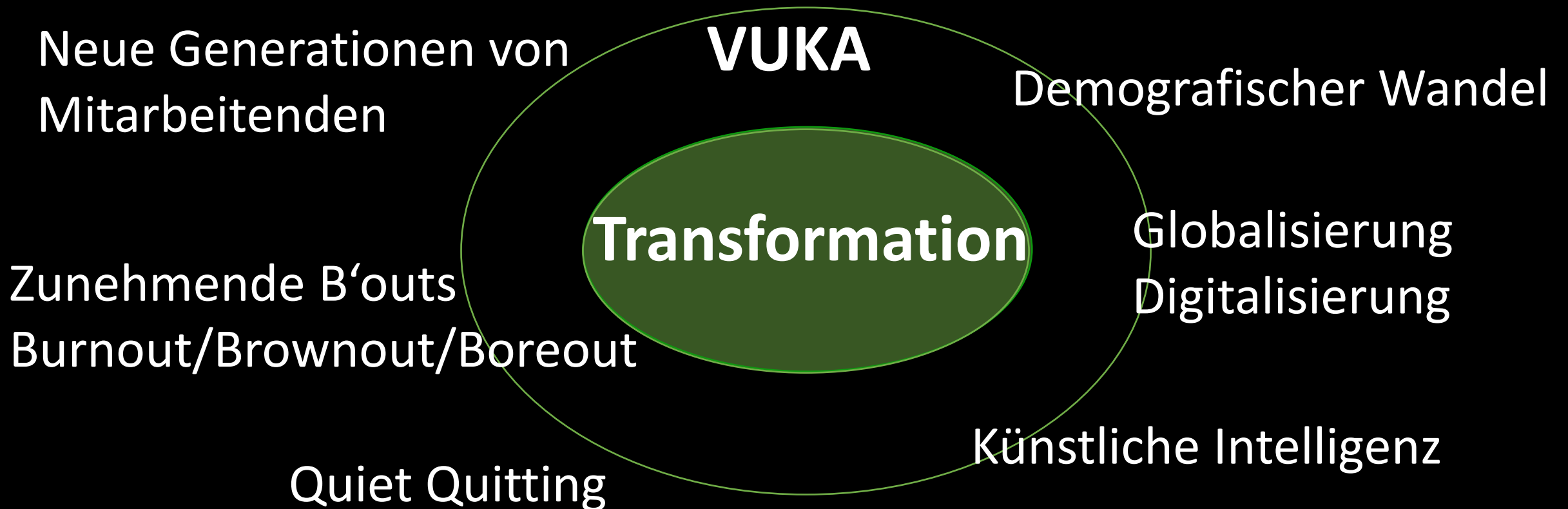


Wir. Zusammen. Jetzt

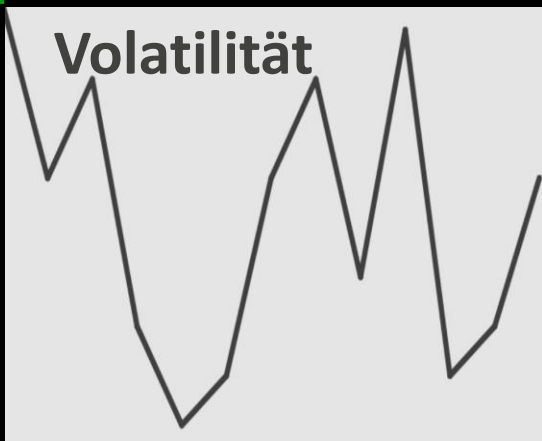
UBUNTU

Ich bin, weil Wir sind.

Eine veränderte Welt benötigt neue Denk- und Verhaltensweisen



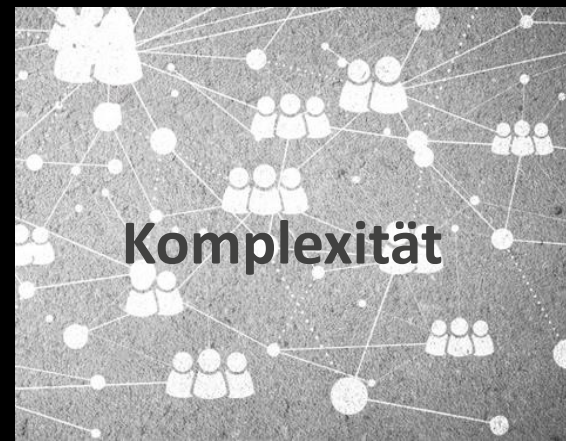
Die VUKA-Welt – eine Zeit der Extreme



- Schwankungen
- Veränderungstempo
- Unbeständigkeit



- Disruptionen
- Neue Märkte
- Unkenntnis der Variablen



- Viele Variablen mit vielfältigen Wirkungen
- Planungsunsicherheit



- Mehrdeutigkeit
- Informationen nicht eindeutig

VUKA bedingt Transformation



- △ **Volatilität:** Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.
- △ **Unsicherheit:** Innere Sicherheit und ganzheitliches Denken. Ermächtigung zu einem Miteinander.
- △ **Komplexität:** Prozessgestaltung und ein Denken in Möglichkeiten statt das Suchen von Eindeutigkeiten.
- △ **Ambiguität:** Bewusster Umgang mit Vielfalt.

