

## Integral Leadership



Unternehmen Kraft geben

## Inhaltsverzeichnis

Was ist Integral Leadership?	S. 3
Elemente von Integral Leadership	
▪ Selbstcoaching	S. 4
▪ Unternehmensenergie	S. 5-6
▪ Systemische Unternehmenssteuerung	S. 7
▪ Führungskompetenz	S. 8
Leistungen	S. 9
Das Beraterkernteam, Kontakt	S. 10

## Was ist Integral Leadership

Integral Leadership beschreibt die Kraft und den Erfolg, mit der/dem ein Unternehmen seine Belange und Absichten vorantreibt. Das Ergebnis lässt sich an der Vitalität, Intensität und Geschwindigkeit von Arbeits- Veränderungs- und Innovationsprozessen messen. Nur wenn es den Führungskräften eines Unternehmens gelingt, sich selbst und ihre Mitarbeiter für die gemeinsamen Ziele zu begeistern und voll zu engagieren, entsteht Innovation und nachhaltige Überlebensfähigkeit im 21. Jahrhundert. Diese

spezielle, unternehmenstypische Kombination aus hoher Leistungsbereitschaft und Schaffensfreude aller Beteiligten erzeugt eine Hochleistungs-Organisation, die einerseits von jedem Mitarbeiter Bestleistung fordert andererseits als zentraler Ort für die persönliche Weiterentwicklung erlebt wird.



Unser Leadership-Programm ist entsprechend dem systemischen Grundsatz so aufgebaut, dass alle wesentlichen Elemente wirksamer Führung in einen sinnvollen Zusammenhang gestellt werden. Durch dieses Zusammenwirken befähigen wir jede Führungskraft dazu, den speziellen Spirit des Unternehmens auf andere, besonders die Mitarbeiter zu übertragen. Die gleichgerichtete Motivation einer Unternehmensgemeinschaft dient dann als Quelle selbstorganisierender Prozesse zur erfolgreichen Bewältigung komplexer und vielschichtiger Herausforderungen. Unser Programm setzt sich aus folgenden Elementen zusammen.

Das **Leadership-Programm** von Systemische Kommunikation lädt verantwortliche Führungskräfte und Unternehmensleitungen ein, diesen unternehmenstypischen Spirit zu erschaffen und in wirksame Strukturen und Abläufe des Unternehmensalltages zu integrieren.

## Elemente von Integral Leadership

### Selbstcoaching



Ziel effektiven Selbstcoaching ist die persönliche Inspiration der Führungskraft. Auf dieser Ebene zu führen, bedeutet selbst Motivationsquelle für andere, Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner zu sein. Inspiration oder ‚ansteckende Begeisterung‘ entsteht auf der Grundlage eines authentischen Bewusstseins für die positive(n) Absicht(en) im eigenen Leben. Sie enthält also die ganz persönliche Antwort darauf, wozu man als einzelner Mensch auf diesem Planeten ist und was man zu seiner positiven Entwicklung beitragen will. Persönliche Inspiration besteht somit aus einer leidenschaftlich vertretenen Aufgabe, die Kopf und Herz verbindet und ist ein Traum davon, wie die Dinge vielleicht sind, wenn die jetzigen Probleme nicht mehr existieren.

Leidenschaftlich vertretene Lebensaufgaben wirken magnetisch auf andere Menschen (z.B. Mitarbeiter, Kunden, Partner), denn die meisten sehnen sich ebenfalls nach einer sinnstiftenden Form ihrer Lebensgestaltung. Lebendige Inspiration lädt andere Menschen dazu ein, sich damit zu verbünden und sich den folgenden Herausforderungen mit Kreativität und Ausdauer zu stellen.

Die Verwirklichung einer Lebensaufgabe ist jedoch, wie es die freudvolle Inspiration zunächst anzeigt, meist kein ganz einfacher Spaziergang. Häufig erscheinen auf dem Weg Hindernisse, die sich bei genauerem Hinsehen vor allem als persönliche, innere Barrieren darstellen. Solche inneren, meist unbewussten Hindernisse, auch ‚psychologischer Schatten‘ genannt, sind bei fast jedem Menschen vorhanden. Sie entstehen auf dem Weg zwischen Anpassung und Rebellion, also während der Sozialisation vom Kleinkind zum jungen Erwachsenen.

Um die persönliche positive, schöpferische Absicht in die Welt zu bringen, müssen jedoch die wesentlichen Verdrängungen reintegriert werden. Denn oft stecken gerade in den verdrängten Bewusstseinsinhalten die besonderen Talente eines Menschen und sind daher, in bewusster Form, für die Verwirklichung der eigenen Lebensaufgabe unbedingt notwendig.

