

INNER DEVELOPMENT GOALS

Transformational Skills for Sustainable Development

Inner Development Goals für die Transformation

Inhalt

Warum wir jetzt handeln müssen
3

Vision für nachhaltigen Wandel: Die Inner Development Goals
6

Ganzheitliche Transformation des Systems
10

Implementierung: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren, Beispiele
13

Erste Schritte: Werde jetzt aktiv!
20

Warum wir jetzt handeln müssen: Die globalen Krisen als Weckruf

Vielfältige Krisen: Die Welt steckt in parallelen Krisen wie dem Klimawandel, Pandemien und sozialen Ungleichheiten, die die Stabilität und den Fortschritt bedrohen. Diese Herausforderungen erfordern ein generelles Umdenken und eine Neuausrichtung – auch in Unternehmen.

Zunehmende Schnelligkeit und Komplexität: Die schnelle technologische Entwicklung, Digitalisierung und zunehmende Komplexität der globalen Märkte erfordern von Unternehmen und Mitarbeitern eine hohe Anpassungsfähigkeit. Ohne diese Anpassungsfähigkeit riskieren Unternehmen, den Anschluss zu verlieren.

Nachhaltigkeit: Nachhaltigkeit ist nicht nur ein Trend, sondern eine Notwendigkeit für langfristigen Erfolg und Überleben in der modernen Geschäftswelt. Unternehmen, die sich nicht nachhaltig ausrichten, werden Schwierigkeiten haben, auf Dauer zu bestehen.

Fachkräftemangel: Viele Branchen haben Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Der demografische Wandel und der globale Wettbewerb um Talente verschärfen dieses Problem. Unternehmen müssen effektive Strategien entwickeln, um auch diesbezüglich ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

ESG-Anforderungen: ESG (Environmental, Social, Governance)-Kriterien sind inzwischen ein unverzichtbarer Bestandteil der Unternehmensführung und tragen zur nachhaltigen Entwicklung bei. Unternehmen, die ESG ignorieren, werden zunehmend regulatorischen und gesellschaftlichen Druck spüren.

Erfolgreich in turbulenten Zeiten: So werden Unternehmen flexibel und anpassungsfähig

Es braucht lebenslanges Lernen! Die Entwicklung innerer Fähigkeiten ist entscheidend, um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden, die Resilienz und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter zu stärken.

Innere
Entwicklung

Agilität

Unternehmen müssen flexibel und agil sein, um in einem sich schnell verändernden Umfeld bestehen zu können. Diese Flexibilität ist entscheidend, um auf unerwartete Herausforderungen reagieren zu können.

Systemisches
Denken

Eine systemische Denkweise ist erforderlich, um komplexe Zusammenhänge zu verstehen und effektiv zu handeln. Unternehmen, die systemisch denken, können Probleme ganzheitlicher lösen und nachhaltige Entscheidungen treffen.

Die innere Entwicklung als Basis für eine nachhaltige Entwicklung: „It is difficult to learn if you already know“



Die Inner Development Goals (IDG) sind ein Entwurf für die Fähigkeiten, Qualitäten und Kompetenzen, die wir benötigen, um die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) zu erreichen. Wir möchten Menschen bilden, inspirieren und befähigen, eine positive Kraft für Veränderung in der Gesellschaft zu sein und eine sinnvollere Sichtweise auf unser Leben und das Leben der Menschen um uns herum zu finden.

Sie sind eine globale Initiative, die innere Fähigkeiten, Kompetenzen und andere Qualitäten für Menschen und Organisationen entwickelt, um zu einer nachhaltigeren globalen Gesellschaft beizutragen.

Inhalt

Warum wir jetzt handeln müssen
3

Vision für nachhaltigen Wandel: Die Inner Development Goals
6

Ganzheitliche Transformation des Systems
10

Implementierung: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren, Beispiele
13

Erste Schritte: Werde jetzt aktiv!
20

Eine Vision für nachhaltigen Wandel: Die Kraft der Inner Development Goals (IDG)



Die Vision der Inner Development Goals ist es, die inneren Fähigkeiten der Menschen zu fördern, um die Arbeit an den UN-Nachhaltigkeitszielen zu ermöglichen. Diese Vision betont die Notwendigkeit einer inneren Transformation, um äußere Veränderungen zu ermöglichen.



Die Ziele umfassen die Entwicklung spezifischer innerer Fähigkeiten und Qualitäten, die notwendig sind, um globale Herausforderungen effektiv anzugehen. Dies führt zu nachhaltigeren und erfolgreicherer Unternehmen.



Historie: Die IDG-Initiative wurde 2021 von Gründern, CEOs und Führungskräften aus verschiedenen Bereichen ins Leben gerufen. Durch eine Befragung wurden aus den 800 gesammelten Antworten 23 Schlüsselkompetenzen in fünf Dimensionen identifiziert, um besser auf die komplexen globalen Herausforderungen reagieren zu können.