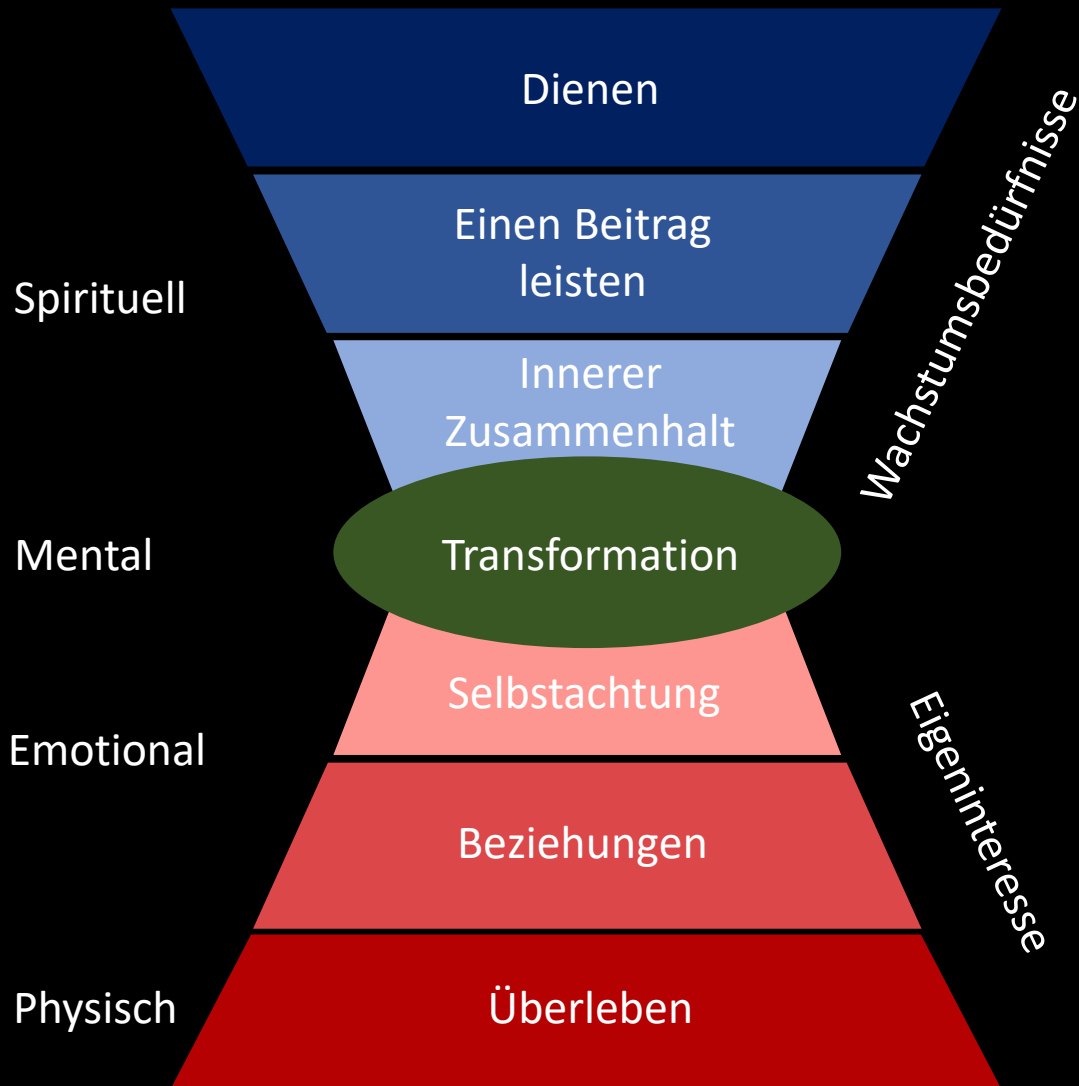
Drei Minuten Stille

Von welchen inneren Bildern lassen Sie sich für diesen Wandel leiten?