Schattenintegration und die Verwirklichung von positiven Absichten hängen in vielfältiger Weise zusammen und werden nur gemeinsam wirksam.

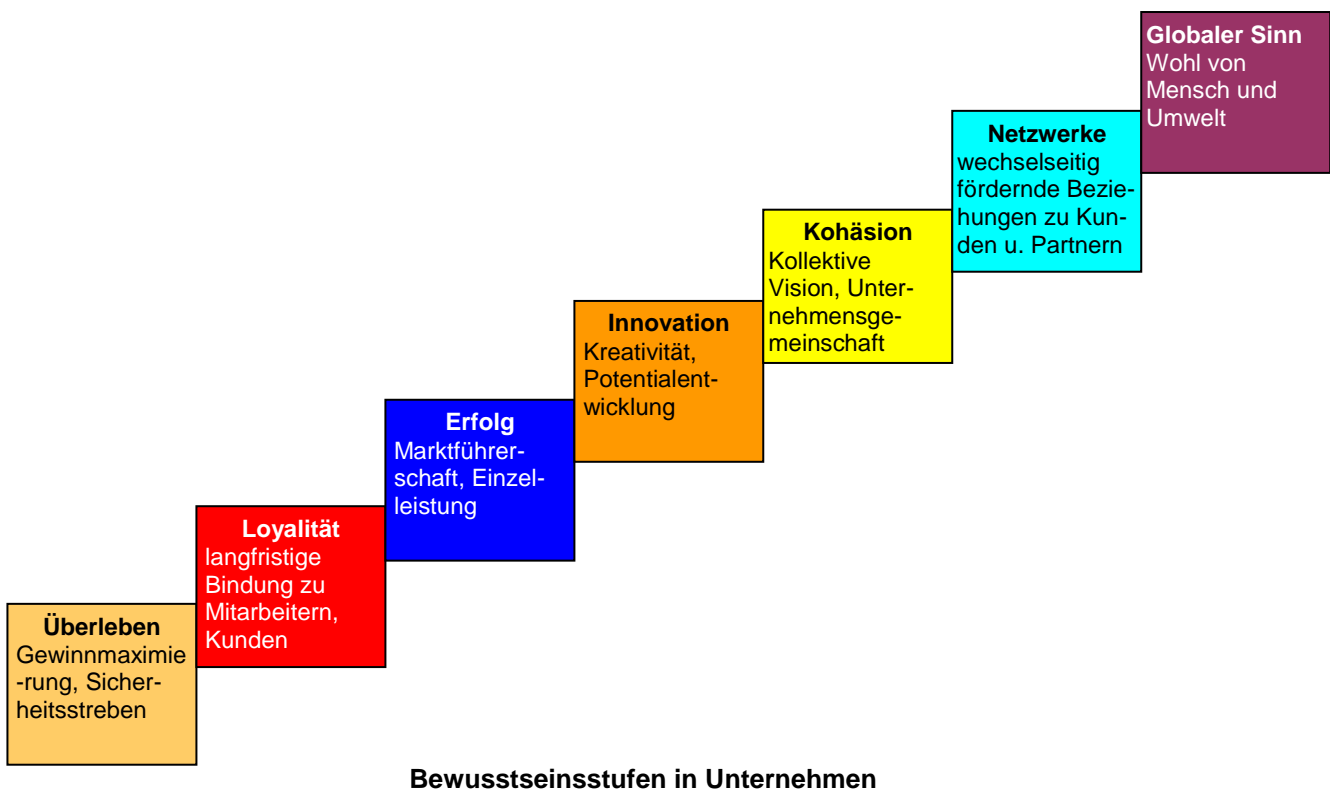
## Kernenergie des Unternehmens zum Leben erwecken

Unternehmens  
energie

Nur wenn es gelingt die Kernenergie, das **Wesen eines Unternehmens** zu erkennen und in Resonanz zur Begeisterung sowohl der Führungsspitze als auch von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern zu bringen, entsteht eine sich selbsterzeugende Dynamik der Innovation und Exzellenz. Die Kernenergie eines Unternehmens ist in folgenden Elementen enthalten und begleitet alles Denken und Handeln der Beteiligten:

### ♦ Die Unternehmensmission

Die Mission eines Unternehmens, also die Beantwortung der Frage ‚Welchem höheren (weiterem) Zweck dient das Unternehmen?‘ hängt von dem Stand seiner Bewusstseinsentwicklung (sh. Grafik) ab. Dieses Bewusstsein wird von der Führungsspitze des Unternehmens geschaffen und steht daher in engem Zusammenhang zur persönlichen Inspiration (sh. Selbstcoaching). Erst ein bewusstes Zusammenwirken von Inspiration und Unternehmensmission ermöglicht es der Führungsspitze für ihre Absichten und Visionen ein begeistertes Denken und Handeln bei Mitarbeitern, Kunden und Partnern zu erzeugen.



