

Verantwortungsvolle Führung im Wandel

Symposium für verantwortungsvolle Prävention

28. Februar 2015

Dr. Friedhelm Boschert

Welche Verantwortung hat eigentlich ein Manager?

„... that one job of managers was to balance the legitimate claims of all the constituencies of a business: shareholders, customers, employees, communities, suppliers, and society at large”

Business Roundtable, 200 US-CEOs, **1975**

“The notion that the board must somehow balance the interests of stakeholders against the interest of other shareholders fundamentally misconstrues the role of directors”

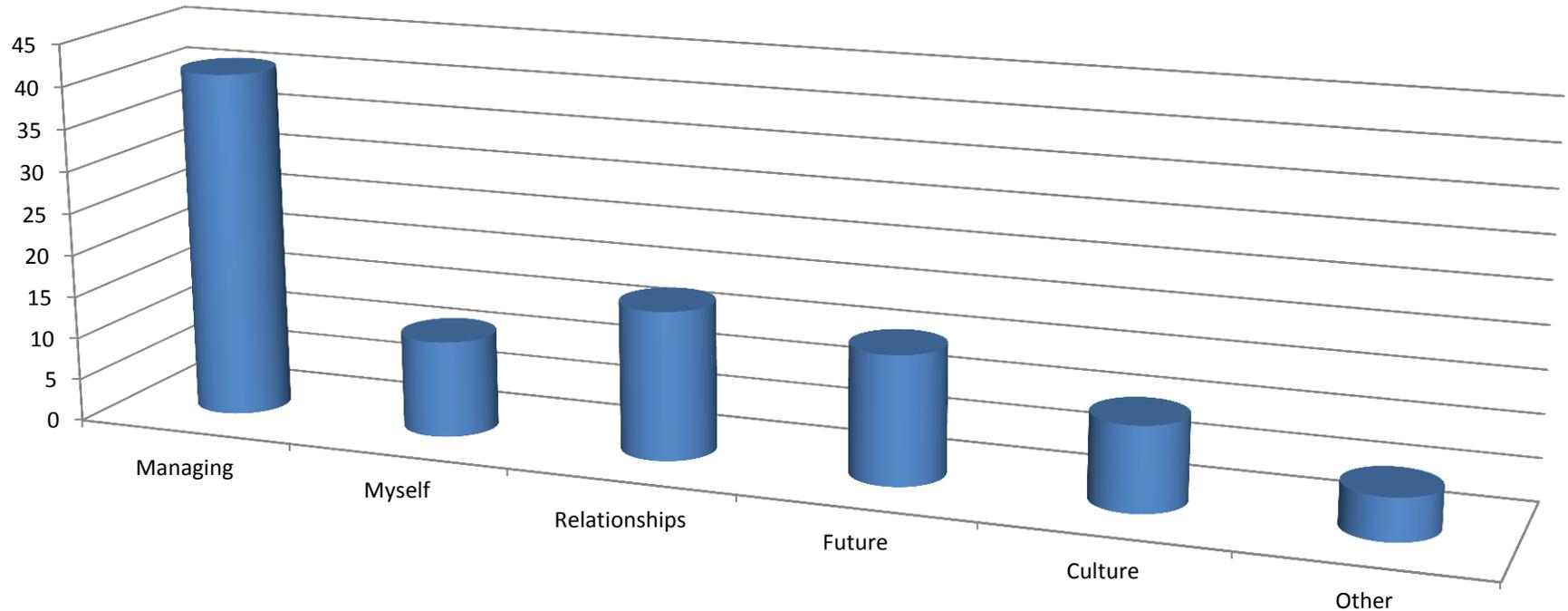
Business Roundtable, 200 US-CEOs, **1997**

UND HEUTE?

„Die stakeholder sind zurück!“

Was eigentlich macht eine Führungskraft?

Questionnaire 05-01-2015



Was heißt „wirksam sein“?

„Wenn alle stakeholder
ihr ganzes Potenzial
der gemeinsamen Aufgabe
zu Verfügung stellen“

Was brauchen wir zukünftig ?

Fähigkeit zur Selbstführung

- Größere Authentizität, bessere Fokussierung

Fähigkeit zum Beziehungsmanagement

- Produktive Kunden- und Netzwerkbeziehungen

Fähigkeit zum Schöpferischen

- Intuitives Erkennen von Potenzialen und Entwicklungen

„The blind spot of Leadership“

“Wir können beobachten, **was** Führungskräfte machen. Wir können auch beobachten, **wie** sie es tun, welche Strategien und Prozesse sie anwenden. Was wir nicht sehen, ist der innere Ort, **die Quelle**, aus der heraus sie handeln“

Prof. Otto Scharmer, MIT

Veränderungen wären im Grunde genommen einfach

„Jede Veränderung – ob persönlich oder
in einer Organisation - beginnt mit einer
Veränderung der inneren Haltung“

Warum funktioniert das meistens nicht?

