

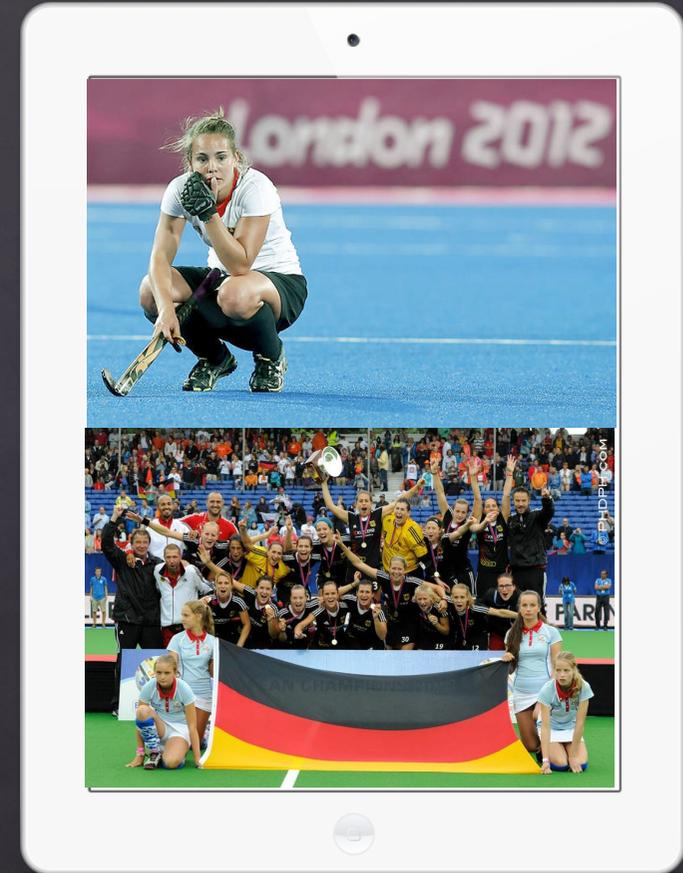


Von London 2012 bis Antwerpen 2013

40 Jahre Trainerakademie
Köln
10/10/2014

Von der Zukunft her führen

- ✓ Von der Zukunft her führen
- 📄 Den perfekten Einstieg hinlegen?
- 💰 Die Kraft des 2.Systems
- 🌐 High Potentials führen
- 🌐 Raum für Kultur



Erste Gedanken zum Neuaufbau



Worum geht es?

Lernen wir wirklich nur aus der Vergangenheit?

Nein!

Von der Zukunft her zu führen ist das Ziel!

Einstiegsfrage:

Was ist die Quelle der Aufmerksamkeit oder der Ausgangspunkt von Handlung und Wahrnehmung.



Transfer zum Kulturwandel der DANAS

Einfach wäre eine „klassische“ Analyse gewesen und es dann einfach alles anders machen als vorher.

Wir hatten aber vorab eine Vorstellung vom erfolgreichen deutschen Damenhockey, vom Auftreten meiner Mannschaft entwickelt, haben ein "Schattenkabinett" aufgestellt, haben Maßnahmen entwickelt, die uns unseren Zielen näher bringen.



Entscheidend ist die innere Einstellung zu unseren Zielen

Otto Scharmer



Entscheidend ist die Qualitätssteigerung unter Stress

Kriterium für alle Mitarbeiter & Spieler



Worum geht es?

Wie startet man nach einem enttäuschenden 7. Platz bei Olympia?

Die Grundziele der Manager: Informationen geben – Vertrauen schaffen

” Schon London 2012
entstand durch ein
Vakuum der Führung



Transfer zum Kulturwandel der DANAS

Wir sind etwas differenzierter herangegangen.

Für die ersten „magischen“ 3 Minuten habe mich mit einem Workshop mit Spezialisten der Kommunikation (Schönflug & Görsdorf) vorbereitet.

Danach erst haben wir mit unseren Inhalten und der veränderten Art der Kommunikation die beiden Ziele der Manager umgesetzt.

” Die erste Intention war:
Nein, ich will kein
Damentrainer werden

10/2012

Testbatterie

Ernährung

LSP

Kommunikation

Bewertung

Ecken

Nominierung

Abendgespräch

alter &
neuer Staff

Seminar

Halle

2013-
2014

Realistische
Einschätzung

Physiotherapie

BL

Auftreten

HSTP

Hannover

Verzicht

Training

2012

Psychologe

Familie

Werte

FB &
Twitter

Von London bis Boom

Eingangsbesprechung DANAS 2012





Worum geht es?

Klassische, traditionelle Hierarchien und Prozesse bilden ein Betriebssystem.

Sehr gut, um das operative Geschäft zu steuern.

Zu behäbig, um auf flexible Veränderungen am Markt reagieren zu können.

Erfolgreiche Unternehmen stellen eine zweite, netzwerkartige und flexible Struktur daneben.

Diese arbeitet ständig an Fragen der Unternehmensstrategie und setzt diese um.

