

Book

Sich selbst führen

© Impressum

Bücher-Serie «Führung und Zusammenarbeit neu denken»

Band «Sich selbst führen»

Marc Pfyffer und Dieter Schmid

Verlag Pfyffer Partner AG, Zürich, 1. Auflage 2021

ISBN 978-3-905885-00-2

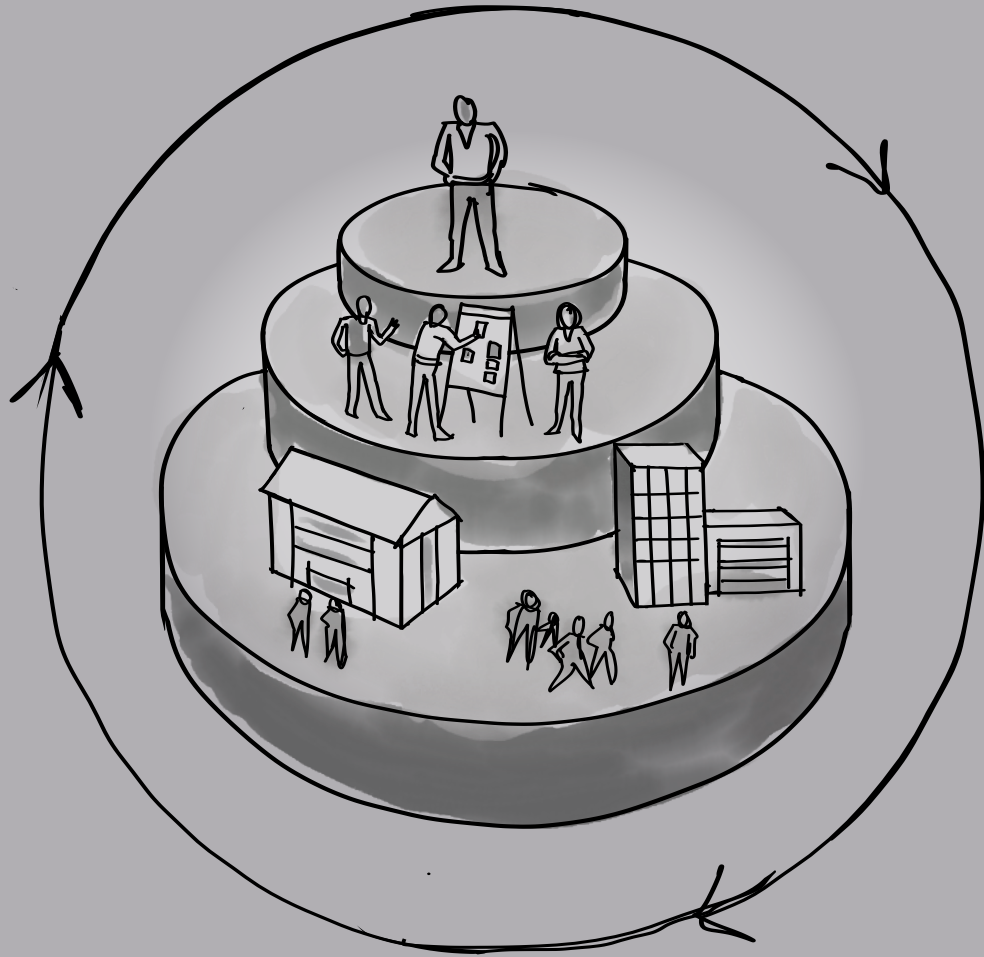
Copyright © Pfyffer Partner AG. Das Werk einschliesslich all seiner Teile (inkl. Grafiken und Gestaltung) sowie insbesondere die Rot-Grün-Blau-Methodik sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – ausser für den persönlichen Gebrauch – ist ohne schriftliche Zustimmung der Autoren unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikrokopien sowie Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung in elektronischen Systemen.

Gestaltung, Layout: Mark Soldini, Pfyffer Partner AG

Illustrationen: Mark Soldini

Book

Sich selbst führen



Teil 1

Sich selbst führen: Grundlagen

Intro	10
Teil 1 Lernen & Entwickeln: Grundlagen	12
Why?	14
Herausforderung Führung	16
Herausforderung Selbstführung	18
How?	20
Herausforderung Führung	22
Herausforderung Selbstführung	24
Die Meta-Führungsprinzipien	26
What?	28
Übersicht Toolbox Sich selbst führen	30



Teil 2

Toolbox

Sich selbst führen: Führung

Einleitung		
Metaprinzipien Selbstführung	Bewusst führen	34
	Sinnorientiert führen	38
	Adaptiv führen	40
	Positiv führen	42

Führung		
Aufgabe	Übersicht Prioritäten setzen	44
	Ziele setzen nach OKR-I	46
	Aktionen planen	48
	Überlastung vermeiden	50
Vorgehen	Arbeitstag planen	52
	Leistungskurve kennen	54
	Tagesablauf planen	56
	Konzentriert arbeiten	58
	Produktiv sein	60
	Absicht stärken	62
	Umsetzungskraft aufbauen	64
	Erledigen statt aufschieben	66
	Verschleppung erkennen	68
	Zusammenarbeit	Denken und entscheiden
Neue Einsichten gewinnen		72
Kreativitätstechniken		74
Kluge Entscheidungen fällen		76
Entscheidungsstechniken		78
Brainpower entwickeln		80
Belastungen meistern		82
Selbstvertrauen aufbauen		84
Kühlen Kopf bewahren		86
Loslassen können		88
Abwehrkräfte stärken		90
Energiebooster zünden	92	



