

Willkommen im Morgen



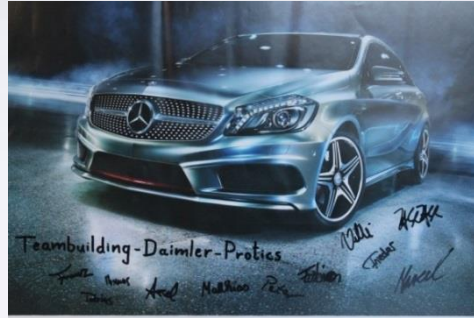
Mit Sicherheit....

- ✓ Anerkannte zertifizierte Methode als Basis
- ✓ Bewährter, wissenschaftlich untersuchter Empowerment-Ansatz der ICO-Agilitäts-Profis

...in die Zukunft

- ✓ Empower leader: Führungskräfte lernen und trainieren ihre neue Rolle als Coach, Moderator, Motivator
- ✓ Empower people: Projekt-Teams empowern sich mit REAL-Training „Real Experience Action Learning“
- ✓ Change culture: Belastbare Verankerung in Leitbild, Kultur und Führungsprinzipien

Seit 2008 integriert ICO Oberstdorf Ansätze von SCRUM und Design Thinking



Beispiele für Transformations-Begleitung:



„ICO vermittelt neue Methoden für "integrative One Company Prozesse", die in ihrer Modernität und Konkretheit ihresgleichen suchen.“

Peter Munk, PE/OE Business Sales & Services (2009-14)

„ICO verfügt über wirkstarke Bilder und Modelle, um die Anforderungen künftiger Führung zwischen Selbstwirksamkeit und Risikomanagement handhabbar zu machen.“

Ursula Sanio, Mercedes Benz Global Training (seit 2010)

„ICO Oberstdorf ist, was moderne Führung angeht, der Zeit voraus.“

Gertrud Grießer, stellvertr. Vorstand Kreissparkasse Augsburg (2013-15)

„Danke, die verankerte Vorgehensweise funktioniert. Ab jetzt schaffen wir es mit Bordmitteln.“

Richard Fank, Vorstandsvorsitzender (2016)

„Von der gelungenen Innovation zur erfolgreichen Serie - Danke ans ICO-Team für Eure kluge Wegbegleitung.“

Klaus Wolpert, Leiter Entwicklung Cayenne (2008)