Die sieben Bewusstseinssebenen von Organisationen

Modell Richard Barrett



Selbstloses Dienen für das Wohl der Menschheit und des Planeten. Soziale Verantwortung für künftige Generationen. **Sich in den Dienst stellen.**

Einen Beitrag leisten – Engagement in der Gemeinde - Umweltbewusstsein. Sinn. **Im Miteinander etwas bewirken.**

Gemeinsame Vision und gelebte Werte, identitätsstärkende Kultur. **Aufbau einer gelebten Gemeinschaft.**

Wandel, Innovation, Entwicklung und Anpassungsfähigkeit. Verantwortung übernehmen, Lernen. **Werte statt Ego.**

Leistungsfähigkeit der Organisation garantieren. Produktivität, Effizienz, Qualität und Exzellenz. **Leistungsstolz.**

Beziehungen aufbauen und gestalten. Kundenzufriedenheit und Kundenbindung. Kommunikation und Konfliktlösungen. **Zugehörigkeit.**

Finanzielle Stabilität und Rentabilität gewährleisten. Gesundheit und Sicherheit für die Beschäftigten. **Sicherheit.**



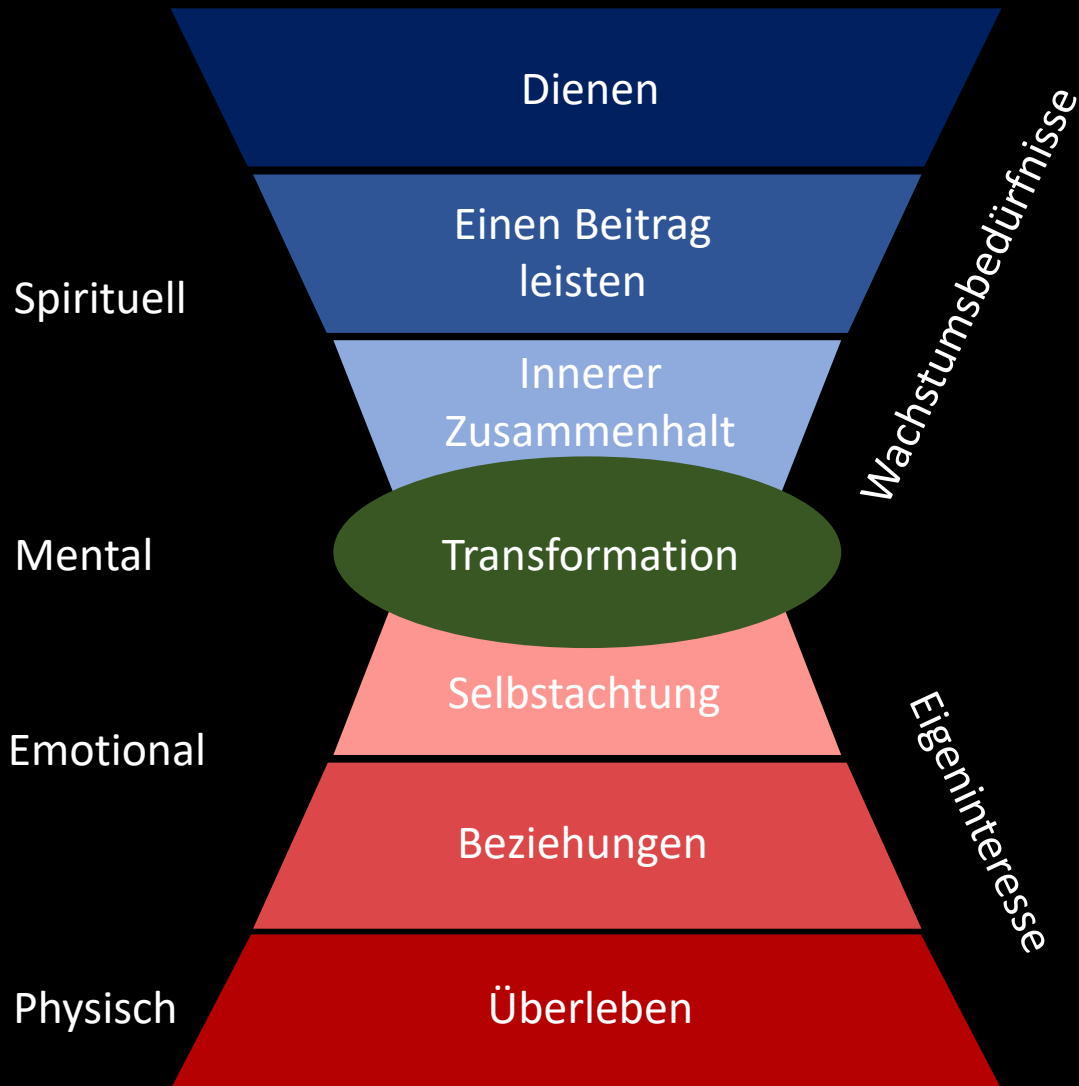
20 Minuten Austausch in den Kleingruppen

**Auf welcher BewusstseinsEbene liegt der
Schwerpunkt Ihrer Gesamtorganisation?**

**Befinden sich verschiedene Abteilung ev. auf
unterschiedlichen Ebenen des Bewusstseins?**

Die sieben Bewusstseinssebenen von Organisationen

Modell Richard Barrett



Selbstloses Dienen für das Wohl der Menschheit und des Planeten. Soziale Verantwortung für künftige Generationen. **Sich in den Dienst stellen.**

