

Über das Collective Leadership Institute

Be part of creating a world that works for 100% of humanity and the planet.

WAS DAS CLI ANBIETET:

Unsere **Kurs- und Trainingsprogramme** in den Bereichen Stakeholder Collaboration und Collective Leadership kombinieren Kompetenzaufbau und Persönlichkeitsbildung mit der Arbeitsrealität der Teilnehmenden. Wir bieten offene Seminare, Kurse direkt vor Ort sowie maßgeschneiderte Programme an.

Unsere Weiterbildungsprogramme basieren auf in der Praxis erprobten Methoden und Modellen und orientieren sich stets an den Bedürfnissen der Teilnehmenden. Es ist unser Anspruch, dass das vermittelte Wissen unmittelbar in der täglichen Arbeit angewendet werden kann. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden helfen dabei unsere Angebote stetig zu verbessern.

Im Bereich **Transformationsunterstützung** helfen wir sektorübergreifenden Projekten mit einer Kombination aus Beratung und Weiterbildung. Auf diese Weise versetzen wir die Menschen vor Ort selbst in die Lage ihre spezifischen Herausforderungen anzugehen.

Unser **Collective Leadership Hub Netzwerk** bildet Moderator*innen und Lernbegleiter*innen aus verschiedenen Sektoren weltweit aus und trägt zu verändertem Denken und Handeln bei der Implementierung von Nachhaltigkeitsinitiativen durch Wissensaufbau, Reflektion und Sensibilisierung für die Themen bei.

Unsere **Forschung** ist als Lernprozess für Nachhaltigkeit konzipiert, die Menschen dabei hilft schneller in die neue Art des Handelns zu finden.



FÜR WEN?

Weltweit arbeiten wir mit Führungskräften, Projektmanagern und Change Agents aus den Bereichen:

- ✓ **Entwicklungszusammenarbeit**
- ✓ **Öffentlicher Sektor**
- ✓ **Zivilgesellschaft (NGOs)**
- ✓ **Hochschule und Forschung**
- ✓ **Unternehmen**
- ✓ **Mittelstand/KMUs**
- ✓ **Stiftungen und Verbände.**

Unsere Vision

Unsere Vision ist es zukunftsorientierte Menschen zu befähigen kollektiv in eine nachhaltige Zukunft zu führen.

Nachhaltigkeit ist eine weltweite Herausforderung. Wie gut auch immer wir diese meistern, der Erfolg oder Misserfolg in der Erreichung einer nachhaltigeren Lebensweise betrifft jeden. Wir vertrauen dabei auf die Prinzipien der Kooperation und der gemeinschaftlich entwickelten Lösungen, über Sektoren, Institutionen, Nationen und Kulturen hinweg.

Unsere Mission

Mit unseren Kurs- und Trainingsprogrammen, unserer Transformationsunterstützung, dem Collective Leadership Hub Netzwerk sowie unserer Forschung bilden wir grundlegende Nachhaltigkeitskompetenzen. Wir befähigen Führungskräfte Ihr Handeln am Gemeinwohl und der Zukunft der Menschen und des Planeten auszurichten – für ein verantwortungsvolles Geschäftsleben, am Menschen ausgerichtete öffentliche Verwaltungen sowie eine starke Zivilgesellschaft.

Wir bilden eine weltweite Gemeinschaft für diesen Wandel, indem wir Netzwerke aktivieren und gegenseitige Unterstützung von Treibern des nachhaltigen Wandels fördern.

Wir befähigen weltweit Menschen unsere Methoden des Dialogischen Wandels und von Collective Leadership für mehr Nachhaltigkeit zu nutzen.

WAS WURDE BISHER ERREICHT?



Über 5.000 Menschen aus über 120 Ländern wurden seit der Gründung des Instituts im Jahr 2005 in den Bereichen Stakeholder Collaboration und Collective Leadership trainiert. Über 40 internationale Projekte wurden erfolgreich durchgeführt. Wir sind das einzige Institut in Deutschland und mit Büros in Südafrika und Hubs in den USA, der Ukraine und Ägypten das größte weltweit, das sich dem Thema Collective Leadership widmet.

KONTAKT

Für weitere Informationen oder Anmeldungen wende Dich gern an Martin Fielko:

Tel.: +49 331 581 65 96 – 18, E-Mail: martin.fielko@collectiveleadership.com, www.collectiveleadership.com




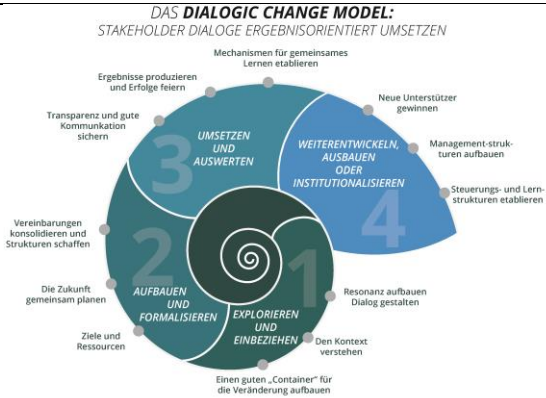


DIE CLI METHODOLOGIEN:

Zur Erreichung der CLI Mission arbeiten wir in Projekten mit zwei Methodologien, die Menschen dabei unterstützen Transformationsprozesse zu initiieren, sie zu begleiten und zum Erfolg zu führen.

