

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 1)

1. Drei Aspekte, die Führungspersönlichkeiten gemeinsam haben

Aspekt 1

- Führungspersönlichkeiten bleiben auch in für sie neuen, ungewohnten, unbequemen Situationen in ihrer Mitte zu bleiben.
- Strikte Ablehnung, Unverständnis, aber auch blinde Euphorie und vorbehaltlose Zustimmung sind Führungspersönlichkeiten fremd. Auf sie treffen Begriffe zu wie **offen, tolerant, gelassen, selbstbewusst, sympathisch, klar und entschlossen.**

Aspekt 2

- Führungspersönlichkeiten setzen alles um, was ein erfolgreiches und erfülltes Leben ausmacht.
- Untersuchungen haben ergeben, dass sich Persönlichkeit, Erfolg und Erfüllung in dem Maße einstellen, in dem ein Mensch ...
 - ... Partnerschaften pflegt, die von allen Beteiligten als Gewinn empfunden werden;
 - ... innerlich + äußerlich reich fühlt;
 - ... Wertschätzung (Liebe, Lob ...) geben und empfangen kann;
 - ... ein selbstbestimmtes Leben führt;
 - ... sich selbstverwirklicht.

Eine kleine Auszeit für dein persönliches Wachstum

Aufgabe 1

Was gehört für dich in den o.g. Bereichen konkret zu einem erfolgreichen und erfüllten Leben?

Aspekt 3

- Führungspersönlichkeiten zeigen „*Führungsqualifikation*“ in allen Lebensbereichen: *Familie / Freizeit / Geld / Beruf / Gesundheit / Persönlichkeit*
- Begriffe wie „*Unternehmen*“, „*Führungskräfte*“, „*Mitarbeiter*“ und „*Kunden*“ sind deshalb in einem umfassenderen Bedeutungszusammenhang zu verstehen, der unabhängig davon ist, ob jemand der Chef einer Firma, ein Abteilungsleiter, Lehrer, ein Elternteil oder ein Trainer einer Fußballmannschaft ist.

„**Unternehmen**“ = Firmen, Familien, Schulen, Abteilungen, Teams, Vereine ...

„**Führungskräfte**“ = Vorgesetzte, Lehrer, Eltern, Gruppenleiter, Trainer, Menschen ...

„**Mitarbeiter**“ = Kollegen, Beamte, Angestellte, Schüler, (Familien) Mitglieder ...

„**Kunden**“ = Geschäftspartner, Lieferanten, Schüler, Mitglieder, Eltern ...

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 1)

2. Einfluss von Führungskompetenzen auf den Erfolg

(1) Welchen enormen Einfluss „**Führungskompetenzen**“ auf den Erfolg eines „**Unternehmen**“ haben, machen zahlreiche Studien deutlich (siehe auch Skript 2 Etappe 1). Eine der bedeutendsten Studien ist die Gallup-Studie. Sie untersucht das Engagement und die Motivation deutscher Mitarbeiter und wird seit mehr als 15 Jahren jährlich von der Unternehmensberatung Gallup durchgeführt. Sie kommt zu folgenden Ergebnissen:

- **70 %** der Beschäftigten machen nur Dienst nach Vorschrift;
- **15 %** haben bereits innerlich gekündigt;
- **nur 15 %** sind wirklich engagiert und motiviert.
- **Mitarbeiter vermissen ...**
 - ... einen Sinn in ihren Tätigkeiten;
 - ... Möglichkeiten zur eigenen Entwicklung;
 - , ... bei Entscheidungen einbezogen zu werden;
 - ... Anerkennung und Wertschätzung;
 - ... ein Betriebsklima, in dem sie sich wohlfühlen.
- **Führungsqualität spielt nur eine Nebenrolle.**
- **Schlechter Führungsstil wird toleriert, wenn das operative Ergebnis stimmt.**
- **Die „Führungsetage“ ist sich ihrer Defizite nicht bewusst**

(2) Eine **Studie der Hochschule Osnabrück hat** zwei Ursachen für das schlechte Abschneiden deutscher Führungskräfte herausgefunden:

Ursache 1: steigender Erfolgsdruck;

Ursache 2: Unsicherheit im Umgang mit ihren Mitarbeitern – sie haben es schlichtweg nicht gelernt.