Einen Beitrag leisten – Engagement in der Gemeinde - Umweltbewusstsein. Sinn. **Im Miteinander etwas bewirken.**

Gemeinsame Vision und gelebte Werte, identitätsstärkende Kultur. **Aufbau einer gelebten Gemeinschaft.**

Wandel, Innovation, Entwicklung und Anpassungsfähigkeit. Verantwortung übernehmen, Lernen. **Werte statt Ego.**

Leistungsfähigkeit der Organisation garantieren. Produktivität, Effizienz, Qualität und Exzellenz. **Leistungsstolz.**

Beziehungen aufbauen und gestalten. Kundenzufriedenheit und Kundenbindung. Kommunikation und Konfliktlösungen. **Zugehörigkeit.**

Finanzielle Stabilität und Rentabilität gewährleisten. Gesundheit und Sicherheit für die Beschäftigten. **Sicherheit.**

**Transformation ist kein Projekt:
Es ist ein Entwicklungsprozess mit laufenden
Anpassungen**



Ein neues Wertesystem



**Der “Brückenbau”
beginnt im Kader. Ein
gemeinsames
Wertebewusstsein ist die
Grundlage für den
Prozess der Entwicklung.**

Transformation ist Kultur- und Organisationsentwicklung



- ◆ Richtlinien - Prinzipien
- ◆ Strukturen - Agilität
- ◆ Abläufe - Prozesse
- ◆ Anreizsysteme - Dialog
- ◆ etc.

Ein Paradigmawechsel

Die Arbeit ist Mittel zum Zweck um einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Die Arbeit ist Teil des Lebens, in dem wir uns sinnvoll entfalten.

Die Menschen sind nicht mehr länger Mittel zum Zweck um die Arbeit zu verrichten.

Menschen...

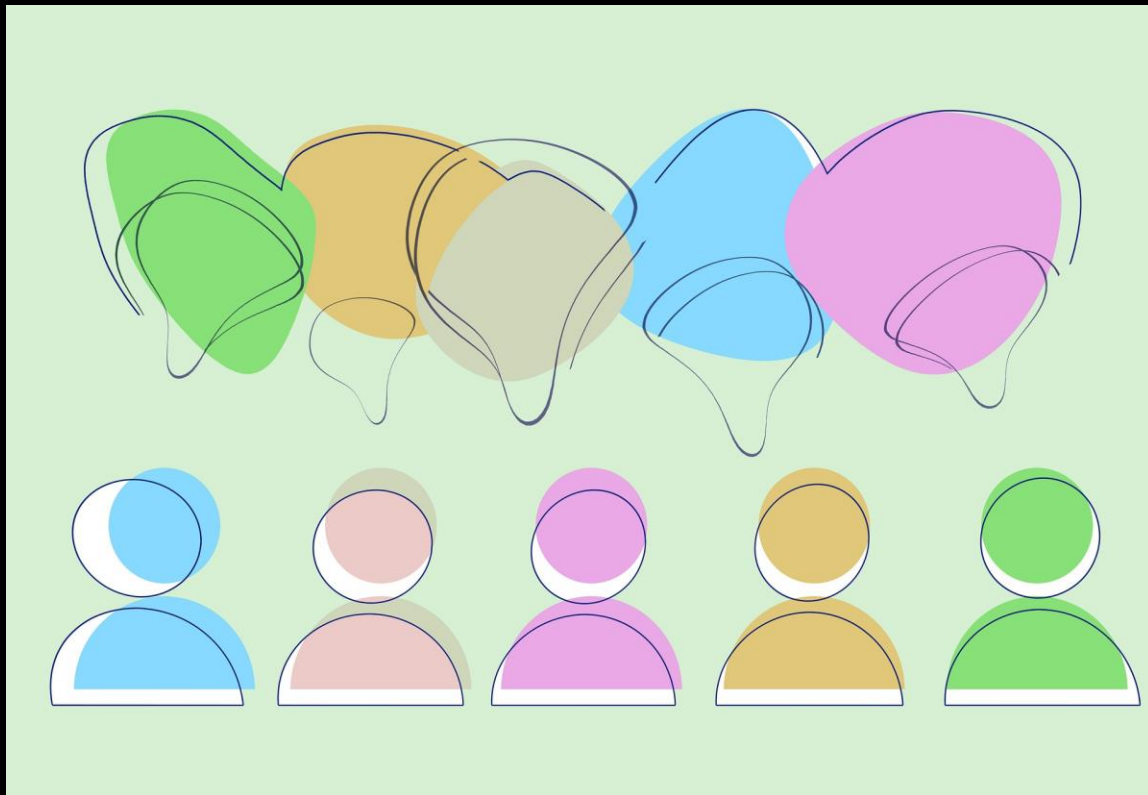
- wollen wahrgenommen und ermächtigt werden.
- benötigen Freiraum und Gestaltungsmöglichkeiten.
- suchen Sinn und ganzheitliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- arbeiten bevorzugt im Team – Ko-Kreation.
- fordern Kompatibilität mit ihren Werten und Bedürfnissen.

