

## Führung 3.0 – Sieben Entwicklungsstufen ganzheitlicher Unternehmenstransformation



*Wer ganzheitlich wächst, blüht auf!*

**!** Der lang zitierte Paradigmenwechsel ist da

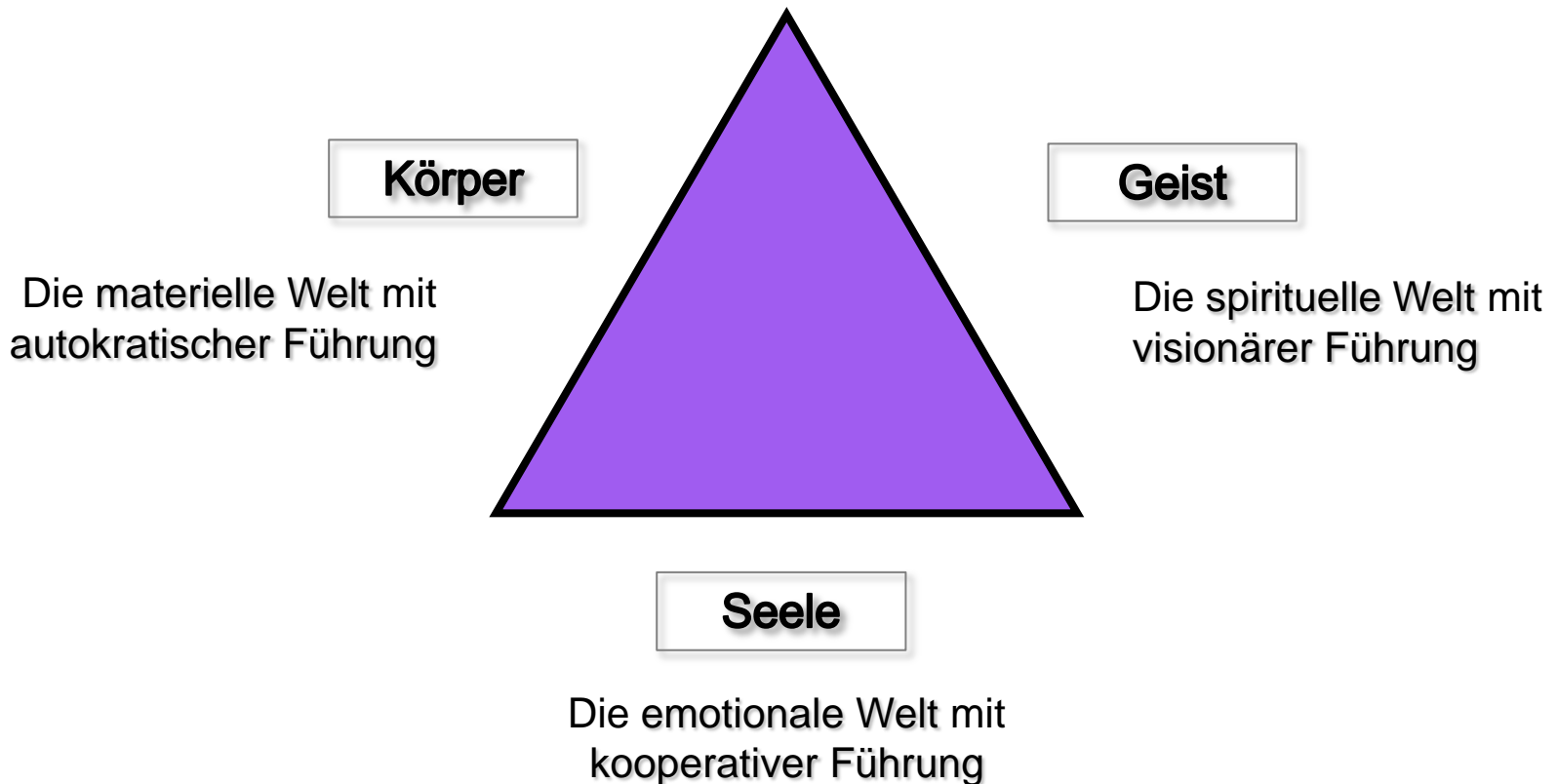
**Aktuell vollzieht sich in der wirtschaftenden Gesellschaft ein massiver Wandel, der sich am besten mit „von der autokratischen zur kooperativen Führung“ beschreiben lässt.**

