

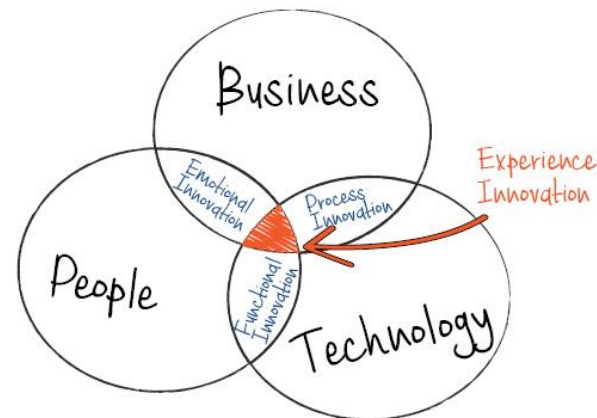
# Mindsetshift agil und neugierig

Partizipation und Kollaboration, Austausch von Wissen und gegenseitiges Lernen- die Grundwerte des digitalen Zeitalters werden die Art Innovation zu betreiben grundlegend verändern. Macht, Hierarchie und starre Regeln sind von gestern, Empathie, kreative Intelligenz, Agilität und Kollaboration werden zu Eckpfeilern



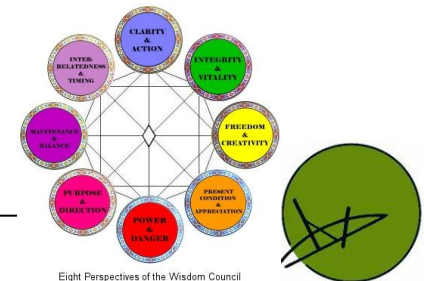
# Es braucht mehr an...

- co-creation, co-evolution, collective intelligence, self-organization and self-regulation.
- Die Komplexität der globalen, digitalisierten Wirtschaft verlangt allerdings neue Geschäfts- und Denkmodelle.
- Gut Zuhören, um hinter die Motivkulissen zu schauen
- Es braucht Leadershiphandwerkszeug dazu



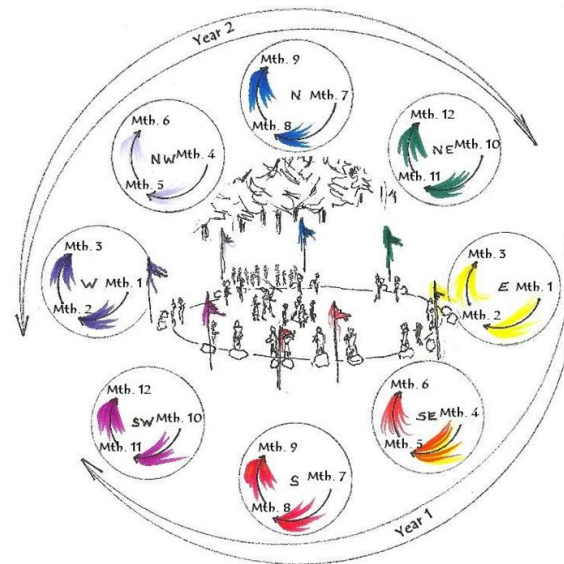
# 4 CoCreationprinzipien

- Connecting. Die Kunst, Beziehungen aufzubauen und neu zu bilden.
- Contributing: Jeder muss mit seiner Expertise und seinem Wissen an den Tisch kommen. Wir brauchen nicht nur Teil-Nehmer, sondern Teil-Geber an diesen Prozessen. Confronting ist von zentraler Wichtigkeit. Es geht hier nämlich nicht um Friede - Freude - Eierkuchen. Hier ist nicht alles "lieb". Denn wenn man aus seiner Komfort-Zone herustritt und Überzeugungen in Frage stellt, kommt man in eine unkomfortable Zone. Denn man muss fremde Ideen akzeptieren.
- Crafting bedeutet schließlich, handwerklich zu arbeiten, auch mit den Händen, Modelle zu bauen und vermehrt die Intuition zu akzeptieren. Aus dem Bauch heraus zu handeln.
- Und Constraining, einschränken, heißt schließlich, sehr klar die eine Frage zu stellen, für die nun Lösungen gefunden werden. Es geht also um die Formulierung von zentralen Leitfragen für einen Lösungsblumenstrauß.



