- Externer Einfluss ist minimal
- Führt zu: Klarheit, innerer Entwicklung, Reifung, Verbundenheit,

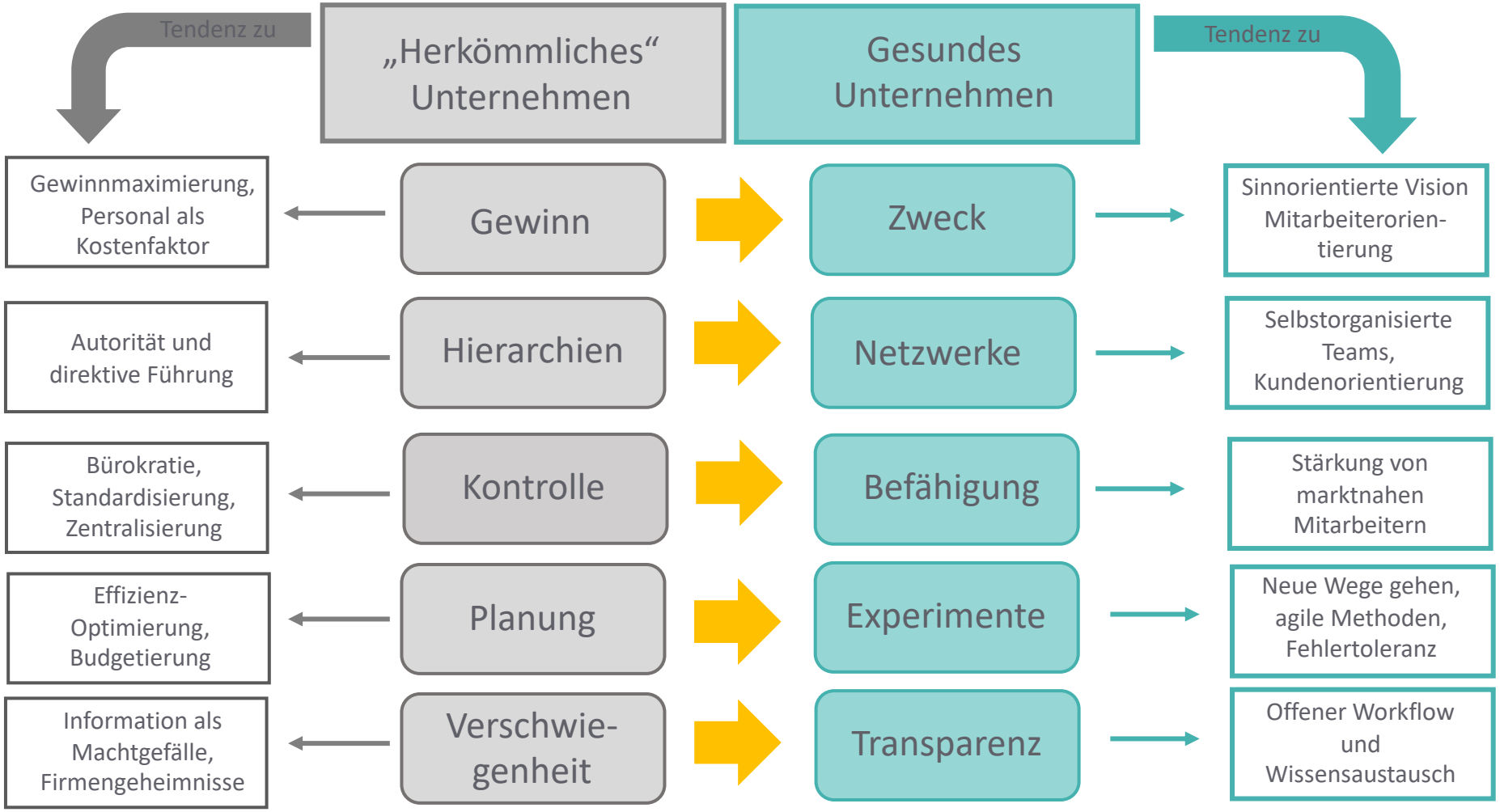
Mögliche Folgen

- ➢ Fluktuation
- ➢ Demotivation
- ➢ Burnout
- ➢ Kosten

Mögliche Folgen

- ➢ Bindung (intrinsisch)
- ➢ Motivation (intrinsisch)
- ➢ Kreativität und Mut
- ➢ Innovation

WEG VON… HIN ZU



NEUE HALTUNG

- Bottom up Ansatz: Fördert **Engagement** und Motivation
- **Aktivierung** zum Lösungen finden (Bewusstseinsentwicklung)
- Herstellung von **Bindung und Verbindung**
- Verteilung von **Verantwortung** ins Team
- Entwicklung von Individual- und Team- **Bewusstsein**
- **Commitment**: Was trage ICH dazu bei, dass wir unsere Ziele erreichen?