

Zu einer (FÜHRUNGS-) PERSÖNLICHKEIT wachsen – Erfolg haben– Erfüllung finden
Ein Leitfaden für den Weg zu einer (FÜHRUNGS-) PERSÖNLICHKEIT

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

1. Bist du bereit, ...

... intensiv und dauerhaft an deiner Persönlichkeit zu arbeiten?

... deine eigene Komfortzone zu verlassen?

... die Konsequenzen deiner Wahl in Kauf zu nehmen?

Diesem Leitgedanken würde sicherlich jeder zustimmen, wenn es darum geht, ein Instrument, eine Sportart oder ein bestimmtes Handwerk beherrschen zu können. Kurioserweise besteht aber der weitverbreitete Irrtum, dass persönliches Wachstum als Basis für ein erfolgreiches und erfülltes Leben, nebenbei erledigt werden kann. Die Grundvoraussetzung für persönliches Wachstum ist die Bereitschaft, seine eigene Komfortzone zu verlassen.

Veit Lindau: „Wenn du ein großartiges Leben führen möchtest, musst du aus deiner Komfortzone heraus - und zwar immer wieder und sehr bewusst. Das kannst du trainieren. Je häufiger du die Schwelle zum Unbekannten freudig erregt übertrittst, desto leichter wird es dir fallen. Seine Routine zu durchbrechen, ist der erste wichtige Schritt, um seine Komfortzone zu erweitern!“

Seine Komfortzone zu verlassen, bedeutet ...

... neugierig, offen und tolerant gegenüber neuen Denkweisen zu sein;

... sich neuen, ungewohnten, unbequemen Situationen und Gefühlen zu stellen.

Du musst dir darüber im Klaren sein, dass persönliches Wachstum kein einfacher Weg ist und nicht so nebenbei von der Couch aus erledigt werden kann. Eine nette Analogie sind in diesem Zusammenhang die Vorher-Nachher-Vergleiche.

Wenn du wirklich Erfolg haben willst, musst du bereit sein, eine lange Wegstrecke in Kauf zu nehmen und die notwendige Zeit aufzubringen. Glaube bitte nicht, dass es leicht wird. Mit einem Berg, der dich beim Aufstieg nicht in Schwitzen bringt, stimmt etwas nicht. Die Mühe ist der Beweis für den richtigen Weg. Und denke immer daran: **Es gibt keine Abkürzung.**

Mit Ausreden wie ...

„Jetzt nicht, später ...“, „So wichtig ist das nicht ...“ „Es geht auch ohne ...“,

... überlässt du aus Bequemlichkeit, Desinteresse, Unkenntnis oder anderen Prioritäten dein Leben dem Zufall.

Das bringt es mit sich, dass du dich auf neue und ungewöhnliche Betrachtungsweisen des Lebens einzulassen musst. Dabei handelt es sich meist um sogenannte Reizthemen in unserer Gesellschaft. Sie lösen sehr häufig Unverständnis, Kritik und sogar Aggression aus. Das hat seinen Grund darin, dass sie **über den normalen Verstand hinausgehen und wir sie uns nicht erklären können.**

Unverständnis, Kritik und Aggression sind sichere Hinweise darauf, dass sich dir eine Gelegenheit bietet, persönlich zu wachsen.

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

Eine kleine Auszeit für dein persönliches Wachstum

Aufgabe 1

Bei den mit einem * gekennzeichneten Aufgaben findest du Teilnehmerantworten früherer Kurse auf der letzten Seite.