**Management
1.0 & 2.0**

Regeln und Prozesse

Quantitative Ziele

Feste Abläufe

Segmentstruktur



**Management
3.0**

&

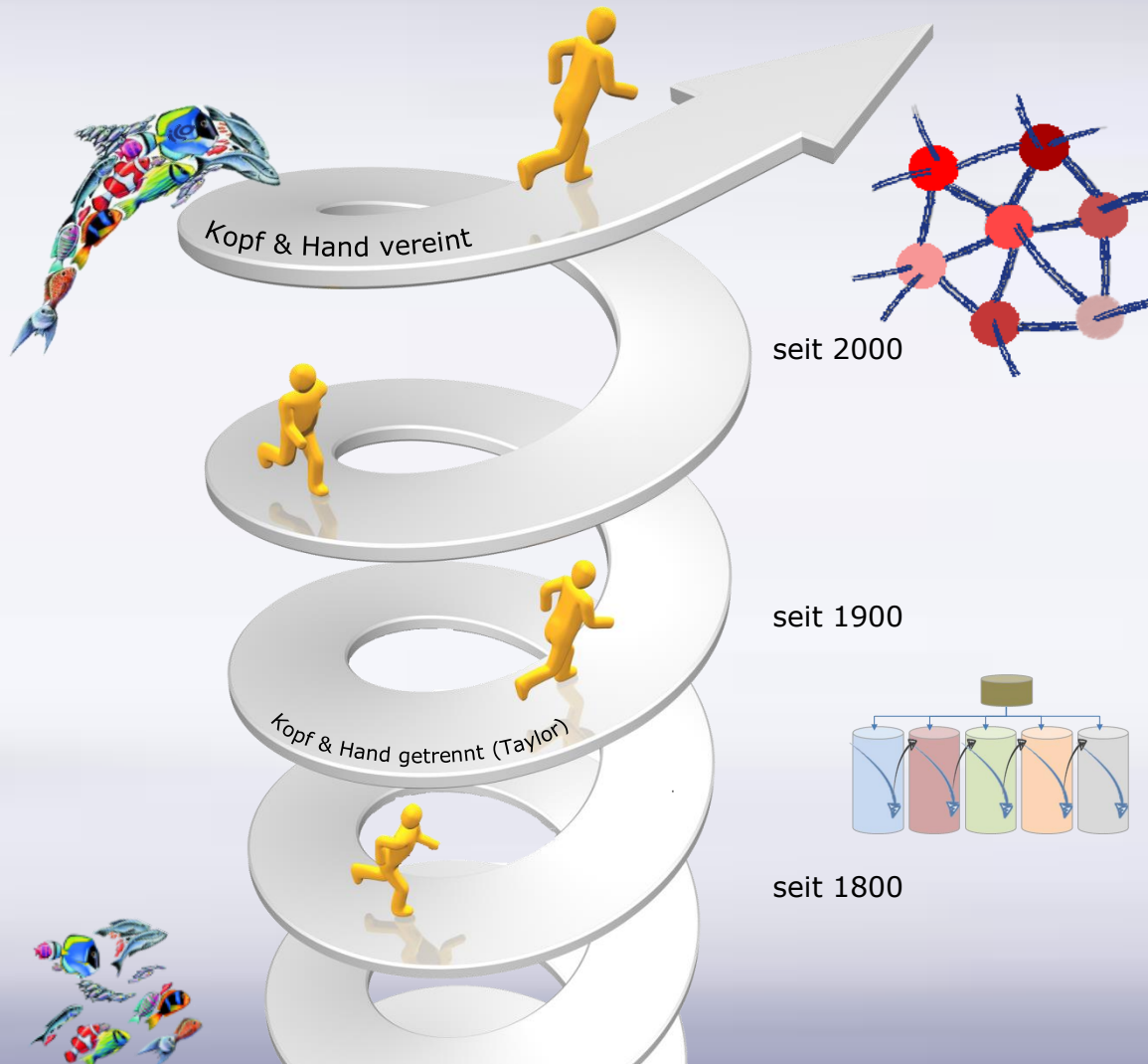
**Leadership
4.0**

Rahmen und Prinzipien

Qualitative Ziele 80:20

Agile Meilensteine

crossfunktional/ crosshierarchisch



Leadership 4.0

Kompetenz in Netzwerken strukturiert und flexibel an Beitragsleistungen und Chancen ausgerichtet
- Führung moderiert

Management 3.0

Prozesse und Rollen am Kundennutzen und Gesamtziel ausgerichtet
- Führung organisiert

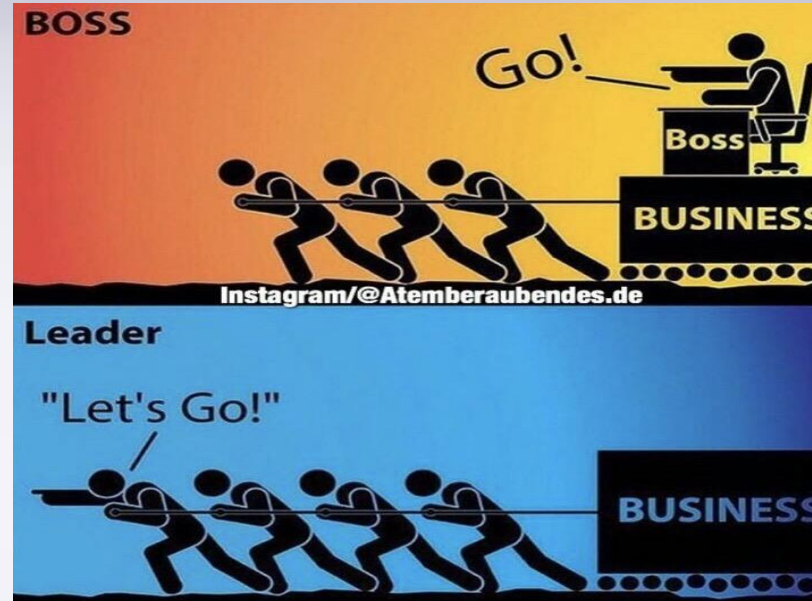
Management 2.0

Arbeitsteilung in starren Strukturen und mit sektoralen Einzelzielen
- Führung weist an