Unternehmen, denen es nicht gelingt, diesen Schritt mitzugehen, laufen Gefahr aus der wirtschaftenden Welt der Zukunft zu verschwinden. Ein aktuelles Beispiel dafür ist Quelle. Das traditionelle Versandhaus hat es u.a. versäumt, den Weg in die virtuelle Welt mitzugehen; d.h. ihre Produkte frühzeitig im Internet anzubieten und die eigenen Wertschöpfungsprozesse dieser fundamentalen Veränderung des Kerngeschäfts anzupassen.

McDonalds hingegen ist ein Beispiel für die Wandelfähigkeit hin zur nächsten „Bewusstseinsstufe erfolgreicher Unternehmensführung“. Äußerlich wird dies durch die Image-Aufbesserung hin zum grünen Logo erkennbar. Diese äußerliche Weiterentwicklung muss aber zwingend mit einer inneren Entwicklung des Unternehmens einhergehen. Strategie, Struktur, Prozesse, (Anreiz-)Systeme und am wichtigsten, die Unternehmenskultur, muss sich einer von den Menschen in der Organisation getragenen Wandlung unterziehen. Neue Formen der kooperativen Zusammenarbeit, der Arbeitsstrukturierung in Netzwerken, das Bilden virtueller Ad-Hoc-Teams usw. symbolisieren diesen inneren Wandel.

**Mit unserem nachfolgenden Ansatz möchten wir Ihnen eine erste Orientierungshilfe für diese fundamentale Transformation geben.**

Unser Ansatz: Führung und Transformation von Unternehmen und Menschen in einem ganzheitlichen Bewusstsein



## i Ganzheitliches Führungsmodell als Basis

**Die Basis** für das Modell bildet eine alte Weisheit, die **Ganzheit von Körper – Seele – Geist**.

Diese Ganzheit zeigt sich in der aktuellen Unternehmensführung in den drei **Hauptströmungen von Führung: autokratisch, kooperativ und visionär**.

