

Meine aktuellen top 8 Fachbücher

Future Skills Navigator, Ein neues Menschsein für die Welt von morgen, Arndt Pechstein & Martin Schwemmler

Zukunft aktiv gestalten ist eines meiner Herzensthemen und gleichzeitig ein Anspruch, den ich an mich selbst habe. Zunehmend habe ich auch Einzelkunden oder Firmen, die sich aktiv mit ihrer Zukunft auseinandersetzen und an ihrer Zukunftsfähigkeit arbeiten wollen.

Der Future Skills Navigator steht für eine spannende Entwicklungsreise, die sich auf 16 für die Zukunft unverzichtbare Gesellschafts- und Lebenskompetenzen fokussiert und damit den Menschen zukunftsfähig macht. Der ganzheitliche Ansatz nimmt vier Bereiche des Menschseins (rational, emotional, spirituell, transformational) auf und führt durch die Systemebenen des ICH, DU, WIR und ALLE.

Um die Zukunft gestaltbar zu machen, braucht es eigentlich «nur» drei Bedingungen: positives Denken, Denken in Möglichkeiten (Growth Mindset), mit und von anderen Lernen. Also nichts wie los in die Zukunft!

Die 16 Future Skills regen dich zum Nachdenken an, geben den jeweiligen Future Skills eine Bedeutung und lassen dich mit Schnellstart-Übungen auf den unterschiedlichen Systemebenen erste passende, konkrete Schritte unternehmen. Beispiele von Schnellstart-Übungen sind: der Selbstwirksamkeits-Booster (ICH/rational), Circle of Friends (DU/emotional), motivierendes Zielbild (WIR/spirituell) oder die gemeinsame Zukunftsvision (ALLE/transformational).

Für mich ist der Future Skills Navigator ein super anregendes Werkzeug, das uns in der Weiterentwicklung unseres Potenzials unterstützt! Dementsprechend kann ich dir dieses Buch von Herzen empfehlen. Lasst uns gemeinsam auf die Entwicklungsreise gehen und die Zukunft aktiv gestalten.

"Veränderung passiert nicht, in dem wir auf andere Menschen oder Zeiten warten. Wir selbst sind diejenigen, auf die wir gewartet haben. Wir sind der Wandel, den wir suchen.» Barack Obama

Haltung entscheidet, Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten, Martin Permantier

Auf der ersten Seite des Buchs steht: «Für alle, die an eine Zukunft glauben, die wir gemeinsam gestalten können». Schon wieder Zukunft denkst du vielleicht, ja sie kommt erneut, aber aus anderer Perspektive, derjenigen der Haltung. Die steht im Fokus im Buch «Haltung entscheidet, Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten» von Martin Permantier.

Wer sich bereits mal mit Frederic Laloux Reinventing Organizations oder mit dem integralen Ansatz von Ken Wilber befasst hat, wird einiges bekannt vorkommen und trotzdem ist das Buch eine Bereicherung. In den Fokus rückt unsere Haltung, die wir als Mensch, Führungsperson oder Organisation leben. Auf Basis der sechs Haltungen von Rot (selbstorientiert-impulsiv) bis Türkis (systemisch-autonom) werden die Tonalität der Sprache, die Haltung von Mitarbeitenden oder Führungspersonen, Teamverhalten, Teamkultur und viele weitere Aspekte betrachtet und lässt eine erste Einschätzung unserer Haltung zu. Schritt für Schritt geht es darum unsere Fähigkeiten und unseren Handlungsspielraum zu erweitern.

Schon fast selbstredend beginnt die Entwicklung von Haltung auf der Ebene der Selbstentwicklung (Fokus: sich als Gestalter erleben), setzt sich fort mit der Teamentwicklung (Fokus: Dialogfähigkeit unterstützen) und geht über zur Werteentwicklung (Fokus: Sinn und Werte bieten).

Haltung ist die Basis, die wir alle haben und je bewusster wir uns dieser als Personen, Führungspersonen oder Organisation sind, umso einfacher gestaltet sich die Weiterentwicklung unseres Potenzials. Lasst uns also haltungsbewusst und werteorientiert in die Zukunft gehen.

Das Buch gibt einen super Überblick über die Haltungen und entwicklungspsychologische Modelle, welche dem Modell der Haltung zugrunde liegen. Es regt an zum Nachdenken, sich einzuschätzen, zeigt eigene Entwicklungsbereiche auf und gibt erste Handlungsimpulse. Anwendungsorientierter ist «Haltung erweitern» von Martin Permantier, doch dazu später.