- a) Halte mindestens zehn Punkte fest, die für dich zu einem erfolgreichen und erfüllten Leben gehören.**
- b) Alles das, was sich Menschen für ein erfolgreiches und erfülltes Leben wünschen, kann man einem der folgenden fünf Oberbegriffe zuordnen:**
- (1) Partnerschaften, die von allen Beteiligten als Gewinn empfunden werden
 - (2) sich innerlich + äußerlich reich fühlen
 - (3) Wertschätzung (Liebe, Lob ...) geben und empfangen können
 - (4) ein selbstbestimmtes Leben
 - (5) Selbstverwirklichung
- Ordne deine Beispiele den Oberbegriffen zu und finde weitere Beispiele. *1**
- c) Was bedeutet es für dich, intensiv und dauerhaft an dir zu arbeiten? *2**
- d) Persönliches Wachstum erfordert es, dass du neugierig, offen und tolerant gegenüber neuen Denkweisen bist und dich neuen, ungewohnten, unbequemen Situationen und Gefühlen zu stellen. Nenne Beispiele, wo dir das gelungen ist bzw. nicht gelungen ist.**
- e) Halte mindestens drei Konsequenzen fest, die du in Kauf nehmen musst. *3**
- f) Welche Auswirkungen haben Ablehnung und Euphorie auf neue Ideen bzw. Konzepte? *4**
- g) Bei welchen Gelegenheiten hast du mit strikter Ablehnung bzw. Euphorie reagiert? Halte jeweils mindestens zwei Stichpunkte fest.**
- h) Welche Ausreden hast du in der Vergangenheit benutzt, um einer für dich wichtigen, aber unbequemen Situation aus dem Weg zu gehen (z.B. jemanden eine unangenehme Mitteilung zu überbringen, Sport, Verzicht auf Zigaretten, Alkohol)?**
- i) Mit welchen der folgenden Anregungen von Veit Lindau könntest du dich selbst und deine Umgebung heute noch überraschen und deine Routine durchbrechen?**

Wie lange ist es her, dass du...

- ... allein einen Ort besucht hast, an dem du noch nie warst?
- ... einen neuen Sport, ein neues Spiel, ein neues Hobby ausprobiert hast?
- ... dich eine Stunde mit einem fremden Menschen wirklich auseinandergesetzt hast?
- ... etwas instinktiv getan hast, ohne an die Konsequenz zu denken?
- ... etwas getan hast, wovon niemand erwartet hat, dass du es tust?
- ... etwas gegen den Rat von anderen getan hast, weil du dazu gestanden bist?
- ... eine unpopuläre Meinung trotz einer ablehnenden Mehrheit geäußert hast?
- ... Kleidung getragen hast, die überhaupt nicht deinem Stil entspricht?

Zu einer (FÜHRUNGS-) PERSÖNLICHKEIT wachsen – Erfolg haben– Erfüllung finden
Ein Leitfaden für den Weg zu einer (FÜHRUNGS-) PERSÖNLICHKEIT

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

2. Wir sind in jedem Moment unserer Existenz dazu aufgerufen zu führen, selbst wenn es lediglich dem Zweck dient, uns selbst zu führen (John Strelecky).

Jeder Mensch schlüpft in jedem Moment seines Lebens auf die eine oder andere Weise in die unterschiedlichsten „**Führungsrollen**“, selbst wenn es lediglich dem Zweck dient, sich selbst zu führen. *Führungsqualifikation ist deshalb nicht nur im beruflichen Kontext, sondern in allen Lebensbereichen von enormer Wichtigkeit.* Auch können deshalb die Begriffe **Führungspersönlichkeit** und **Persönlichkeit** synonym verwendet werden und „*Unternehmen*“, „*Führungskräfte*“, „*Mitarbeiter*“ und „*Kunden*“ sind 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.

Eine kleine Auszeit für dein persönliches Wachstum

Aufgabe 2

Bei den mit einem * gekennzeichneten Aufgaben findest du Teilnehmerantworten früherer Kurse auf der letzten Seite.

