

Innerdevelopment Goals für die Transformation



Inhalt

Warum wir jetzt handeln müssen
X

Vision für nachhaltigen Wandel
X

Die Inner Development Goals
X

Implementierung
X

Erste Schritte
X

Warum wir jetzt handeln müssen: Die globalen Krisen als Weckruf

Mehrere 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 Umdenken und eine Neuausrichtung 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 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

Die Entwicklung innerer Fähigkeiten und Qualitäten ist entscheidend, um den Anforderungen der heutigen Zeit gerecht zu werden. Inner Development stärkt die Resilienz und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter.

Innere
Entwicklung

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.

Agilität

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.

Video

[Video](#)

Inner Development Goals (IDGs) sind ein Entwurf für die Fähigkeiten, Qualitäten und Kompetenzen, die wir benötigen, um die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) 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.

Wir sind eine globale Initiative, die innere Fähigkeiten, Kompetenzen und andere Qualitäten für Menschen und Organisationen entwickelt, die sich an Bemühungen beteiligen, zu einer nachhaltigeren globalen Gesellschaft beizutragen.

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



Die Vision der Inner Development Goals besteht darin, die inneren Fähigkeiten der Menschen zu fördern, um die Arbeit an den UN-Nachhaltigkeitszielen zu beschleunigen. 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 erfolgreicherem Unternehmen.



Historie: Das IDG Framework wurde 2015 entwickelt und basiert auf der Zusammenarbeit von über 4000 Wissenschaftlern, Experten und Praktikern. Es bietet einen strukturierten Ansatz zur Förderung der inneren Entwicklung in Organisationen und unterstützt die nachhaltige Transformation.

Das IDG Framework: Fünf Dimensionen für eine ganzheitliche Entwicklung



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 Co-Creation
- 🌍 Positiver Kulturwandel für stärkere Mitarbeiterbindung und Zusammenarbeit
- 🌍 Attraktivere Arbeitgebermarke durch tiefere Bindung und Purposebildung
- 🌍 Nachhaltigkeit fördern durch langfristige und ethische Geschäftspraktiken
- 🌍 Einfacheres Onboarding für schnelle und effiziente Integration neuer Mitarbeiter

Wie führende Unternehmen 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.

Herausforderungen meistern: Der Weg zur erfolgreichen IDG-Implementierungen

- 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: Führungskräfte 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

Fazit: Wie implementiert man die IDGs?

- von unten nach
- Hauptsache anfangen
- Tipps
- Beginnen Sie mit einem Pilotprojekt.
- Integrieren Sie die IDGs in bestehende Programme.
- Nutzen Sie kurze Zyklen für kontinuierliche Fortschritte.
- Fördern Sie eine unternehmensweite Akzeptanz und Kultur.
- Messen und evaluieren Sie den Fortschritt regelmäßig.

Häufige Fragen zu den IDGs und mögliche Antworten

Kann man das messen? Ja, die Wirksamkeit der IDGs kann durch spezifische KPIs und regelmäßige Evaluierungen gemessen werden. Unternehmen können so den Fortschritt überwachen und gezielte Verbesserungen vornehmen.

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.

Wie wird der Erfolg gemessen? Schwierig messbar....

Wieso brauche ich jetzt neue Lösungen, ich weiß doch, wie man ein Unternehmen managt? What brought us here won't get you there.
Videolink

Konkrete Schritte zur Implementierung der IDGs

- Lass Dich inspirieren unter www.innerdevelopmentgoals-hamburg.de
- Gehe in den Austausch:
 - Werd Mitglied im IDG Hub Hamburg
 - Meld Dich an bei der LI Gruppe des IDG Hub Hamburg
- Mach selbst den Test unter www.
- Lass Dich von den Use Cases inspirieren: [sdfdsfsef](#)
- Fang in Deinem Unternehmen an und gewinne Mitstreiter
- Werkzeugkoffer



Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft!