Ganzheitliche Transformation durch das Inner Development Framework



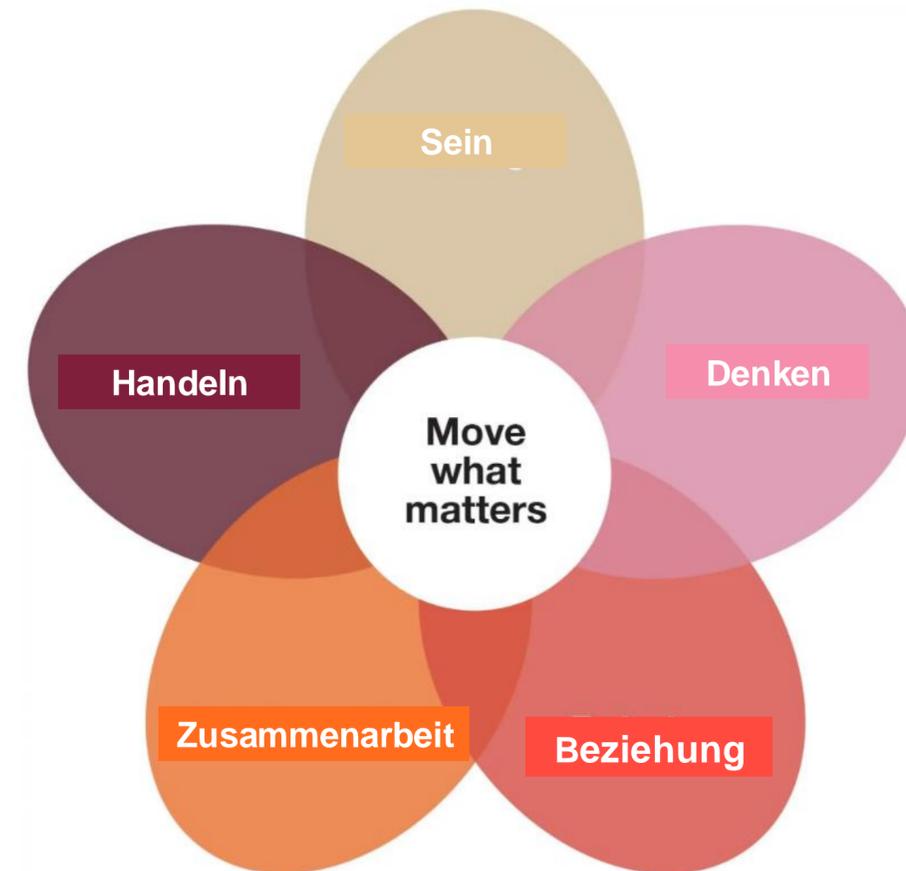
Das IDG Framework: 5 eng verwobene Dimensionen für eine ganzheitliche Entwicklung

Die IDG-Dimensionen sind eng miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig.

Sein schafft die Grundlage für persönliche Integrität und Authentizität, was notwendig ist, um effektiv in Beziehung zu gehen und zusammen zu arbeiten.

Denken ermöglicht das Verständnis komplexer Herausforderungen, was wiederum Handeln informiert, um effektive und nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen.

Zusammenarbeit und Beziehung fördern eine Kultur des Vertrauens & der Zusammenarbeit, was Handeln unterstützt.



Inhalt

Warum wir jetzt handeln müssen
3

Vision für nachhaltigen Wandel: Die Inner Development Goals
6

Ganzheitliche Transformation des Systems
10

Implementierung: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren, Beispiele
13

Erste Schritte: Werde jetzt aktiv!
20

Die IDG bilden die Grundlage für nachhaltige Transformationsprozesse auf allen Ebenen

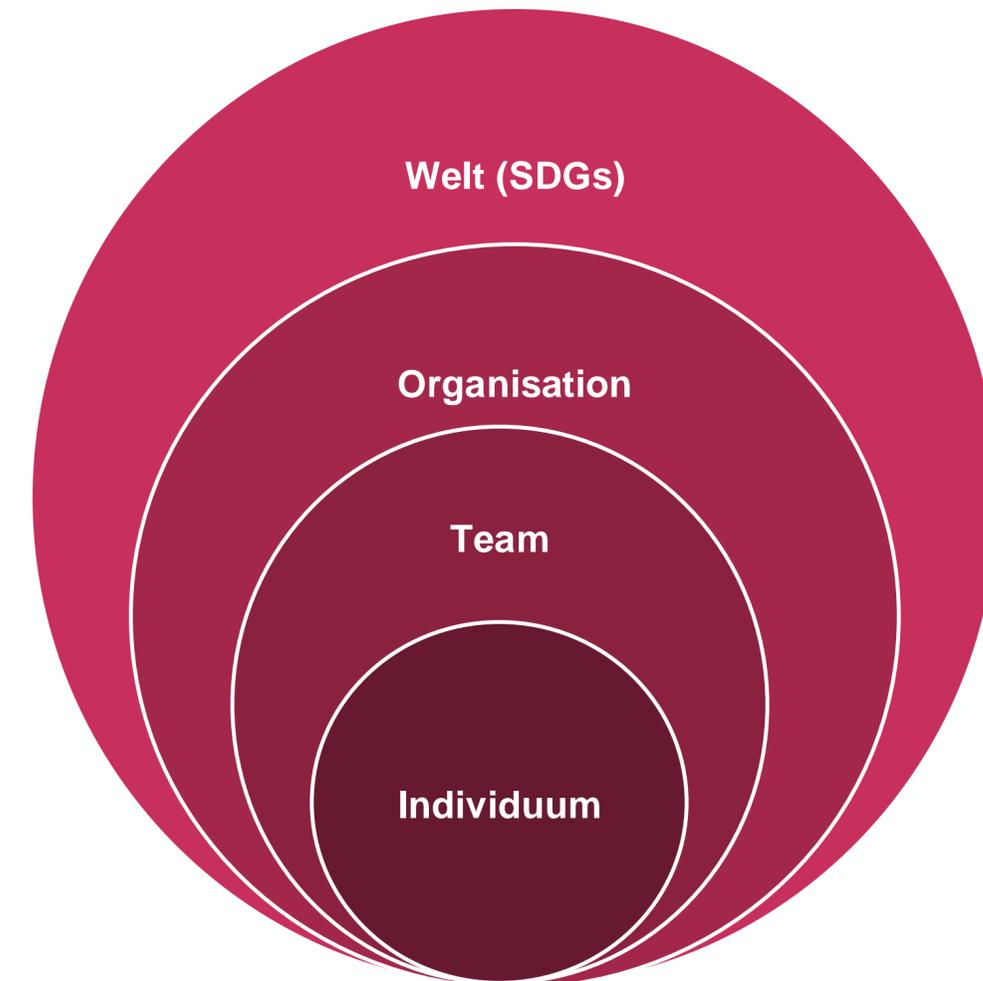
Ein Rahmenwerk, welches der menschlichen Seite der Transformation eine globale Sprache gibt.