#### ◆ **Der Unternehmenszweck**

Der Zweck des Unternehmens entsteht bzw. entstand als Idee des Gründers, also seiner/ihren positiven Absicht, die er/sie mit dem Unternehmen verfolgen will bzw. wollte. Der Unternehmenszweck ist daher nie ein rein rationaler Prozess, sondern eine Dynamik, die durch den Unternehmensgründer lebendig wurde und die den innersten Kern, die Seele eines Unternehmens ausmacht. Der Unternehmenszweck ist Dreh- und Angelpunkt eines Unternehmens und jeder Prozess, jedes Ziel sollte aus ihm hervorgehen und ausgerichtet sein.

#### ◆ **Die Leitwerte**

Beschreiben in kurzer und prägnanter Form, die Einstellungen und das Verhalten, mit dem Unternehmenszweck und Vision in der alltäglichen Praxis umgesetzt werden. Nur wenn die Beteiligten einerseits vom Sinn und Nutzen der Leitwerte überzeugt sind und andererseits die Möglichkeit haben diese auch in konkreten Projekten und Aufgaben praktisch anzuwenden tragen die Leitwerte zu einer selbstorganisierenden Dynamik bei.

#### ◆ **Strategische Vision**

Die Strategische Vision beschreibt in einfacher bildhafter und/oder narrativer Form die konkrete Zukunft des Unternehmens in 3-5 Jahren und stellt dabei auch den Zusammenhang zur Unternehmensmission, dem Unternehmenszweck und den Leitwerten her.

## Systemische Unternehmenssteuerung

Systemische  
Unternehmens  
steuerung

Das Ziel systemischer Unternehmenssteuerung sind **selbstorganisierende Prozesse**, die es den Mitarbeitern ermöglichen im Sinne des Ganzen zu denken und handeln. Um Selbstorganisation, die auch wesentliches Element von Innovation ist, zu ermöglichen, sollten Führungskräfte folgenden **Prinzipien** im Unternehmen Raum geben:

**Diversität:** vielfältige Kombinationen und Interaktionen von Mitarbeitern aus verschiedenen Unternehmensbereichen sowie auch mit Kunden und Partnern. Besonders geeignet dafür sind fachübergreifende Projekt- und Teamarbeit, Kundenbefragungen sowie verschiedene Formen der Netzwerkorganisation.

**Ordnung u. Chaos:** komplexe Systeme entwickeln sich weder bei völligem Chaos noch in völliger Ordnung am besten weiter, sondern wenn sie sich ‚am Rande des Chaos‘ befinden. Die richtige Balance zwischen Ordnung und Chaos erhöht den Spielraum für Kreativität und die Chance für Innovationen.

**Vernetzung:** Kreative soziale Systeme sind dicht vernetzt, die einzelnen Teile also vielfältig miteinander verbunden. Der Sinn liegt vor allem im Austausch von Informationen. Dichte Vernetzung fördert diesen Austausch und trägt dazu bei, dass neue Impulse verbreitet werden und den Anstoß zu Entwicklungen und Innovationen geben.

Die **Organisationsstrukturen** eines systemisch gesteuerten Unternehmens gehen aus den Prozessen zur Umsetzung der strategischen Vision hervor. Dadurch lösen sich die traditionellen Grenzen zwischen einzelnen Funktionen, z.B. Entwicklung, Produktion und Vertrieb auf und werden durch horizontale Netzwerke ersetzt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt am effektivsten Kundenzufriedenheit ermöglichen.

### Aufbau eines prozessorientierten Unternehmens



**Corporate Commitment**, also der Unternehmensspirit entsteht im Unternehmen, wenn jeder einzelne Mitarbeiter einerseits seine Rolle(n) innerhalb der Geschäftsprozesse kennt als auch den Zusammenhang zum Unternehmenszweck in seiner alltäglichen Arbeit integrieren kann.

