

MARKUS SEIFERT

FÜR ERFOLGSJÄGER
FÜHRUNG
— IST NICHTS FÜR —
FARBENBLINDE



97 %
HABEN KEINEN
FÜHRERSCHEIN
FÜRS BUSINESS

Impressum

© 2023 Markus Seifert

D - Berlin

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung von Markus Seifert.

Alle in diesem eBook veröffentlichten Informationen wurden vom Verfasser nach bestem Wissen und Gewissen sorgfältig erarbeitet. Eine Garantie wird dennoch nicht übernommen. Ebenso ist die Haftung des Autors für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ausgeschlossen.

Genderhinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.



MARKUS SEIFERT

FÜHRUNG
— IST NICHTS FÜR —
FARBENBLINDE

PART EINS

FÜHRUNG IM BUSINESS

1

Wo findet Führung statt?

Führung findet man in einem Unternehmen an den unterschiedlichsten Stellen. Manche sind offensichtlich, andere eher nicht. Wo überall Führung versteckt ist, möchte ich Ihnen in diesem Kapitel kurz verdeutlichen.

Zu erst gibt es natürlich die offensichtlichen Positionen in einem Unternehmen. Je nach Unternehmensgröße fallen die einen oder anderen Positionen weg. Die folgende Aufzählung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wird sicher ersichtlich, wie komplex und vielschichtig Führung verstanden werden darf. Werfen wir einen kurzen Blick auf die einzelnen offensichtlichen Positionen:

1. Das Top-Management:

Führung findet auf der obersten Führungsebene statt. Da wo im klassischen die strategischen Entscheidungen getroffen und die Vision und Mission des Unternehmens definiert werden. Das Top-Management setzt den Ton für das gesamte Unternehmen und beeinflusst die Richtung, in die sich das Unternehmen entwickelt. Je nach Führungsstil und Unternehmenskultur aber auch der Größe des Betriebes, haben hier ausschließlich die Top-Manager das Sagen.

2. Das mittlere Management:

Führung findet natürlich auch auf der mittleren Managementebene statt. Das ist die nächste Ebene, auf der Manager Teams und Abteilungen leiten. Diese Manager sind für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die Erreichung der Ziele verantwortlich. Sie müssen ihre Teams motivieren, koordinieren und entwickeln, um optimale Leistung zu erzielen.

3. Die Teamleiter:

Auch auf der Ebene der Teamleiter findet Führung statt. Jeder Teamleiter ist grundsätzlich dafür verantwortlich, seine Teams oder sein Team effektiv zu führen, seine Teammitglieder zu unterstützen, zu coachen und zu entwickeln. Sie stellen sicher, dass die Arbeit organisiert ist, Ziele erreicht werden und die Teammitglieder engagiert und motiviert sind. So ist zumindest die Theorie und leider in den meisten Unternehmen schön gedachte Utopie. Warum das so ist und wie es meist tatsächlich aussieht, erläutere ich ein wenig später.

4. Die Projektmanager:

In Unternehmen, in denen projektbasiert gearbeitet wird, spielen Projektmanager eine wichtige Rolle. Sie sind aber auch temporär in Unternehmen zu finden, die sich aufgrund eines Change-Prozesses entsprechend organisieren und die anstehenden Änderungen in Projekten strukturieren. Projektmanager sind dafür verantwortlich, wie der Name unschwer vermuten lässt, Projekte zu planen, zu organisieren

und durchzuführen. Ihre Aufgabe besteht darin ihr Team zu koordinieren, Ressourcen zu verwalten und die Zielerreichung sicherzustellen.

5. Informelle Führungskräfte:

Führung findet nicht nur in formellen Positionen statt, sondern auch in informellen Situationen. Mitarbeiter, die über Fachwissen, Erfahrung oder Beziehungen verfügen, können eine informelle Führungsrolle übernehmen und ihre Kollegen unterstützen, anleiten und beeinflussen. Auch hier findet eine Führung statt, die oftmals unterschätzt oder bagatellisiert wird.