Dieses 2.System arbeitet mit freiwilligen Mitarbeitern in allen Hierarchiestufen.



Klassische Management-Systeme versagen bei der Anforderung von Veränderungen

John P.Kotter



Transfer zum Kulturwandel der DANAS

Wir haben klassische Strukturen zur optimalen Kopplung Training & Wettkampf, sowie der operativen Abläufe während der Spiele.

Im 2.System arbeiten die gleichen Leute und noch einige mehr außerhalb des Kerns des Teams und helfen die gesamte Idee, als auch jedes Detail weiter zu entwickeln.

Dadurch kann ich sowohl operativ steuern, als auch auf Veränderungen am Markt (Veränderte Regeln) reagieren.



90€ am Tag sind nicht der Grund für die Mitarbeit im DHB



Worum geht es?

Mehr als 3/4 der Unternehmen, verraten ihren High Potentials nicht, dass sie sie als Top-Talente einstufen (Studie mit 225 Firmen, in 10 Branchen in den USA).

Aber: 90 Prozent der Spitzenkräfte wissen um ihren Status, fühlen sich aber nicht animiert weiter zu lernen!



Es gibt keine Führungsspielerin. Es gibt nur eine Führungssachse
Vorstellung 11/2012



Transfer zum Kulturwandel der DANAS

Wir haben von Anfang an eine klare, transparente Nominierungsstrategie gewählt. Jede Spielerin wusste, woran sie ist. Jeder weiss auch im Team, wer zur Führungssachse (6) gehört, wer neu ist, wer welche Aufgabe hat.



Das ist eine Nominierung, die jederzeit transparent und für Klarheit gesorgt hat. Wertschätzung stand im Zentrum

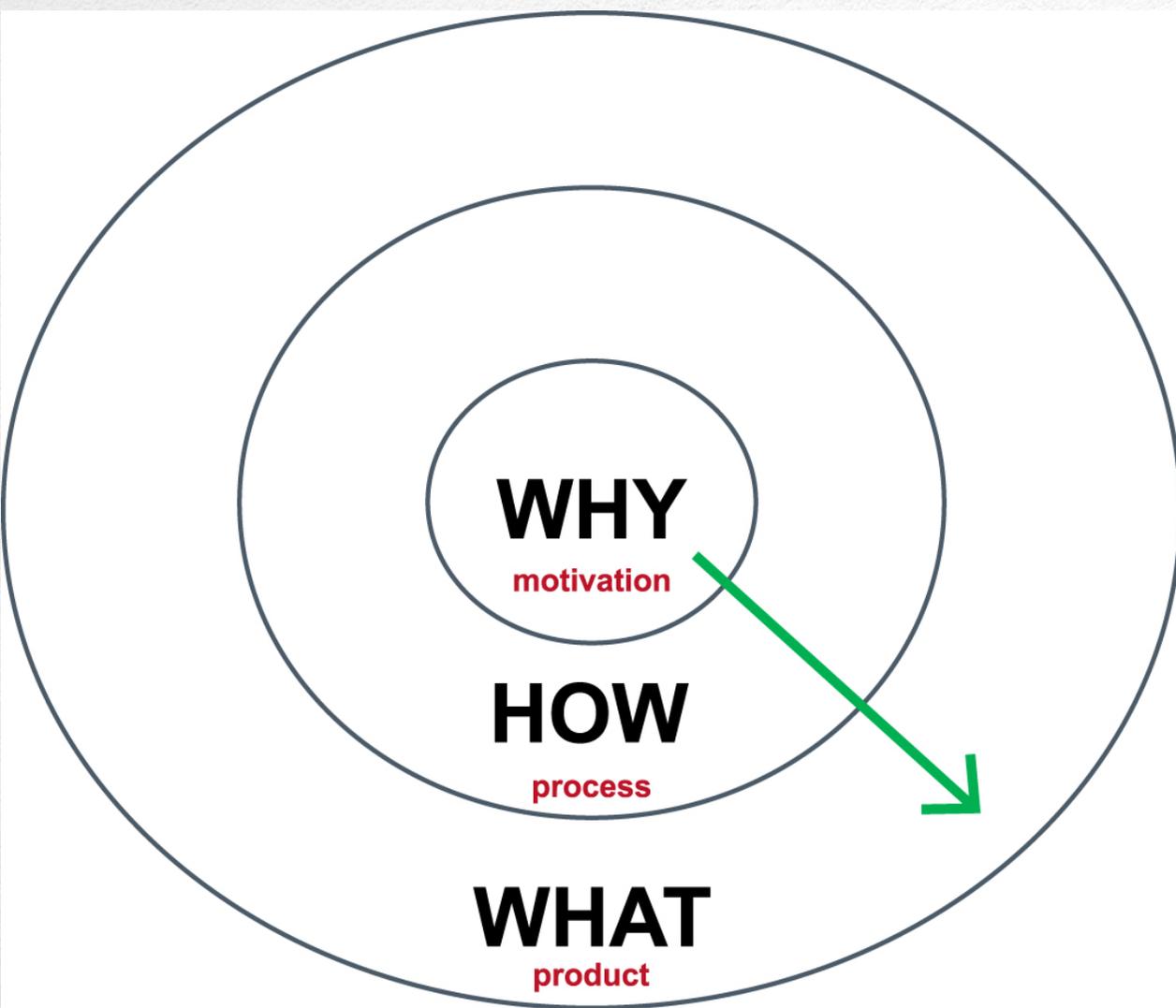
Raum



für

Kultur

Komfortzonenmodell & Golden Circle



Warum mache ich etwas?