IDG kraftvolles Instrument für die Transformation einer gesamten Organisation.

Strategischer Ansatz für umfassende Transformation.

Ebenen beeinflussen sich gegenseitig.

Einstieg auf jeder Ebene möglich.



Mit Anpassungsfähigkeit und Innovation in die Zukunft: Die Vorteile der IDGs

- 🌍 Gesteigerte Anpassungsfähigkeit für schnelle Reaktionen auf Marktveränderungen
- 🌍 Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und –bindung durch persönliche Weiterentwicklung
- 🌍 Stärkere Führungskompetenzen für effektiveres und empathischeres Handeln
- 🌍 Effiziente Komplexitätsbewältigung für langfristigen Erfolg durch systemisches Denken & Handeln
- 🌍 Förderung von Innovation durch mehr Kreativität und Ko-Kreation
- 🌍 Positiver Kulturwandel für stärkere Mitarbeiterbindung und Zusammenarbeit
- 🌍 Attraktivere Arbeitgebermarke durch tiefere Bindung und Sinnstiftung
- 🌍 Förderung Nachhaltigkeit durch langfristige und ethische Geschäftspraktiken
- 🌍 Einfacheres Onboarding für schnelle und effiziente Integration neuer Mitarbeiter

Inhalt

Warum wir jetzt handeln müssen
3

Vision für nachhaltigen Wandel: Die Inner Development Goals
6

Ganzheitliche Transformation des Systems
10

Implementierung: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren, Beispiele
13

Erste Schritte: Werde jetzt aktiv!
20

Herausforderungen meistern: Der Weg zur erfolgreichen IDG-Implementierung

- **Unterschiedliche Ausgangspunkte:** Verschiedene Abteilungen oder Teams könnten unterschiedlich gut auf die Implementierung der IDGs vorbereitet sein. Dies erfordert einen flexiblen, angepassten Ansatz, der auf die spezifischen Bedürfnisse und das Ausgangsniveau der verschiedenen Teams eingeht.
- **Mangelnde Vorbildfunktion von Führungskräften:** Diese müssen die Prinzipien der IDGs vorleben. Ohne ihr vollständiges Engagement wird die Implementierung schwierig und weniger effektiv. Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle dabei, die IDGs in den Unternehmensalltag zu integrieren und die Akzeptanz im Team zu fördern.
- **Ressourcenengpässe in Krisenzeiten:** Die Implementierung von IDGs erfordert sowohl Zeit als auch finanzielle und personelle Ressourcen, die oft begrenzt sind. Besonders in Krisenzeiten kann der finanzielle Druck und die Notwendigkeit, andere Prioritäten zu setzen, die Implementierung erschweren.
- **Eingeschränkte Zugänglichkeit für alle Mitarbeiter:** die Arbeit mit den IDGs kann wissenschaftlich wirken. Die Einführung und Kommunikation muss den unterschiedlichen Ebenen, Rollen und Mitarbeitern angepasst werden, damit alle Mitarbeitenden die Vision und die Ziele der IDGs verstehen und unterstützen.
- **Messbarkeit und Evaluierung schwierig:** Durch die Komplexität von Unternehmen und die systemischen Zusammenhänge sind die Auswirkungen der IDGs sehr schwer zu messen. Unternehmen können Schwierigkeiten haben, klare Erfolgskriterien zu etablieren und die Wirksamkeit der IDGs kontinuierlich zu überwachen.

Erfolgsfaktoren: Was die Einführung der IDGs unterstützt

Unternehmenskultur: Eine Kultur der Neugierde und des Mutes innerhalb des Unternehmens fördert die erfolgreiche Implementierung der IDGs. Es ist entscheidend, dass Führungskräfte und Mitarbeiter offen für Veränderungen sind und aktiv daran arbeiten, die neuen Ansätze zu integrieren.

Verbindung zu Unternehmenswerten: Eine starke Verbindung zwischen den IDGs und den bestehenden Unternehmenswerten erleichtert die Integration und Akzeptanz. Unternehmen sollten die IDGs als Erweiterung ihrer bestehenden Werte und Ziele betrachten.

Engagement der Führung: Die Unterstützung und das aktive Engagement der Führungskräfte sind von zentraler Bedeutung. Führungskräfte müssen die IDGs als Priorität betrachten und aktiv fördern.

Kommunikation und Transparenz: Offene und transparente Kommunikation über die Ziele, Prozesse und Fortschritte der IDG-Implementierung ist entscheidend. Dies schafft Vertrauen und fördert das Engagement der Mitarbeiter.

Schulung und Weiterbildung: Kontinuierliche Schulung und Weiterbildung der Mitarbeiter sind notwendig, um die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln. Dies unterstützt die nachhaltige Implementierung der IDGs.

Integration in Geschäftsprozesse: Die IDGs sollten in die bestehenden Geschäftsprozesse und -strategien integriert werden, um sicherzustellen, dass sie einen nachhaltigen Einfluss auf das Unternehmen haben, bsp. Integration der IDGs in Ziele und Incentivierung

Wie führende Unternehmen in Schweden die Einführung der IDGs gestartet haben



Bei IKEA wurden die IDGs erfolgreich in das Führungskräfteprogramm integriert, was zu einer stärkeren Fokussierung auf nachhaltige Führung und Mitarbeiterentwicklung führte. Dies hat IKEA geholfen, seine Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und gleichzeitig die Unternehmenskultur zu stärken.



Google hat ein IDG-Lab eingeführt, um die innere Entwicklung seiner Führungskräfte zu fördern und deren Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Herausforderungen zu stärken. Dies hat Google ermöglicht, innovative Lösungen für globale Probleme zu entwickeln.