Erfolgsfaktor Zufall, Wie wir Ungewissheit und unerwartete Ereignisse für uns nutzen können, Christian Busch

Serendipität – was für ein Wort! Noch nie gehört? So ging es mir auch bis vor ein paar Monaten, bis ich das Buch «Erfolgsfaktor Zufall - Wie wir Ungewissheit und unerwartete Ereignisse für uns nutzen können» von Christian Busch in den Händen hielt.

Das Wort Serendipität steht für «unerwartetes Glück, dass sich aus ungeplanten Ereignissen ergibt, in denen unsere Entscheidungen und unser Handeln zu positiven Ergebnissen führt».

Serendipität ist also mehr als Zufall. Es ist ein Prozess, bei dem es darauf ankommt Auslöser zu erkennen oder selber zu schaffen und die Punkte miteinander zu kombinieren.

Ein Gegenstand, den viele von uns regelmässig nutzen, ist in den 1970er Jahren genau so entstanden - die kleinen, bunten Post-It. Geforscht wurde nach einem starken Klebstoff, jedoch nicht erfolgreich und aus dem vermeintlichen Abfallprodukt entstanden die Post-It.

Das Buch lädt ein über Serendipität zu sinnieren und die Fähigkeit, mit Unerwartetem umzugehen zu stärken. Spannend finde ich insbesondere Serendipität als trainierbare Eigenschaft des Menschen zu verstehen, Zufälle verstärken durch die Nutzung des Netzwerks, Bedingungen für Serendipität zu fördern oder der Kurztest zum Serendipitätsquotienten, der gleichzeitig als Ideenpool für eigene Handlungsschritte genutzt werden kann.

Für mich ist das Buch eine schöne Einladung, mit offenen Augen durch das Leben zu gehen, sich auf Zufälle einzulassen und die sich ergebenden Chancen zu nutzen! Oder wie es Thomas Jefferson gesagt hat: «Ich glaube fest an Glück und finde, je härter ich arbeite, desto mehr habe ich davon».

Lasst uns Zufälle gestalten und die (Lern-)Chancen nutzen.

Die Magie der Transformation, Wie wir Zukunft in Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam gestalten, Reza Razavi

Wann sprechen wir eigentlich von einem Change oder einer Transformation? Und wo liegt die Differenz?

Mit der Metamorphose von der Raupe zum Schmetterling zeigt das Buch «Die Magie der Transformation» von Reza Razavi sehr anschaulich auf, was unter den Begriffen Change und Transformation zu verstehen ist. Und auch welchem Irrtum wir ab und zu aufsitzen – ganz nach dem Motto «A Butterfly is a Transformation, not a better Caterpillar».

Es ist also keine gute Idee einer Raupe lediglich Schmetterlingsflügel anzuheften und somit eine kosmetische Transformation anzugehen. Genau dasselbe sollten wir in einer Organisation auch nicht machen. Ein Change optimiert lediglich, eine Transformation aber kennt den Purpose, lässt neue Systeme entstehen, erzeugt neue Denkweisen, befreit von den Zwängen der Vergangenheit, schafft Neues und Anderes – oder eben einen Schmetterling!

Nebst dem differenzierten Bild für Transformation überzeugt mich das Buch durch eine kurze Reise in die Transformation der Renaissance und der Industriegesellschaft, dem Wert der Haltung und den wesentlichen kulturellen Rahmenbedingungen in einer Organisation.

Transformation braucht Klarheit und Orientierung und davon bekomme ich mit dieser Lektüre sehr viel. Dann geht es «nur» noch darum, dass ein Individuum mit neuen Ideen, neuen Anliegen, mit einer neuen Vision für die Zukunft mit einer Gruppe eine wahre Transformation angeht.

Einige Aspekte des Buches sind auch im Video CULTURE CODE von Reza Razavi und Simon Sagmeister (Business Culture Design, Unternehmenskultur gestalten mit der Culture Map) <https://www.youtube.com/watch?v=fT7Bi500f74> enthalten. Business Culture Design ist übrigens auch ein super Buch.

Einzigster Minuspunkt des Buchs ist leider die Druckfarbe – es riecht auch noch nach Jahren penetrant wie frischgedruckt ;-). Und trotzdem ist es ein sehr aufschlussreiches Lesevergnügen!