# 4 BestCases

- Kundensalon ProAction
- Talkshow Leadershift
- Emphathiechallenge
- Mindsetshift





# The Art of new Leadership

3 RRR Relate, repeat, reframe. A3. Agile Techniken. Aktives Zuhören. Appreciative inquiry. Art of hosting. Blue Oceans. Blueboard. Briges managing transitions. Business model canvas. Businessmodellinnovation. Cirkel. Codefest. . Der Raum. Design thinking. Dialog. Divergentes Denken. Dynamic Facilitation. Divergentes Denken. Electronic Performance Monitoring + KPI's. Emergenten change als Reise. Entscheidungsfreudig. Change Journey. Fear. Fearless Journey. Feedback. Flow.

Fluxchange. Freischwebende Aufmerksamkeit. Führen im iFlow. Groupthinking. Hackathons. Improvisation. Improvisationsfähigkeit. Informelle Strukturarbeit. Inklusion. Innovationszeit. Intuition. Iteration. Jobenlargement. Jobenrichment. Jobrotation. Just in Time. Kaban. Kaizen. Kapselung. Kata. Kill you darling. Koalition für den Wandel. Kollaboration. Kollegiale Beratung. Konsent. Konsultativer Einzelentscheid. Kotters leading Change. Kraftfeldanalyse. Kulturbeobachtung. Kulturwandel.

