



AFCAT

ASSOCIATES FOR CHANGE
AND TRANSFORMATION

Peter Schreuder

LEADERSHIP UND TEAM-ENTWICKLUNG

QUO VADIS???



AKTION 1:

IHRE ERFAHRUNG IST GEFRAGT! 😊

WIE AGIEREN AMTIERENDE FÜHRUNGSKRÄFTE?

- ✘ Bilden Sie Gruppen von **5 -8 Personen**
- ✘ Diskutieren Sie in **10 Minuten** Ihre Erfahrungen und stellen die Ergebnisse auf einem Flip Chart in **2 Minuten** zusammen
- ✘ Bestimmen Sie 1 Person, die ihre Ergebnisse dem Plenum kurz vorstellen (**1 Minute**)

IDEALE UND AMTIERENDE CEO'S 2008

ERGEBNISSAUSZUG DER STUDIE VON PROF. DR. HOLGER RUST

	Differenz	im Amt
Ermutigend	1,6	3,3
Ethisch	1,6	3,7
Lernend	1,4	3,2
Open-minded	1,4	3,1
Gerecht	1,3	3,3
Vorausschauend	1,2	2,9
Inspirierend	1,2	3,3
Kooperativ	1,1	3,0
Sozial engagiert	1,0	3,8
Geduldig	0,9	3,4
Kommunikativ	0,9	2,5
Loyal	0,9	3,0
Diplomatisch	0,8	2,8
Kreativ	0,7	3,1
Kundenorientiert	0,7	2,7
Würdevoll	0,6	3,4
Analytisch	0,5	2,3
Delegationsfreudig	0,4	2,3

Lesebeispiel: Bei der Eigenschaft „ermutigend“ erreicht das amtierende Management auf der **5er Skala** eine im Durchschnitt aller Befragten um **1,6 Punkte** geringere Zustimmung als der ideale CEO (N=169)

1 = ist in hohem Maße gegeben

5 = überhaupt nicht gegeben

Quelle:

Die „Dritte Kultur“ im Management

Holger Rust, VS Verlag für

Sozialwissenschaften, 2009

ISBN 978-3-531-15662-0



AFCAT
ASSOCIATES FOR CHANGE
AND TRANSFORMATION

SCHLUßFOLGERUNG

Empirische Studien konstatieren immer ähnliche Ergebnisse:

Führung: „Im Westen nichts Neues“

Anstatt der Kreativen, inspirierenden, kommunikativen,
ermutigenden Führungskräfte finden wir

kennzahlenorientierte Formalisten

LEADERSHIP UND TEAM-ENTWICKLUNG KÖNNEN WIR VON AFRIKA LERNEN???



DAS KEY-KOMMUNIKATIONSWERKZEUG LEKGOTLA

- Der **Lekgotla** ist ein Schlüsselinstrument, um den Dialog zu fördern und Führung zu **demokratisieren**
- Der *lekgotla* -Prozess...
 - Hilft Einzelnen, in **Gruppen angehört** zu werden
 - Hilft Gruppen, eine **gemeinsame Perspektive** zu finden
 - Hilft Teams, **gemeinsame Ziele** zu verfolgen
- Zelebriert und nutzt **Vielfältigkeit** (Diversity)
- Führungskräfte lernen, **differenziert**:
 - zu zu **hören**,
 - zu **denken**,
 - zu **kommunizieren** und
 - mit **Gruppen** zu arbeiten

LEKGOTLA REGELN

- Zuhörer: **“Sei Konzentiert! Benutze auch Deine Augen und Sinne.”**



- Sprecher: **“Respektvoll, kurz, prägnant und klar”**



- Anführer: **“Ruhig, Respektvoll, open-minded**
- Anführer: **“Sucht Gemeinsames, kritisiert und verurteilt weder Aussagen noch Verhalten. “**