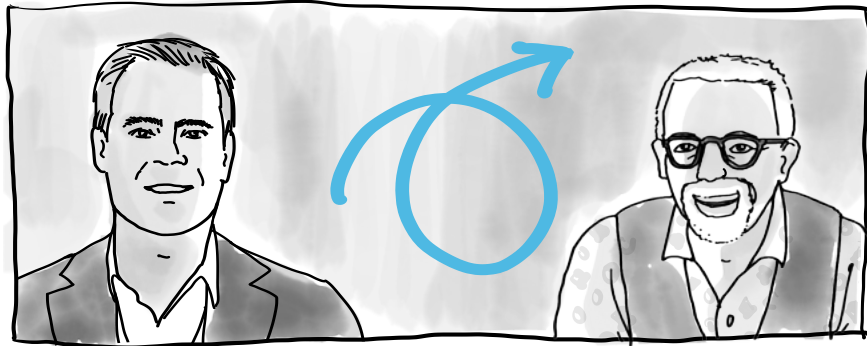
Teil 3

Toolbox

Sich selbst führen: Metaführung

Metaführung		
Kompetenzen	Ich-Canvas	96
	Woher komme ich?	98
	Was ist mir wichtig?	100
	Wie führe ich mich?	102
	Wo will ich hin?	104
	Was kommt auf mich zu?	106
	Wie muss ich mich vorbereiten?	108
Lernwelt	Integrale Lebenspraxis	110
	Körperliche Fitness	112
	Kognitive Fitness	114
	Geistige Fitness	116
	Schatten-Fitness	118
	Training im Alltag	120
	Morgenroutine	122
Verhalten	Selbstregulation	124
	Achtsamkeit	126
	Meditation	128
	Instant Feedback	130
	Reflected Best Self	132
	Selbstregulations-Apps	134
Anhang		
Literaturverzeichnis		138
Literaturverzeichnis		140
Autoren/Designer		142
Pfyffer Schmid		144

Liebe Leserin, lieber Leser



Das Zusammenwirken verschiedener Faktoren führt dazu, dass in der Geschäfts- und Führungswelt kein Stein mehr auf dem anderen bleibt. Periodische und kleinere kosmetische Anpassungen reichen nicht mehr aus – nötig ist eine kontinuierliche Anpassung von Menschen, Strukturen und Geschäftsmodellen. Seit bald 20 Jahren beschäftigen wir uns mit Veränderung und befähigen Firmen und Organisationen, Transformationskraft für kontinuierliche Erneuerung zu entwickeln.

Seit 2016 sind wir viermal in Folge für den renommierten Award «Best Business Transformation» der Association of

Swiss Management Consultants ASCO, der Standesorganisation der Schweizer Unternehmensberater, nominiert worden. Wir durften zweimal den Award entgegennehmen. Dies ist eine schöne Anerkennung für die bisherigen Anstrengungen und gleichzeitig Ansporn, noch einen Schritt weiter zu gehen. Wir haben darum diese Bücherserie «In der Transformation führen» geschaffen.

Wir hoffen, dass wir dir damit einen Teil unserer Faszination und Erfahrung im Thema Transformation weitergeben können. Wir möchten inspirieren und unterstützen, damit es dir und deiner Organisation gelingt, über sich hinauszuwachsen.

Marc Pfyffer

Dieter Schmid

Aufbau des Buches

Das Buch umfasst drei Hauptteile:

- Teil 1: Lernen und Entwickeln: Grundlagen
- Teil 2: Toolbox «Ich»
- Teil 3: Toolbox «Wir»

Im Teil 1 führen wir entlang der Fragen «Why?», «How?» und «What?» in den Inhalt des Buches ein. Im Teil 2 stellen wir Methoden und Tools für das Selbstlernen auf der Ebene «Ich» vor und im Teil 3 die Methoden und Tools für das gemeinsame Lernen im Team.

Gebrauch des Buches

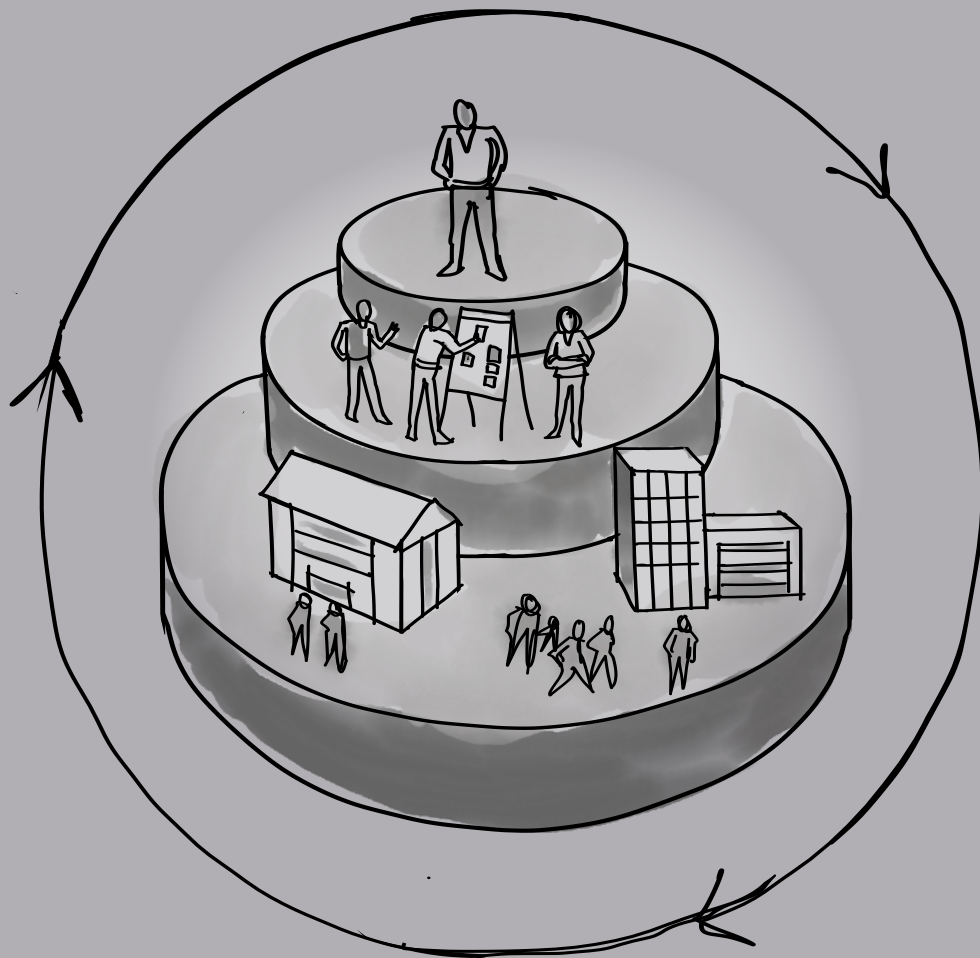
Die einzelnen Teile des Buches können unabhängig voneinander gelesen werden. Die vorgestellten

Methoden und Tools sind einzeln oder in Kombination einsetzbar. Im Sinne des Überblicks über das Thema und die vorgestellten Methoden und Tools empfehlen wir dennoch, zuerst den Teil 1 zu lesen und dann die jeweiligen Themen in den Teilen 2 und 3 zu vertiefen.