Management 1.0

Striktes Prinzip von Anweisung und Umsetzung
- Patriarchat

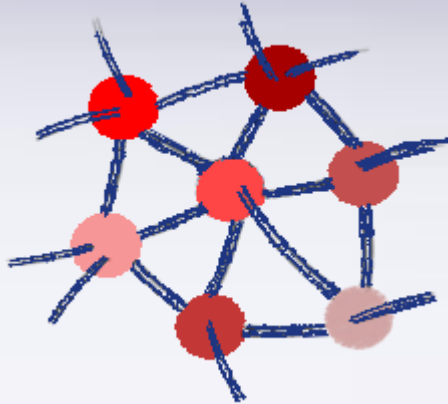
Schlechte Nachricht für die oberste Führung: „you go first“



Peter Tümmers zum Thema Empowerment:

„Empowerment ist kein Geschenk, sondern harter Change am eigenen Beitragsprofil, und der beginnt oben. Denn: Wo Menschen zupacken sollen, müssen andere loslassen und fairerweise vorher wissen, was sie dann mit sich und ihrer neuen Bedeutung anfangen. Sonst werden sie den Change blockieren, ob sie das selbst merken oder nur ihr Umfeld.“

Konsequenz für die Bosse: **„Empower yourself first“**



Empower-Nutzen griffig auf den Punkt gebracht von unserem Kunden CERATIZIT Group Luxembourg.

Management 2.0

Ziel: Gegenwart optimieren
Wozu: Cashflow sichern, Führung gewinnt Freiraum, „Füße frei“ für die wahren Probleme

Nutzen:

- Cashflow sichern durch „Selbstläufer“ mit autark verzahnten Rollen (=Effizienz)
- Schlanke Prozesse von Kunde zu Kunde
- Motivation: Tätigkeit mit Verantwortung koppeln
- Methodischer Einbezug der Mitarbeiter-Kompetenz (sog. übersummativ Intelligenz)
- Klarheit über Verantwortungen, Personalressourcen, Zukunftsbedarfe

Langfristig: Dialog „auf Augenhöhe“ zwischen den Ebenen und zugleich klare Verantwortungen und Hierarchien, d.h. Alle sind am Kundennutzen und Unternehmenserfolg ausgerichtet

Management 3.0 - Leadership 4.0

Ziel: Zukunft gestalten
Wozu: Komplexität und Geschwindigkeit in den Griff bekommen, Wachstum ermöglichen, Zukunft meistern

Nutzen:

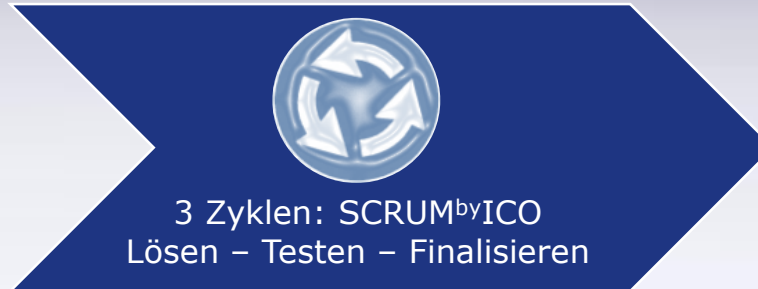
- Selbstlernende, innovationstreibende Organisation installieren (=Effektivität)
- Leader identifizieren und empowern mit Methode
- Problemlöseprofis auf allen Ebenen entwickeln
- Schwarmintelligenz aktivieren, Talente entwickeln
- Teams zur Selbststeuerung und zum unternehmerischen Handeln befähigen
- Generation Y begeistern und binden



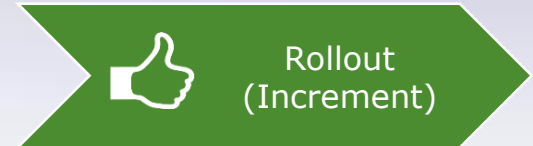
Ablauf:



- Problemstellung und Lösungsthemen crossfunktional/ - hierarchisch definieren
- Agile Projektstruktur festlegen mit Themen priorisieren und Fahrplan
- Mindset- und Methodenschulung



