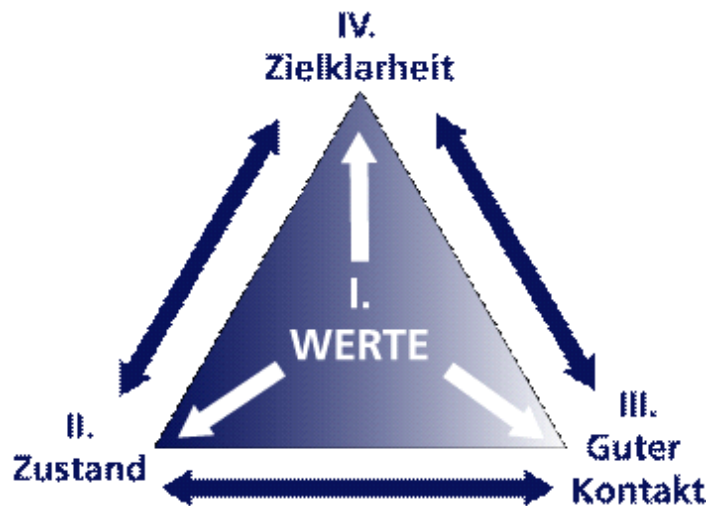


Vier Schritte zur exzellenten Führung

Eine gute oder exzellente Führungskraft zeichnet sich durch eine ganze Reihe von Fähigkeiten aus. Dazu gehört zum Beispiel das fachliche Wissen, Intelligenz, die richtigen Umgangsformen oder die Flexibilität in unterschiedlichen Situationen das „Beste“ zu tun.

Ein weiterer wichtiger „Softanteil“ der guten Führungsfähigkeiten sind klare eigene Werte und persönliche Leistungs- und Kommunikationsfähigkeit. Diese Elemente lassen sich in folgendem Modell zusammenfassen.



Das Wertvolle an diesem Modell ist:

1. dass man seine eigenen Führungsfähigkeiten anhand dieser Punkte einfach einschätzen und
2. mögliche Schwächen oder Stärken erkennen kann.
3. Anschliessend liegt es nahe, einen oder mehrere Punkte zu trainieren oder
4. besser auszuarbeiten.
5. Dadurch gewinnt jede Führungskraft eine höhere Leistungsfähigkeit und
6. mehr Zufriedenheit mit der eigenen Aufgabe.
7. Ausserdem ist das Modell auch zur Analyse schwieriger Geschäftssituationen bestens geeignet.

Wie werden die gerade aufgezeigten Aspekte mit Leben gefüllt und in die Berufspraxis umgesetzt? Wenn Sie möchten, können Sie den folgenden Text sofort als kleine Übungsanleitung nutzen und das Modell für sich anwenden. Dazu beantworten Sie einfach die Fragen, die Sie vorfinden schriftlich

I. Werte – die persönliche Kraftquelle

Die persönlichen **Werte** eines Menschen **sind** die **psychisch-emotionalen Zustände**, die diesem Menschen in seinem Leben am wichtigsten sind. Dies sind

zum Beispiel Glück, Liebe, Vertrauen, Ehrlichkeit, Sicherheit, Freiheit, Erfolg und vieles andere. Welche der insgesamt ca. 2600 möglichen Begriffe für Werte jemand für sich selbst am vorrangigsten erlebt ist sehr individuell. Aber subjektiv empfindet jeder seine Liste von Werten als genau richtig. Deshalb haben unsere Werte (bewusst oder unbewusst) einen sehr starken Einfluss auf unser Erleben und Handeln.

Auch wenn Sie sich noch nie gefragt haben, was Ihre persönlich wichtigsten Werte sind, können Sie diese mit Sicherheit innerhalb von ein paar Minuten aufschreiben. Wenn Sie möchten **schreiben Sie Ihre Werte jetzt auf** ein Blatt Papier. Danach bringen sie diese Liste mit Paarvergleichen und der Frage „Was ist mir wichtiger a oder b?“ in eine hierarchische Ordnung.

Besonders für Führungskräfte ist es nützlich nicht nur unbewusst nach den eigenen Werten zu handeln, wahrzunehmen und zu bewerten. Denn zum einen können Sie mit diesen Begriffen Ihre Vorgehensweisen und **Erwartungen an Mitarbeiter**, Kollegen und Chefs klarer ausdrücken und werden dadurch für Ihre Umgebung **verständlicher**, eindeutiger und motivierender. Positiver werden Sie, weil die Werte an sich, für jeden angenehme Zustände darstellen.

Besonders **in harten Situationen verstehen Ihre Mitarbeiter** unangenehme Anforderungen oder Entscheidungen deshalb aus Ihrer **positiven Intention** heraus. Wenn ein Mitarbeiter zum Beispiel weiss, dass Ihnen Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen wichtig ist und Sie kritisieren ihn dafür, dass er wichtige Informationen nicht schnell genug weitergegeben hat, kann er dies besser einordnen, akzeptieren und sein Verhalten anpassen.

Ausserdem ist es für Mitarbeiter sehr motivierend, wenn Sie sich **an den Werten ihres Chefs orientieren** können. Weil (fast) jeder Mitarbeiter gerne zur Zufriedenheit seines Chefs arbeiten möchte.

Für die Führungskraft selbst ist es besonders in heiklen Situationen hilfreich, wenn sie sich bewusst auf ihre positiven inneren Werte konzentrieren kann. So trifft sie schwerwiegende **Entscheidungen** nicht aus Druck, Sorge oder Angst, sondern **aus dem kraftvollen, konstruktiven Erleben der eigenen Werte**.