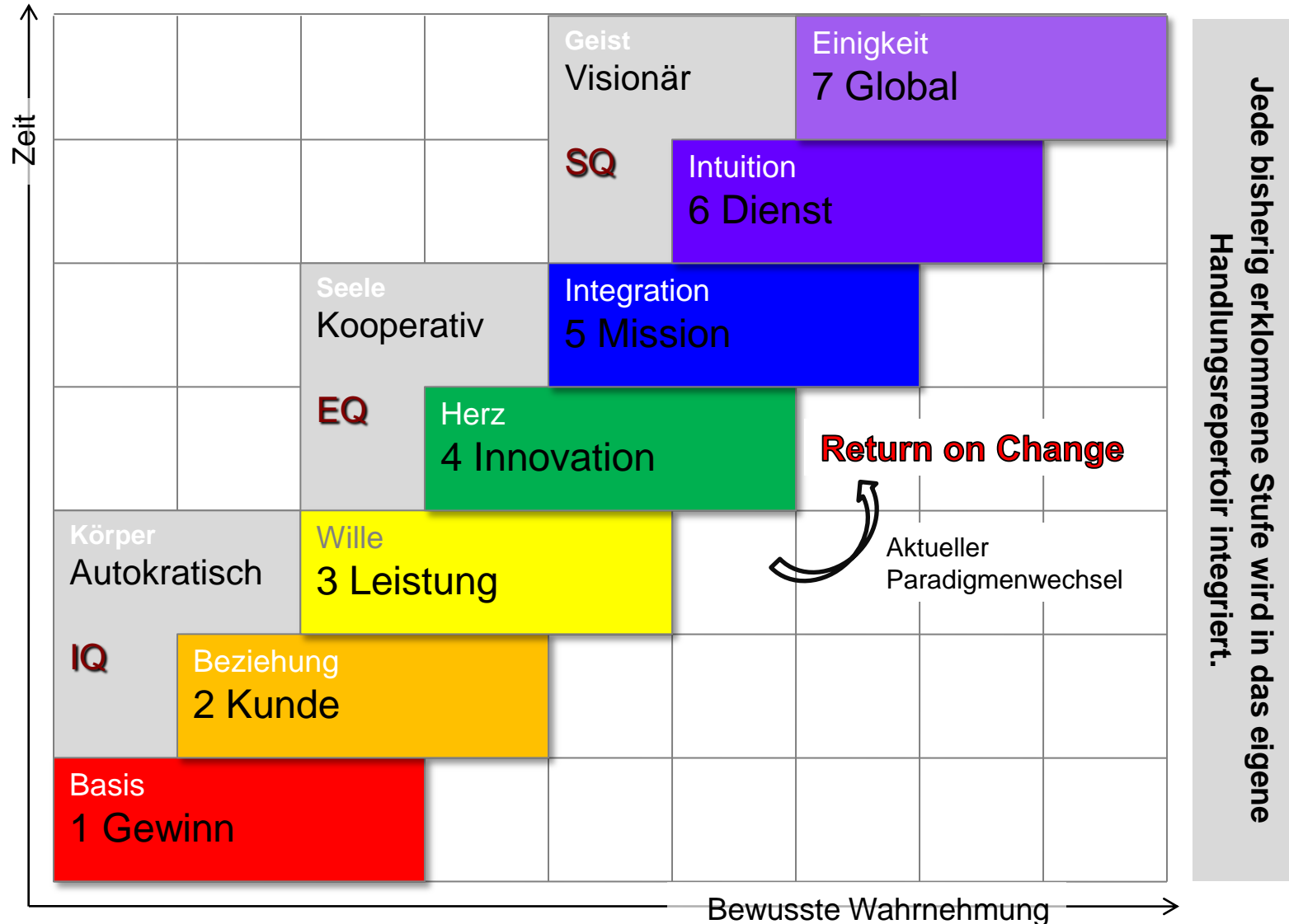
Der Großteil der heutigen Unternehmen wird mit einem ausschließlich autokratischen, materiell-orientierten Fokus geführt [Stufen 1 bis 3 im Modell auf der nächsten Seite]. Der **IQ** steht im Zentrum des Handelns. Dies geschieht häufig unbewusst.

Strömungen der kooperativen Unternehmensführung erweitern seit Jahren dieses rein auf Gewinnmaximierung, lineares Wachstum und Besitzstand ausgerichtete Denken [Stufen 4 und 5]. Die Forderungen nach mehr sozialer und emotionaler Intelligenz (**EQ**) von Führungskräften sind Ausdruck dieser Entwicklung. Ganzheitlich in Balance kommt die Unternehmensführung aber erst durch die Integration der spirituellen Intelligenz (**SQ**) der Stufen 6 und 7.

Im Kern geht es darum, zu verstehen, dass erfolgreiche Unternehmensführung stets nach der **nächst höheren Stufe strebt und gleichsam jede bisherig erklommene Stufe in sein Handlungsrepertoire integriert**.

# Unternehmen Chance

## Unser Modell: Die sieben Entwicklungsstufen der Unternehmensführung



## i Die sieben Stufen ganzheitlicher Transformation

**Die erste Stufe [rot]** ist Gewinn. Die finanzielle Basis sichert das unternehmerische Überleben. Es ist die Welt der Finanz-Controller. Die Gefahren, die durch eine ausschließlich materielle Betrachtung von Ressourcen entstehen, sind bekannt. Ebenso ist bekannt, wie wichtig es ist, diesen Sockel nicht zu vergessen.

**Die zweite Stufe [orange]** hat das Kunden-Lieferanten-Verhältnis im Fokus. Geordnetes Geben und Nehmen bestimmt den Beziehungscharakter. Innerhalb des Unternehmens sortieren personalisierte Regeln und Disziplin den Arbeitsalltag. Traditionell agierende Patriarchen führen Unternehmen in diesem Bewusstseinslevel; häufig mit einer starken persönlichen Beziehung zu Ihren Mitarbeitern.

**Die dritte Stufe [gelb]** wird von gut ausgebildeten Managern praktiziert. Prozesse werden analysiert und Pläne zur Zielerreichung entwickelt. Das Optimum an Leistung wird mit rationalen, wissenschaftlichen Instrumenten erarbeitet.