- Jeder Mensch schlüpft tagtäglich auf die eine oder andere Weise in die unterschiedlichsten „**Führungsrollen**“. In welchen Situationen nimmst du welche „**Führungsrolle**“ ein? *5
- Welche „**Führungsrolle**“ ist für dich die Wichtigste?
- Kannst du folgender Aussage zustimmen?
„Führungsqualifikation“ ist nicht nur im beruflichen Kontext, sondern in allen Lebensbereichen von enormer Wichtigkeit. ja/nein
- Ergänze die Übersicht zu der Aussage, „*Unternehmen*“, „*Führungskräfte*“, „*Mitarbeiter*“ und „*Kunden*“ sind in einem umfassenderen Bedeutungszusammenhang zu verstehen, mit weiteren Beispielen. *6

„**Unternehmen**“: Familie, _____

„**Führungskräfte**“: Vorgesetzte, _____

„**Mitarbeiter**“: Kollegen, _____

„**Kunden**“: Geschäftspartner, _____

3. Vier Artikel über Führung

Eine kleine Auszeit für dein persönliches Wachstum

Aufgabe 3

- Wie stehst du zu den Aussagen der folgenden vier Artikel?
- Welche neuen Erkenntnisse hast du gewonnen?
- Wie willst und kannst du deine neu gewonnenen Erkenntnisse umsetzen?
- Welche Fragen sind aufgetaucht?
- Halte deine Gedanken, Kommentare etc. in deinem Portfolio fest!

franz.einsiedler@persönlichkeit-erfolg-erfüllung.de / www.persönlichkeit-erfolg-erfüllung.de

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

Artikel 1: Charisma und Ausstrahlung –wissenschaftlich betrachtet

Führungspersönlichkeiten sind Führungskräfte mit einer Überzeugungskraft, die einen bleibenden positiven Eindruck hinterlässt. Sie besitzen dieses gewisse Etwas, das sich nur schwer in Worte fassen lässt und als Charisma, Aura oder Ausstrahlungs- oder Anziehungskraft bezeichnet wird und sich auch wissenschaftlich erklären lässt.

Gefühle sind ansteckend

Genauso, wie sich deine Gefühlslage auf deine Mitmenschen übertragen kann, beeinflusst die Gefühlslage deiner Mitmenschen dich selbst.

- Wir sehen jemanden gähnen und wir müssen automatisch auch gähnen.
- Jemand lächelt uns an und wir lächeln, ohne nachzudenken zurück.
- Wir können unsere Tränen einfach nicht unterdrücken, wenn wir einen berührenden Film sehen.
- Uns redet jemand „schwach“ an und wir „schlagen“ sofort zurück.
- Wir haben Ärger am Arbeitsplatz und lassen diesen an jemandem anderen aus.
- Selbst, wenn wir nur daran denken, wie sich jemand beim Schnipseln von Gemüse in den Finger schneidet, überkommt uns ein Unbehagen und wir können nachempfinden, wie sich der Schmerz anfühlt.

Diese Reaktionen verdanken wir bestimmten Nervenzellen in unserem Gehirn – den **Spiegelneuronen** oder **Spiegelzellen**.

Wie Spiegelneuronen funktionieren

Spiegelneuronen funktionieren unbewusst, wir müssen nicht darüber nachdenken. Die Bewegungsmuster oder Körperzeichen unseres Gegenübers werden von unserem Gehirn entschlüsselt und an spezifische Spiegelneuronen weitergeleitet, die in uns entsprechende Gefühle auslösen, egal ob Trauer, Freude oder Ärger. Die Nervenzellen reagieren genau so, als ob man das Gesehene selbst ausgeführt hätte. Am besten ist ein Vergleich aus der Musik: Wenn wir eine Gitarrensaite zupfen, bringen wir auch die entsprechende Saite einer zweiten Gitarre zum Schwingen, wir erzeugen eine Resonanz. Mitgefühl, Freude, aber auch Schmerzen zu empfinden, ist auf diese Weise erst möglich.

Konsequenzen für Privatleben und Beruf

Je nachdem, ob du dich gut oder mies fühlst, kannst du damit andere sich ebenfalls gut oder mies fühlen lassen. Umgekehrt hast du es aber auch in der Hand, z.B. negativen Ausstrahlungen des anderen bewusst eine positive Stimmung entgegenzusetzen und zu versuchen, diese auf den anderen zu übertragen.