Neben diesen offiziellen Führungsarten kommen noch weitere, weniger offensichtliche Arten hinzu. Eine davon ist die Selbstführung. Führung ist nicht nur auf andere Personen beschränkt, sondern beinhaltet auch die Fähigkeit zur Selbstführung. Im Grunde muss jeder von uns seine eigene Motivation, Produktivität und persönliche Entwicklung managen und sich selbst Ziele setzen, um erfolgreich zu sein. Das Wort Selbstführung wird weniger oft und gern benutzt. Stellvertretend hierfür kommt eher der Begriff Selbstverantwortung oder Selbstorganisation zur Anwendung. Es klingt einfacher, leichter zu akzeptieren. Es führt aber auch schnell dazu, es mit einer lapidaren Handbewegung beiseite zu wischen. Dabei ist jeder von uns eine Führungsperson, wenn man bereit ist, die bestehenden Grenzen in unseren Köpfen niederzureißen.

Es ist wichtig zu beachten, dass Führung nicht ausschließlich von Führungskräften ausgeübt wird. Führung kann von allen Mitarbeitenden gezeigt werden, unabhängig von ihrer

Position oder ihrem Titel. Eine Kultur der Führung, in der alle Mitarbeiter Verantwortung übernehmen und zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen, kann zu einem erfolgreichen und produktiven Arbeitsumfeld führen und das wiederum ist eine solide Basis für ein gesundes Unternehmenswachstum.

2

Die 6 Führungsstile

Als Führungskraft - egal ob Unternehmer oder Teamleiter - haben Sie nicht nur die Aufgabe die Unternehmensziele zu erreichen, sondern auch die Verantwortung für jeden einzelnen Ihrer Mitarbeitenden. »Wer führt, muss auch dienen!« Das ist ein Satz, den die wenigsten Führungskräfte gerne hören und es ist in der Regel genau das, woran die meisten Führungskräfte scheitern. Kommunikation und ihre ganzheitliche Bedeutung. Wer sich die Option der umfassenden Interpretationsmöglichkeiten gibt, beraubt sich dem tieferen Sinn des Satzes. Ich gehe im Kapitel »Führung ist bunt« genauer darauf ein.

Lassen Sie uns die sechs gängigsten Führungsstile betrachten, die in erschreckender Weise bis heute noch zu finden sind. Die meisten sind nicht mehr zeitgemäß, gelten als überholt und trotzdem sind sie noch zu finden. Hier wird keine Bewertung abgegeben, sondern einzig und allein die bis heute vorherrschenden Führungsstile aufgelistet, um ein Gefühl zu vermitteln, warum sich evtl. Mitarbeiter und Unternehmen entwickeln, wie sie es tun.

1. Der autoritäre Führungsstil:
Es gibt nur eine Autorität: den Chef. Oftmals ist es der Firmeninhaber. Er zählt zu den »Machertypen«,

liebt schnelle Entscheidungen und hält seine Ideen und Richtungen immer für richtig. Er gibt einzig und allein die Richtung an und lässt keine Meinungen von anderen zu. In diesem Führungsstil findet man oft Sanktionierungen. Diese können auch oft versteckt sein, z.B. in Form von »Aussortierungen« von »Abweichlern« und vermeintlichen Störern. »Zuckerbrot und Peitsche« ist ein gängiges Prinzip des autoritären Chefs. Die Entwicklung eines Ja-Sagertums ist in den betroffenen Unternehmen zu finden.

2. Der charismatische Führungsstil:
Diese Führung zeichnet sich durch eine ausgeprägte Ausstrahlungskraft der Führung aus. Sie versucht den Mitarbeitenden zu verdeutlichen, dass seine eigene Überzeugung der richtige Weg ist. Hier wird der Wille des Chefs durch gezielte, oftmals geschickte, rhetorische Mittel in Umsetzung gebracht.
3. Der patriarchale Führungsstil:
Autoritäre Führung ist auch hier zu finden, jedoch mit einer ausgeprägten Treue und Fürsorgepflicht gegenüber seiner Angestellten und Teammitgliedern. In Notfällen sorgt der »Patriarch« für seine Mitarbeiter, greift ihnen effektiv unter die Arme, macht vieles Möglich. Nicht zuletzt, um so auch eine langfristige Bindung an das Unternehmen zu erreichen. Das Verhältnis gleicht einem Vater-Kind-Verhältnis. Der Vorgesetzte ist immer ansprechbar. Die Tür steht immer offen, auch bei privaten Problemen der Mitarbeitenden.