Denkwerkzeuge, der Kreativität und Innovation, Das kleine Handbuch der Innovationsmethoden, Florian Rustler

Mit «Denkwerkzeuge der Kreativität und Innovation, Das kleine Handbuch der Innovationsmethoden» hat Florian Rustler ein kleines, vermeintlich unscheinbares und mit viel Potenzial ausgestattetes Buch geschrieben. Nicht von ungefähr erinnert das Format an ein Moleskin-Notizbuch, welches dazu animiert sich Gedanken und Einfälle zu notieren.

Für mich ist das Buch ein bunter Blumenstrauss voller Methoden, die es mir ermöglichen innovativ zu Denken und vor allem auch eine Fülle von Tools für Coaching oder Workshops mit Kunden bietet. Aufgeschlüsselt auf 7 für Innovation relevanten Denkfertigkeiten (Visionäres Denken, diagnostisches Denken, strategisches Denken, Denken in Ideen, bewertendes Denken, kontextuelles Denken und taktisches Denken) werden die 58 Denkwerkzeuge kurz und praxisorientiert beschrieben.

Meine Lieblings-Denkwerkzeuge sind:

- Zeitungsartikel aus der Zukunft – eine tolle Methode, um in Beziehung mit der Zukunft zu treten.
- Brainwriting – eine stumme Brainstorming-Methode, um Ideen festzuhalten und auf den Gedanken anderer aufzubauen.
- Four Action Framework – ein Werkzeug aus der Blue Ocean Strategie. Vier Fragestellungen zum Eliminieren, Reduzieren, Anheben oder Erschaffen, die sich auf x-beliebige Bereiche adaptieren lassen.
- Crazy 8 – mit Timeboxing in kurzer Zeit viele Lösungsansätze generieren.
- Fragenstarter – Probleme so formulieren, dass wir die Lösungsoptik einnehmen können.

Nicht minder spannend finde ich auch, die grundlegenden Gedanken für den Einsatz aller Denkwerkzeuge. Insbesondere die Auseinandersetzung mit dem divergierenden und konvergierenden Denken, die zentrale Rolle der Führungsperson für Innovation, wie auch die 12 strategischen Handlungsfelder von Innovation in Unternehmen fördern den gewinnbringenden Einsatz dieser Denkwerkzeuge.

Am Anfang jeder Innovation und Innovationskultur steht die einzelne Person – lass uns also verrückte, ungewöhnliche Ideen suchen, sie kontinuierlich verbessern und eine Innovationskultur fördern.

Haltung erweitern - ICH, WIR, ALLE gestalten Transformation, Martin Permantier

Auf das Buch «Haltung entscheidet» bin ich bereits eingegangen und habe angekündigt, dass das anwendungsorientierte «Haltung erweitern» von Martin Permantier noch ansteht. Et voilà.

«Niemand muss seine Haltung ändern. Aber wir können Umstände gestalten, in denen erweiterte Haltungen erscheinen können.» Damit sind wir bereits bei einem zentralen Anliegen des Buchs, neue Entwicklungsräume zu gestalten, angelangt.

Nach einer kurzen Einführung in die sechs Haltungen von Rot (selbstorientiert-impulsiv) bis Türkis (systemisch-autonom), erläutert Martin Permantier wesentliche Aspekte einer ganzheitlichen Entwicklung auf den 4 Ebenen ICH – Selbsterkenntnis, WIR – Perspektivenwechsel, ALLE – Bedeutungsgebung und ALLES – Vernetzte Reflexion, schlüsselt Dimensionen und wie auch Entwicklungsermöglichlicher auf und gibt jede Menge Transformationsimpulse für die Erweiterung von Haltung.

Für mich als Mit-Gestalter von Entwicklungsreisen für Personen, Leadpersonen, Teams oder Organisationen ist das Buch «Haltung erweitern» ein reichhaltiger Fundus, um Haltungsaspekte zu vertiefen, den Interventions-Fokus bewusst auf eine Ebene zu legen, mit anderen Modellen / Methoden anzureichern, Impulse zu setzen und Entwicklung anzuregen. Sehr spannend finde ich die Tabuzonen in den Haltungen, die Schaffung von Safe Spaces, die Einstellung zu Lernen und Lernen, Aspekte der Teamführung, Entscheidungskultur, Weltbilder in Organisationen, Map mit Haltungsstationen, ... Ein Sahnehäubchen ist der Entwicklungs-Canvas und damit der Überblick, was in Organisationen bereits integriert ist und in welchen Entwicklungsfelder wir aktiv Impulse setzen wollen.

Ich wünsche allen eine spannenden Entwicklungsreise – die bekanntlicherweise immer mit dem ersten Schritt beginnt und zu Grossem führen kann.