**Die vierte Stufe [grün]** transformiert Unternehmen in den neuen Standard echter Innovation (Schlagwort Web 2.0). Flache Führung durch Netzwerke, Einbeziehung der Gefühle und Kooperation sind dominant.

**Die fünfte Stufe [blau]** integriert Gefühl und Verstand. Systemische und holistische Unternehmensansätze sind im Fokus; erste spirituelle Zugänge sind möglich. Führer in dieser Ebene kommunizieren eine Mission im Unternehmen, die verbindet.

**Die sechste Stufe ist indigo-blau** und das zentrale Merkmal dieser Führungskräfte ist ihre intuitive Steuerung. Zur Zeit gibt es nur sehr wenige Organisationen, in denen dieses Führungsprinzip der ganzheitlichen Bedürfnisberücksichtigung aller Stakeholder dominiert.

**Die siebte und letzte, violette Stufe** ist noch so gut wie von keiner Organisation erreicht. Die Verbindung mit der gesamten Menschheit und dem Planeten erklärt sich. Visionäre Unternehmen mit gleichsam visionären Führern haben die Kraft, Weichen für neue Paradigmen in der Gesellschaft zu stellen.

# Unternehmen Chance

## Erste Selbstanalyse

Ermitteln Sie mit Hilfe der nachfolgenden Aussagen die Stufe, auf die Ihr Unternehmen / Ihre Einheit vorwiegend ausgerichtet ist. Bewerten Sie die Aussagen von 1 (nicht zutreffend) bis 5 (sehr zutreffend). Auf welcher Stufe / welchen Stufen haben Sie den höchsten Wert?

visionär	7 Global	Das Handeln vor dem Hintergrund der Auswirkungen für den Planeten Erde / die Menschheit steht im Fokus des eigenen Agierens.	<input type="text"/>
	6 Dienst	Unser Erfolgsprinzip ist die gegenseitig förderliche Partnerschaft – auch über Unternehmensgrenzen hinweg.	<input type="text"/>
	5 Mission	Die gemeinsame Entwicklung einer Vision / Mission steht im Vordergrund. Für Emotionen ist Platz im Unternehmen.	<input type="text"/>
kooperativ	4 Innovation	Die Befähigung der Mitarbeiter zu selbstverantwortlichem Entscheiden und Handeln sind unser Hauptanliegen.	<input type="text"/>
	3 Leistung	Die Steigerung der Effizienz, Produktivität und Qualität steht bei uns im Mittelpunkt.	<input type="text"/>
autokratisch	2 Kunde	Wir wollen Geschäft machen – das ist unser ausschließlicher Fokus.	<input type="text"/>
	1 Gewinn	Die genaue Kontrolle von Budgets ist das dominante Steuerinstrument unserer Unternehmensführung.	<input type="text"/>

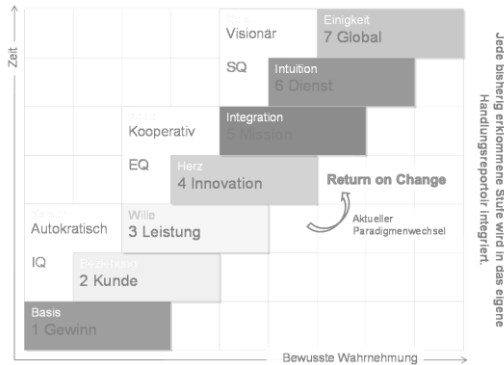
 Jede bisherig erklommene Stufe wird in das eigene Handlungsrepertoire integriert.



## Die Transformation des eigenen Unternehmens in fünf Schritten

Um auf die nächst höhere Stufe zu gelangen, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes, der gezielt und mit Ausdauer verfolgt werden muss.

Die Integration der wichtigsten Parameter erfolgreicher Unternehmensführung – Strategie, Struktur, Prozesse, (Anreiz- und IT-)Systeme, Skills und vor allem die Unternehmenskultur – steht im Mittelpunkt. Wir sind gerade daran, ein ganzheitliches Methoden- und Toolset für diese Transformation zu entwickeln. Zum jetzigen Zeitpunkt können wir Ihnen fünf Schritte anbieten.



