

notiert

Strategie- und Organisationsentwicklung

- > Orientierung – «Leadership»: Online-Test 360°
- > Dialog – Leadership und Nachhaltigkeit
- > Innovation – Innovationsmanagement ist Führungssache



Sehr geehrte Damen und Herren
Werte Kundinnen und Kunden
Werte Partner

Das Jahr neigt sich dem Ende zu. Wir möchten uns bei dieser Gelegenheit für die gute Zusammenarbeit, die vielen gelungenen Projekte, die spannenden Gespräche und anregenden Ideen herz-

lich bedanken. Auch 2016 hatten wir viel Freude – so soll es im nächsten Jahr weitergehen!

Der aktuelle Newsletter ist voll und ganz dem Thema «Leadership» gewidmet: In anspruchsvollen Veränderungs- und Innovationsprozessen kommt den Führungskräften eine entscheidende Rolle zu. Es braucht Leader, die mit gutem Beispiel vorangehen, den Mitarbeitenden den Weg zeigen und den Beitrag jedes Einzelnen sicherstellen. Zudem müssen sie die gleiche Sprache wie ihre Mitarbeitenden sprechen. Nur so kann ein echtes Miteinander entstehen, um die Herausforderungen hin zu den definierten Zielen gemeinsam meistern zu können.

Auch im Nachhaltigkeitsmanagement ist Leadership eine wichtige Voraussetzung. Nachhaltigkeit berührt verschiedenste Bereiche einer Organisation, wird von zahlreichen Stakeholdern beeinflusst und hängt vom Beitrag jedes Mitarbeitenden ab. Deshalb braucht es nicht nur die richtige Strategie und die notwendigen Instrumente, sondern auch dialogfähige Führungskräfte, die mit Charisma, Weitblick, Mut und Begeisterungsfähigkeit eine Organisation auf diesem Weg voranbringen.

Um dem Thema «Leadership» gerecht zu werden, haben wir im laufenden Jahr unsere Kompetenzen und Tools als versierte Organisationsentwickler geschärft und im Rahmen von Coachings in Veränderungsprozessen bereits praktisch angewendet.

Ich freue mich auf die nächsten Schritte –
Engagiert. Konsequenz. Nachhaltig!

Dr. Michel Geelhaar
Managing Partner

Orientierung – «Leadership»: Online-Test 360°

Ein einfach anwendbarer e-Test hilft, das Selbstbild eines Führungsverantwortlichen mit den Einschätzungen seiner Vorgesetzten und Mitarbeitenden abzugleichen.

>> Problemstellung

Das Coaching von Führungsverantwortlichen hin zu einem «Leader» ist anspruchsvoll: die Erfahrung zeigt, dass das Eigenbild oftmals von den Einschätzungen der Vorgesetzten und Mitarbeitenden abweicht. Es braucht deshalb eine pragmatische Analyse, um die «Leadership»-Qualitäten der Führungsperson gezielt identifizieren, einordnen und über die Zeit entwickeln zu können.



>> Lösung

Im Rahmen eines elektronisch zugänglichen 360°-Tests kann der Führungsverantwortliche seine eigenen Einschätzungen mit denen seiner Vorgesetzten sowie ausgewählter Mitarbeitenden abgleichen (die Fremdbild-Einschätzungen können anonymisiert erfolgen). Basierend auf 42 Fragen werden die verschiedenen «Leadership»-Dimensionen bewertet: der Führungsverantwortliche erhält somit eine klare Einschätzung, wo er bezüglich Vision, Werten, Vorbild, Präsenz, Entwicklung und Führung, Kommunikation, Gerechtigkeit, Fachkompetenz sowie Organisation steht resp. wo in den jeweiligen «Leadership»-Entwicklungsachsen der grösste Handlungsbedarf besteht.

>> Mehrwert

Der evaluierte Führungsverantwortliche definiert auf Basis des 360°-Tests zusammen mit dem Coach individuelle Verbesserungsmassnahmen, die er im Rahmen seiner persönlichen Entwicklung hin zum «Leader» umsetzen will. Der Coach begleitet ihn aktiv mit regelmässigen Gesprächen zu den Herausforderungen in seinem Führungsalltag sowie einem spezifischen «Fortschritts-Monitoring» nach etwa einem halben Jahr.

Dialog – Leadership und Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit in einer Unternehmensstrategie zu verankern ist das eine. Damit zum unternehmerischen Erfolg beizutragen ist das andere. Leadership ist dabei ein Schlüsselfaktor.