Faszination Transformation

Hat dich das Thema Transformation gepackt?

Dann empfehlen wir dir einen Besuch auf der Webseite www.pfyfferpartner.ch. Dort findest du Hinweise auf Events und weiterführende Unterlagen, Bücher, Methoden und Tools rund um das Thema Transformation.



Teil 1

Sich selbst führen: Grundlagen



www.blau10.ch

Blau10 ist der Coworking Space in Zürich für sozial und kirchlich Innovative, Weltverbesserer und kreative Köpfe. Ein Ort für Inspiration und Vernetzung – auf der Suche nach guten Wegen in die Zukunft.



Why?

Why? How? What?

Herausforderung Führung

Die Veränderungsgeschwindigkeit nimmt zu, die Probleme werden komplexer. Klassisch geteilte Top-down-Führung ist länger je mehr überfordert – es braucht zunehmend neue Formen von gemeinsamer und verteilter Führung.

Beschreibung

Stabilität und Veränderung erfordern unterschiedliche Formen der Führung und Organisation.

• Stabilität

verlangt **rote Führung** (abgegrenzte Verantwortungen, standardisiertes Vorgehen, enge Arbeitsteilung) und eine Pyramidenorganisation.

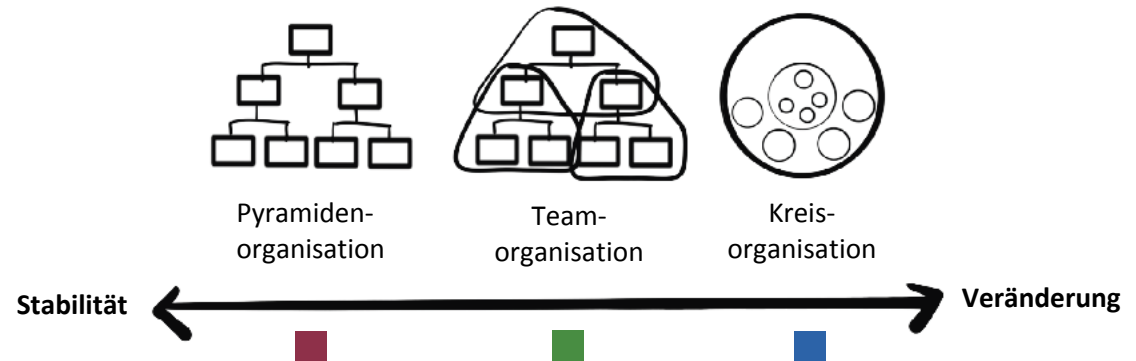
• Veränderung

braucht **blaue Zusammenarbeit** (Mitverantwortung, selbst organisiertes Vorgehen, gemeinsames Arbeiten) und Kreisorganisation.

• Dazwischen

steht die **grüne Koordination** mit abgestimmtem Vorgehen.

Führung in Stabilität versus Führung in Veränderung

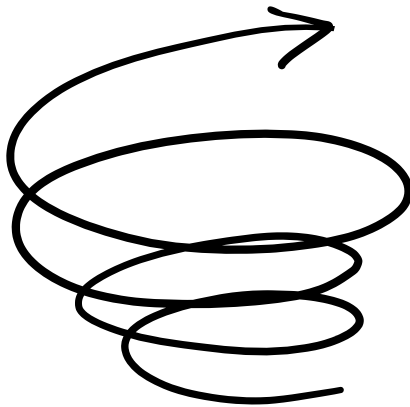


«Führung ist zu wichtig, um sie nur den Führungskräften zu überlassen.»

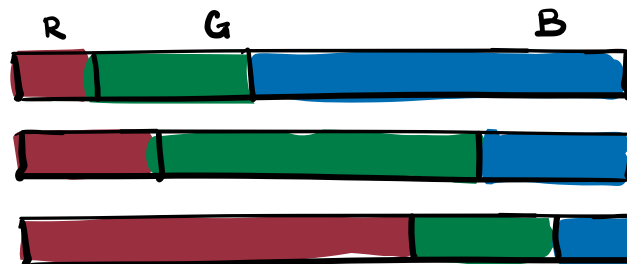
Bernd Oestereich / Claudia Schröder, Begründer Kollegiale Führung

Zunahme von Veränderung und Komplexität

Komplexität
Veränderung



Einfachheit
Stabilität



Blau-Anteil steigt

Mit zunehmender Veränderungsgeschwindigkeit und Komplexität verschiebt sich der Anteil der drei Formen von Führung und Organisation.