Organisationen...

- entwickeln integrative und anpassungsfähige Führungsstrukturen und haben ein Kulturbewusstsein.
- benötigen neue Formen der Entscheidungsfindung.
- haben eine Fehler- und Lernkultur die ermächtigt.
- beziehen die Mitarbeitenden in den steten Transformationsprozess mit ein.
- pflegen eine Kultur der Hierarchie auf Augenhöhe.
- haben ein Anreizsystem das Mensch und Sache stärkt.

Wir alle tragen Wunschbilder für unsere tägliche Arbeit in uns.

Warum setzen wir nicht um, was wir uns wünschen?



Was ist Ihr tiefstes Anliegen für Ihre Organisation und die damit verbundenen Menschen?

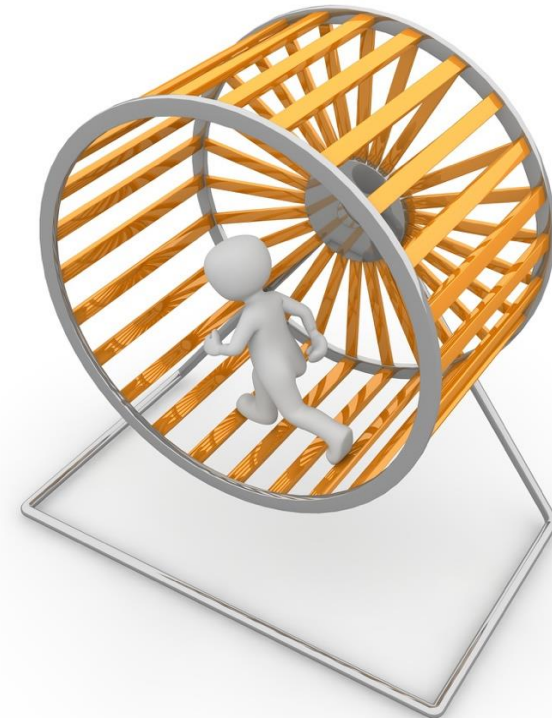
Ein erster Schritt

Dialog und Reflexion
statt
Beurteilung



Dialog statt Beurteilung

**Der Boden für die
Beurteilungsgespräche
ist ausgetrocknet.**



Dialog - Gespräche



- Fördern die gemeinsame Entwicklung.
- Fördern die Wertschöpfung durch Wertschätzung.
- Stärken die Selbstführung und die Eigenverantwortung.
- Leisten einen wichtigen Beitrag zur transformativen Kulturentwicklung.

Dialog – vier Kernkompetenzen



Dialog erzeugt Resonanz



Dialog

ein ressourcenschonendes Reflexionsmodell



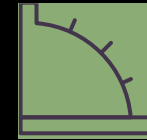
Zeit

Geringer
Aufwand bez.
Admin. und
Vorbereitung.