- Lösungen praxisreif entwickeln - agil, stringent, iterativ
- Testverfahren mit Nutzererwartung beschreiben
- Klare Rollen und turnusmäßige Abstimmung im Steuerungsteam („Parlament“ aller Projektbeteiligten)
- Kollektivintelligenz aktivieren und Akzeptanz sicherstellen



- Multiplikatoren mit Gesamtblick (aus den Projektgruppen) tragen das Neue systematisch in die Breite
- Transformationale Führung mit Dialog-Format sichert Mindset-Change, Methodensicherheit und kulturelle Verankerung

Rollen:

Steuerungsteam :

alle Beteiligten crossfunktional/ crosshierarchisch



Users & Stakeholders

Give sens and direction:
Werden turnusmäßig eingebunden



Product Owner

Responsible:
Verantwortung für Ziele,
Rahmensetzung und Ergebnis



Leader / Scrum Master

Get things done:
Verantwortung für Um-
setzung und Dokumentation



Teamer

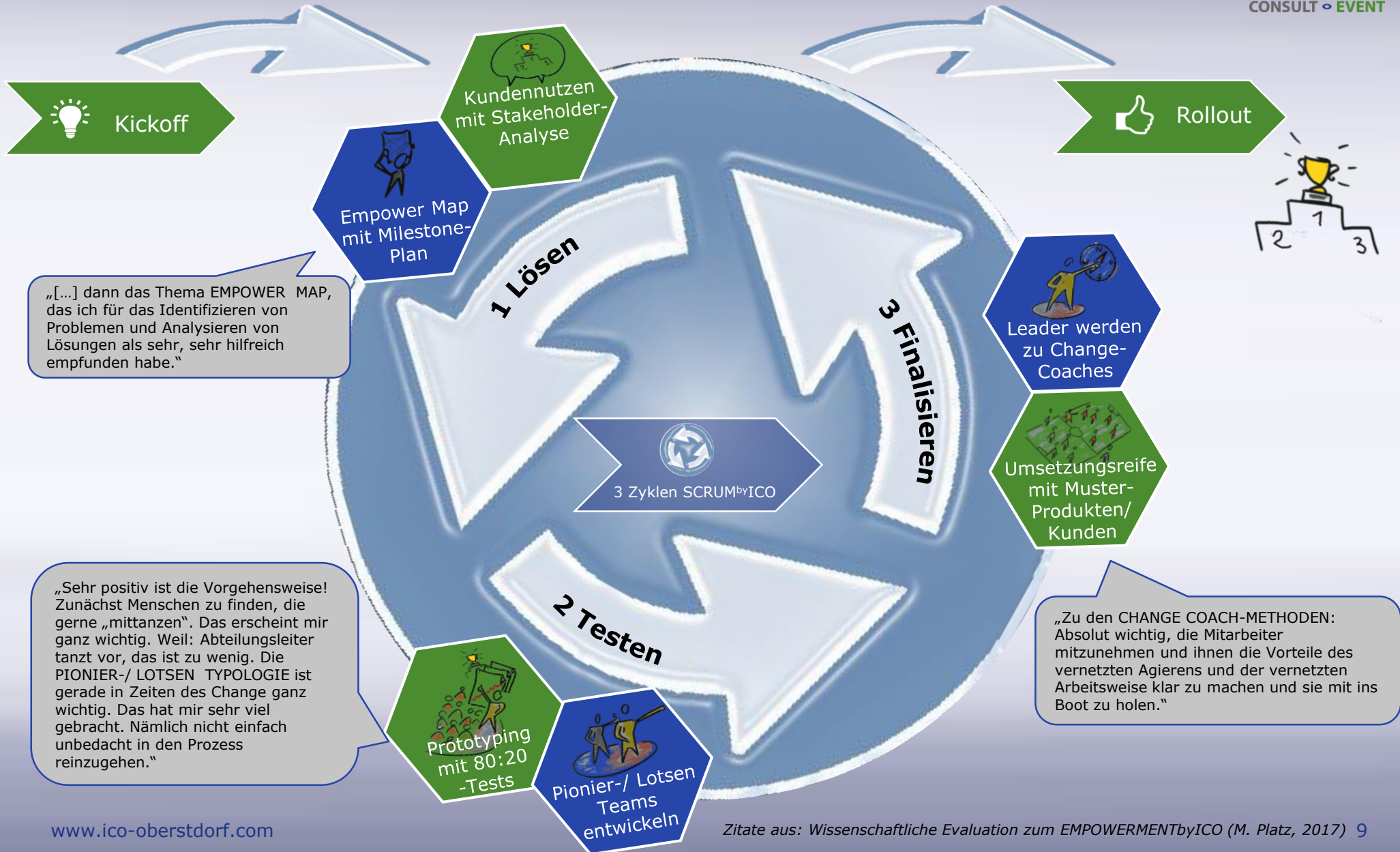
Doing:
Kompetente und kreative
Experten fürs Thema