- Pädagogen haben es in diesem Sinne in der Hand, wie Kinder, Schüler, Teilnehmer oder Klienten auf sie reagieren.
- Strahlen Chefs oder Teamleiter Unsicherheit, Angst oder Ärger aus, wird sich das auf ihre Mitarbeiter übertragen und umgekehrt.
- Hast du ständig negativ gesinnte Menschen in deinem Umfeld, die den lieben langen Tag nur jammern, wird deine eigene Laune und Sicht von der Welt darunter leiden.

Achte also darauf, was du aussendest. Ärger wird sich nicht nur negativ auf andere übertragen. Wenn du Pech hast, bekommst du ihn, gespiegelt, auch noch zurück. Genauso wichtig ist aber auch, was du empfängst. Zieht dich das Gejammer deiner Kollegen runter, dann ziehe dich zurück. Gib deinen

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

Spiegelzellen nicht die Gelegenheit, auf dieser Frequenz aktiv zu werden und deine Stimmung zu verdunkeln.

Umgib dich ganz bewusst mit Menschen, die so sind, wie du sein möchtest.

Willst du gelassener oder selbstbewusster werden?

Willst du eine positive Stimmung verbreiten?

Oder liegt dir mehr daran, witzig-spritzige Gedanken zu versprühen?

Dann suche dir einfach Menschen, die diese inneren Kräfte ausstrahlen.

Spiegelneuronen gehören zur Grundausrüstung unseres Gehirns

Von Geburt an ist der Mensch mit Spiegelneuronen ausgerüstet. Die Fähigkeit zu spiegeln entwickelt sich aber nicht von allein, sie braucht Partner. Bei Babys und Kindern sind dies in erster Linie die Eltern. In der Folge erweitert sich die Palette der Bezugspersonen durch Verwandte, Freunde, Lehrer, Mitarbeiter, Vorgesetzte oder Ehepartner.

Eine nicht unwesentliche Rolle bei der Funktion der Spiegelneuronen spielen Vorerfahrungen und damit auch Glaubenssätze und Programme, die in unserem Unterbewusstsein abgespeichert sind.

Wird die Fähigkeit zu spiegeln unterdrückt oder nicht genutzt, geht sie verloren. Was für alle Nervenzellsysteme gilt, trifft auch auf Spiegelneuronen zu:

„Use it or lose it - Nutze sie oder verliere sie!“

Das Funktionieren der Spiegelneuronen ist für unser alltägliches Zusammenleben unentbehrlich. So ist es z.B. möglich, dass wir durch ein belebtes Kaufhaus gehen, ohne ständig mit anderen zusammenzustoßen. Bei Autisten geht man davon aus, dass die Spiegelneuronen nicht funktionieren.

Die Funktion der Spiegelneuronen, Emotionen zu spiegeln, kann durch Emotionen wie Trauer oder Wut blockiert werden. Wir können uns aber auch gedanklich schlichtweg weigern zu reagieren. Wir nehmen dann zwar die Gefühle des anderen wahr, aber unser Verstand blockt auf Grund von Glaubenssätzen, die im Unterbewusstsein abgespeichert sind, eine entsprechende Reaktion ab.

Artikel 2: Vier Studien zur Motivation von Mitarbeitern

Studie 1: Der Ringelmann Effekt (1882 bis 1887 / 1974)

Ringelmann Effekt: Die Leistung eines Einzelnen sinkt, sobald er Teil einer Gruppe wird. Je größer die Gruppe ist, umso stärker sinkt die Leistung.

Erklärung: Mit der Größe der Gruppe sinkt das Gefühl, mitverantwortlich für das Ergebnis zu sein.

Lösungsansatz: Dieser Effekt kann umgangen werden, wenn es gelingt, dem Einzelnen klarzumachen, wie wichtig sein persönlicher Einsatz ist. Mit dem Gefühl „*Es kommt hier auf mich an*“, steigt das Verantwortungsgefühl. Dies kann erreicht werden dadurch, dass ...