Stena hat die IDGs in der gesamten Organisation implementiert und damit die Zusammenarbeit und das gemeinsame Verständnis für nachhaltige Ziele gefördert. Dies hat zu einer tiefgreifenden Transformation der Unternehmenskultur geführt und Stena zu einem Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit gemacht.



Icebug: Icebug hat die IDGs in 100-Tage-Zyklen implementiert, wobei jeweils auf spezifische Fähigkeiten und deren kontinuierliche Entwicklung fokussiert wurde. Diese schrittweise Einführung hat zu einer nachhaltigen Veränderung der Mitarbeiter und einer stärkeren Teamdynamik geführt.

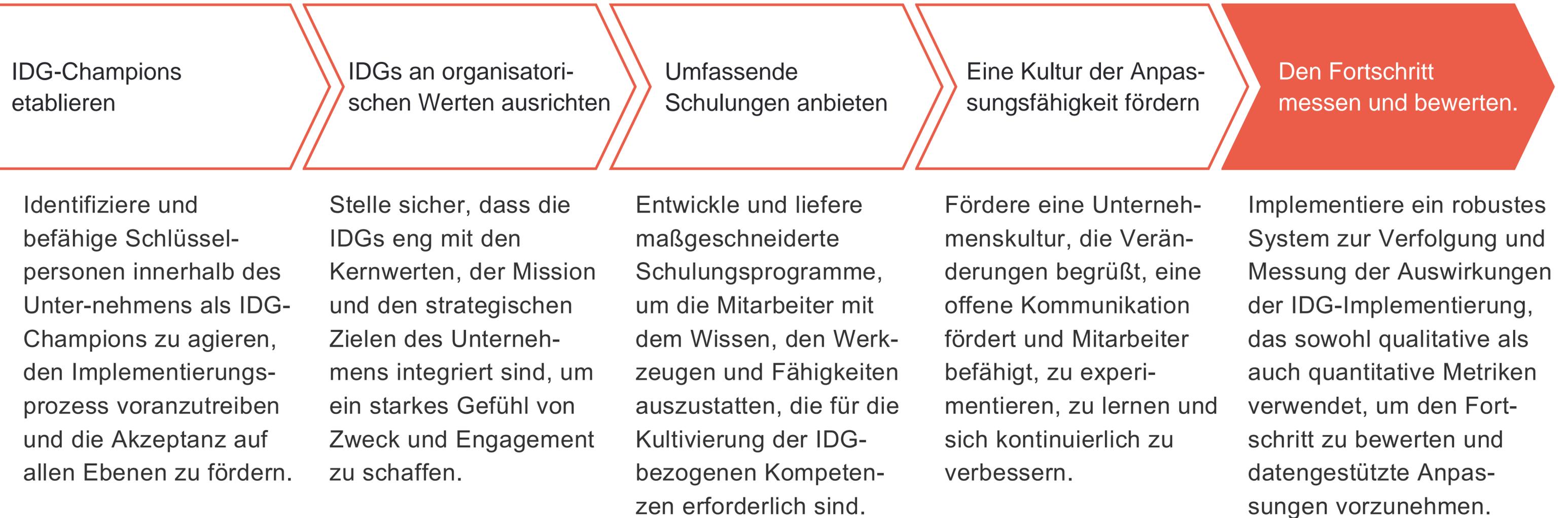


Ericsson: Ericsson hat die IDGs genutzt, um die systemische Denkweise und die Innovationsfähigkeit seiner Führungskräfte zu stärken. Dies hat zu einer verbesserten Anpassungsfähigkeit und einer Kultur des kontinuierlichen Lernens geführt, die das Unternehmen in einer dynamischen Branche wettbewerbsfähiger macht.

Flexible Implementierung der IDG: Maßgeschneiderte Ansätze für nachhaltigen Erfolg

-  Beginne mit einem Pilotprojekt.
-  Verknüpfe die IDG mit bestehenden Unternehmenswerten.
-  Integriere die IDG in bestehende Programme.
-  Nutze kurze Zyklen für kontinuierliche Fortschritte.
-  Fördere eine unternehmensweite Akzeptanz und Kultur.
-  Messe und evaluiere den Fortschritt regelmäßig nach individuellen KPIs.
-  Frühzeitige Einbindung von Führungskräften

Mögliche Roadmap zur Implementierung der IDGs



Exkurs: Mögliche Methoden und Tools zur Nutzung der IDG*

	Individuen	Team	Organisation	IDGs Test
Sein	<p>Sich selbst als 90-jährige(r) treffen</p> <p>Der Kompass des Handelns</p>	<p>Stilleübung zu Beginn eines Meetings</p> <p>Retrospektive</p>	<p>Reflektion der Werte</p>	<p>Selbst-einschätzung zu den fünf Dimensionen</p>
Denken	<p>Übung zum persönlichen Purpose</p>	<p>Kopfstandmethode</p>	<p>Das Turnier zur Sinnstiftung</p>	
Beziehungen	<p>Meditation: anderen Gutes wünschen</p>	<p>Teamaufstellung</p>	<p>Soziometrie</p>	
Zusammenarbeit	<p>Eigene Vorurteile reflektieren</p>	<p>Feedbackmarkt</p>	<p>Umfeldanalyse</p>	
Handeln	<p>Journaling zum Thema Mut</p>	<p>To Do Liste</p>	<p>Roadmap</p>	

*zu finden auf der Seite des IDG Hubs Hamburg:

Inhalt

Warum wir jetzt handeln müssen
3

Vision für nachhaltigen Wandel: Die Inner Development Goals
6

Ganzheitliche Transformation des Systems
10

Implementierung: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren, Beispiele
13

Erste Schritte: Werde jetzt aktiv!
20

Häufige Fragen zu den IDGs und mögliche Antworten

Kann man das messen? Der konkrete Einfluss einer Maßnahme oder generell der Implementierung der IDGs ist in komplexen Systemen bisher sehr schwer zu messen. Werde kreativ und entwickle individuelle KPIs für Dein Unternehmen, bspw. die Fluktuationsrate, Mitarbeiterzufriedenheit.