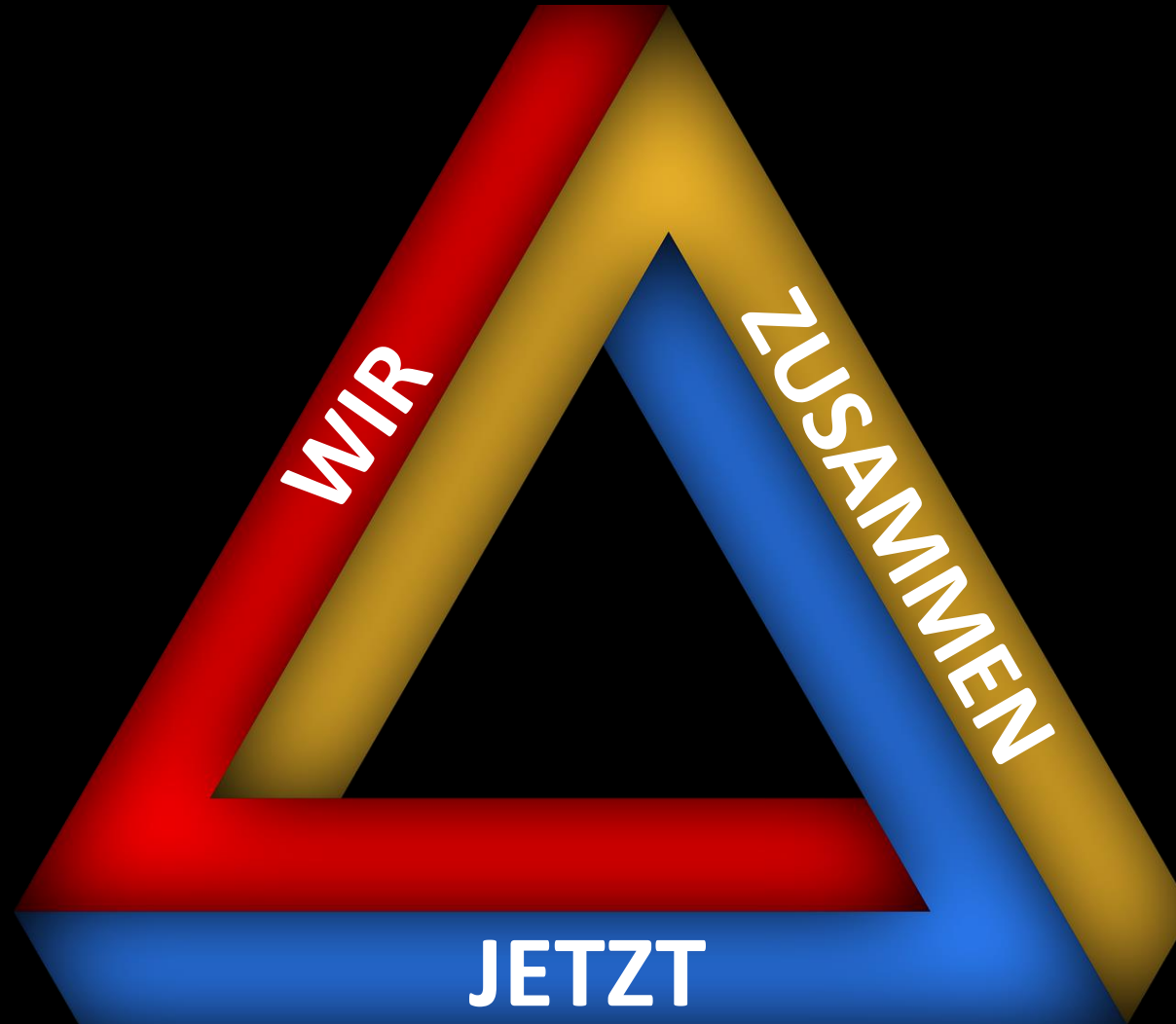
Qualität

Nachhaltige
Wirkung
Motivierend



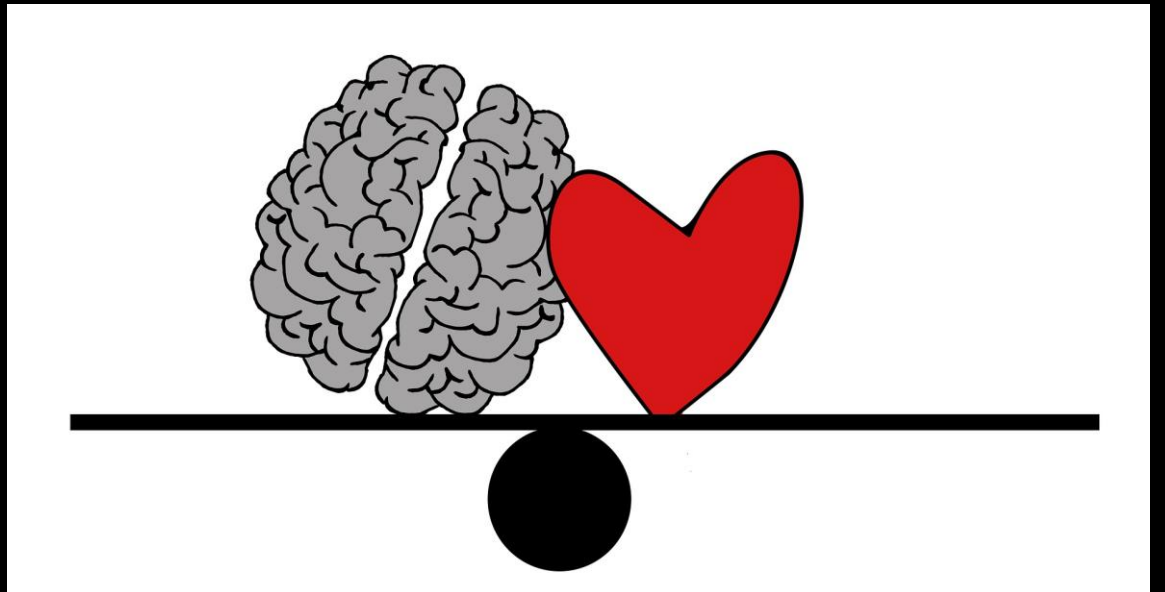
Kosten

Tiefer
Kostenfaktor



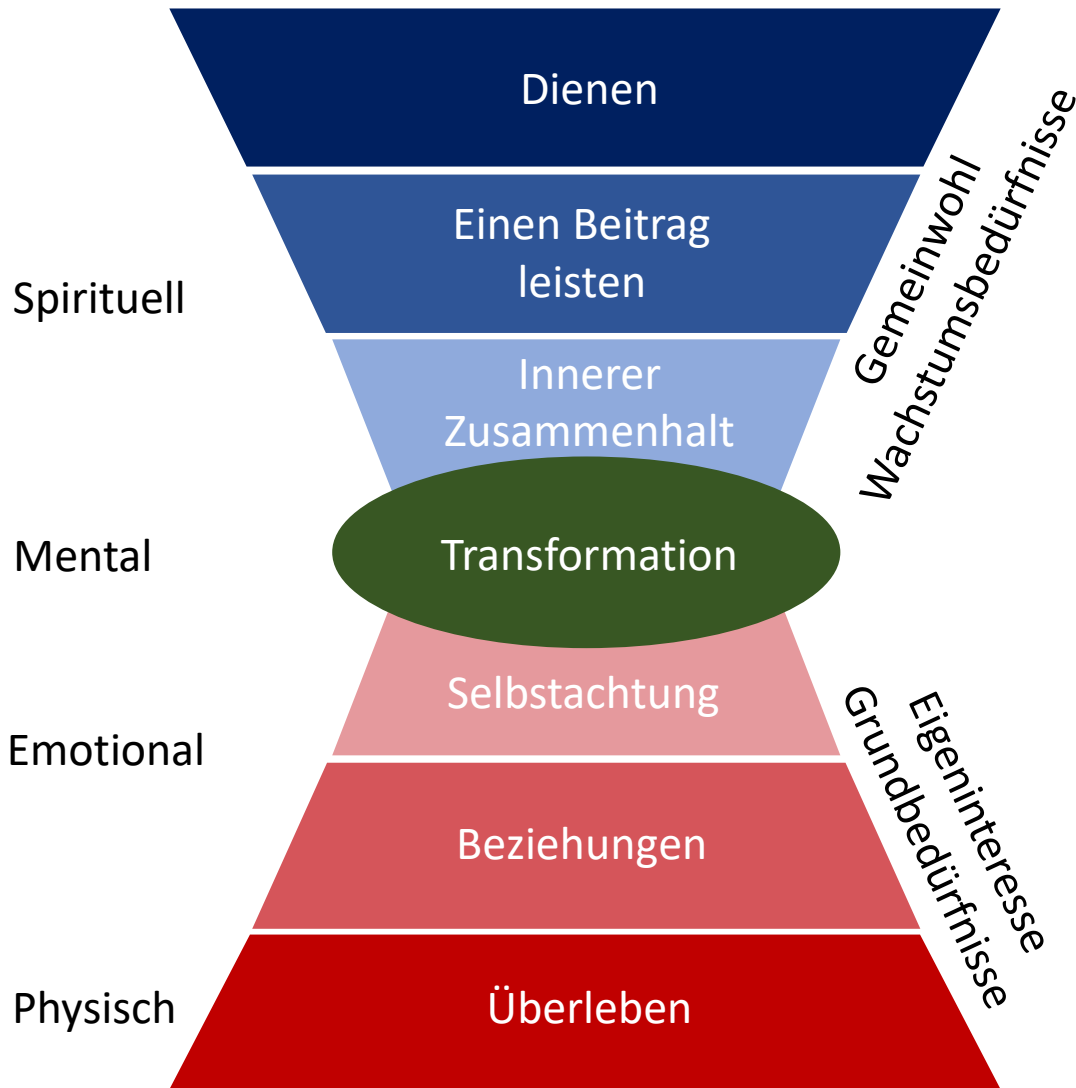
Achtsamkeit

Herz - Hirnkohärenz



Die sieben Bewusstseinssebenen von Organisationen

Modell nach Richard Barrett



Selbstloses Dienen für das Wohl der Menschheit und des Planeten. Soziale Verantwortung für künftige Generationen. **Sich in den Dienst stellen..**

Einen Beitrag leisten – Engagement in der Gemeinde - Umweltbewusstsein. Sinn **Im Miteinander etwas bewirken.**

Gemeinsame Vision und gelebte Werte, identitätsstärkende Kultur. **Aufbau einer gelebten Gemeinschaft.**

Wandel, Innovation, Entwicklung und Anpassungsfähigkeit. Verantwortung übernehmen, Lernen. **Werte statt Ego.**

Leistungsfähigkeit der Organisation garantieren. Produktivität, Effizienz, Qualität und Exzellenz. **Leistungstolz**

Beziehungen aufbauen und gestalten. Kundenzufriedenheit und Kundenbindung. Kommunikation und Konfliktlösungen.. **Zugehörigkeit**

Finanzielle Stabilität und Rentabilität gewährleisten. Gesundheit und Sicherheit für die Beschäftigten. **Sicherheit**

Die sieben Bewusstseinssebenen von Organisationen

Modell nach Richard Barrett

Bedürfnisse der Organisation

Selbstloses Dienen für das Wohl der Menschheit und den Planeten.