- (1) ... die Aufgabe einer kleinen Gruppe übertragen wird, in der klar nachvollziehbar ist, wer welche Leistung erbracht hat;
- (2) ... die Leistungen des Einzelnen messbar oder überprüfbar sind;
- (3) ... Teilziele gesteckt werden, mit denen der Beitrag des Einzelnen leichter zu erkennen ist;
- (4) ... Anreize angeboten werden, wie z.B. der Mitarbeiter des Monats;
- (5) ... die Mitarbeiter ein entsprechendes persönliches Feedback bekommen.

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

Studie 2: Studie der Hochschule Osnabrück (2011)

In Unternehmen wird Führungsqualität zwar als sehr wichtig eingestuft, in der Praxis spielt sie aber nur eine Nebenrolle. Schlechter Führungsstil wird toleriert, wenn das operative Ergebnis stimmt. Das Problem liegt nicht in einer mangelnden Motivation von Führungskräften, sich weiterzuentwickeln, sondern in Unsicherheit und einem steigenden Erfolgsdruck.

Studie 3: Gallup Studie zur Mitarbeiterbindung an Unternehmen (2018)

(1) Seit mehr als 15 Jahren erstellt die Unternehmensberatung Gallup jährlich den „Engagement Index“ für Deutschland. Er lässt Rückschlüsse auf das Engagement und die Motivation von Mitarbeitern zu. Beide Faktoren wirken sich direkt auf wichtige Wettbewerbsfaktoren wie Fehlzeiten, Produktivität, Rentabilität, Qualität und Kundenbindung aus. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass ...

... **70 %** der Beschäftigten emotional nur gering an ihr Unternehmen gebunden sind und sozusagen nur Dienst nach Vorschrift machen;

... **15 %** bereits innerlich gekündigt haben;

... **nur 15 %** wirklich engagiert und motiviert sind.

Du bist dann als Führungskraft erfolgreich, wenn es dir gelingt, in deinem Unternehmen bzw. deinem Team dieses Verhältnis zu verbessern.

(2) Das Ergebnis der Studie macht deutlich, dass deutsche Arbeitnehmer wenig Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein zeigen. Ein weiterer nicht zu unterschätzender Nebeneffekt ist, dass sie sehr häufig zu Fehlentwicklungen schweigen, die sie beobachten.

(3) Die Studie brachte aber auch die Ursache dieser Fehlentwicklung ans Tageslicht: Die Motivation der Mitarbeiter steht in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten.

(4) Das Wissen um diese Ursache macht es leider nicht leichter, dieser Fehlentwicklung entgegenzusteuern. Das liegt an einem weiteren Ergebnis der Studie: Die „Führungsetage“ ist sich ihrer Defizite nicht bewusst, was sich darin zeigt, dass sich 97 Prozent der Chefs selbst für gute Führungskräfte halten, aber im Schnitt nur jeder fünfte Arbeitnehmer seinen Chef als eine Führungskraft erlebt, die zu hervorragender Arbeit motiviert.

(5) Es mag auf der einen Seite erstaunlich sein, dass deutsche Unternehmen trotz dieser ernüchternden Ergebnisse so extrem erfolgreich sind. Andererseits verbirgt sich dahinter aber auch ein unglaubliches Potenzial, das bisher ungenutzt ist.

(6) Gallup beklagt, dass die Unternehmen nicht den richtigen Hebel ansetzen. Dieser würde in einer Führungsqualität bestehen, die auf einem kontinuierlichen und konstruktiven Dialog und Feedback zur Arbeitsleistung beruht und den für Mitarbeiter fünf entscheidenden Voraussetzungen für die Bindung an ein Unternehmen Rechnung trägt. Mitarbeiter wollen ...

1. Voraussetzung: ... einen Sinn in ihrer Tätigkeit und den Zielen des Unternehmens erkennen (Waffenindustrie hat große Schwierigkeiten, Mitarbeiter und Führungskräfte zu finden immer mehr Banker steigen aus);

2. Voraussetzung: ... Möglichkeiten zur eigenen Entwicklung, Entfaltung und Selbstverwirklichung angeboten bekommen (siehe Studie 4 von TimePartner und dem F.A.Z.-Institut)

3. Voraussetzung: ... bei Entscheidungen mit einbezogen werden;

4. Voraussetzung: ..., dass sie und ihre Arbeit anerkannt und wertgeschätzt werden;

5. Voraussetzung: ... sich im Unternehmen wohlfühlen, was seinen Ausdruck im Teamwork, dem Verhältnis zu den Führungskräften und im Betriebsklima findet.