Ist das nicht zu weit weg vom Business? Nein, die IDGs fördern direkt die Geschäftsentwicklung und Nachhaltigkeit, indem sie die inneren Fähigkeiten der Mitarbeiter stärken. Dies trägt zur Steigerung der Effizienz und Innovationskraft bei.

Hat das nur mit Klima und Umwelt zu tun? Nein, die IDGs betreffen alle Bereiche der inneren und äußeren Entwicklung und sind somit umfassend anwendbar. Sie unterstützen die ganzheitliche Entwicklung der Mitarbeiter und tragen zur nachhaltigen Transformation des Unternehmens bei.

Welche Unternehmen können von den IDGs profitieren? Die IDGs sind für Unternehmen jeder Größe und Branche geeignet, die bereit sind, in die persönliche und organisatorische Entwicklung zu investieren. Besonders vorteilhaft sind sie für Unternehmen, die langfristige Nachhaltigkeit und eine positive Unternehmenskultur anstreben.

Wie lange dauert die Implementierung? Die Implementierung der IDGs ist ein fortlaufender Prozess und kann je nach Breite und Tiefe der Implementierung, Unternehmensgröße und -struktur zwischen 6 Monaten und mehreren Jahren dauern. Erste spürbare Veränderungen sind jedoch sehr schnell spürbar.

Welche Ressourcen sind erforderlich? Ressourcen umfassen Zeit, Budget für Schulungen und Workshops sowie die Bereitschaft, organisatorische Veränderungen zu unterstützen. Die Führungsebene spielt eine entscheidende Rolle bei der Bereitstellung und Zuweisung dieser Ressourcen.

Welche Herausforderungen könnten auftreten? Mögliche Herausforderungen sind Widerstand gegen Veränderungen, unklare Erwartungen und die Notwendigkeit, bestehende Strukturen und Prozesse anzupassen. Diese können durch klare Kommunikation, gezielte Schulungen und Feedback überwunden werden.

Wieso brauche ich jetzt neue Lösungen, ich weiß doch, wie man ein Unternehmen managt? What brought us here won't get you there. Wir brauchen lebenslanges Lernen, um den Herausforderungen zu begegnen. Die IDGs unterstützen uns dabei, dies zu tun. [Videolink](#)

Werde jetzt aktiv!



Selbsttest durchführen

Nutze den [IDG-Selbsttest](#), um Deine persönlichen Stärken und Entwicklungspotenziale zu identifizieren.



Werkzeugkoffer nutzen

Es gibt viele Beispiele, Methoden, Tools und Übungen, um sich den IDGs zu nähern und sie in eine Organisation zu bringen. Fang [hier](#) an!



Mitglied werden

Nimm an der [offiziellen LinkedIn-Gruppe](#) der IDGs in HH teil, um von den Erfahrungen anderer zu lernen und Dich zu vernetzen.



IDG Bewegung entdecken

Tauche tiefer auf der [Homepage](#) der IDGs in das Thema ein: viele Ideen, Beispiele, Inspiration, Gruppen, Partner und Austausch.



Use Cases lesen

Lass Dich von den [Use Cases von Partnerunternehmen](#) der IDGs inspirieren und finde Deinen individuellen Startpunkt.

Durch diese konkreten Schritte wirkst Du aktiv an der Implementierung der IDGs in Deinem Unternehmen mit und profitierst von den Synergien der Community.



Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft!

Use Cases



Pragmatische Ansätze zur Einführung der Inner Development Goals:

Erfahrungsberichte aus 5 IDG-Partnerunternehmen

Wie führende Unternehmen in Schweden die Einführung der IDGs gestartet haben



Bei IKEA wurden die IDGs erfolgreich in das Führungskräfteprogramm integriert, was zu einer stärkeren Fokussierung auf nachhaltige Führung und Mitarbeiterentwicklung führte. Dies hat IKEA geholfen, seine Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und gleichzeitig die Unternehmenskultur zu stärken.



Google hat ein IDG-Lab eingeführt, um die innere Entwicklung seiner Führungskräfte zu fördern und deren Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Herausforderungen zu stärken. Dies hat Google ermöglicht, innovative Lösungen für globale Probleme zu entwickeln.



Stena hat die IDGs in der gesamten Organisation implementiert und damit die Zusammenarbeit und das gemeinsame Verständnis für nachhaltige Ziele gefördert. Dies hat zu einer tiefgreifenden Transformation der Unternehmenskultur geführt und Stena zu einem Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit gemacht.



Icebug: Icebug hat die IDGs in 100-Tage-Zyklen implementiert, wobei jeweils auf spezifische Fähigkeiten und deren kontinuierliche Entwicklung fokussiert wurde. Diese schrittweise Einführung hat zu einer nachhaltigen Veränderung der Mitarbeiter und einer stärkeren Teamdynamik geführt.



Ericsson: Ericsson hat die IDGs genutzt, um die systemische Denkweise und die Innovationsfähigkeit seiner Führungskräfte zu stärken. Dies hat zu einer verbesserten Anpassungsfähigkeit und einer Kultur des kontinuierlichen Lernens geführt, die das Unternehmen in einer dynamischen Branche wettbewerbsfähiger macht.

Use Case 1: IKEA - Führungskräfteprogramm als Startpunkt I



Verantwortliche Person: Anna Jonsson, Chief Human Resources Officer (CHRO)

Motivation für IDGs:

- IKEA wollte die Führungskompetenzen stärken und eine nachhaltige Unternehmenskultur fördern.
- IKEA wollte sicherstellen, dass die Führungskräfte nicht nur wirtschaftliche Ziele, sondern auch soziale und ökologische Verantwortung fest in ihrer täglichen Arbeit verankern.