- **Einfachheit und hohe Stabilität:** hauptsächlich rote Führung, vereinzelt grüne Führung, kaum blaue Führung
- **Mittlere Komplexität, mittlere Veränderung:** rote und grüne Führung, vereinzelt blaue Führung
- **Hohe Komplexität, hohe Veränderung:** kaum rote Führung, etwas grüne Führung und hauptsächlich blaue Führung

Verlagerung auf allen Bereichen

Die Verlagerung der Hauptführungs-farbe von Rot nach Blau findet im Zeitalter von VUCA auf allen Stufen Selbstführung, Teamführung und Organisationsführung statt:

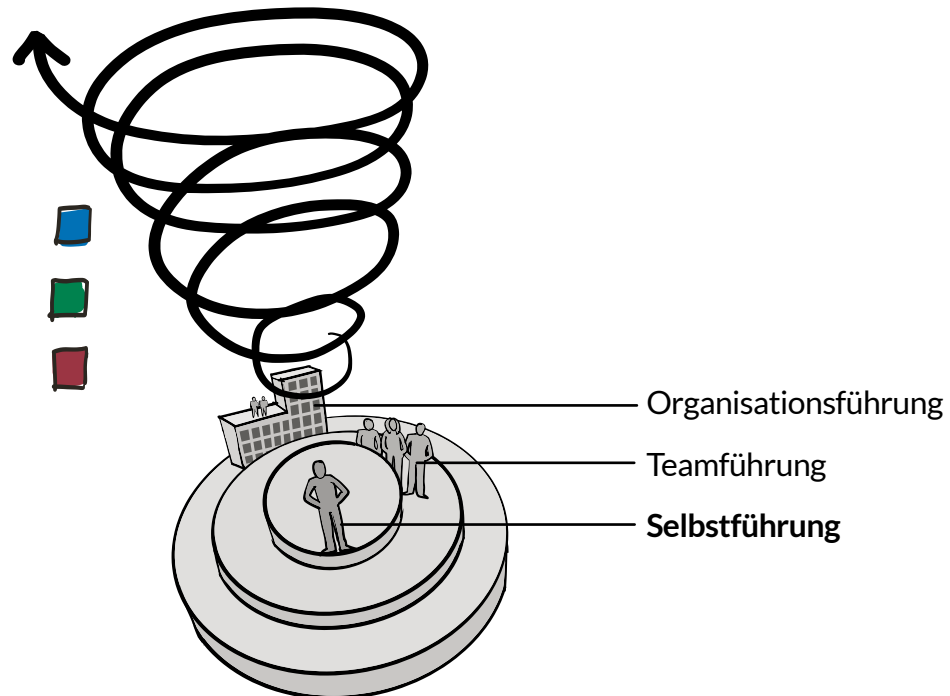
- **V Volatility** (Sprunghaftigkeit): kurzfristig unvorhergesehene hohe Ausschläge von Nachfrage, Menge, Preis etc.
- **U Uncertainty** (Unsicherheit): mittel und langfristig kaum voraussehbare Veränderungen
- **C Complexity** (Komplexität): Unübersichtlichkeit und Hochschaukeln aufgrund von gegenseitigen Abhängigkeiten und Wechselwirkungen
- **A Ambiguity** (Doppeldeutigkeit): Undeutbarkeit oder Mehr- und Vieldeutigkeit von einzelnen Phänomenen, Verschwimmen der klaren Grenzen von Schwarz und Weiss.

VUCA beeinflusst alle Umweltfaktoren wie Technologie, Gesellschaft, Politik, Ökonomie, Ökologie, Politik und Recht.

Herausforderung Selbstführung

Alle Führungsbereiche sind von der zunehmenden Verlagerung nach Blau betroffen. In diesem Buch konzentrieren wir uns auf den Bereich Selbstführung.

Selbstführung im Wandel



«Wer ständig glücklich sein will, muss sich oft verändern.»

Konfuzius, 500 v. Chr.

Die drei Entwicklungsstufen **Rot-Grün-Blau**

	Rot	Grün	Blau
Aufgabe	fokussieren Standardisierung Qualitätssicherung	skalieren Effizienzsteigerung Wachstum	erneuern Vision neues Geschäft
Vorgehen	pragmatisch Stab- / Linienorganisation top-down	strukturiert Matrix-Projektorganisation Vereinbarungen	agil Kreisorganisation Selbstorganisation
Zusammenarbeit	koordinieren Command & Control Information	kooperieren Mitgestaltung Abstimmung	kollaborieren Mitverantwortung Kreation
Denken und Handeln	getrennt	abgestimmt	gemeinsam
Integration		integriert Rot	integriert Rot und Grün

Entwicklungsstufen

Rot-Grün-Blau

Die drei Farben **Rot-Grün-Blau** können auch als Entwicklungsstufen der Zusammenarbeit gesehen werden.

- **Rot:** Denken und Handeln getrennt (Führungskräfte und Mitarbeitende)
- **Grün:** Denken und Handeln abgestimmt (im Projektteam)
- **Blau:** Denken und Handeln gemeinsam (im Entwicklungsteam)

Die nächste Stufe integriert jeweils die vorangehenden Stufen: Grün integriert Rot, Blau integriert Grün und Rot. Das Repertoire der Zusammenarbeit wird immer umfassender. Damit nehmen auch die Anforderungen für alle Beteiligten zu.



www.westhive.com

Westhive bietet 9 Sitzungszimmer mit High-End Einrichtung für bis zu 60 Personen an. Miete unsere Meetingräume in Zürich für Sitzungen, Workshops, Trainings oder Events.



Why? How? What?

How?

Das Führungsmodell

Das Führungsmodell unterscheidet die drei Steuerungsebenen

- **Durchführung:** Arbeit leisten, Ergebnisse erzielen (Führung 0. Ordnung)
- **Führung:** Vorbereitung und Steuerung der Durchführung (Führung 1. Ordnung)
- **Metaführung:** Vorbereitung, Steuerung und Reflexion der Führung (Führung 2. Ordnung).