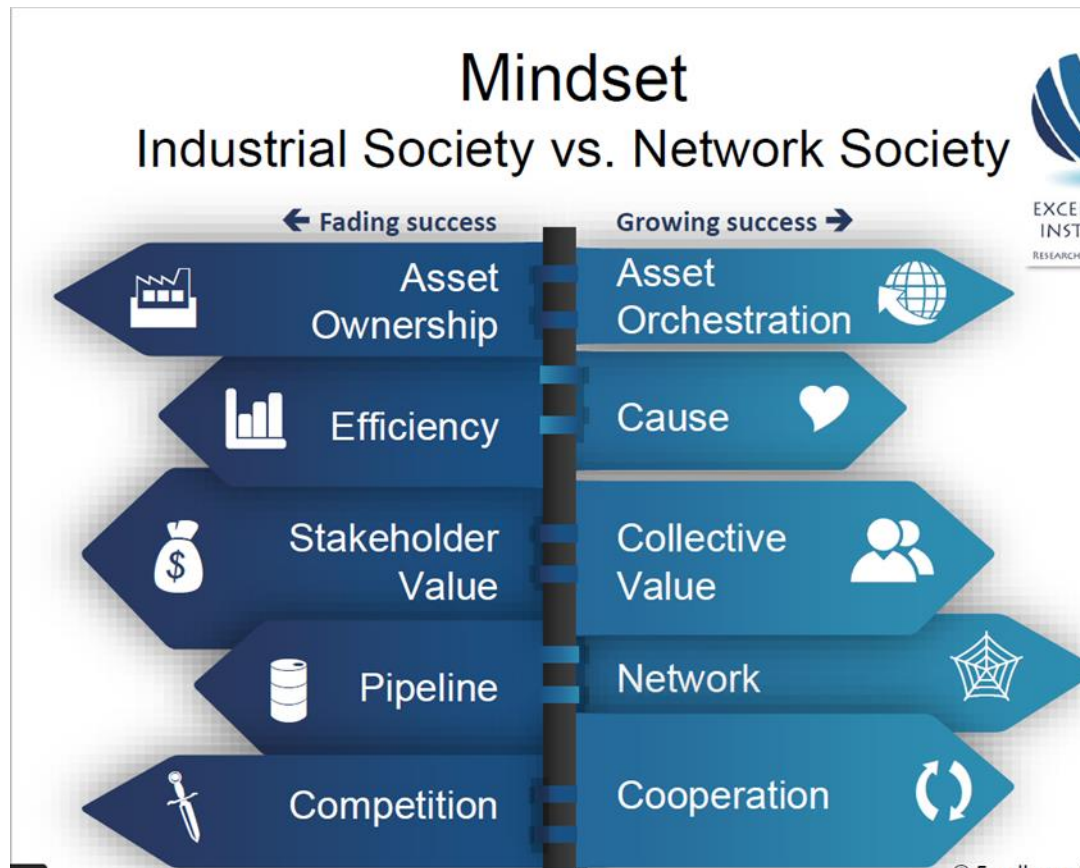
## Update Führung

Lean Management. Lean Production. Leitblanken. Letzte Meile. Living Goals und MbO. Lösungsoffenheit. Mentoring. Musterbrüche. Netzwerkorganisation. No magic – Methode. Organisationsdesigns. Open space. Organisationshygin. Pairing. Partizipation. Präferenzdiagnostik. Radikale Transparenz. Rapid Prototyping. Proactioncafe. Raum geben. Recruitingchallenge. Ressonz/Energie/ Essenz. Rollen statt Stellen.

Salon. Storvtelling. Scrum. Selbstorganisation. Selbststeuerung. Situationspotential nutzen. Shunkwork. Slack. Soziale Dichte. Spielerische Kinderlogik. Strukturelle Kopplung. Swingende Produktion. Takt. Tandemgespräche. Teamkomposition. Temenos. Transparenz. Theorie Y. Theorie U. Veränderungstemperaturmessung. Vertrauen. Veto. Virtuelle Authentizität. Virtuelle Dialogführung, der fokussierte Dialog, der transformierte Dialog. Virtuelle Moderation. Wahrnehmungsstränge. Stereotypen, Muster, Paradigmen, Dogmen. Wertschätzung. Wertstromanalyse. World Cafe. Zirkuläre Fragetechnik

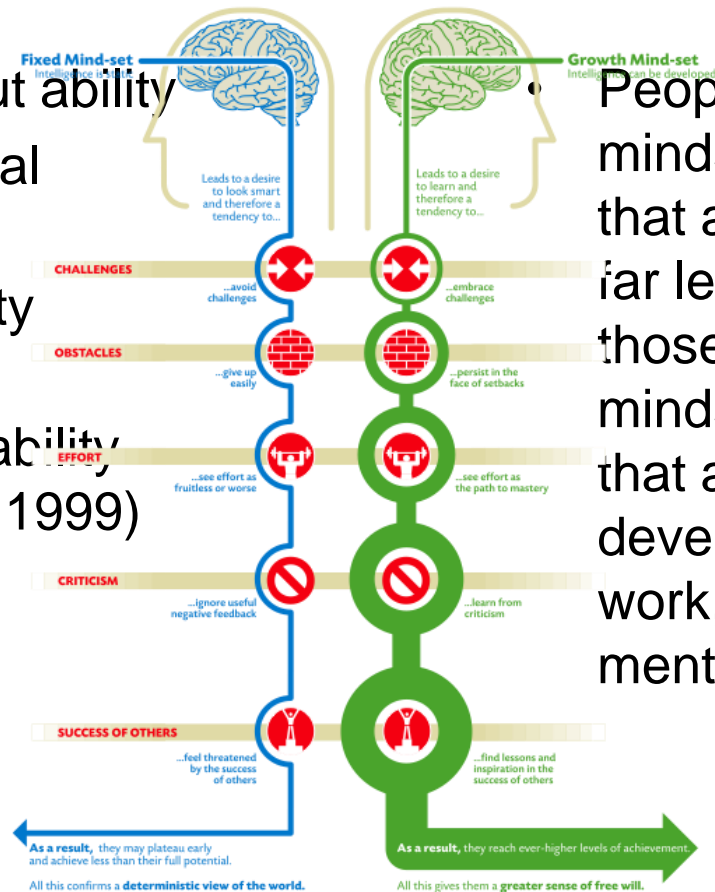


# Gesellschaftliche Mindsetveränderung



# Peoples-Mindsets

- Related to belief about ability
- creates a whole mental world to live in
- FIXED mindset - ability cannot change
- GROWTH mindset - ability can change (Dweck, 1999)