>> Problemstellung

Manche Firmen engagieren sich in Nachhaltigkeitsthemen, weil sie überzeugt sind, dass es moralisch und ethisch das Richtige ist. Andere wiederum sind da pragmatischer: sie tun es, weil es gut für das Geschäft ist. Beide Haltungen können zum Erfolg führen – und die grösste Wirkung erzielen sie in ihrer Kombination. Damit dies gelingt, braucht es eine neue Dimension des Führungsverständnisses.

>> Lösung

Nachhaltigkeitsmanagement ist zunächst nüchternes Handwerk: es gilt, klare Ziele zu verfolgen und im unternehmerischen Alltag mit den geeigneten Massnahmen umzusetzen. Dazu braucht es Manager, die sich auszeichnen durch Zielorientierung, Struktur, Ausrichtung am Erfolg und Disziplin. Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit ein «people's business» – es geht darum, Menschen eine Vision zu vermitteln, sie für eine Idee zu begeistern, ihr Engagement zu wecken und ihr schöpferisches Potenzial zu nutzen. Dazu braucht es nicht Manager, sondern Leader. Damit meinen wir Führungspersonen, die visionär, charismatisch, integrierend, veränderungswillig und prozessorientiert sind. Idealerweise verkörpert eine Führungsperson das Profil eines Managers und eines Leaders gleichzeitig. In der Tat sind gute Leader meist auch gute Manager. Die Umkehrung gilt allerdings oft nicht. Mit Leadership Development lassen sich die notwendigen Kompetenzen entwickeln.

>> Mehrwert

Dass Nachhaltigkeit vom Top Management getragen werden muss, um zum Unternehmenserfolg beizutragen, ist seit langem anerkannt. Dass Leadership ein wichtiger Schlüssel dazu ist, wurde allerdings bisher zu wenig beachtet. Es lohnt sich, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu schenken – unabhängig davon, was die Motivation für das Nachhaltigkeitsmanagement ist.

«Powerteams»

Hochleistungsteams entstehen nicht zufällig – und schon gar nicht über Nacht. Stattdessen ist gut reflektierte Führungsarbeit erforderlich, denn erfolgreiche Führungskräfte und Teams entwickeln sich dann zu Hochleistungsteams, wenn sie den Weg gemeinsam gehen. Im Rahmen unserer «Powerteam»-Workshops setzen wir dafür auf vier Grundsätze. Damit wird die Grundlage gelegt, um mit dem Team die Schritte auf dem Weg zum Ziel zu vereinbaren. Und zwar ohne Zwang: «Höchstleistung» ist für alle das lohnenswerte Ziel!

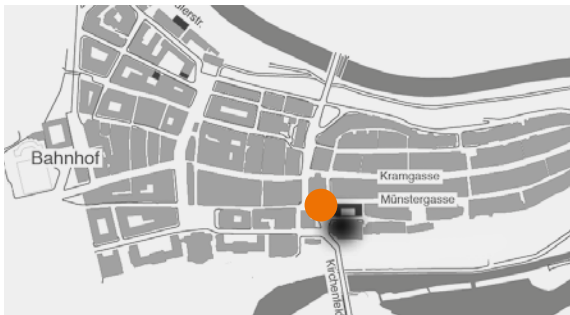
Grundsätze für Powerteams

- Schaffen Sie ein gemeinsames Zielbild, das für Sie und das Team erstrebenswert erscheint.
- Überlegen Sie gemeinsam, welche Voraussetzungen es braucht, um dieses Ziel zu erreichen.
- Reden Sie offen über die individuelle Wahrnehmung der derzeitigen Verfassung des Teams.
- Stellen Sie sicher, dass sich alle Anwesenden einbringen.



Christoph Heuer

Zürich, freischaffender Architekt und Cartoonist (www.pul.ch)



geelhaarconsulting

Engagiert. Konsequenz. Nachhaltig.

Geelhaarconsulting GmbH

Casinoplatz 2

3011 Bern

+41 31 381 01 74

info@geelhaarconsulting.ch

GO FOR IMPACT

Die Zukunft der Schweizer Wirtschaft gestalten.

www.go-for-impact.ch

Nach mehr als einem Jahr intensiver Arbeit hat eine Gruppe engagierter Leader auf Einladung des BAFU die Initiative «Go for Impact» lanciert. Damit will sie einen Impuls setzen, um die Zukunft der Schweizer Wirtschaft zu gestalten und die Chancen zu nutzen, die die Ressourcenschonung und die Kreislaufwirtschaft der Schweiz eröffnen. Wir freuen uns, dass wir als Moderatoren und Prozessbegleiter Teil dieser Initiative sein durften.