4. Der autokratische Führungsstil:
Im Vordergrund steht ganz klar die Institution Unternehmen. »Alles für den Dackel, alles für den Club!« könnte man sagen. Der Führungsstil an sich ist eher willkürlich. Es herrscht eine ständige Verhaltenskontrolle der Mitarbeitenden. Dinge wie »das macht man nicht« sind wichtiger, als dass man darauf achtet, was dem Unternehmen gut tut. Es besteht ein ausgeprägtes Weisungs- und Kontrollsystem.

5. Der bürokratische Führungsstil:
Im Gegensatz zum autokratischen Führungsstil wird hier die Willkür durch Regeln ersetzt. Es gibt ein umfassendes Anweisungs- und Kontrollsystem und ein starke Verhaltens- aber eher weniger Ergebniskontrollen. Die tatsächliche fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden kann sich oft nicht entfalten. Es gibt kaum Raum für Kreativität und Flexibilität. Eine solche Förderung sucht man oft vergebens.

6. Der kooperative Führungsstil:
»Untergebene« werden als echte Mitarbeiter verstanden. Führungskräfte treten einen Teil ihrer Kompetenzen ab, indem sie Verantwortungen und Aufgaben delegieren. Diese Delegationen erfolgen aufgrund von sachlichen aber nicht persönlichen Kriterien. Es wird ernsthaft versucht die Kreativität der Mitarbeitenden zu aktivieren und die Fähigkeiten effektiv zu fördern. Oftmals findet man in entsprechend geführten Unternehmen materielle und immaterielle Beteiligungen der Mitarbeitenden

am Unternehmenserfolg.

Während bis zur Jahrtausendwende häufig noch die autoritären Führungsstile vorherrschten, befinden sich mittlerweile immer mehr die demokratischen Führungsvarianten im Vormarsch. So wie sich die Zeiten ändern, ändern sich ebenfalls, wenn auch langsam, die Unternehmensstrukturen; doch befinden wir uns bis heute noch am Beginn des Wandels. Es bedarf eine schnellere Besinnung zu den modernen Führungsstilen, denn gerade in den Zeiten des viel besagten Fachkräftemangels, werden jene die Nase vorn haben, die die Zeichen der Zeit für sich erkannt haben werden.

3

Die optimale Führungsform

Wie im vorhergehenden Abschnitt aufgeführt ist der kooperative Führungsstil der Führungsstil, der am ehesten den Puls der Zeit trifft. Natürlich wird es Branchen und Arbeitsbereiche geben, wo auch dieser Führungsstil keine sinnvolle Variante darstellt. Es gibt durchaus Bereiche, in denen es sich nicht empfiehlt erst zum »Lagerfeuer« einzuladen und die anstehenden Dinge kollektiv zu beraten. Insbesondere in Bereichen, wo es um Sicherheit und Gefahrenminderung geht, wird dieser Führungsstil eher kontraproduktiv sein können. Es geht hier nicht um die Sinnhaftigkeit der Führungsstile in bestimmten Bereichen, sondern um die grundsätzlichen Formen und in unserer Zeit sinnvollen und vor allem förderlichen Varianten der Führung.

Der kooperative Führungsstil wird auch gern als situativer Führungsstil bezeichnet. Bei diesem Führungsstil hat die Führungskraft die wohl engsten Berührungspunkte zum Thema Führung. Trotz allen gut gemeinten Vorsätzen der Unternehmen sind Führungskräfte in der Realität oftmals eher überbezahlte Fachkräfte als tatsächliche Leader. Besonders in KMU ist dies zu beobachten. Was ist das besondere und anspruchsvolle am situativen Führungsstil?

In diesem Stil hat die Führungskraft keinen ausgewählten Stil, sondern passt den Stil der Situation bzw. dem Mitarbeiter an, damit der Prozess im Sinne der Zielerreichung optimal weitergeführt wird. Für Sie als Führungskraft bedeutet das im Klartext: Sie machen sich permanent der jeweiligen Situation bewusst. Das heißt konkret, Sie stellen sich die Frage: In welcher Situation befinde ich mich gerade, in welcher befindet sich mein Mitarbeiter, wer von uns ist in welcher Position, wer ist die Person mir gegenüber, was ist das Ziel und welche Wege oder Möglichkeiten stehen zur gemeinsamen Problemlösung zur Verfügung? Allein diese Fragestellung sich permanent vor Augen zu führen, ohne dabei das jeweilige Ziel aus den Augen zu verlieren, ist extrem anspruchsvoll.