In unseren Kursen lernen die Teilnehmer*innen die Grundkonzepte dieser Methodologien kennen und können diese unmittelbar im Workshop auf ihre beruflichen Herausforderungen anwenden.

Eine kurze Übersicht der beiden Methodologien:

Collective Leadership Compass	Dialogic Change Model
	
<p>Hintergrund: Der Collective Leadership Compass wurde von Dr. Petra Künkel entwickelt und basiert auf über 20 Jahren Erfahrungen und Forschung im Bereich von komplexen Multi-Stakeholder-Systemen. Es ist eine universell nutzbare Methodologie, die sechs menschliche Kernkompetenzen in sechs Kompassdimensionen abbildet: <i>Zukünftige Möglichkeiten, Einbeziehung, Innovation, Menschlichkeit, kollektive Intelligenz, Ganzheitlichkeit</i>. Jede Dimension besteht in der vertieften Betrachtung nochmals aus drei Aspekten. D.h. trotz der Stärke in einer Dimension können Teilaspekte wenig ausgeprägt bei Individuen und Systemen sein und umgekehrt. Alle Dimensionen und Aspekte haben eigene Dynamiken und beeinflussen einander. Dies spiegelt die Komplexität von Individuen und Stakeholder-Systemen wider und ermöglicht die Navigation in diesen Strukturen.</p>	<p>Hintergrund: Das Dialogic Change Model ist eine Prozessmethodologie und basiert auf der Beobachtung, dass Entwicklung nicht kontinuierlich-linear verläuft, sondern in Iterationsschleifen. Es setzt daher nach einer Kompassanalyse an und übersetzt die entwickelten Prozesse mit einem Fokus auf die in Stakeholder-Systemen häufig weniger entwickelten Dimensionen Einbeziehung und kollektive Intelligenz in ganz konkrete Umsetzungsschritte für Stakeholder-Dialoge. Es kann auch unabhängig vom Kompass als eigenständige Methodologie verwendet werden. Dabei werden vier Phasen <i>Explorieren und Einbeziehen, Aufbauen und Formalisieren, Umsetzen und Auswerten</i> sowie <i>Nachhalten und ggf. Ausbauen</i> unterschieden. Diese Unterscheidung dient der Orientierung und leichten Anwendbarkeit, in der Realität gehen die vier Phasen fließend ineinander über und bedingen einander, deshalb auch die Spiralform des Modells.</p>
<p>Anwendung: Der Kompass kann als Diagnosetool angewendet werden um auf persönlicher Ebene, aber auch auf Team- und Organisationsebene, sowie auf der Ebene des Stakeholder-Systems Stärken und Entwicklungsbereiche zu identifizieren. Gleichzeitig ist der Kompass aber auch als Prozessmethodologie geeignet, die durch die Analyse aufgezeigten Muster in konkrete Schritte und Maßnahmen zu übersetzen, um die angestrebten Transformationen zu erreichen und bei auf dem Weg auftretenden Veränderungen in komplexen Systemen entsprechend zu steuern und den Kurs anzupassen.</p>	<p>Anwendung: Das Dialogic Change Model setzt bei den Themen Kontextverständnis, Resonanzbildung und Vertrauensaufbau mit einer Kerngruppe von Stakeholdern an, denn häufig springen Projekte viel zu schnell in die Planung und Umsetzung, was in späteren Phasen häufig zu Problemen führt. Mit ganz konkreten Tools und Schritten wird mit dem Modell aufgezeigt, wie sich Kommunikation im Dialog und von allen mitgetragene Prozesse aufbauen lassen. Gleichzeitig ist es aber auch möglich in einem Projekt, das schon länger in der Umsetzung ist und wo Probleme auftreten, durch Rückkehr in eine frühere Phase des Modells die Herausforderungen proaktiv anzugehen.</p>
<p>Beispiel: Eine Nachhaltigkeitsmanagerin möchte etwas gegen den schlechten Ruf ihrer Firma in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit unternehmen. Sie weiß, dass sie selbst stark im Bereich Innovation ist, leider fehlt ihr der ganzheitliche Blick auf das Thema Nachhaltigkeit. Ihre Organisation ist hingegen eher traditionell, hat aber eine gute Kollegialität (Menschlichkeit). Der Firma wird vor allem vorgeworfen Stakeholder nicht einzubeziehen. Sie beschließt eine Partnerschaft mit einer NGO einzugehen, die stark in der Aktivierung von Stakeholdern ist und Nachhaltigkeit ganzheitlich denkt. Die freundlichen Kolleg*innen und die innovative Art der Managerin lassen die anfängliche Skepsis der NGO schnell verfliegen.</p>	<p>Beispiel: Ein Unternehmen möchte seine Wertschöpfungskette nachhaltiger gestalten. Es sammelt zahlreiche Daten zu seinen Kunden und Lieferanten, identifiziert eine kleine Gruppe von Schlüsselakteuren und geht mit diesen in einen offenen Dialog (Phase 1). Wenn genügend Vertrauen aufgebaut ist, wird die Umsetzung wiederum in Dialogen gemeinsam geplant (Phase 2). Erst dann erfolgt die Umsetzung eines Pilotprojekts zur Wertschöpfungs-kette. Die längere Vorbereitungszeit zahlt sich durch eine schnelle Umsetzung aus, weil alle Partner die Maßnahmen gemeinsam mittragen (Phase 3). Durch den Erfolg kann das Pilotprojekt skaliert werden. (Phase 4).</p>