Der Lern- und Entwicklungsprozess

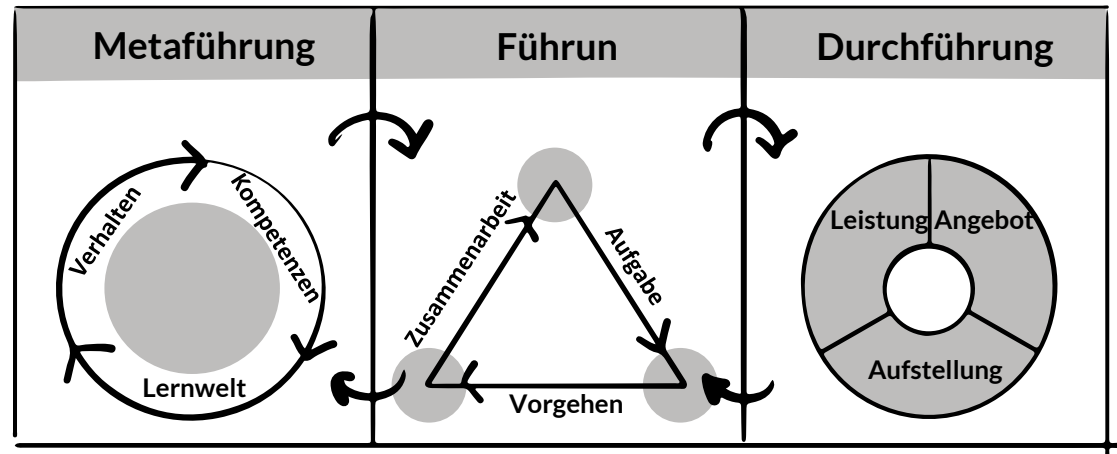
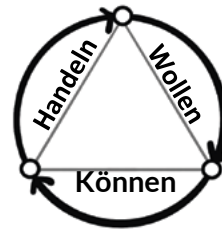
Der Lern- und Entwicklungsprozess umfasst die drei Phasen:

- **Wollen:** Was bewegt mich dazu, mich mit dem Thema auseinanderzusetzen? Welche Ergebnisse möchte ich erzielen?
- **Können:** Welches Wissen und welche Kompetenzen brauche ich, um eine Lösung zu erarbeiten? Wie könnte ein Lösungsentwurf aussehen?
- **Handeln:** Wie funktioniert mein Lösungsentwurf in der Praxis? Was muss ich noch anpassen?

Die Führungsmodell-Landschaft I

Andere führen heisst andere im Lernen und in der Entwicklung befähigen. Führungsmodelle orientieren sich deshalb am Lern- und Entwicklungsprozess mit den Phasen Wollen – Können – Handeln.

Herleitung Führungs-Submodelle (Wollen – Können – Handeln)



«Führungskräfte sind Entwicklungshelfer.»

Herleitung der Metabegriffe der einzelnen Submodelle

Die Anwendung des Lernprozesse Wollen-Können-Handeln führt zu folgenden Meta-Begriffen und Meta-Fragen der Submodelle.

	Metaführung	Führung	Durchführung
Wollen	Kompetenzen Welche Kompetenzen werden benötigt?	Aufgabe Welche Aufgaben sind zu erledigen?	Angebot Welches Angebot soll bereitgestellt werden?
Können	Lernwelt Wie wird die Lernwelt gestaltet?	Vorgehen Welche Prozesse, Methoden und Tools werden eingesetzt?	Aufstellung Welche Aufstellung wird für die Erbringung der Leistung gewählt?
Handeln	Verhalten Wie wird das neue Verhalten zum Einsatz gebracht?	Zusammenarbeit Wie wird eine optimale Zusammenarbeit aller Beteiligten erreicht?	Leistung Welche Leistungen werden in welcher Form für wen erbracht?

Führungsmodell-Matrix

Die Anwendung des Lern- und Entwicklungsprozesses mit den Phasen

- Wollen
- Können
- Handeln

auf die einzelnen Führungsebenen

- Durchführung
- Führung
- Metaführung

führt zu unterschiedlichen Elementen und Begriffen in den einzelnen Submodellen.

Die verschiedenen Submodelle dienen als gemeinsamer Orientierungsrahmen und als gemeinsame Sprache für die gegenseitige Verständigung über Führung.

Drei Führungsbereiche

Es werden drei Führungsbereiche unterschieden

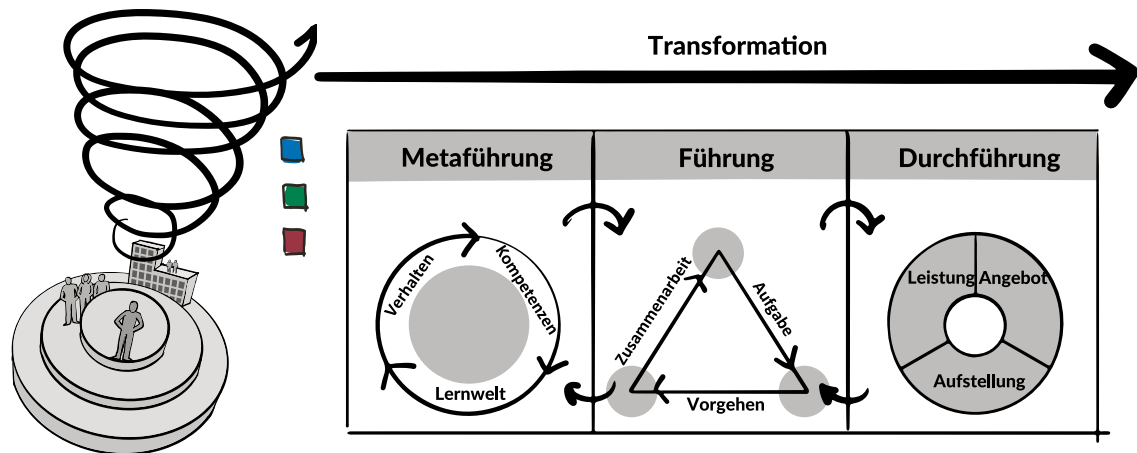
- **Selbstführung:**
Führung auf der Ebene «Ich»
- **Teamführung:**
Führung auf der Ebene «Wir»:
- **Organisationsführung:**
Führung auf der Ebene «Unternehmen».

Die generischen Submodelle für die drei Steuerungsebenen Durchführung, Führung und Metaführung werden im Folgenden in den drei Führungsbereichen Selbstführung, Teamführung und Organisationsführung spezifiziert.