GRAPHIC BY NIGEL HOLMES





## Born smart?

- Mindset hat einen erheblichen Einfluss auf die Motivation und Leistung,
- Nur die Einstellung und die Haltung kann geändert werden



# Theorie: Growth mindset & better Performance

more open to learning willing to confront challenges, able to stick at difficult tasks and bounce back from failures (Dweck, 1999)

- school transitions (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007)
- demanding business tasks (Kray, 2007)
- difficulties in relationships (Kammrath & Dweck, 2006)

	Praised for <i>effort</i>	Praised for <i>ability</i>
goals	90% of the group created learning goals	66% of the group created performance goals
enjoyment	continued	decreased
persistence	continued	decreased
performance	improved	declined
lied about scores	one individual	40%



# Mindsetchallenge- 38 Übungen

- Bewusst werden des eigenen individuellen Mindsets
- Die Fähigkeit des ehrlichen Nachvollziehens der eigenen Ansichten und Betrachtungsweisen
- Die eigenen unerschöpflichen Quellen der sinnvollen Aufmerksamkeitsfokussierung kennen lernen
- Innere Prozesse als Ressource für gehaltvolle Kommunikation nutzen
- Richtige Einordnung von Empfindungen, Stimmungen und Emotionen
- Spiel mit und innerhalb der Spielregeln von Teams, Partnerschaften, Unternehmen
- Eine lose Kopplung als Systemprinzip
- 
- Teamdynamiken und innere Prozesse durch das agile Mindset leichter steuern
- Selektive Informationssuche vorantreiben
- Besserer Fokus auf wichtige Themen
- Leichter auf Personen (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzter,...) eingehen
- Begegnung mit Neuem als bereichernd erleben, satt Angst vor Veränderungen
- Unterschiede differenziert fördern können, um unterschiedliche Haltungen für Wachstum zu nutzen
- Die Mentalität eines agilen Mindsets mit den eigenen Stärken kombinieren.
- 



# Empathie-CHALLENGE

- **Empathiefitness:**
  - Achtsame Kommunikation: Zuhören, Respekt, Innehalten, sich mitteilen
  - der Marktplatz der Beurteilung - Beobachten ohne bewerten
  - Die Dynamik ihrer eigenen Gefühle - Gefühle wahrnehmen, richtig erkennen und mit dem objektiven Erkennen von Sachlagen verbinden und ausdrücken
  - Meine Aufmerksamkeits- und Wahrnehmungsfiler erkennen
  - Energie freisetzen- Beziehungen durch Wertschätzung, Anerkennung und Dankbarkeit leben
- **Empathie für Andere:**
  - Schaffen von angstfreien, inhaltvollen und wohlwollenden Atmosphären
  - Gefühlserkennungsvermögen, Verständnis und Wertschätzung nachhaltig steigern
  - In einem Gespräch empathisches Zuhören als Dienst, dem Anderen gegenüber.
  - **Stärkung der Empathietriade:**
    - Kognitive Empathie: die Fähigkeit Sichtweisen des anderen zu verstehen
    - Emotionale Empathie: die Fähigkeit, das gleiche zu fühlen wie jemand anderer... um gut mit Mitarbeitern und Kunden, Ecosystem umgehen zu können, um gruppensdynamische Prozesse zu beobachten und zu verstehen, dies ermöglicht uns die gleichen Gefühle, wie bei unseren Mitmenschen in uns zu erzeugen
  - Empathische Zuwendung, zu spüren was jemand anderer von Ihnen braucht