Verstehen Sie mich nicht falsch. Es geht nicht darum bei jeder Situation den Bückling vor dem Mitarbeitenden zu machen. Es geht nicht darum, jeden Fehler klein zu reden und ihn als »nicht so schlimm« zu definieren. Es geht hier um Führung von Menschen und nicht um Selbstkasteiung oder Verharmlosung von vielleicht existenziellen Gefährdungen des Unternehmensablaufes. Es geht darum, mit Menschen zusammen zu arbeiten und gemeinsam das gleiche Ziel zu erreichen. Der situative Führungsstil führt unweigerlich zu Auseinandersetzungen mit schwierigen oder problematischen Situationen. Dennoch ist hierbei niemals der Faktor Mensch außer Betracht zu lassen. Jede Führungskraft trägt die Verantwortung über die ihr anvertrauten Mitarbeitenden, auch wenn diese natürlich ebenfalls eine Verantwortung für sich und das Unternehmen tragen.

Es wird nie die absolut richtige Variante der Führungsart

geben. Doch es ist immer hilfreich, wenn die Führung sich ihrer Verantwortung bewusst ist. Nicht nur über sich und des Unternehmens, sondern immer auch über die Menschen, die das Unternehmen ausmachen. Gemeinsam ist man stark. Gemeinsam ist man das Unternehmen. Gemeinsam erreicht man das Ziel leichter. Das wichtigste Instrument in der Führung - und es ist traurig dies auch heute noch betonen zu müssen - ist die Kommunikation. Denn eines ist sicher:

Kommunikation ist nicht alles,
aber ohne Kommunikation ist alles nichts!

PART ZWEI

FÜHRUNG IM PRIVATLEBEN

4

Führung privat?

Es heißt jeder von uns sei eine Führungsperson, weil wir unser Leben organisieren müssen. Somit ist im Grunde jeder von uns auch eine Führungskraft. Man spricht in diesem Zusammenhang von Selbstführung und dieses Konzept ist sehr wichtig und bedeutungsvoll. Selbstführung bezieht sich auf die Fähigkeit einer Person, ihr eigenes Leben zu organisieren, Ziele zu setzen, Entscheidungen zu treffen, sich selbst zu motivieren und persönliches Wachstum zu fördern. Im Grunde genommen ist jeder Einzelne für die Führung seines eigenen Lebens verantwortlich.

Bekanntermaßen sieht die Realität ein wenig anders aus. Die meisten leben »so in den Tag hinein«. Diesen Eindruck kann man zumindest schnell bekommen, wenn man Menschen nach ihren Motivationen und Zielen befragt. Ziele sind schnell ausgesprochen, doch bei genauerer Betrachtung entpuppen sich die vermeintlichen Ziele eher als Wünsche und Träumereien. Dagegen ist nichts einzuwenden. Es erklärt nur recht einfach, warum so viele Menschen in ihrem Leben eher unglücklich als glücklich sind. Sie selbst sehen das oft auch so, geben es in der Regel bei einer Befragung nicht offen zu. Das ist schade, denn in jedem einzelnen Menschen steckt ein gewisses Potenzial, das geweckt werden möchte und leider nicht selten in den tiefen Katakomben der

Persönlichkeit weggeschlossen bleiben. Das eigene Leben organisieren bedeutet oft den täglichen Tagesablauf so zu optimieren, damit alle notwendigen Arbeiten und Erledigungen geschafft werden können. Echte Herzensziele zu setzen und die dafür richtigen Entscheidungen zu treffen bleibt dabei meist auf der Strecke. Es bedarf oftmals ein wenig Hilfe bei der Entwicklung einer Selbstführung und dafür kann die Unterstützung eines Coaches hilfreich sein.

Bleiben wir noch bei dem Begriff »Selbstführung«. Er beinhaltet verschiedene Aspekte, die ich Ihnen nicht vorenthalten möchte. Ich benutze ganz bewusst die Privatschiene für diese Aspekte. Sie sind gleichwohl auch im beruflichen Kontext zu betrachten. Ich halte Sie im privaten Kontext deutlich nachvollziehbarer als die erstgenannten und Sie können sicher die nützlichen Parallelen erkennen:

1. Selbstreflexion:

Ob als Führungs- oder Privatperson ist die Selbstreflexion ein geeignetes Mittel sich selbst wahrzunehmen und bestimmte Verhaltensweisen gezielt zu beurteilen. Sie werden sich bewusst über Ihre eigenen Stärken, Schwächen, Werte, Interessen und Ziele. Durch eine geübte Selbstreflexion können Sie sich besser kennenlernen und verstehen, was Ihnen wichtig ist und welche Schritte unternommen werden müssen oder sollten, um persönliches Wachstum und Erfolg zu erreichen.