Die Führungsmodell-Landschaft II

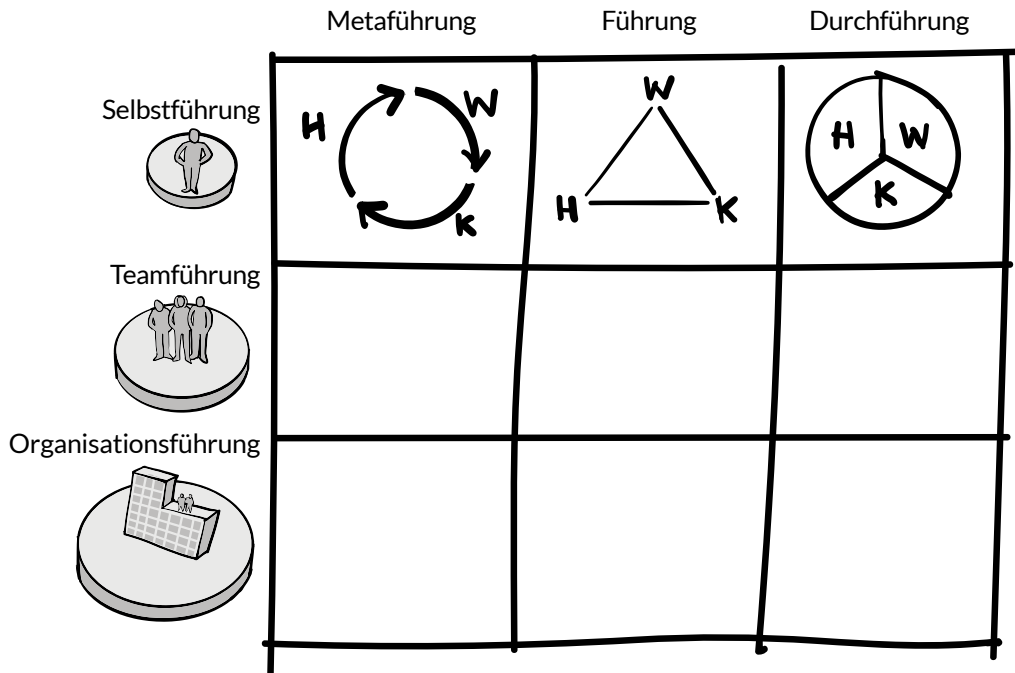
Führung findet auf den drei Stufen Selbstführung, Teamführung und Organisationsführung statt. Die verschiedenen Submodelle sind im Aufbau gleich, jedoch je Stufe in der Ausprägung spezifisch.

Herleitung Führungs-Submodelle (Selbst-, Team- und Organisationsführung)



«Gemeinsame Führungsmodelle und eine gemeinsame Führungssprache sind die Basis für eine konstruktive Verständigung über das Thema Führung.»

Führungsmodell-Matrix



Führungsmodell-Matrix

Die Darstellung der einzelnen Führungs-Submodelle auf den drei Steuerungsebenen

- **Durchführung:** Arbeit
- **Führung:** Steuerung der Arbeit
- **Metaführung:** Steuerung der Führung

und den drei Führungsbereichen

- **Selbstführung:** Führung «Ich»
- **Teamführung:** Führung «Wir»
- **Organisationsführung:** Führung «Unternehmen»

führt zur neunteiligen Führungsmodell-Matrix. Jedes Submodell ist dabei nach den Phasen des Lern- und Entwicklungsprozesses

- **Wollen:** Wieso?
- **Können:** Wie?
- **Handeln:** Was?

aufgebaut und je nach Führungsbereich spezifiziert.

Meta

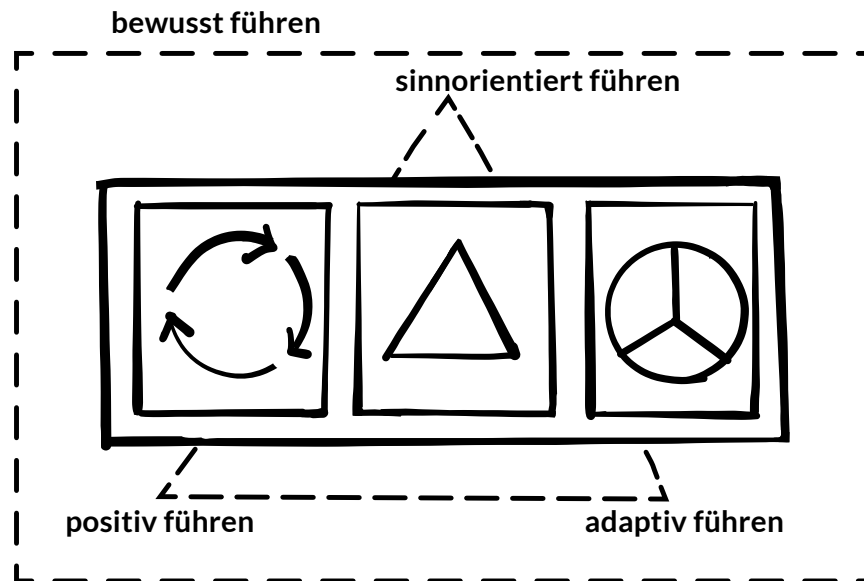
Der Begriff «Meta» (von griechisch *metá*) bedeutet «das Darüber-Liegende, das Übergeordnete».

- **Meta-Kommunikation:** meint nicht die Kommunikation an sich (die gewechselten Worte), sondern der Austausch über die Kommunikation (wie ist die Kommunikation verlaufen, welche Muster sind erkennbar, was war hilfreich, was weniger?).
 - **Meta-Reflexion:** bedeutet nicht die Reflexion an sich (die Inhalte und Erkenntnisse der Reflexion), sondern die Reflexion über die Reflexion (wieso braucht es Reflexion, was braucht es für erfolgreiche Reflexion, was unterstützt gute Reflexion?)
- Meta-Führungsprinzipien sind also Führungsprinzipien, die übergeordnet gültig sind, sowohl in der Selbst-, als auch in der Teamführung. Sie sind die Essenz des Lernens und der Reflexion über das Führen.

Die Meta-Führungsprinzipien

Je nach Submodell gelten unterschiedliche Führungsprinzipien. Folgende Meta-Führungsprinzipien sind über alle Submodelle hinweg gültig: bewusst führen, sinnorientiert führen, adaptiv führen, positiv führen.

Die Metaführungsprinzipien



«Führung und Lernen bedingen sich gegenseitig.»