# Wie gestalten eine offene EnterpriseKULTUR?

1. Ein konstituierendes Element offener Enterprise Co-Creation-Prozesse sind Communities. Ihre Basis ist online/offline vernetzt, die Zusammenarbeit, Inspiration und kreative innovative Prozesse werden im Kollektiv entwickelt und unterstützen.
2. Eine Community wächst nicht von allein. Sie braucht einen CDO als General Manager, die aktiv die Mitarbeiter/Partner in den Serviceprozess einbinden (on/off Modus), transaktional führen, sie motivieren und den Ideenaustausch und die Veränderung moderieren. Ein Wechsel zwischen „Ein- und Ausatmen“ – zwischen Kooperation und Wettbewerb – hält die kreativen Prozesse in der Community wach und lebendig.
3. Enterprise Co-Creation erschließt zusätzlich zu den intern vorhandenen Potentialen weitere Potentiale – bei Mitarbeitern und externen Stakeholdern. Die Community bildet ein Gegenmodell zur klassischen Abteilungsstruktur. Dabei geht es aber nicht darum, die klassische Entwicklungsabteilung völlig zu ersetzen, sondern per Community Seite an Seite mit dem Unternehmen ein besseres, überlegenes Produkt zu entwickeln.
4. Ein offener Entwicklungsprozess ist keine Anarchie. Er erweitert den Ideenraum im Innovationsprozess, braucht aber klare Meilensteine und Entscheidungen des Managements, damit das Unternehmen seine Ziele tatsächlich erreicht. Wichtig ist es dabei, die Gründe für Entscheidungen transparent zu kommunizieren und sich jederzeit der Diskussion der Community zu stellen.
5. Enterprise Co-Creation macht das Kundenerlebnis („Experience“) emotional. Dieses Erlebnis wird zu einem zentralen Element des Angebots, das Kunden zuweilen mehr fasziniert und bindet als das eigentliche Produkt: Co-Creation und Collaboration als Treiber der digitalen Veränderung.

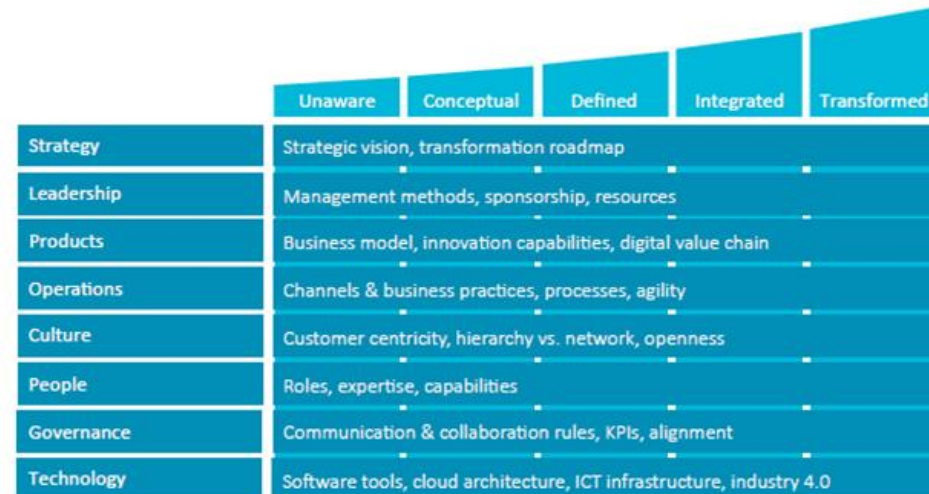


Abbildung: Digital Maturity Model\*





# Kontaktdaten



Mag. Ursula della Schiava-  
Winkler

1080 Wien,  
Lerchenfelderstr.120,  
[udsw@socialskills4you.com](mailto:udsw@socialskills4you.com)

+43/6647102768



# LINKS and further reading

- <http://www.centreforconfidence.co.uk/pp/overview.php?p=c2lkPTEz>
- [http://www.ocai-online.com/blog/2016/10/How-to-work-with-Organizational-Culture-in-Change-Circles?utm\\_source=ws20170307&utm\\_medium=facebook\\_campaign%3Dows](http://www.ocai-online.com/blog/2016/10/How-to-work-with-Organizational-Culture-in-Change-Circles?utm_source=ws20170307&utm_medium=facebook_campaign%3Dows)
- <https://www.youtube.com/watch?v=iCTSQVHehEk>
- Dweck, C.S., (1999) Self theories: Their Role in Motivation and Personality





# Mindsetshift- 10 ideas

## 1. Adopt a Growth Mindset and Focus on Learning Over Achievement.

When you focus on a growth mindset, you embrace all the things that have felt threatening: challenge, struggle, criticism, and setbacks.