Coach

Help to help yourself:
sichert Mindset-, Methoden-
und Moderations-Knowhow

Vorgehen: 3 Zyklen SCRUM^{by}ICO



EMPOWERMENT^{by}ICO[®]: Historie und Meilensteine



2008-2014

- Entwicklung im Rahmen von Change-Projekten mit Telekom, Daimler, Porsche, Sparkassen
- Design des Scrum-Intelligence-Delphins

2014

- Markeneintragung von EMPOWERMENT^{by}ICO[®] und vom ICO PEAK-Konzept[®]
- Workshop-Unterlagen in drei Sprachen: deutsch, französisch und englisch

2015-2016

- Einsatz in einem zweijährigen Change des internationalen Konzerns CERATIZIT Group mit Sitz in Luxemburg
- Betreuung in drei Ländern mit ICO-Trainertandems
- Synergienstiftung im Konzern

2016-2017

- Transformationsprojekt in der IT eines Versicherungskonzerns
- Wissenschaftliche, qualitative Evaluation des Konzeptes an der Hochschule Kempten (siehe Zitate)

„Der einzig mögliche Ansatz in diese neuen Denkweisen hereinzukommen. Denn Empowerment fördert gerade dieses crossbereich, crosshierarchische, diese Beitragsautorität. Das Zusammenspiel in einer Arbeitsgruppe zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu erleben, in der auch ein Mitarbeiter ein Teamleader wird, ist eine unheimliche Motivation für Mitarbeiter. Er kann nun Arbeitsaufträge an Führungskräfte geben. Das ist in einer normalen hierarchischen Welt gar nicht so denkbar. Deshalb ist ein wahnsinniger Motivationsfaktor mit diesem Konzept verbunden.“

„Besonders hilfreich und neu war für mich das gleichberechtigte Arbeiten in den Teams. Ich hatte das Glück ein ganz heterogenes Team zu haben und mich selbst beobachten und disziplinieren zu können, hier nicht als Führungskraft zu agieren, sondern wirklich dem Team die Verantwortung für die Lösung zu geben.“

„[...] wie geben wir uns kurzfristige, mittelfristige Ziele und versuchen diese nicht mit 100 Prozent, sondern auch mal mit der 80:20 Prinzip zu erreichen. Was passt wird vertieft. Aber einfach auch mal kreativ zu sein und was Neues auszuprobieren. Innovation entsteht indem man Dinge mit Methode in Frage stellt.“

„Auch hier hatten wir ganz viele Mitarbeiter, die auf einmal merkten, dass sie mitgestalten können und wollen. Wir erleben viele sachliche Diskussionen total verschiedener Einheiten, die auch unterschiedliche Sichtweisen mit einbringen. Dafür ist das Konzept genau das richtige und funktioniert.“

* Zitate anonym befragter Führungskräfte
Bachelorarbeit „Evaluation des Führungskonzeptes „Empowerment“ im Rahmen eines Change-Management-Projektes“ (M. Platz, 2017)



Peter Tümmers-von Schoenebeck
Geschäftsführender Gesellschafter

Tel.: +49/(0) 8321/ 870 33
peter.tuemmers@ico-oberstdorf.com



Claudia Heil
Operative Leiterin ICO Consult

Tel.: +49/(0) 8321/ 870 33
claudia.heil@ico-oberstdorf.com



André Habegger



Dr. Gudrun Voggenreiter



Prof. Dr. Hans Tümmers



Wolfgang Wittmann



Martin Beiser



Dr. Kai Engbert



Manuel Fenkl



Prof. Alfred Katzenbach