John F. Kennedy

Meta-Führungsprinzipien

Die drei Metaführungsprinzipien gelten sowohl für die Selbst- wie auch für die Teamführung.

	Beschreibung	Prinzip
Bewusst führen	Viele unserer Entscheidungen erfolgen unbewusst aufgrund erlernter Muster oder Erfahrungen. Dies kann in kritischen Situationen zu falschen Reaktionen führen.	In komplexen und unbekanntem Situationen Autopilot ausschalten und bewusst führen!
Sinnorientiert führen	Sinn schafft Orientierung, Motivation, Wille und Energie für ausserordentliche Leistungen.	Die Sinnfrage aktiv stellen und beantworten!
Adaptiv führen	Unterschiedliche Komplexität verlangt nach unterschiedlichem Führungsverhalten. Wer die Situation richtig lesen kann, weiss auch, wie sie am besten zu bewältigen ist.	Der Situation und Komplexität angepasst führen!
Positiv führen	Das Positive zu sehen und anderen zu vermitteln, löst viel mehr Energie bei sich selber und beim Gegenüber aus, als Schwächen zu bemängeln und Fehler zu kritisieren.	Sich selbst, anderen und der Sache gegenüber positiv sein und positiv bleiben!

Die spezifischen Ausprägungen und jeweiligen Unterschiede sind in den beiden Büchern «Sich selbst führen» und «Teams führen» genauer beschrieben.

Meta-Führungsprinzipien je Führungsbereich

Die Meta-Führungsprinzipien

- Bewusst führen
- Sinnorientiert führen
- Adaptiv führen
- Positiv führen

werden jeweils in den beiden Büchern «Sich selbst führen» und «Teams führen» noch detaillierter erklärt und mit entsprechenden Methoden oder Tools hinterlegt.



www.zurich.impacthub.ch

Colab ist das Herz unserer Community und befindet sich in einem alten Backsteingebäude direkt am Sihlquai nur wenige Gehminuten vom Zürich Hauptbahnhof.

What?

Why? How? What?

Übersicht Toolbox Sich selbst führen

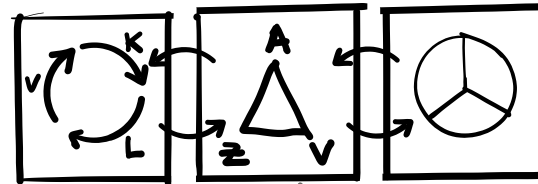
Für die beiden Stufen Führung und Metaführung und ihre jeweiligen Submodelle werden bewährte Techniken und Tools vorgestellt.

Handkarten als Rezepte zum Nachkochen

Mit den Rezepten auf den Handkarten kann auch ein wenig geübter Koch feine Menüs zubereiten. Der erfahrene Koch aber wird mit der Zeit die Rezepte nach seinem Gusto abändern und erweitern. Wie in der Küche gilt auch hier: Die besten Rezepte sind diejenigen, die man selber entwickelt hat, und nur durch Übung wird man zum Meisterkoch.

Themen Toolbox Selbstführung

Metaführung Führung Durchführung



	Ich-Canvas		Prioritäten setzen
Kompetenzen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Aufgabe	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Integrale Lebenspraxis	Vorgehen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Lernwelt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Produktiv sein	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Selbstregulation	Zusammenarbeit	Denken und entscheiden
Verhalten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
			Belastungen meistern
			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Übersicht Toolbox Selbstführung

Metaführung

Thema	Handkarten
Kompetenzen (S. 95–107)	Ich-Canvas: Woher komme ich? Was ist mir wichtig? Wie führe ich mich? Wo will ich hin? Was kommt auf mich zu? Wie muss ich mich vorbereiten?
Lernwelt (S. 109–121)	Integrale Lebenspraxis: Körperliche Fitness, kognitive Fitness, geistige Fitness, Schatten-Fitness, Training im Alltag, Morgenroutine
Verhalten (S. 123-134)	Selbstregulation: Achtsamkeit, Meditation, Instant Feedback, Reflected Best Self, Selbstregulations-Apps

Führung

Thema	Handkarten
Aufgabe (S. 43–50)	Prioritäten setzen: Ziele setzen, Aktionen planen, Überlastung vermeiden
Vorgehen (S. 51–68)	Arbeitstag planen: Leistungskurve erkennen, Tagesablauf planen, konzentriert arbeiten
	Produktiv sein: Absicht stärken, erledigen statt aufschieben, Verschleppung erkennen
Zusammenarbeit (S. 69-92)	Denken und entscheiden: neue Einsichten gewinnen, Kreativitäts-techniken, kluge Entscheidungen fällen, Entscheidungstechniken, Brainpower entwickeln
	Belastungen meistern: Selbstvertrauen aufbauen, kühlen Kopf bewahren, loslassen können, Abwehrkräfte stärken, Energiebooster zünden

Lasse dich

inspirieren und

koche dein

eigenes

Lieblingsmenü.



Teil 2

**Toolbox Sich selbst führen:
Führung**

Übersicht Prioritäten setzen

Zeit und Energie sind deine knappen Ressourcen: Sei effektiv und setze sie für die richtigen Aufgaben ein.

Beschreibung

Ein wichtiger Aspekt der sinnorientierten Führung ist das Setzen von Prioritäten. Wenn man weiss, was man will, gilt es, diese Vorhaben in konkrete Aktionen herunterzubrechen. Das erfolgt in drei Schritten:

- **Ziele setzen:** Richte deine Aufmerksamkeit auf ein bestimmtes Ergebnis.
- **Aktionen planen:** Übersetze deine Ziele in ausführbare Aufgaben und Handlungen.
- **Überlastung vermeiden:** Bleib auch unter grossem Arbeitsdruck gelassen und behalte das Wesentliche im Blick.

Quelle:
Webb Caroline (2016): How to have a good day. Think Bigger, Feel Better and Transform Your Working Life.
McMillan, London.