When you embrace the tough stuff, you open yourself up to fully realize your potential and all that you can be. Instead of depending on luck or “natural” talent, you focus on developing your skills and abilities, and learning from your efforts.

## 2. You Can Change Your Mindset.

The good news is that even if you currently have a fixed mindset, it's not a fixed thing.

Via [Mindset: The New Psychology of Success](#):

*“Mindsets are an important part of your personality, but you can change them. **Just by knowing about the two mindsets, you can start thinking and reacting in new ways.** People tell me that they start to catch themselves when they are in the throes of the fixed mindset — passing up a chance for learning, feeling labeled by a failure, or getting discouraged when something requires a lot of effort. And then they switch themselves into the growth mindset — making sure they take the challenge, learn from the failure, or continue their effort.”*

## 3. You Can Put Yourself into a Growth Mindset

You can try a growth mindset on for size, even if it's just temporary. You can even do it on the spot.

Via [Mindset: The New Psychology of Success](#):

*“It's also important to realize that even if people have a fixed mindset, they're not always in that mindset. In fact, in many of our studies, **we put people into a growth mindset.** We tell them that an ability can be learned and that the task will give them a chance to do that. Or we have them read a scientific article that teaches them the growth mindset. The article describes **people who did not have natural ability, but who developed exceptional skills.** These experiences make our research participants into growth-minded thinkers, at least for the moment — and they act like growth-minded thinkers, too.”*

## 4. The Growth Mindset Allows You to Love What You're Doing

With a fixed mindset, you love the score. With the growth mindset, you love the process and the growth.

Via [Mindset: The New Psychology of Success](#):

*“The growth mindset does allow people to love what they're doing — and to **continue to love it in the face of difficulties.** The growth-minded athletes, CEOs, musicians, or scientists all loved what they did, whereas many of the fixed-minded ones did not.*

*Many growth-minded people didn't even plan to go to the top. **They got there as a result of doing what they love.** It's ironic: The top is where the fixed-mindset people hunger to be, but it's where many growth-minded people arrive as a by-product of their enthusiasm for what they do.”*

## 5. The Growth Mindset Makes It Worth It, Regardless of the Outcome

With the fixed inset, unless you win, you lose. But with the growth mindset, the journey is the reward, even when things don't go as planned.

Via [Mindset: The New Psychology of Success](#):

*“In the fixed mindset, everything is about the outcome. If you fail — or if you're not the best — it's all been wasted. The growth mindset allows people to **value what they're doing regardless of the outcome.** They're tackling problems, charting new courses, working on important issues. Maybe they haven't found the cure for cancer, but the search was deeply meaningful.”*

## 6. See Your Relationships from a Growth Mindset.

Your relationships change when you let go of your ideal images and think of them from a growth standpoint.

Via [Mindset: The New Psychology of Success](#):

*“Picture your ideal love relationship. Does it involve perfect compatibility — no disagreements, no compromises, no hard work? Please think again. In every relationship, issues arise. Try to see them from a growth mindset: **Problems can be a vehicle for developing greater understanding and intimacy.** Allow your partner to air his or her differences, listen carefully and discuss them in a patient and caring manner. You may be surprised at the closeness this creates.”*

## 7. Artistic Ability Can Be Developed Far Greater than What You're Born With

**Just because some people seem naturally good at something, doesn't mean that others can't do it, and sometimes even better with training.**

Via [Mindset: The New Psychology of Success](#):

*“Edwards agrees that most people view drawing as a magical ability that only a select few possess, and that only a select few will ever possess. But this is because people don't understand the components — the learnable components — of drawing. Actually, she informs us, **they are not drawing skills at all, but seeing skills.** They are the ability to perceive edges, spaces, relationships, lights and shadows, and the whole. Drawing requires us to learn each component skill and then combine them into one process. Some people simply pucker up these skills in the natural course of their lives, whereas others have to work to learn them and put them together.”*

## 8. Physical Skills Can Be Developed Far Greater than What You're Born With