BOSCHERT-INSTITUTE
for LEADERSHIP and
SELF - DEVELOPMENT



Das Selbstverständnis der Manager

“Bewegung und Dynamik”

“Die Zügel in der Hand halten”

“Reden und überzeugen”

“Beurteilen und entscheiden”

“Wissen mehr als die anderen”

Damit stehen Führungskräfte sich
selbst im Wege

Die Sprache der Führungskräfte sprechen ...

... und an deren Selbstverständnis ansetzen

... deren Führungs- und Arbeitssituation mit
einbeziehen

Selbstführung heißt ...

... reflektieren zu können

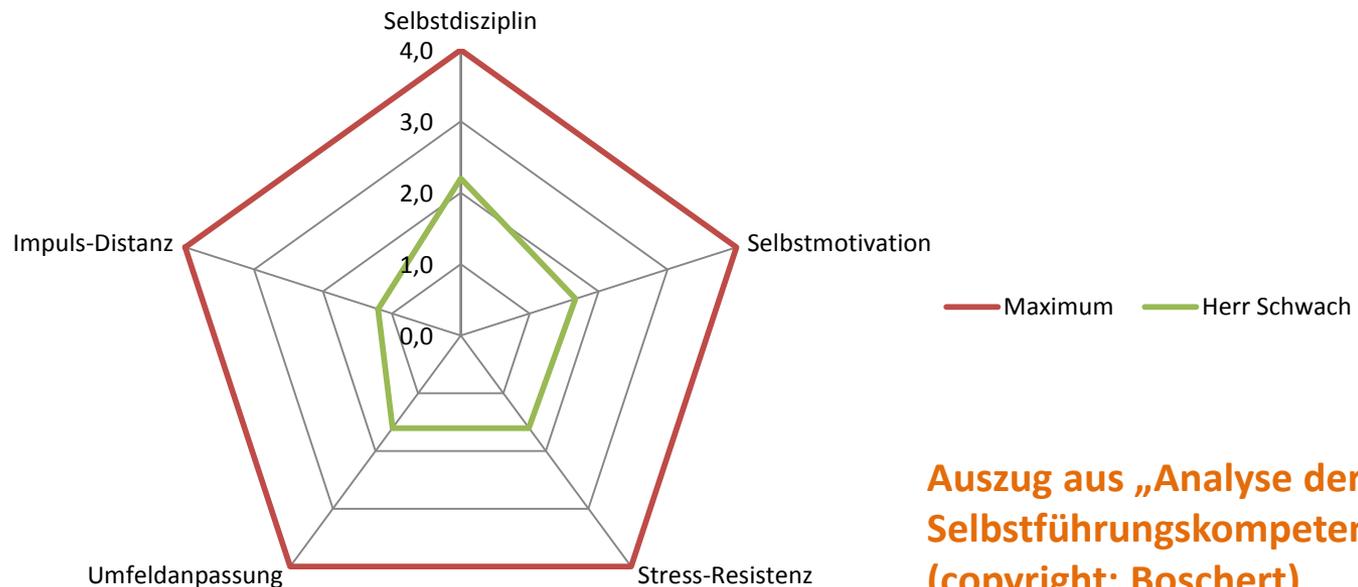
... sich selbst wahrnehmen zu können

... sich selbst steuern zu können

Selbst-Steuerung ...

... vor allem sich nicht **von sich**

selbst treiben lassen ...



Auszug aus „Analyse der
Selbstführungskompetenz“
(copyright: Boschert)

Wirksam durch Achtsamkeit im Führungsalltag ...

Loslassen können wird oft unterschätzt beim

- delegieren

- Prioritäten setzen

- „systematischer Müllabfuhr“

Führungsfehler Nummer 1 ...

... nicht zuhören zu können

Neue Wege in der Führungskräfte-Entwicklung

1. Neuartiger Zugang zur eigenen Intuition über den „Presencing“-Prozess
2. Speziell entwickelter Fragebogen zur individuellen Analyse der Selbstführungs-Kompetenz
3. Mit Druck, Belastung und Stress sehr viel effizienter umgehen durch Stärkung der Resilienz
4. Einsatz von „LEGO Serious Play“ zum Modellieren von Zukunftsvisionen für das Team und die Unternehmens-Strategie

Programmübersicht

- Stress reduzieren – eigene Potentiale optimieren
 - 2-Tagebasisworkshop
 - 500€ pro Tag /pro Person
- Intuition erhöhen – Stress senken – Potenziale entdecken
 - 3-Tagesworkshop mit Fokus auf individuelle Persönlichkeitsentwicklung
 - 500€ pro Tag /pro Person
- Intuition erhöhen – Stress senken – Teamleistung steigern
 - 3-Tagesworkshop mit Fokus auf Teambildung
 - 500€ pro Tag /pro Person
- Der Intuition vertrauen – Gelassenheit lernen – Zukunftsbilder entwerfen
 - 6-Tagesworkshop mit Fokus auf Team- und Strategieentwicklung
 - 450€ pro Tag /pro Person

Herzlichen Dank !

BOSCHERT-INSTITUTE
for **LEADERSHIP** and
SELF - DEVELOPMENT



Dr. Friedhelm Boschert

0049/175/1264273

0043/664/8163003

Friedhelm.Boschert@gmail.com

www.friedhelm-boschert.com

www.leadershipmeditation.com