(3) Eine weitere Ursache liegt darin, dass viele Führungskräfte die Einstellung haben:
„Wie kann ich mich gegen andere behaupten (durchsetzen)?“

(4) Daraus ergibt sich, dass insbesondere einer ...

... **nachhaltigen Führungskräftequalifikation**

... und der Frage **„Wie können wir gemeinsam gestalten?“**,

oberste Priorität in der Qualifikation von Führungskräften eingeräumt werden sollte.

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 1)

Eine kleine Auszeit für dein persönliches Wachstum

Aufgabe 2

- a) Wie können Unternehmen und Führungskräfte, auf die die schlechten Ergebnisse nicht zutreffen, die Studien zu ihrem eigenen Vorteil nutzen?**
- b) Folgende Beispiele sind Anregungen von Teilnehmern aus früheren Workshops. Markiere die „Anregungen“ mit einem Textmarker, die für dich besonders wichtig sind?**

- + Die Aussagen für sich selbst bzw. für das eigene „Unternehmen“ reflektieren.
- + Auf Basis der Aussagen einen eigenen Feedbackbogen entwickeln (in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, den Abteilungsleitern, dem Schulleitungsteam).
- + Eine nachhaltige Qualifizierung von Führungskräften ist dringend notwendig.
- + Führungskräfte müssen auf allen Ebenen nach einem einheitlichen und nachhaltigen Konzept geschult werden.
- + Es muss viel mehr Wert auf ein Miteinander auf allen Ebenen gelegt werden.
- + Es ist mehr Selbstbewusstsein gegenüber übergeordneten Stellen bzw. Personen notwendig.
- + Transparenz und Vertrauen sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.
- + Zufriedene Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg eines „Unternehmens“.
- + Führungskräfte werden unzureichend auf ihre Aufgaben vorbereitet.
- + Die Belastung ist zu hoch.
- + „Fehlerkultur“ muss geschaffen werden.
- + Die Beziehungsebene ist immense wichtig.

- c) Ergänze die Auflistung ggf. mit neuen Ideen.**

.....

.....

.....

.....

.....

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 1)

3. Wodurch hebt sich eine Führungspersönlichkeit von einer Führungskraft ab?

Führungspersönlichkeiten ...

- (1) ... sind sich der großen Herausforderungen bewusst, die persönliches Wachstum mit sich bringt, und stellen sich ihnen konsequent;
- (2) ... haben Charisma, das gewisse Etwas;
- (3) ... richten ihr Handeln an den acht Schlüssel für Erfolg und Erfüllung aus;
- (4) ... halten sich an Prinzipien, mit denen sie nicht nur Mitarbeiter führen, sondern auch sich selbst;
- (5) ... besitzen ein Repertoire an Führungsinstrumenten, die sie souverän anwenden.
- (6) ... (er)kennen ihre negativen und positiven Glaubenssätze und sind in der Lage, sie umzuprogrammieren bzw. für ihren Erfolg zu nutzen;

6. Negative Glaubenssätze auflösen

Je besser es dir gelingt, dir deiner negativen Glaubenssätze bewusst zu werden und sie aufzulösen, umso größer wird dein Erfolg in allen Lebensbereichen sein.

Grundsätzlich ...

... immer, wenn du an dir arbeitest und dich hinterfragst.

- **Arbeit mit den Skripten**
- **kleine Auszeiten für dein persönliches Wachstum**

Spezielle Übungen und Aufgaben ...

- **... in den kleinen Auszeiten für dein persönliches Wachstum**

Du erkennst sie an folgendem Zeichen: →



Ganz gezielt ...

... lernst du auf der **Etappe 12** eine Methode zur Umprogrammierung negativer Glaubenssätze kennen.