Übersicht Prioritäten setzen

Damit man wirksam werden kann, muss man sich Ziele setzen, diese in ausführbare Aufgaben herunterbrechen und sich gerade unter grossem Arbeitsdruck auf das Wesentliche konzentrieren.



« Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert, geht noch immer geschwinder als jener, der ohne Ziel umherirrt.»

Gotthold Ephraim Lessing

Vorgehen Prioritäten setzen

Mit folgenden Schritten kannst du deine Aufgaben führen. Für jeden Schritt findest du nachfolgend eine Handkarte, welche das entsprechende Vorgehen genauer vorstellt.

Nr.	Schritt	Beschreibung	Toolvorschlag
1	Sich Ziele setzen	Beschreibung einer Zielsetzungsmethodik, um Aufgaben in umsetzbare Aktionen herunterzubrechen.	OKR-I Prinzipien
2	Aktionen planen	Beschreibung von Erfolgsfaktoren für eine gehirnfrendliche To-do-Liste.	To-do-Liste
3	Überlastung vermeiden	Sich bei grossem Arbeitsdruck auf Wesentliches konzentrieren können.	Das Wichtigste zuerst, die nächste wichtige Aktion u.a.

Die Kombination der drei Schritte ermöglicht die Fokussierung auf das Wesentliche.

Brich deine
Prioritäten in
konkrete Aktionen
herunter!



Teil 3

**Toolbox Sich selbst führen:
Metaführung**

Ich-Canvas

Gestalte deine Karriere, indem du dein persönliches Business Model Canvas – dein Ich-Canvas – erarbeitest und deine Lebensstory neu schreibst.

Beschreibung

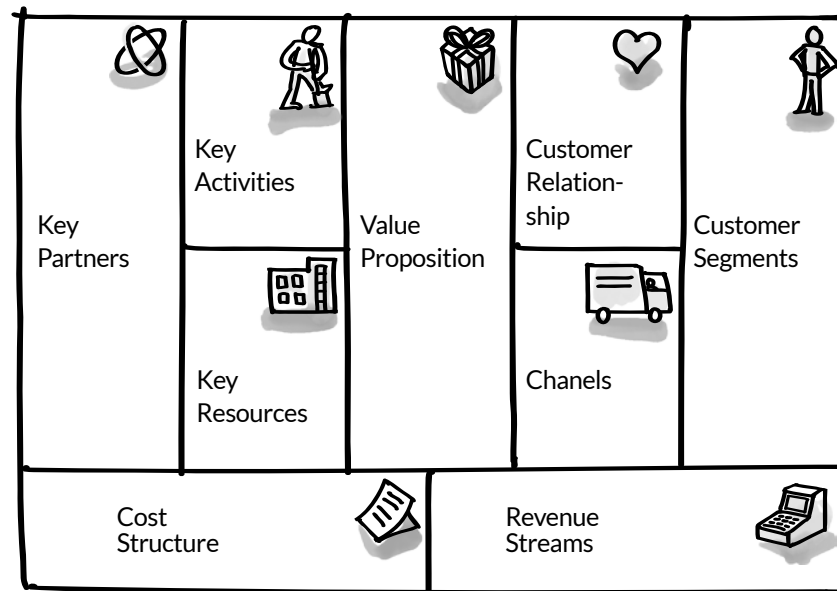
Alexander Osterwalder und Yves Pigneur entwickelten 2011 zusammen mit 470 Autoren aus 45 Ländern das Business Model Canvas*. Dies ist eine einfache Vorlage, mit welcher sich Geschäftsmodelle darstellen lassen. Die Idee des Business Model Canvas wurde weiterentwickelt zur Idee des persönlichen Business Model Canvas, zum Ich-Canvas. Dieses ermöglicht, das eigene Geschäfts- und Lebensmodell zu designen.

*Quelle:
Osterwalder Alex, Pigneur Yves (2010):
Business Model Generation. A Handbook
for Visionaries, Game Changers, and
Challengers. Wiley.

Clark Tim, Osterwalder Alexander, Pigneur
Yves (2012): Business Model You. Dein
Leben. Deine Karriere. Dein Spiel. Campus,
Frankfurt am Main.

Übersicht Ich-Canvas

In Anlehnung an das Business Model Canvas von Osterwalder/Pigneur kann mit dem Ich-Canvas das persönliche Geschäfts- und Lebensmodell entwickelt werden.



«Ich kann was – das ist mein Ich-Canvas!»

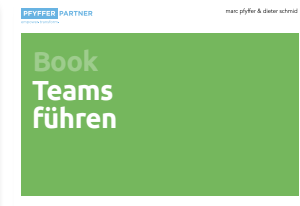
Vorgehen für das Design des Ich-Canvas

Mit folgenden Schritten kannst du dein Ich-Canvas designen. Für jeden Schritt findest du nachfolgend eine Handkarte, welche das entsprechende Vorgehen genauer vorstellt.

Nr.	Schritt	Beschreibung	Toolvorschlag
1	Woher komme ich?	Beschreibung der bisherigen Träume, Prägungen, Schlüsselerlebnisse	Meine Lebensfieberkurve
2	Was ist mir wichtig?	Beschreibung der Lebensfelder, die besonders wichtig sind	Mein Lebensradar
3	Wie führe ich mich?	Beschreibung Fähigkeiten und Kompetenzen der Selbstführung	Profil Self Leadership
4	Wo will ich hin?	Beschreibung des persönlichen «Geschäftsmodells», mit welchem du die Welt besser machen möchtest	Mein Ich-Canvas
5	Was kommt auf mich zu?	Beschreibung der Heldenreise, die du durchlaufen musst, um schlussendlich das das zu sein, was du immer wolltest.	Meine Titelstory
6	Wie muss ich mich vorbereiten?	Beschreibung der nötigen Kompetenzen und Aktionen für deinen Traumjob.	Mein Entwicklungsplan

Je genauer du
weissst, wer du
sein möchtest,
desto grösser
die Chance,
dass du
es auch wirst.

Bücher-Serie «Führung und Zusammenarbeit neu denken»



Erhältlich im Shop auf pfyfferpartner.ch



Mehrfach nominiert und ausgezeichnet für «Best Business Transformation»