

# Check zu leadership: wieweit ist bei Ihnen Rethinking nötig - und was wurde schon getan?



## Gestaltung gemeinsames Bild

- Was sind die Anforderungen in einer agilen, digitalisierten Welt an Führung?
- gemeinsames Verständnis (systemisch) über Aspekte, Konzepte und Kultur!
- Welche Werte vereinen uns?

## Reload unserer Erfahrungen

- Wo und wie berührt mich das Thema? Was setzt es an Emotionen frei/ was an Erkenntnissen?
- Was kann Rethinking bedeuten? Welche neuen Konzepte/ Modelle gibt es und wie können Sie weiterhelfen?
- Wo und wie behindern uns alte, nicht-hilfreiche Muster und Reflexe? Wo müssen wir Erfahrungen neu interpretieren?

## Mit meinen/ unseren Kräften arbeiten

- Wie lassen sich Stärken, Motivationen, zukunftsfähiges Verhalten stärken, zur Anwendung bringen und schädliche Muster, Illusionen usw. eindämmen/ verhindern?
- Wo und wie habe ich /haben wir diese bereits bearbeitet? Was muß noch geschehen? Wie können wir mit einer guten Dynamik mitschwingen?

## Wirksame Umsetzung

- Wie kann die neue Führungskultur wirksam sein?
- Was braucht es sie zu verstetigen und dennoch flexibel /anpassungsfähig zu halten?
- Wie können ich und Andere dazu beitragen?
- Welche schädlichen Muster müssen unterbrochen werden?

## Veränderungen initiieren und immer wieder reflektieren

- Welche Strukturen, Prozesse und Rollen sind hilfreich, um Veränderungen meines/ unseres Führungsverhaltens zu initiieren, zu begleiten, zu unterstützen, zu stabilisieren?
- Wie kann ich/ können wir eine neue Führungskultur passend zu den Anforderungen/ zum Reifegrade der Organisation/ der Menschen entwickeln?