Nachhaltigkeit für die Allgemeinheit und die Organisation, langfristige Perspektive. Soziale Verantwortung für künftige Generationen. Klima der Demut und des Mitgefühls, hohe ethische Maßstäbe und soziale Verantwortung, Gerechtigkeit.

Einen Beitrag leisten, der für die Welt und die Menschen bedeutend ist. Resilienz und Umweltbewusstsein.

Vertiefung der inneren Verbundenheit, persönliche Erfüllung in der Arbeit. Nutzbringende Partnerschaften und Bündnisse, gegenseitige Unterstützung. Der persönliche Lebenssinn ist im Einklang mit der Vision der Organisation.

Gemeinsame Vision und gelebte Werte.

Werte prägen die Kultur, das Verhalten, die Strukturen und die Abläufe. Sinn vor Profit. Engagement, Integrität, Kreativität, Offenheit. Vertrauensklima mit einer unterstützenden Fehlerkultur, starke kulturelle Identität. Hohe Flexibilität durch ein gemeinsames Verständnis.

Wandel, Innovation, kontinuierliche Entwicklung und Anpassungsfähigkeit.

Lernen, Flexibilität, Risikobereitschaft, Gestaltungsfreiheit, Ermächtigung der Mitarbeitenden, Selbstverantwortung. Persönliches und organisationales Wachstum ermöglichen. Zusammenarbeit im Team.

Leistungsfähigkeit der Organisation garantieren. Produktivität, Effizienz, Qualität, Exzellenz und Professionalität stehen im Zentrum.

Zuverlässigkeit, best practice und Stolz auf die Organisation.
!!!! Bürokratie, Silomentalität, Macht, Status, Informationen zurückbehalten – einschränkende Überzeugungen.

Beziehungen aufbauen und gestalten. Kundenzufriedenheit und Kundenbindung.

Offene Kommunikation, Loyalität, Anerkennung, Fürsorge und Konfliktmanagement.
!!!! Konkurrenzdenken, Manipulation, Eifersucht, Schuldzuweisungen und Intrigen – einschränkende Überzeugungen.

Finanzielle Stabilität und Rentabilität gewährleisten.

Shareholder Value, organisationales Wachstum. Für die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten sorgen.
!!!! Kontrolle, kurzfristiges Denken, Vorsicht, Risikoscheue, Gier, Rücksichtslosigkeit, Chaos – einschränkende Überzeugungen.

Die sieben Bewusstseinssebenen von Organisationen

Modell nach Richard Barrett

Bedürfnisse von Mitarbeitenden

Selbstloses Dienen

Gelegenheit, der Menschheit zu dienen und/oder sich für das Wohl der lebenserhaltenden Systeme auf unserem Planeten einzusetzen.
Menschenrechte, Mitgefühl, Demut, Weisheit, Ethik.

Seine Bestimmung leben

Gelegenheit, die Wirksamkeit des eigenen Beitrags erheblich zu erhöhen durch Zusammenarbeit mit anderen, die die gleichen Werte haben und einen ähnlichen Zweck verfolgen. Empathie, Intuition.

Authentizität und Einklang

Gelegenheit zur persönlichen Weiterentwicklung, um unterstützt zu werden bei der Selbstfindung und dabei, den eigenen Lebenszweck und die tägliche Arbeit in Einklang zu bringen. Integrität, Ehrlichkeit, Kreativität, Freude am Tun.

Lernen und Weiterentwicklung

Gelegenheit zum Ausbau der eigenen Kenntnisse durch Übernahme von Verantwortung für Projekte und Verfahren, die für die Mitarbeitenden selbst wie für die Organisation von Bedeutung sind. Mut zum persönlichen Wachstum.

Leistung und Anerkennung

Gelegenheit um mit regelmässiger Unterstützung, Feedback und Anleitung beruflich dazuzulernen und sich zu entwickeln.
Die Angst nicht zu genügen führt zu einer Suche nach Macht und Status = limitierende Werte.

Beziehungen und Zugehörigkeit

Eine angenehme Arbeitsatmosphäre, in der die Kolleginnen und Kollegen einander achten und sich umeinander kümmern.
Die Angst nicht genügend geliebt zu werden, führt zu Eifersucht, Konkurrenzdenken und Diskriminierungsdenken = limitierende Werte.

Basis für ein sicheres Leben

Ein sicherer Arbeitsplatz mit einem Gehalt und Zusatzleistungen, die ausreichend sind, um die individuellen Bedürfnisse und die, der eigenen Familie zu befriedigen. Angst nicht genug zu haben führt zu Kontrolle, Gier und Mangeldenken = limitierende Werte.

Hierarchie auf Augenhöhe

Entdecken statt wissen – Dialog statt

jährliche Beurteilungsgespräche

Ursula Michel

Print on demand - Der Trainer Verlag

ISBN 9786202494441

Werteorientierte Unternehmensführung

Cultural Transformation Tools

für Performance und Profit

Richard Barrett

Springer Gabler Verlag

ISBN 978-3-662-48997-0