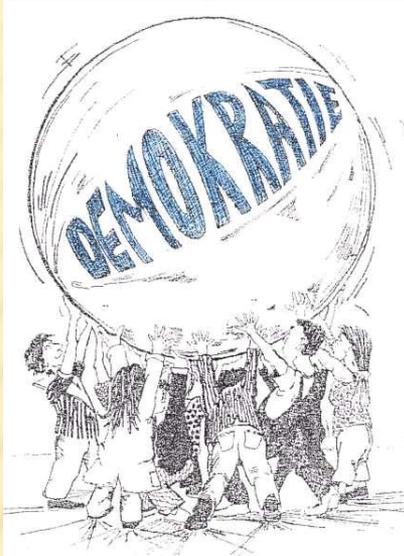
AFCAT
ASSOCIATES FOR CHANGE
AND TRANSFORMATION

Reference:

de Liefde, W.H.J. (2005). *Lekgotla: The Art of Leadership through Dialogue*. Johannesburg: Jacana Media.

AKTION 2: LEKGOTLA

- ✘ Bilden Sie Gruppen von **5 – 8 Personen**
- ✘ Führen Sie den **Lekgotla** durch
- ✘ Ihr **gewählter** Anführer fasst ihre Ergebnisse zusammen
- ✘ Die Anführer der Kleingruppen führen einen **Abschluss-Lekgotla** durch



Demokratie im Führungsprozess! Funktioniert das?

NACHDENKLICHES ZUR PAUSE

Unsere Unterschiede sind keine Stolpersteine für Kommunikation und Fortschritt. ... Stattdessen werden sie zu Stufen zur Synergie

Stephen R. Covey

Frage dich nicht, was die Welt braucht. Frage dich, was dich lebendig werden lässt und dann geh los und tu das. Was die Welt nämlich braucht, sind Menschen, die lebendig geworden sind.

Harold Whitman

Es macht Spaß, das Unmögliche zu tun.

Walt Disney

Wir können als Unternehmer nicht immer nur über maximale Eigenkapitalverzinsung reden und uns am Ende noch mit Extra-Boni belohnen lassen, wenn wir möglichst viele Menschen entlassen.

Jürgen Thumann (Präsident des dt. Bundesverbandes der Industrie)

Unsere Wünsche sind die Vorboten der Fähigkeiten, die in uns liegen

J. W. von Goethe

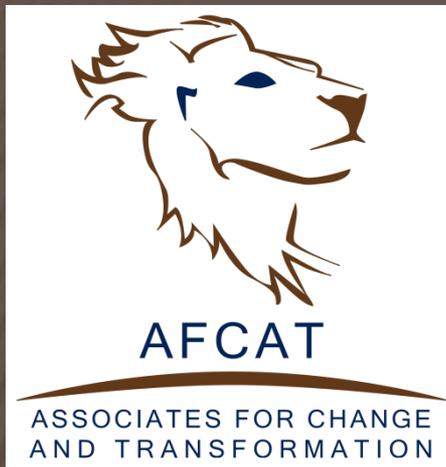
**Auf Prinzipien kann man
ausrutschen
wie auf einer Bananenschale...**

