

These 1

- Wechselnde Führung in Projekten

- viel gegenseitige Info & Abstimmung

- Selbstorganisation im Team & Projekt

- vorurteilsfreie Umgebung

- Vorleben!

- Experimentierkultur

- ① • Verlustängste ernst nehmen & bearbeiten

- Führungskräften neue Perspektiven geben

- nicht alle Bereiche müssen gel werden

- Dinge Neuerungen überprüfen & bei Bedarf nachjustieren

These 1

- Neue Methoden müssen von oben vorgelebt werden
- mittlerer Ebene überholt die oberen
- Weg von der Besitzstandswahrung => wie? Trennung!

- die richtigen Leute im Boot haben
- Beachtung durch Schaffung einer "Bühne" (success stories, Kommunikation, ...)
- einfach machen
- in kleinen Gruppen
- Führungsarbeit zu Beginn notwendig
↑ mehr
- Vermittlung des Sinns: warum tun wir das?
- Rahmenbedingungen schaffen
- Loslassen!

Neue Anreizsysteme / Gemeinsame Erfolge



These 2 |

- verändertes Machtverständnis
- Mindset!
- Mut & Eigenverantwortung*
- Wille zur Veränderung muss von „oben“ vorgelebt werden
- Strukturen durchbrechen
- Chance zur Entlastung*
- Ideen wertfrei annehmen
- „Status quo“ anschauen & kritisch hinterfragen
- Schaffung von Freiräumen*

THESE 3

Linien- und Projektorganisation

ZIELBILD MUSS KLAR SEIN!

→ ALLE ARBEITEN ZU

→ TEAMZIELBILDER MÜSSEN
ENZAHLEN AUF DAS GROSSE ZIELBILD

→ **KOOPERATIVER FÜHRUNGSSTIL**

→ TRANSPARENZ ↑

→ KOMMUNIKATIONSINTENSIVITÄT ↑

→ ORCHESTRIERUNG DER THEMEN!

→ JEDER NACH SEINER FÄHIGKEIT!

→ FÜHRUNGSKÄPFE IM GESPRÄCH + GEMEINSAMER
PRIORISIEREN

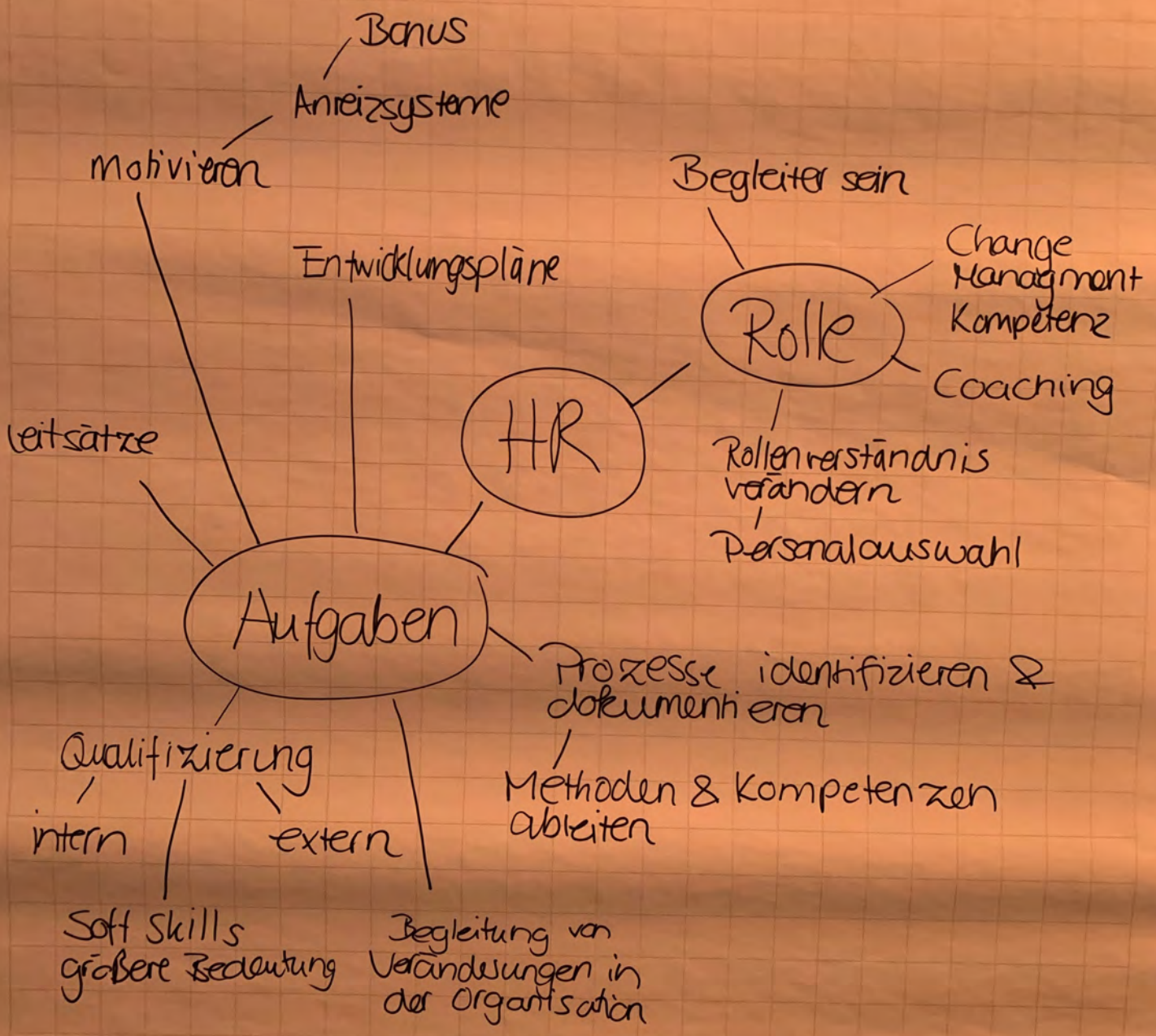
→ AUSEINANDERSETZUNG MIT DER SACHE

→ FLEXIBILITÄT ↔ GEMÄSS ZIELBILD

→ NEIN-KULTUR! AKZEPTIEREN / UMSETZEN
↳ GEMÄSS ZIELBILD

These 4

Über Verwalter zum Gestalter



Was braucht es?

③ Verständnis d. Führungskraft über die Zielsetzung + das WARUM

① jemanden oder etwas, das FK die Angst nimmt

④ Vorbilder! authentisches Verhalten, Treiber

④ aufzeigen, welche Rolle FK künftig übernehmen + Befähigung (Kompetenzen neu einsetzen)

⑤ offener Umgang, passende Kultur (Vertrauen statt Kontrolle)

⑥ komplementäre Teams (Fähigkeiten etc.)

Nutzen + Gewinn

⑦ "Sicherheit aus Kultur statt Struktur nehmen"

→ permanenter Druck kann FK genommen werden

→ FK trägt die Verantwortung für die Umsetzung der Transformation aber nicht für die Steuerung/Operativität

→ unterstützende Anreize setzen (z.Bsp Zielvereinbarung)

⑧ Erfolg :-)