### ◆ Führungsverständnis

Die wesentliche Aufgabe von Führungskräften, besonders der Führungsspitze ist es ein starkes energetisches Unternehmensfeld mit leistungsstarken Mitarbeitern und selbstorganisierenden Prozessen zu erzeugen und zu erhalten. Um diese Aufgabe zu erfüllen, braucht es in jedem Unternehmen ein **gemeinsam getragenes Führungsverständnis**. Das Führungsverständnis eines Unternehmens wird sowohl in seinem Leitbild formuliert als auch durch das tägliche Denken und Handeln der Führungskräfte lebendig. Methodisch unterstützen wir dieses Ziel durch ein **360° Feedback**, das die Leitwerte des Unternehmens in Beziehung zum Entwicklungspotential bzw. -bedarf der Führungskräfte stellt. Aus dem Ergebnis eines unternehmensspezifischen 360° Feedback lassen sich maßgeschneiderte Entwicklungs- und Trainingsprogramme ableiten.

### ◆ Mitarbeiterführung

Motivierende Mitarbeiterführung bedeutet vor allem, möglichst allen Mitarbeitern die Chance zu geben, ihre persönliche Inspiration und Begeisterung (wieder) zu finden (s.a. Selbstcoaching). Der wirkungsvollste Hebel dafür ist das Bewusstsein des Einzelnen für seine ganz persönliche Lebensaufgabe und sein spezielles Potential. Die Investition in diesen Erkenntnis- und Bewusstwerdungsprozess kann später viele Kosten für Verhaltenstraining u. -coaching einsparen, denn ein intrinsisch motivierter Mensch sucht selbständig nach geeigneten Wegen. Hilfreiche Methoden für Führungskräfte, das "Feuer" des Einzelnen zu erhalten sind

- Mitarbeiterentwicklungsgespräch (≠ Leistungsbeurteilung)
- Talentmanagement
- Teamentwicklung und Konfliktklärung (auf allen Führungsebenen)

## Unsere Leistungen

Die Einführung von Integral Leadership in Unternehmen ergibt sich aus dem jeweiligen Kontext und dem dafür geeigneten Prozess. Grundsätzliches Ziel ist es immer, die Führungskräfte zu befähigen, einen kraftvollen und produktiven Spirit im Unternehmen zu erzeugen. Je nach Vorkenntnissen, Unternehmenssituation und zeitlichem Kontingent bieten wir folgende Maßnahmen an:

### **Interaktiver Vortrag**

Ziel: Das energetische Feld einer Hochleistungsorganisation mit integraler Führung entwickeln

Dauer: ca. 2 Std

### **(Großgruppen-)Workshop**

Ziel: Das Potentialfeld des Unternehmens erleben und Konsequenzen für integrale Führung ableiten

Dauer: 1 Tag

### **Coaching**

Ziel: Prinzipien integraler Führung in den persönlichen Führungsstil integrieren und umsetzen

Dauer: nach individueller Vereinbarung

### **Kompaktseminar**

Ziel: Prinzipien und Werkzeuge integraler Führung für die Potentialentwicklung eines Unternehmens

Dauer: 2x2 Tage

### **Praxisintervalltraining**

Ziel: Prinzipien und Werkzeuge integraler Führung kennenlernen sowie persönlichkeits- und situationsspezifisch anwenden und verändern.

Dauer: ca. 1 Jahr

### **Transformations-Projekt**

Ziel: Prinzipien, Werkzeuge und Ergebnisse integraler Führung in der lernenden Organisation entwickeln, anwenden und bewerten

Dauer: situationspezifisch

## Das Beraterkernteam



### Nicole Weis

Dipl. Sozialpädagogin, Jg. 1962

Seit 15 Jahren als Beraterin vornehmlich in großen und mittleren Unternehmen (BMW, BayWa, Bauknecht, Thüga, Searchteq/Telekom) tätig

Beratungsschwerpunkte: Führungskräftecoaching und -entwicklung, Management- und Prozessberatung, Teamentwicklung, Konfliktmoderation



### Andreas Mascha

Dipl. Betriebswirt (FH), Jg. 1967

Seit über 10 Jahren selbständiger Managementberater in Profit und Non Profit Unternehmen unterwegs; Autor und Verleger integraler Managementliteratur

Beratungsschwerpunkte: Change Management, Transformationsprozesse , Führungstraining und -coaching

## Kontakt

Nicole Weis

Tel: 0049(0)89-97892725  
Mobil: 0049(0)178-4889295

Schmidbauerstr. 33  
81737 München

[www.systemische-kommunikation.com](http://www.systemische-kommunikation.com)  
[nicole.weis@systemische-kommunikation.com](mailto:nicole.weis@systemische-kommunikation.com)