Nelson Mandela

**10 Minuten Zeit
zum Austauschen!!!**



ASSOCIATES FOR CHANGE
AND TRANSFORMATION

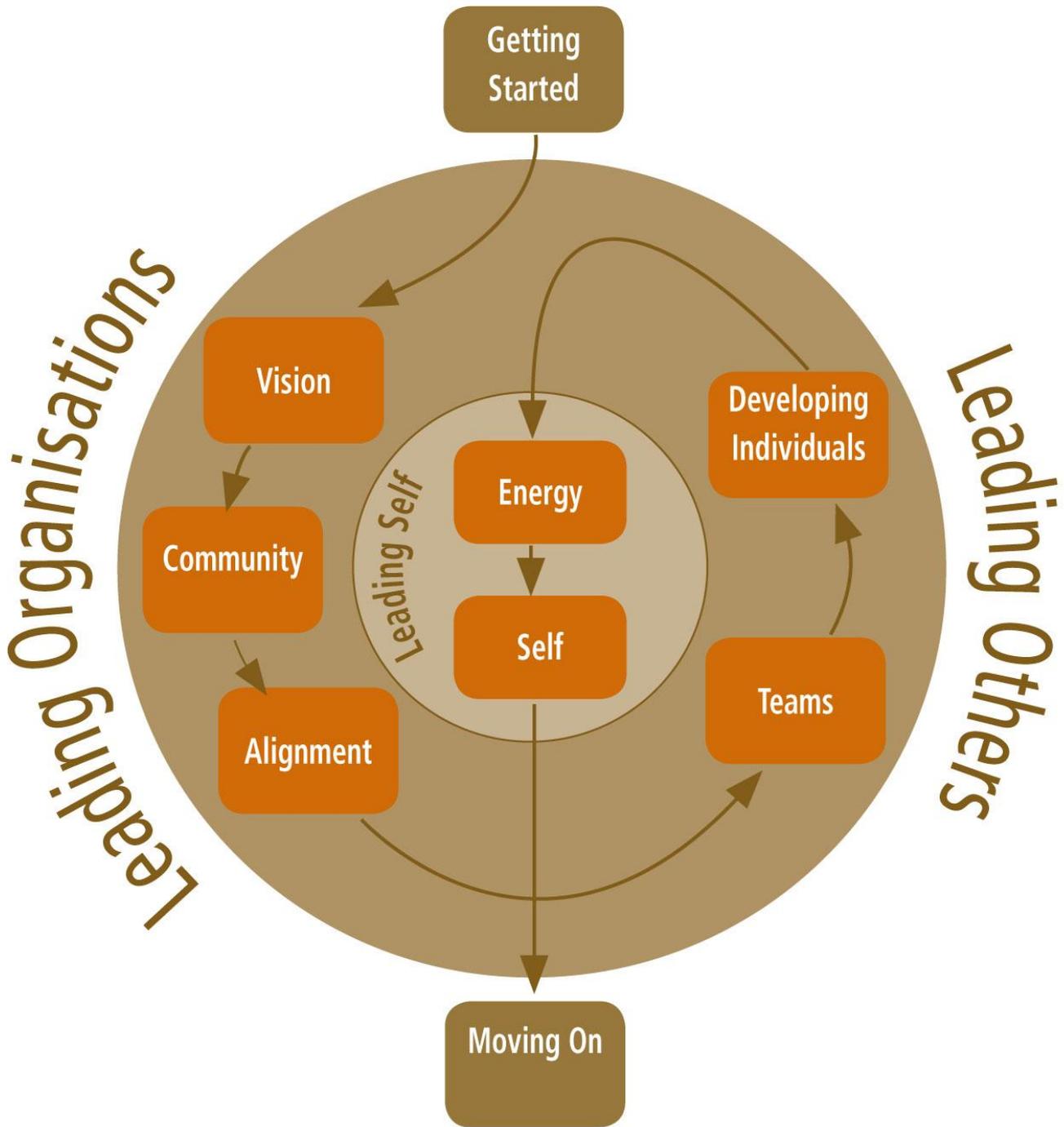


präsentiert

“NINE CONVERSATIONS IN LEADERSHIP™ UND PURPOSEFUL TEAMS™”

EIN SÜDAFRIKANISCHES GLOBALES PROGRAMM VON





“NINE CONVERSATIONS IN LEADERSHIP™”

- **Innovatives** Programm = **Katalysator** für langfristige Führungskräfteentwicklung
- **Verankert und Reflektiert** die **Vision, Strategie und Mission** im Tagesgeschäft
- **Hierachiestufen unabhängig**
- Prozess mit strenger **Bindung zur aktuellen Unternehmenssituation**
- **Peer-learning**
- **Veränderungsprozessbegleitend**



“NINE CONVERSATIONS IN LEADERSHIP™”