**Stetige Weiterentwicklung:  
Re-Start bei 1; eine Stufe höher**

**1. Bestandsaufnahme  
Ist-Situation  
Auf welcher Ebene stehen wir?**

**3. Definition der zentralen Zielwerte  
Die wichtigsten Veränderungsmaßnahmen  
der nächsten 24 Monate?**

**2. Entwicklung einer  
gemeinsamen Vision  
Wo wollen wir in 10 Jahren sein?**

**4. Gestaltung und  
Formulierung der  
Change Strategie**

**5. Systemumfassende Umsetzung  
und Kommunikation von Innen  
nach Außen**



i Um zum Beispiel die „Transformation der Unternehmenskultur“ in fünf Schritten anzugehen, gilt es folgende Herausforderungen anzunehmen

**1. Bestandsaufnahme der kulturellen Ist-Situation**

Mit Hilfe einer unternehmensweiten Werte-Analyse werden die persönlichen Werte von Mitarbeitern, deren Wahrnehmung von kulturellen Werten und deren gewünschte Kulturwerte ermittelt.

**2. Entwicklung einer kulturbasierten Vision 2020**

In einem gemeinsamen Prozess mit allen Führungskräften wird das zukünftige Geschäftsmodell definiert. Diese Vision dient der Zielentwicklung im kulturellen Change Prozess.

**3. Definition der kulturellen Ziel-Werte**

Die Festlegung der kulturellen Ziel-Werte ermöglicht die Operationalisierung der Vision und muss sorgfältig erarbeitet werden. Die Ziel-Werte werden zu Prinzipien für Entscheidungen im Unternehmen. Geteilte Werte stärken das gemeinsame Vertrauen.

**4. Gestaltung der Change-Strategie**

Die Change-Strategie skizziert eine Umsetzungsarchitektur. Sie ermöglicht Orientierung und schafft die kulturelle Verbindung zwischen der Unternehmensleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern.

**5. Systemumfassende Umsetzung und Kommunikation von Innen nach Außen**

„Gemeinsam in Kommunikation kommen“ ist das Motto der kulturellen Weiterentwicklung. Kontinuierliche Plattformen, die dem unternehmensweiten Dialog dienen, stehen im Mittelpunkt. Die Implementierung wird von Programmen der Führungskräfteentwicklung und des Werte-Bewusstseins unterstützt.

Wer wir sind und was wir erreichen wollen

**Unternehmen Chance ist der Think Tank für Experten in ganzheitlicher Führung und Transformation der Wirtschaft**

Unsere **Vision** ist es, die größte, spezialisierte Mentoren-Gruppe auf dem Gebiet ganzheitliches Change Management im deutschsprachigen Europa zu werden.

**Zweck** von Unternehmen Chance ist es, das breit gefächerte Wissen in diesem Bereich zu bündeln, weiter zu entwickeln und damit die positive Transformation der Wirtschaft voranzubringen. **Wir begleiten Wachstums- und Veränderungsprojekte in die neue Evolutionsstufe.**

**Ausgangspunkt** von Unternehmen Chance war ein Arbeits-Treffen im Januar 2009 in der Schweiz zu einem Mandat, welches kurzfristig aufgrund der Krise verschoben wurde. Das war die perfekte Chance, sich über die Transformation der aktuellen Wirtschaftssituation Gedanken zu machen.

**Resultat:** Das strapazierte Wort K-r-i-s-e wurde kurzum abgelegt und von **Möglichkeiten, Gelegenheiten, Leidenschaft und Chancen** gesprochen.

Daraus ist Unternehmen Chance entstanden.

## Wie es begann: Die Initiatoren von Unternehmen Chance

### **Martin Lerchner**

Der ganzheitliche Unternehmer  
und Interims Manager

### **Heinz Kaegi**

Der Mentor für Leadership  
und Teamentwicklung

### **Dr. Andreas Philipp**

Der praxisnahe Wissenschaftler für  
ganzheitliche Unternehmensführung



**Martin Lerchner, Heinz Kaegi, Dr. Andreas Philipp** beim Kick-Off am 26.01.2009 auf dem Feusisberg, Schweiz

# Unternehmen Chance

## Was bisher stattgefunden hat



19.03.2009 vor den Räumlichkeiten der Vadian Bank, St. Gallen: Heinz Kaegi, Martin Lerchner, Frank Kratochwil, Sabahattin Cakiral, Peter Rubin, Dr. Andreas Philipp, Johannes Schmeer