Reinventing Organizations, Ein illustrierter Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit

Stell dir mal vor, wir würden so Velo fahren, wie wir heute Unternehmen führen. Wenn du keine Ahnung hast, wie das gehen könnte, musst du unbedingt Reinventing Organizations von Frederic Laloux lesen! Sonst auch!

Der Klassiker schlechthin, welcher untersucht in welcher Art und Weise Führung in Organisationen nicht funktioniert respektive die Frage aufwirft, ob es darum geht, einen ganz neuen Weg zu finden. Da ich von Sommerlektüre spreche, verweise ich ausdrücklich auf den illustrierten Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit und nicht auf die 360 Seiten im «normalen» Managementbuch.

Ungemein anschaulich und visuell schön gestaltet nimmt Laloux uns auf eine Reise der menschlichen Evolution, zeigt die jeweiligen Weltsichten auf, erklärt welchen Archetypen und Organisationen sie entsprechen und welche Durchbrüche sie leisten. In Anlehnung an die Farben der Bewusstseinsstufen nach Ken Wilber, nutzt Laloux dieses Farbschema ebenfalls, was die Merkfähigkeit deutlich anhebt und auch gleich eine Brücke zu den Haltungen von Martin Permantier schlägt.

Der Hauptfokus des Buches liegt auf der integral evolutionären Weltsicht (Petrol), die gerade erst am Entstehen ist. Noch nicht klar ist auch, wie sie die Welt verändern wird. In der neuen Metapher werden Organisationen nicht mehr als Maschinen (leistungsorientierte Weltsicht) oder Familien (postmoderne pluralistische Weltsicht) gesehen, sondern als lebendiges System. Mit Storys werden uns die drei Durchbrüche: Selbstführung, Ganzheit und evolutionärer Sinn nähergebracht und deren Sinn erschlossen. Die vorläufige Abrundung des Buchs steht unter der Frage ... wie kommen wir dorthin? und der Aussage «Wir sind diejenigen, auf die wir gewartet haben».

Für mich ist Reinventing Organizations ein absolutes MUST für alle die Organisation verstehen wollen und nach neuen Wegen für Organisation, Führung und Entwicklung suchen, respektive diese finden wollen! In dem Sinne wünsche ich viel Spass beim Velo fahren!

Hört auf zu Coachen, Wie man Menschen wirklich weiterbringt; Svenja Hofert

Die Entwicklung des Menschen, wie auch die Entwicklung innerhalb einer Organisation ist ein Herzensthema von mir und da gehört selbstredend auch Coaching dazu.

Vor kurzer Zeit ist mir das Buch von Svenja Hofert mit dem Titel: Hört auf zu coachen! ins Auge gestochen. Dieses Buch musste ich unbedingt haben, da mich der Titel triggerte und mich mit dem Untertitel «Wie man Menschen wirklich weiterbringt.» gwundrig machte.

Im Coaching gibt es immer mal wieder Situationen, in denen ich das Gefühl habe, dass der Prozessverlauf stockt und ich als Coach mit meinen Interventionen marginal an der Oberfläche kratzen kann, also nicht wirklich in die Tiefe komme. Lösungsorientierte Interventionen versanden, ein Bild der Zukunft zu erstellen erscheint als zu komplex, es geht mehr um: mache ich es richtig als mache ich das richtige, ... in solchen Situationen frage ich mich jeweils, ist klassisches Coaching wirklich angebracht oder ist eher meine Expertise gefragt?

In ihrem Buch «Hört auf zu coachen! Wie man Menschen wirklich weiterbringt.» geht Svenja Hofert diesen Fragen nach, erläutert ihr Phasenmodell, welches auf der ICH-Entwicklung von Jane Loevinger aufbaut und erschliesst den Bezug zum Coaching.

In gut verständlicher Sprache und mit vielen Praxisbeispielen bestückt, werden die unterschiedlichen Phasen (Ego-Phase bis zur Flexibel-Plus-Phase), die entsprechenden Kennzeichen, Denk- und Handlungslogiken, Entwicklungsbrücken vorgestellt und auf den passenden Beratungs- respektive Coachingstil hingewiesen.

Und nein, es ist kein Rezeptbuch für gelingendes und einordnendes Coaching. Es ist eine Sammlung anregender Impulse für phasenbewusstes Coachen und damit die Entwicklung des Menschen optimal unterstützen zu können. Sei dies in der Rolle als Berater, als Coach oder als Sparringpartner.