Integration der IDGs:

- Beginn mit der Einbindung der IDGs in das Führungskräfteprogramm.
- Fokus auf Themen wie Selbstbewusstsein, Mitgefühl und systemisches Denken.
- Unsere Führungskräfte mussten lernen, wie wichtig es ist, nicht nur Führungspersonen, sondern auch Vorbilder für nachhaltiges Handeln zu sein.

Use Case 1: IKEA - Führungskräfteprogramm als Startpunkt II



Herausforderungen und Lösungsansätze:

- Anpassung der bestehenden Programme, um die IDGs nahtlos zu integrieren.
- Überwindung von anfänglichem Widerstand gegen Veränderungen in Führungsgewohnheiten.
- Lösungsansatz: Ständige Kommunikation und Schulungen zur Bedeutung und Praxis der IDGs.
- „Wir mussten sicherstellen, dass alle Führungskräfte verstehen, warum diese Veränderungen notwendig sind und wie sie davon profitieren.“

Learnings und Empfehlungen:

- Die Bedeutung der frühen Einbindung von Führungskräften in den Transformationsprozess.
- IDGs fördern nicht nur die Nachhaltigkeit, sondern stärken auch die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.
- Beginnen Sie mit den Führungskräften, um den Rest des Unternehmens zu beeinflussen.
- „Führungskräfte sind die Multiplikatoren der Veränderung – ihre Unterstützung ist entscheidend.“

Use Case 2: Google - Pilotprojekte und IDG-Labs I



Verantwortliche Person: David Smyth, Head of Global Leadership Development

Motivation für IDGs:

- Google wollte die Resilienz und Innovationskraft seiner Führungskräfte stärken. „Unsere Branche ist ständig im Wandel. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Führungskräfte darauf vorbereitet sind, diese Herausforderungen zu meistern.“

Integration der IDGs:

- Einführung eines IDG-Labs, das zunächst als Pilotprojekt gestartet wurde. Ziel war es, die Relevanz der IDGs im täglichen Geschäftsumfeld zu testen. „Das IDG-Lab ermöglichte uns, die praktischen Anwendungen der IDGs in einem sicheren Rahmen zu erproben.“

Use Case 2: Google - Pilotprojekte und IDG-Labs II



Herausforderungen und Umgang damit:

- IDGs in einen bereits vollen Arbeitsalltag der Führungskräfte zu integrieren. Sicherstellung, dass die Prinzipien der IDGs langfristig beibehalten werden. Lösungsansatz: IDG-Labs als wiederkehrende, reflektierende Sessions, um kontinuierliches Lernen zu gewährleisten. „Es war entscheidend, dass wir regelmäßig Zeit für Reflexion und Weiterentwicklung einplanten.“

Learnings und Empfehlungen:

- Pilotprojekte helfen, die Akzeptanz zu testen und die Implementierung anzupassen. Die Schaffung eines Raums für kontinuierliche Entwicklung stärkt das Engagement.
- Nutzen Sie Pilotprojekte, um Erfahrungen zu sammeln und Iterationen vorzunehmen. „Beginnen Sie klein, lernen Sie, passen Sie an und skalieren Sie dann.“

Use Case 3: Stena - Ganzheitlicher Ansatz zur Nachhaltigkeit I



Verantwortliche Person: Maria Svensson, Chief Sustainability Officer (CSO)

Motivation für IDGs:

- Stena wollte Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen verankern und die Zusammenarbeit fördern.
„Unsere Vision war es, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu etablieren.“

Implementierung:

- Einführung der IDGs in der gesamten Organisation, nicht nur auf Führungsebene. Fokus auf kollektivem Verständnis und gemeinsamer Zielerreichung. „Es war uns wichtig, dass jede Abteilung und jeder Mitarbeiter die IDGs versteht und in ihre Arbeit integriert.“

Use Case 3: Stena - Ganzheitlicher Ansatz zur Nachhaltigkeit II



Herausforderungen und Lösungen:

- Einheitliches Verständnis und Akzeptanz der IDGs unter allen Mitarbeitern sicherstellen. Unterschiede in der Bereitschaft der verschiedenen Abteilungen. Lösungsansatz: Intensive Schulungen und Workshops, um das kollektive Verständnis zu fördern. „Unsere Workshops waren entscheidend, um eine einheitliche Basis für alle zu schaffen.“

Learnings und Empfehlungen:

- Ein ganzheitlicher Ansatz stärkt die Zusammenarbeit und das gemeinsame Verständnis. Nachhaltigkeit kann nur durch die Integration in alle Geschäftsbereiche erreicht werden. Empfehlungen: Entwickeln Sie einen umfassenden Plan, der alle Abteilungen einbezieht. „Die gesamte Organisation muss an einem Strang ziehen, um wirklich nachhaltig zu sein.“

Use Case 4: Icebug - 100-Tage-Zyklen zur schrittweisen Einführung I



Verantwortliche Person: Erik Nilsson, Chief Executive Officer (CEO)

Motivation für IDGs:

- Icebug strebte kontinuierliche Verbesserung und nachhaltige Entwicklung in kleinen, fokussierten Schritten an. „Wir wollten den Wandel nicht überstürzen, sondern in nachhaltigen, überschaubaren Schritten vorantreiben.“ Visualisierung: Langfristige Strategie vs. kurzfristige Erfolge.

Implementierung:

- Umsetzung der IDGs in 100-Tage-Zyklen, wobei jede Periode auf die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten fokussiert ist. „Diese Methode half uns, den Fokus zu behalten und kontinuierlich kleine Erfolge zu feiern.“ Visualisierung: Zeitplan und Ziele für 100-Tage-Zyklen.