Back Up

Verantwortliche Personen und ihre Rollen

IKEA

- Verantwortliche Person: Anna Jonsson, Chief Human Resources Officer (CHRO)
- Rolle: Überwachung der Integration der IDGs in das Führungskräfteprogramm und Sicherstellung der Verbindung zwischen Unternehmensstrategie und nachhaltiger Führung.

Google

- Verantwortliche Person: David Smyth, Head of Global Leadership Development
- Rolle: Leitung des IDG-Labs, um die Führungskräfteentwicklung voranzutreiben und die Relevanz der IDGs im täglichen Geschäftsumfeld zu testen.

Stena

- Verantwortliche Person: Maria Svensson, Chief Sustainability Officer (CSO)
- Rolle: Ganzheitliche Implementierung der IDGs in der gesamten Organisation, mit Fokus auf Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit über alle Abteilungen hinweg.

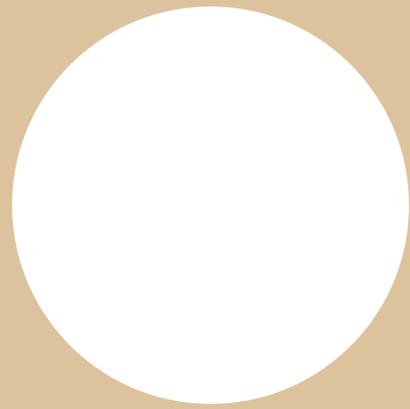












1 Being

Relationship to Self

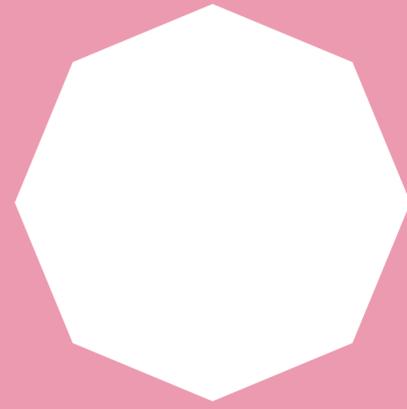
Inner Compass

Integrity and
Authenticity

Openness and
Learning Mindset

Self-awareness

Presence



2 Thinking

Cognitive Skills

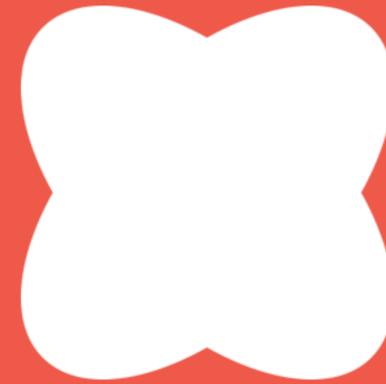
Critical Thinking

Complexity
Awareness

Perspective Skills

Sense-making

Long-term
Orientation and
Visioning



3 Relating

Caring for Others
and the World

Appreciation

Connectedness

Humility

Empathy and
Compassion



4 Collaborating

Social Skills

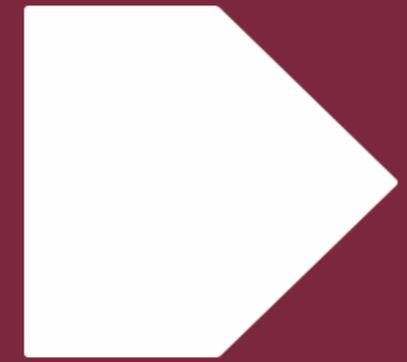
Communication
Skills

Co-Creation Skills

Inclusive Mindset
And Intercultural
Competence

Trust

Mobilization Skills



5 Acting

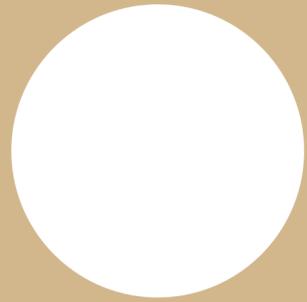
Enabling Change

Courage

Creativity

Optimism

Perseverance



Being

Relationship to Self

Cultivating our inner life and developing and deepening our relationship to our thoughts, feelings and body help us be present, intentional and non-reactive when we face complexity.