- **Praxisnah** - Theorie und Tagesgeschäft sind ständig verbunden
- Erzeugt **Commitment** zur Unternehmens-Vision, Strategie und Mission
- Fördert die **gemeinsame Sprache** der Führungskräfte (**Alignment**)
- Verringert die **Distanz** zwischen Führungskräften und Mitarbeitern (lekgotla)
- Fokussiert sowohl auf **Organisationsentwicklung (Change)** als auch auf die eigene **persönliche Entwicklung**



3 KOMPETENZBEREICHE:



× Was wir wissen

+ Intellekt, Wissen, Einsicht



× Was wir schätzen

+ Emotionen, Werte, Leidenschaft, Gefühl



× Was wir tun

+ Verhalten, Handlungen



ERGEBNISSE!

Kurzfristig :

- **verbindliche Führungskriterien**
- **Einklang im Management (Alignment)**



Mittel- und langfristig :

- Die **Organisations-Vision implementieren** und mit **Leben** füllen (Commitment)
- **Engagement** und die Bereitschaft zur Übernahme von **Verantwortung** erzeugen, insbesondere bei Managern in **Veränderungsprozessen**
- **Dauerhafte** Entwicklung einer **lebendigen und offenen Führungskultur** für **kontinuierliche Organisationsentwicklung**