Was sind die Motive, die mich treiben?

Dahinter steht, dass Menschen sich nicht durch rein kognitiv erstellte Pläne und Listen begeistern lassen.

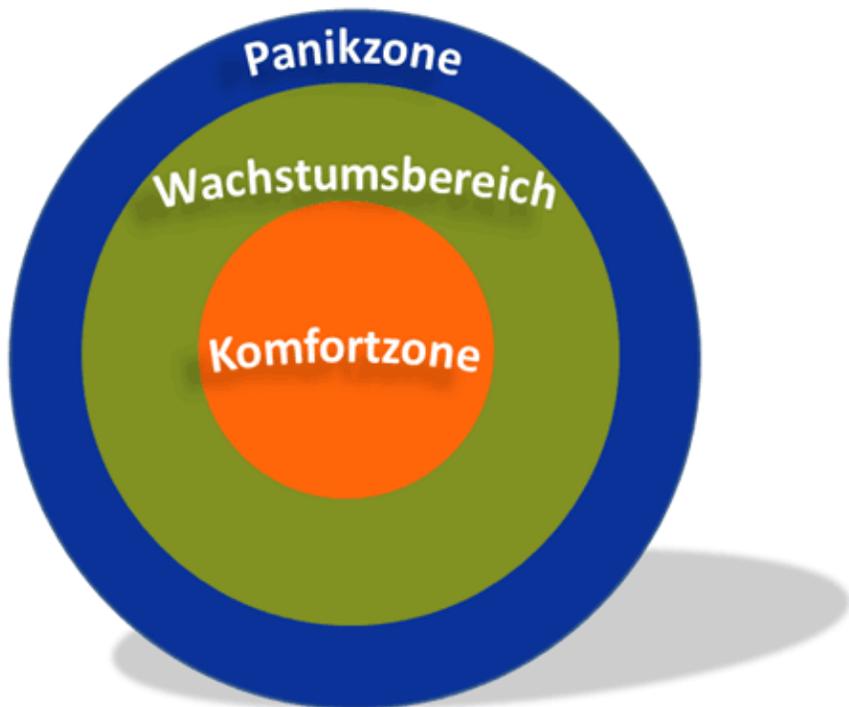
Menschen können nicht allein mit dem Kopf entscheiden.

Es sind immer emotional gebundene Entscheidungen, die wir treffen; auch die Entscheidung, sich voll und ganz hinter berufliche/ sportliche Ziele zu stellen

Welche Zonen gibt es?



Komfortzone



Hier fühlen wir uns wohl. Alles geht uns gut von der Hand, wir müssen uns nicht besonders anstrengen, brauchen nicht nachzudenken.

In diesen Bereich gehören Tätigkeiten wie Autofahren, Routinearbeiten, die Zone unserer Familie und Freunde, unser vertrauter Wohnort. Alles strömt Vertrauen und Sicherheit aus.

Wachstumsbereich



Im Wachstumsbereich liegen unsere **Chancen** zu wachsen. Wir betreten den Wachstumsbereich, wenn wir in unbekanntes Terrain vordringen. Hier wird es schwierig, wir brauchen Energie, fühlen eventuell etwas Angst. Es wird ungemütlich werden.

Aber für die Wachstumszone gilt: **Das schaffen wir.**

Mit Mut können wir hier eintreten und gewinnen. Und beim zweiten Mal finden wir die neue Betätigung schon leichter. Beim dritten oder vierten Mal sagen wir: "Nun umfasst unsere Komfortzone auch diesen Bereich."

Expeditionen in die Wachstumszone werden mit erweiterter **Kompetenz** und gesteigertem **Selbstwertgefühl** belohnt.



**Achtung, ab hier
KURSWECHSEL**

Bitte verlassen Sie Ihre Komfortzone!

Unsere Philosophie

Wir trainieren ohne Rücksicht auf **morgen**. Wir drehen jedes Spiel vs **jeden Gegner**.
Wir glauben an uns und unsere **Qualität**.

Wir kennen
unsere Stärken
und unsere
Schwächen

Spielzeit –
Gegner &
Spielstand
beeinflussen
uns nicht

Risikobereitschaft
heißt lernen mit
Fehlern zu leben

London 2012



Vielen Dank!

Für **Ihre** Aufmerksamkeit!