Inner Compass

Having a deeply felt sense of responsibility and commitment to values and purposes relating to the good of the whole.

Integrity and Authenticity

A commitment and ability to act with sincerity, honesty and integrity.

Openness and Learning Mindset

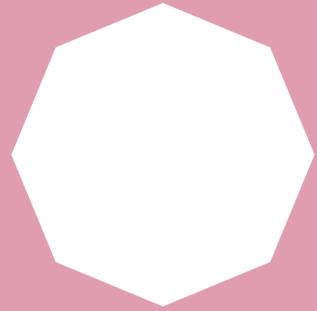
Having a basic mindset of curiosity and a willingness to be vulnerable and embrace change and grow.

Self-awareness

Ability to be in reflective contact with own thoughts, feelings and desires; having a realistic self-image and ability to regulate oneself.

Presence

Ability to be in the here and now, without judgement and in a state of open-ended presence.



Thinking

Cognitive Skills

Developing our cognitive skills by taking different perspectives, evaluating information and making sense of the world as an interconnected whole is essential for wise decision-making.

Critical Thinking

Skills in critically reviewing the validity of views, evidence and plans.

Complexity Awareness

Understanding of and skills in working with complex and systemic conditions and causalities.

Perspective Skills

Skills in seeking, understanding and actively making use of insights from contrasting perspectives.

Sense-making

Skills in seeing patterns, structuring the unknown and being able to consciously create stories.

Long-term Orientation and Visioning

Long-term orientation and ability to formulate and sustain commitment to visions relating to the larger context.





Relating

Caring for Others and The World

Appreciating, caring for and feeling connected to others, such as neighbors, future generations or the biosphere, helps us create more just and sustainable systems and societies for everyone.

Appreciation

Relating to others and to the world with a basic sense of appreciation, gratitude and joy.

Connectedness

Having a keen sense of being connected with and/or being a part of a larger whole, such as a community, humanity or global ecosystem

Humility

Being able to act in accordance with the needs of the situation without concern for one's own importance.

Empathy and Compassion

Ability to relate to others, oneself and nature with kindness, empathy and compassion and address related suffering.





Collaborating

Social Skills

To make progress on shared concerns, we need to develop our abilities to include, hold space and communicate with stakeholders with different values, skills and competencies.

Communication Skills

Ability to really listen to others, to foster genuine dialogue, to advocate own views skillfully, to manage conflicts constructively and to adapt communication to diverse groups.

Co-creation Skills

Skills and motivation to build, develop and facilitate collaborative relationships with diverse stakeholders, characterized by psychological safety and genuine co-creation.

Inclusive Mindset and Intercultural Competence

Willingness and competence to embrace diversity and include people and collectives with different views and backgrounds.

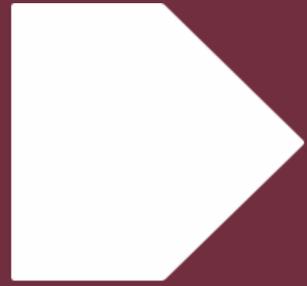
Trust

Ability to show trust and to create and maintain trusting relationships.

Mobilization Skills

Skills in inspiring and mobilizing others to engage in shared purposes.





Acting

Enabling Change

Qualities such as courage and optimism help us acquire true agency, break old patterns, generate original ideas and act with persistence in uncertain times.

Courage

Ability to stand up for values, make decisions, take decisive action and, if need be, challenge and disrupt existing structures and views.

Creativity

Ability to generate and develop original ideas, innovate and being willing to disrupt conventional patterns.

Optimism

Ability to sustain and communicate a sense of hope, positive attitude and confidence in the possibility of meaningful change.

Perseverance

Ability to sustain engagement and remain determined and patient even when efforts take a long time to bear fruit.