17.06.09 in Schloss Seefeld: Martin Lerchner, Heike Pfisterer, Johannes Schmeer, Peter Rubin, Heinz Kaegi, Dr. Andreas Philipp

## Gründung der XING-Gruppe

### Unternehmen Chance

am 28.04.09

mit derzeit 580 Mitgliedern



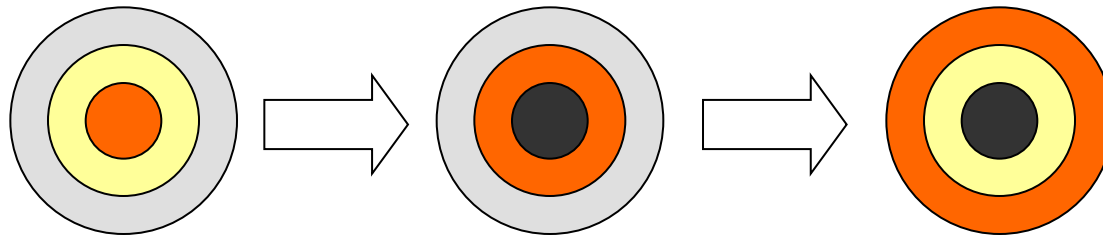
13.11.09 in Schloss Seefeld: Dr. Andreas Philipp, Johannes Schmeer, Doris-Isabell Wittmer, Dr. Nathaly Arndtz-Wiedemann, Berthold Lünse, Andreas Mascha, Susanya Manz, Elisabeth Buchtala, Dr. Franz Jakob, nicht im Bild: Fabian Steinecke, Martin Lerchner

## Was weiter ansteht

April 2010  
Businessveranstaltung  
Berlin

Juli 2010  
Businessveranstaltung

Oktober 2010  
Businessveranstaltung



Viertes UC-Treffen  
am 8. Januar 2010

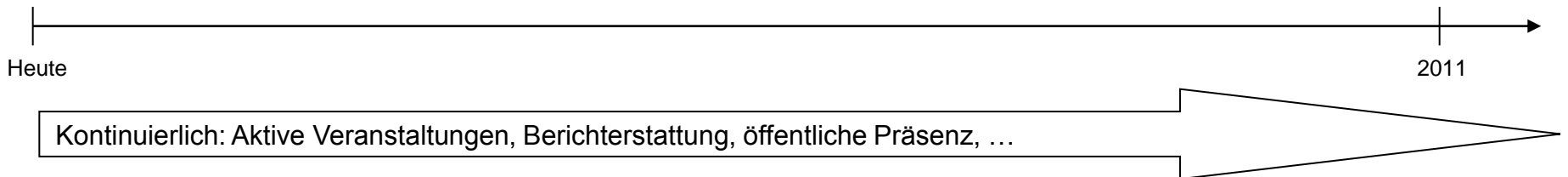
Weiterentwicklung UC-Mind-Set im Inneren Kreis

Aufbau von Methoden- und Tool-Set

Konkretisierung Geschäftsmodell / UC-Partnerschaftsmodell

Schärfung USP

Organisation schrittweise größerer Veranstaltungen





## Ihre Ansprechpartner



**Martin Lerchner, MBA**  
Interim Change Manager  
0049 / (0)176-22941543

[martin.lerchner@unternehmen-chance.com](mailto:martin.lerchner@unternehmen-chance.com)  
[andreas.philipp@unternehmen-chance.com](mailto:andreas.philipp@unternehmen-chance.com)



**Dr. Andreas F. Philipp**  
Strategie & Change Berater  
0049 / (0)173-3516046

Wir wünschen Ihnen  
viel Kraft und  
Bewusstsein für den  
anstehenden Wandel!



Waren unsere Folien nützlich für Sie?

Über Ihr Feedback freuen wir uns

Email: [office@unternehmen-chance.com](mailto:office@unternehmen-chance.com)

Diskutieren Sie mit uns, unter:

<https://www.xing.com/net/unternehmenchance>