Use Case 4: Icebug - 100-Tage-Zyklen zur schrittweisen Einführung II

Herausforderungen und Lösungen:

- Sicherstellung, dass die Zyklen kontinuierlich und effektiv durchgeführt werden. Aufrechterhaltung der Motivation und des Engagements über mehrere Zyklen hinweg. Lösungsansatz: Regelmäßige Feedback-Sessions und Anpassungen der Ziele je nach Fortschritt. „Die Flexibilität, Ziele anzupassen, war entscheidend für den langfristigen Erfolg.“ Visualisierung: Feedback-Schleifen und Anpassung der Zyklen.

Learnings und Empfehlungen:

- Schrittweise Einführung ermöglicht nachhaltige Veränderung. Fokussierte Zyklen erleichtern die Konzentration auf spezifische Ziele und deren Erreichung. Empfehlungen: Nutzen Sie kurze, fokussierte Zyklen, um kontinuierliche Fortschritte zu erzielen. „Die kleinen, aber stetigen Fortschritte haben uns geholfen, das Vertrauen in den Wandel zu stärken.“ Visualisierung: Erfolgsdiagramm mit kleinen Schritten und kumulativem Wachstum.

Use Case 5: Ericsson - Systemisches Denken und Innovationskraft I



Motivation für IDGs:

- Ericsson wollte systemisches Denken und Innovationsfähigkeit fördern, um in einer dynamischen Branche wettbewerbsfähig zu bleiben. „Systemisches Denken hilft uns, die Komplexität unserer Branche besser zu verstehen und darauf zu reagieren.“ Visualisierung: Herausforderung der Branche und Rolle des systemischen Denkens.

Implementierung:

- Fokus auf die Entwicklung von systemischem Denken bei Führungskräften und deren Teams. Integration der IDGs in bestehende Innovationsprozesse. „Unsere Innovationsfähigkeit hängt direkt davon ab, wie gut wir systemisch denken und handeln können.“ Visualisierung: Systemische Innovationsprozesse bei Ericsson.

Use Case 5: Ericsson - Systemisches Denken und Innovationskraft II



Herausforderungen und Lösungen:

- Sicherstellung, dass systemisches Denken nicht nur ein theoretisches Konzept bleibt, sondern im Alltag angewendet wird. Integration der IDGs in die schnelle und sich ständig ändernde Technologiebranche. Lösungsansatz: Regelmäßige Praxis-Workshops und Real-Life-Cases, um systemisches Denken zu vertiefen. „Es war wichtig, dass unsere Teams das Systemdenken direkt in ihren Projekten anwenden konnten.“

Learnings und Empfehlungen:

- Systemisches Denken unterstützt langfristige Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit. Die Verankerung von IDGs in Innovationsprozesse hilft, langfristige Erfolge sicherzustellen. Fördern Sie systemisches Denken als Grundlage für Innovation und Anpassungsfähigkeit. „Systemisches Denken ist der Schlüssel, um in einer sich schnell verändernden Welt innovativ und erfolgreich zu bleiben.“

Werde jetzt aktiv!



Selbsttest durchführen

Nutze den **IDG-Selbsttest**, um Deine persönlichen Stärken und Entwicklungspotenziale zu identifizieren.



Werkzeugkoffer nutzen

Es gibt viele Beispiele, Methoden, Tools und Übungen, um sich den IDGs zu nähern und sie in eine Organisation zu bringen. Fang hier an:

Kontakt:



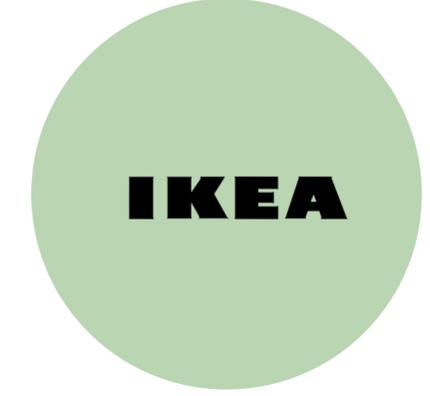
Mitglied werden

Nimm an der [offiziellen LinkedIn-Gruppe](#) der IDGs in HH teil, um von den Erfahrungen anderer zu lernen und Dich zu vernetzen.



IDG Bewegung entdecken

Tauche tiefer auf der [Homepage](#) der IDGs in das Thema ein: viele Ideen, Beispiele, Inspiration, Gruppen, Partner und Austausch.



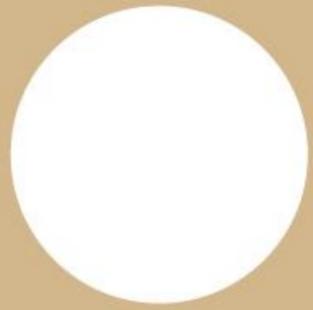
Use Cases lesen

Lass Dich von den [Use Cases von Partnerunternehmen](#) der IDGs inspirieren und finde Deinen individuellen Startpunkt.

Durch diese konkreten Schritte wirkst Du aktiv an der Implementierung der IDGs in Deinem Unternehmen mit und profitierst von den Synergien der Community.



Back Up



Sein

Beziehung zu sich selbst

Die Pflege unseres inneren Lebens und die Entwicklung und Vertiefung unserer Beziehung zu unseren Gedanken, Gefühlen und unserem Körper helfen uns, präsent, absichtsvoll und nicht reaktiv zu sein wenn wir mit Komplexität konfrontiert sind.



Innerer Kompass

Ein tief empfundenenes Gefühl der Verantwortung und des Engagements für Werte und Ziele, die dem Wohl des Ganzen dienen.

Integrität und Authentizität

Die Verpflichtung und Fähigkeit, aufrichtig, ehrlich und integer zu handeln.

Offenheit und Lernbereitschaft

Eine Grundhaltung der Neugier und die Bereitschaft, verletzlich zu sein, sich auf Veränderungen einzulassen und zu wachsen.