II. Zustand – der persönliche Bestzustand ein Muss

Die Fähigkeit möglichst immer **in seinem persönlichen Bestzustand** zu sein, ist enorm wichtig für erfolgsorientierte Menschen und Kaderpersonen.

Sind Sie körperlich fit, vital und gesund? Und sieht man Ihnen das, auch an? Sind Sie mental und emotional (fast) immer motiviert, realistisch und konstruktiv?

Dann können Sie sich für diesen Aspekt 100 % in Ihrer **Selbsteinschätzung** eintragen.

Falls nicht ist es gut in einer ruhigen Minute aufzuschreiben, was Sie zur **Verbesserung Ihres Zustandes** tun können. Falls Sie dazu einfache, umsetzbare Anregungen brauchen, finden Sie diese in meinem Buch „Simply-Your-Best“.

Eine weitere Fähigkeit exzellenter Führungskräfte, ist die folgende Tatsache. Topführungskräfte haben nicht nur ihren eigenen Zustand im Blick, sondern sie sehen, **spüren** und hören auch genauer als der Durchschnitt, **wie ihre Mitarbeiter „drauf“ sind**. Dies gibt ihnen wichtige Informationen, darüber wie, wann und mit

wem Sie Ziele und Aufgaben umsetzen können und wann zum Beispiel der falsche Zeitpunkt für bestimmte Dinge ist.

Solche „Zustands-Genies“ sind außerdem meistens in der Lage **den Zustand anderer Menschen positiv zu beeinflussen**.

Wie viel % geben Sie sich bei dieser Fähigkeit?

III. Guter Kontakt – man muss Menschen mögen!

„MMMM“ – **man muss Menschen mögen!** Wenn Sie selbst schnell ungeduldig, ärgerlich oder zurückhaltend und unsicher gegenüber anderen Menschen sind, haben Sie vermutlich nur wenig % Punkte im Bezug auf diesen Aspekt. Wenn Sie meistens gerne und auch nahen Kontakt mit anderen Menschen haben können, ergibt das einen hohen Wert betreffend dieser Führungsqualität.

An der **Gleichheit der Körpersprache**, dem Tonfall und der Wortwahl zweier Gesprächspartner, kann man auch als unbeteiligter Beobachter erkennen, ob sich diese gerade in einem vertrauensvollen und konstruktiven Gespräch befinden. Wenn ein Kadermitarbeiter, diese Verhaltensweise mit vielen oder allen Gesprächspartner unbewusst oder auch bewusst (und dann aus Überzeugung) pflegt, hat er ein gutes oder hervorragendes Vertrauensverhältnis mit seinen Mitarbeitern.

Wie viel % geben Sie sich hier? Falls Sie sich in diesem Punkt **verbessern** möchten, ist dies mit etwas mehr Interesse, Zuwendung, Zeit für Menschen und evtl. etwas mehr Mut in Gesprächen, leicht möglich.

Für **langfristige** gute geschäftliche und natürlich auch private **Partnerschaften**, ist es zudem ausschlaggebend, wie **viel natürliche Gemeinsamkeiten** Sie mit Ihren Mitarbeitern oder Geschäftskollegen haben. Solche natürlichen Gemeinsamkeiten sind die **persönlichen Werte**, Ausbildung, Herkunft, wichtige Lebenserfahrungen, familiäre Situation, langfristige Ziele, Lebensstil, Hobbys und ähnliches.

IV. Zielklarheit – die mentale Stärke trainieren

Diese Fähigkeit ist eine **mentale Stärke**.

Wie gut können Sie sich von Zielen, die Sie anstreben farbige, dreidimensionale Bilder oder Filme machen, in denen Sie auch die Gespräche führen und hören sowie körperlich spüren, wie Sie diese Situationen erleben werden. Können Sie zusätzlich an diesen Zukunftsbildern „herumfeilen“, bis alles passt? Und tun Sie dies häufig oder täglich in Bezug auf Ihre beruflichen (eventuell privaten) Ziele? Wie gut können Sie darüber hinaus Ihre **klaren, inneren Vorstellungen** in Schrift, Bild und Wort, strukturiert und überzeugend anderen verdeutlichen? „**Bestens?**“

Dann können Sie sich in Bezug auf Zielklarheit getrost 100% geben.

Es ist sicher leicht zu verstehen, dass jemand mit dieser Qualität seinen Geschäftspartnern und Mitarbeitern, meistens **ein paar Schritte voraus** ist.

Diese Leistungsfähigkeit ist nicht so einfach zu **optimieren**, wie die obigen Aspekte. Da der Alltag oft keine Zeit und Gelegenheit bietet, die Augen zu schliessen und mentale Übungen zu machen. Aber mit Hilfe eines guten Zustandes, der Konzentration auf die eigenen Werte und echtem Interesse an Menschen und wichtigen Themen, verbessert sich diese Fähigkeit „automatisch“ mit.

Wenn Sie **beim Lesen die Übungen gemacht** haben, können Sie nun Ihre Werte auf einer Karte ansprechend visualisieren. Diese Karte tragen Sie zur Konzentration für sich oder evtl. zum Hinweis in Gesprächen bei sich.

Falls Sie bei den Punkten Zustand, Guter Kontakt und Zielklarheit eine Verbesserung vornehmen möchten, machen Sie sich bitte einen kleinen schriftlichen Plan und starten Sie mit einer Aktion innerhalb von 24 Stunden.