Zu einer (FÜHRUNGS-) PERSÖNLICHKEIT wachsen – Erfolg haben– Erfüllung finden
Ein Leitfaden für den Weg zu einer (FÜHRUNGS-) PERSÖNLICHKEIT

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

(6) Laut Gallup ist es für den Erfolg einer Firma von entscheidender Bedeutung, die Führungskräfte dahingehend zu schulen. Realität ist aber, dass die Verbesserung des Führungsverhaltens nur stiefmütterlich behandelt wird. Viele Führungskräfte sind zwar schon mit Kommunikationsthemen und -techniken in Berührung gekommen, und glauben deshalb, sie auch anwenden zu können. Leider sind zu wenige in der Lage zu erkennen, dass, um ein akzeptables Verhältnis zu seinen Mitarbeitern aufzubauen, sehr viel Übung, qualifiziertes Feedback und Reflexion notwendig sind.

(7) Für viele mag es überraschend sein, aber die Entlohnung kommt erst an sechster Stelle.

Studie 4: "Kundenkompass Zeitarbeit" (2018)

TimePartner und das F.A.Z.-Institut fanden heraus, dass die persönliche Weiterentwicklung für 71 % der jüngeren Erwerbstätigen der ausschlaggebende Grund dafür ist, den derzeitigen Arbeitgeber zu verlassen. Die Unzufriedenheit mit dem Gehalt bzw. den Sozialleistungen hingegen ist nur für 62 Prozent ein Grund für einen Jobwechsel.

Artikel 3: Was willst du sein: Führungskraft oder Führungspersönlichkeit?

Quelle: www.diespielregelnderfuhrung.de / Robert Stark – Pallas Seminar

Welche Art von Führungskraft wird heutzutage gebraucht?

- + Jemand, der „was vom Fach versteht“?
- + Jemand, der die Vorgaben erfüllt – egal wie?
- + ***Oder eine Führungspersönlichkeit, die auch als Mensch und Vorbild akzeptiert wird und gemeinsam mit ihrem Team eine sinnvolle Aufgabe erfüllt, an der jeder Freude hat und daran wachsen kann?***

Eine **Führungspersönlichkeit** ist in der Lage, ...

- ... in ihrem Team Selbstverantwortung und Selbstmotivation hervorzurufen;
- ... Freude daran zu haben, mitzuerleben, wie der Einzelne im Team seine Fähigkeiten erkennt und diese entwickelt;
- ... die Kollegen auf der Führungsebene nicht als Konkurrenten anzusehen, sondern als Partner, die sich gemeinsam für eine übergeordnete Aufgabe entschieden haben.

Artikel 4: Was eine Führungskraft zum Leader macht (Teil 1)

Quelle: **Der Alpha-Faktor von Ruth Wenger**

Anbindung an das Kollektiv

Nicht umsonst kennt man im Volksmund den Ausdruck „einsame Spitze“. Die Komplexität vieler Aufgaben und Problemstellungen unserer heutigen Zeit können nicht mehr im mentalen Denken erfasst und bewältigt werden. Führungskräfte müssen aus der Mind-Box herauskommen in eine Bewusstseinsdimension, die umfassender ist als mentale Prozesse. **Es gilt das Wohlergehen des Ganzen zu berücksichtigen**, und dass niemand daraus einen Nachteil hat. Diese Dimension ermöglicht es, die **Intuition** mit einzubeziehen und Zugang zu einer tieferen Wissens Ebene zu erlangen. Sich diese allumfassende Bewusstseins-Ressource zu erschließen, das ist es, was, neben allen nötigen fachlichen Kompetenzen, eine Führungskraft zum Leader macht. Im Gegensatz zu egozentrischen Denken, welches nur auf die eigenen Ziele und Bedürfnisse oder jene des eigenen Unternehmens oder Umfeldes ausgerichtet ist, haben Leader ein geozentrisches Denken. Sie sind beseelt von dem, was sie

franz.einsiedler@persoenlichkeit-erfolg-erfuellung.de / www.persoenlichkeit-erfolg-erfuellung.de