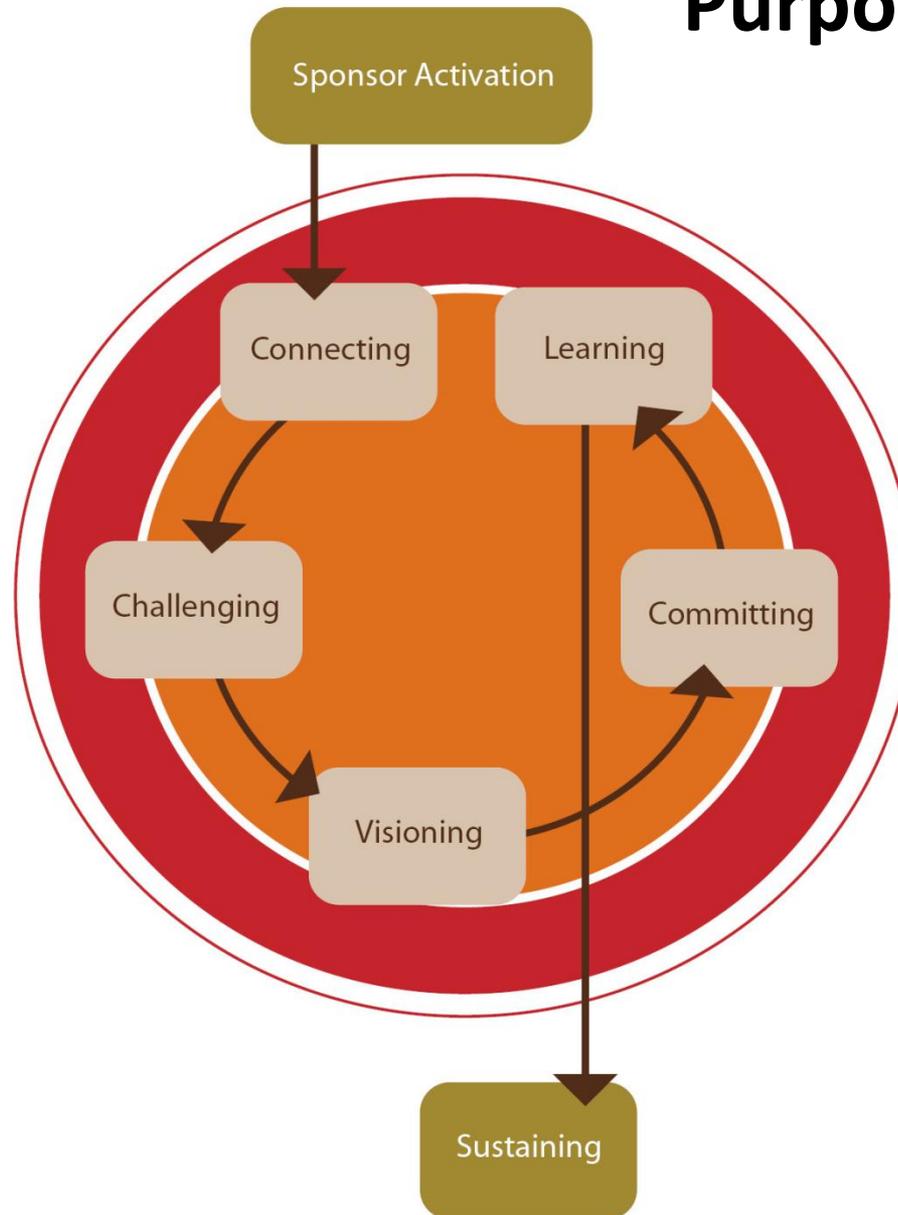


DAS MODERNE TEAM



Quelle: Die
Kartenwerkstatt, Bad
Rothenfelde

Purposeful Teams™



Ein Boot bewegt sich nicht vorwärts, wenn jeder auf eine andere Manier rudert.

Sprichwort aus Swahili

PURPOSEFUL TEAMS™

- **Innovatives** Programm = **Katalysator** für langfristige Teamentwicklung
- **Verankert und Reflektiert** die **Teameigene-Vision** im Tagesgeschäft
- Hoch **motivierte Teammitglieder** – **Sinn** und **Zweck** sind Antreiber
- Prozess mit strenger Bindung zum **Team-Mandat (Aufgabe und Zweck)**
- **Peer-learning**
- **Veränderungsprozesse** umsetzend

NUTZEN & RESULTATE VON PURPOSEFUL TEAMS™

Organisation:

- ✘ Etabliert effiziente und akzeptierte Arbeitsformen
- ✘ Entwickelt Strategien und Umsetzungspläne für wichtige Projekte, Aufgaben etc.
- ✘ Hochleistungs-Teams liefern schnelle und effiziente Ergebnisse
- ✘ Verbessert Zusammenarbeit intern wie extern

Teammitglieder:

- ✘ Zweck und Sinn als Antreiber für Leistung
- ✘ Fokussiert auf wirklich Wichtiges
- ✘ Setzt Meilensteine zur Erreichung der Ziele
- ✘ Integriert Aufgaben, Beziehungen und Prozesse
- ✘ Konstruktive Gespräche und Umsetzungspläne
- ✘ Erzeugt Commitment bei den einzelnen Mitglieder und im Team

LEKGOTLA REGELN

- Zuhörer: **“Sei Konzentiert! Benutze auch Deine Augen und Sinne.”**



- Sprecher: **“Respektvoll, kurz, prägnant und klar”**



- Anführer: **“Ruhig, Respektvoll, open-minded**
- Anführer: **“Sucht Gemeinsames, kritisiert und verurteilt weder Aussagen noch Verhalten. “**



AFCAT
ASSOCIATES FOR CHANGE
AND TRANSFORMATION

Reference:

de Liefde, W.H.J. (2005). *Lekgotla: The Art of Leadership through Dialogue*. Johannesburg: Jacana Media.

AKTION 3: LEKGOTLA

WAS NEHMEN SIE MIT?

- ✘ Bilden Sie Gruppen von **5 – 8** Personen
- ✘ Führen Sie einen **Lekgotla** durch
- ✘ Ihre gewählten Anführer fassen ihre **Ergebnisse im Plenum** zusammen

LEBEN IST VERÄNDERUNG!
GO WITH THE FLOW!

DIE NÄCHSTEN SPRECHKONTAKTE:
19.11.2009 19.-21.30 H,
VERÄNDERUNGSMANAGEMENT MIT SYSTEM.
ÜBERGÄNGE
ERFOLGREICH BEWÄLTIGEN.