Selbsterkenntnis

Fähigkeit, in reflektierendem Kontakt mit den eigenen Gedanken, Gefühlen und Wünschen zu sein; ein realistisches Selbstbild und Fähigkeit zur Selbstregulierung.

Gegenwärtigkeit

Die Fähigkeit, im Hier und Jetzt zu sein, ohne zu urteilen und in einem Zustand der offenen Präsenz.



Denken

Kognitive Fertigkeiten

Das Entwickeln unserer kognitiven Fähigkeiten, indem wir verschiedene Perspektiven einnehmen, Informationen bewerten und die Welt als ein zusammenhängendes Ganzes begreifen, ist eine wesentliche Voraussetzung für kluge Entscheidungen.



Kritisches Denken

Fähigkeit, die Gültigkeit von Ansichten, Beweisen und Plänen kritisch zu überprüfen.

Bewusstsein für Komplexität

Verständnis für und Fähigkeiten im Umgang mit komplexen und systemischen Bedingungen und Kausalzusammenhängen.

Perspektivische Fähigkeiten

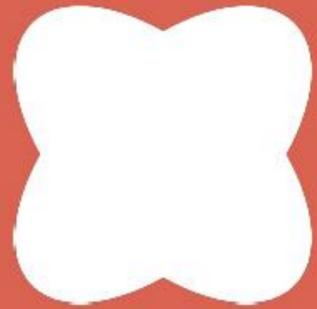
Fähigkeiten zur Suche, zum Verständnis und zur aktiven Nutzung von Erkenntnissen aus unterschiedlichen Perspektiven.

Sinnstiftung

Fähigkeiten, Muster zu erkennen, Unbekanntes zu strukturieren und Geschichten bewusst zu gestalten.

Langfristige Orientierung und Visionen

Langfristige Orientierung und die Fähigkeit, Visionen in Bezug auf den größeren Kontext zu formulieren und aufrechtzuerhalten.



Beziehung

Fürsorge für andere und die Welt

Wertschätzung, Fürsorge und das Gefühl der Verbundenheit mit anderen, z. B. mit Nachbarn, künftigen Generationen oder der Biosphäre, helfen uns, gerechtere und nachhaltigere Systeme und Gesellschaften für alle zu schaffen.

Wertschätzung

Mit einem grundlegenden Gefühl der Wertschätzung, Dankbarkeit und Freude auf andere und die Welt zugehen.

Verbundenheit

Ein ausgeprägtes Gefühl, mit einem größeren Ganzen verbunden zu sein und/oder Teil eines solchen zu sein, wie z. B. einer Gemeinschaft, der Menschheit oder einem globalen Ökosystem.

Bescheidenheit

In der Lage sein, in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Situation zu handeln, ohne sich um die eigene Wichtigkeit zu kümmern.

Einfühlungsvermögen und Mitgefühl

Die Fähigkeit, anderen, sich selbst und der Natur mit Freundlichkeit, Einfühlungsvermögen und Mitgefühl zu begegnen und das damit verbundene Leiden zu bewältigen.





Zusammenarbeit

Soziale Kompetenzen

Um bei gemeinsamen Anliegen voranzukommen, müssen wir unsere Fähigkeit entwickeln, Akteure mit unterschiedlichen Werten, Fähigkeiten und Kompetenzen einzubeziehen, ihnen Raum zu geben und mit ihnen zu kommunizieren.



Kommunikative Fähigkeiten

Fähigkeit, anderen wirklich zuzuhören, einen echten Dialog zu fördern, die eigene Meinung gekonnt zu vertreten, Konflikte konstruktiv zu lösen und die Kommunikation an unterschiedliche Gruppen anzupassen.

Mitgestaltungsfähigkeiten

Fähigkeiten und Motivation zum Aufbau, zur Entwicklung und zum Ermöglichen von Kooperationsbeziehungen mit verschiedenen Interessengruppen, gekennzeichnet durch psychologischer Sicherheit und echter Ko-Kreation.

Integrative Denkweise und interkulturelle Kompetenz

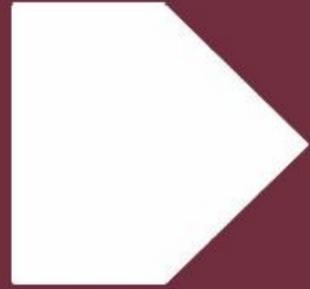
Bereitschaft und Kompetenz, Vielfalt anzunehmen und Menschen und Kollektive mit unterschiedlichen Ansichten und Hintergründen einzubeziehen.

Vertrauen

Fähigkeit, Vertrauen zu zeigen und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

Fähigkeiten zur Mobilisierung

Fähigkeit, andere zu inspirieren und zu mobilisieren, sich für gemeinsame Ziele einzusetzen.



Handeln

Wandel vorantreiben

Eigenschaften wie Mut und Optimismus helfen uns, echte Handlungsfähigkeit zu erlangen, alte Muster zu durchbrechen, originelle Ideen zu entwickeln und in unsicheren Zeiten mit Ausdauer zu handeln.

Mut

Die Fähigkeit, für Werte einzutreten, Entscheidungen zu treffen, entschlossen zu handeln und, wenn nötig, bestehende Strukturen und Ansichten in Frage zu stellen und aufzubrechen und Ansichten in Frage zu stellen.

Kreativität

Fähigkeit, originelle Ideen zu entwickeln, innovativ zu sein und bereit, konventionelle Muster zu durchbrechen.

Optimismus

Fähigkeit, ein Gefühl der Hoffnung, eine positive Einstellung und Zuversicht an die Möglichkeit eines sinnhaften Wandels.

Beharrlichkeit

Fähigkeit, das Engagement aufrechtzuerhalten und entschlossen und geduldig zu bleiben, auch wenn die Bemühungen lange Zeit brauchen, um Früchte zu tragen.