Etappe 1: Ein Überblick (Skript 2)

tun und davon, wohin ihr Tun sie und andere führt. Sie haben erkannt, dass sie nur im Verbund mit dem Kollektiv nachhaltig erfolgreich sein können. Sie inspirieren Menschen und einen sie in einer gemeinsamen Vision, denn sie wissen um die Ressource des Kollektivbewusstseins.

Anton Gunzinger: „Manchmal habe ich das Gefühl, dass die Außenwelt ein Echo gibt zu dem, was ich tue. Dass in dem Moment die richtige Person reinkommt und die richtige Frage stellt. Es passiert etwas, das in Resonanz steht zu dem, was mich gerade beschäftigt.“

In der Psychologie nennt man dieses Phänomen nach C.G. Jung „**Synchronizität**“. Er vermutete, dass durch diese scheinbaren Zufälle eine verborgene Ordnung zutage tritt. Diese Hypothese wird verstärkt durch die Forschungen des britischen Biologen Rupert Sheldrake. Leader sind Menschen, die in einer tieferen Anbindung bewusstseinsmäßig mit dem Kollektiv verbunden sind. Sie wissen, dass sie im Verbund mit anderen Ideen und Lösungen generieren können, auf die sie alleine nicht kommen würden. In diesem Bewusstsein sind sie nicht „*einsame Spitze*“, sondern Erste unter Gleichen und verstehen Führen als Dienen. Leader sind starke, integre, authentische Persönlichkeiten. Sie beeindruckten durch Taten und haben nicht das Bedürfnis, die Größten zu sein. Sie verkörpern hohe Sozialkompetenzen und nutzen, ergänzend zu ihren logisch-rationalen Denkfähigkeiten, auch die Intuition, welche ihre Betrachtungsweise in den Bezug zum Ganzen stellt. Über die Fähigkeit des assoziativen Denkens haben sie Zugang zur originären Kreativität und den Mut und die Kraft, auch neue und unkonventionelle Wege zu gehen. Sie scheuen sich nicht davor, gegen Bestehendes anzugehen, wenn Neues gefordert ist.

Eine kleine Auszeit für dein persönliches Wachstum

Teilnehmerantworten früherer Kurse zu den Aufgaben 1 und 2

- * **1** Eigene Entscheidungen treffen können, Familie, Freunde, Kollegium, Arbeit, Freizeit, Geld, Reisen, Mobilität, Sex, ein gewisser Luxus, Anerkennung, gutes Essen, Sicherheit, Sport, Teamgeist
- * **2** Zeit einplanen, Regelmäßigkeit, ein Leben lang, Aktualität, Training, Praxis
- * **3** Rückschläge, Kosten für Literatur und Seminare, Zeit einplanen, stößt evtl. nicht auf Akzeptanz, Angriffe, Auseinandersetzungen, Partnerschaften können auseinandergehen
- * **4** verpasste Chancen, Streit, fehlende Toleranz, man schreckt andere ab, fehlende Gelassenheit, körperliche Beschwerden
- * **5** Mutter, Vater, Vorgesetzter, älteres Geschwisterteil, Trainer, Klassensprecher, Autofahrer, Babysitter
- * **6** „**Unternehmen**“ = Familien, Firmen, Schulen, Abteilungen, Teams, Vereine ...
 „**Führungskräfte**“ = Vorgesetzte, Lehrer, Eltern, Gruppenleiter, Trainer, Menschen ...
 „**Mitarbeiter**“ = Kollegen, Beamte, Angestellte, Schüler, (Familien) Mitglieder ...
 „**Kunden**“ = Geschäftspartner, Schüler, Lieferanten, Mitglieder, Eltern