2. Zielsetzung:

Sie setzen sich klare, realistische und messbare Ziele. Indem Sie sich Ziele setzen, schaffen Sie eine klare Richtung und können Ihre Anstrengungen darauf

fokussieren, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Hier gibt es viele Stolpersteine, die mit einem Coach leichter erkannt und umgangen werden können.

3. Zeitmanagement:

Unschlagbare Profis sind und bleiben unsere geliebten Mütter. Ob nun im Berufsleben oder ganztägig für die Nachkommen am Start; eine Mutter ist in der Regel eine Terminwundermaschine. Selbstführung beinhaltet auch ein effektives Zeitmanagement, um Aufgaben und Prioritäten zu organisieren; und darin sind sie einfach gut. Sie können von ihnen eine Menge lernen und ob nun als Führungs- oder Privatperson: Zeit ist vergänglich. Mit dem richtigen Zeitmanagement können Sie Ihre Zeit effizient nutzen, um wichtige Aufgaben zu erledigen, Deadlines einzuhalten und ein ausgewogenes Leben zu führen.

4. Selbstmotivation:

Sich selbst zu motivieren und trotz Herausforderungen und Rückschlägen weiterzumachen ist nicht immer einfach. Selbstmotivation gehört ebenfalls zu den Aspekten einer Persönlichkeitsführung und trägt maßgeblich dazu bei, die eigenen Ziele erreichen zu können. Selbstmotivation hat die Fähigkeit, positive Denkmuster zu entwickeln, Hindernisse zu überwinden und sich auf langfristige Ziele zu konzentrieren.

5. Selbstdisziplin:

Selbstdisziplin ist eine der schwierigsten Übungen,

wenn es darum geht sich selbst zu verwirklichen. Selbstführung erfordert auch Selbstdisziplin, um Verantwortung zu übernehmen und die nötige Ausdauer und Durchhaltevermögen aufzubringen. Es bedeutet, sich selbst zu ermutigen, auch - und gerade - wenn es schwierig wird. Sie hilft Ihnen die nötigen Schritte zu unternehmen, um die eigenen Ziele zu erreichen. Der Lohn für Ihr Durchhalten ist das gute Gefühl, dass Sie beim Erreichen Ihres Etappenzieles verspüren.

6. Selbstentwicklung:

Seien Sie immer bestrebt, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Durch Ihre persönliche Weiterbildung und Selbstentwicklung können Sie Ihr Potenzial maximieren und so zu einer effektiveren und erfolgreichen Person werden. Wie Sie die letzten Worte interpretieren ist gänzlich Ihnen überlassen.

In den meisten der genannten Punkte sind Schwierigkeiten vorprogrammiert. Das ist ganz normal, denn wir leben nun mal nicht auf einer einsamen Insel. Unser Umfeld wird mit allen Mitteln dafür Sorgen, dass wir uns nicht verändern. Das passiert nicht böswillig, denn unsere Freunde und Bekannten, und erst recht unsere Familie, will uns beschützen. Geben wir diesem Druck einfach nach, weil es so leichter für alle beteiligten ist, haben wir im Grunde schon verloren.

Insgesamt spielt Selbstführung eine entscheidende Rolle für das persönliche Wachstum, die Erfüllung von Zielen und die

Schaffung eines erfüllten Lebens. Jeder Einzelne hat die Möglichkeit, eine Führungsperson für sich selbst zu sein und sein Leben aktiv zu gestalten. Da dieser Weg in der Regel nicht nur beschwerlich sondern auch lang und einsam sein kann, ist ein Coach an seiner Seite immer eine gute Wahl und Entscheidung.

Letztendlich ist jeder seines Glückes eigener Schmied und ein prägender Begriff in diesem Zusammenhang ist die Selbstverantwortung. Die dabei wichtigste Silbe ist das Wort »selbst«. Wenn Sie sich die letzten Wörter genauer ansehen, werden Sie immer wieder das Wort »selbst« finden. Selbstreflexion, Selbstmotivation, Selbstdisziplin, Selbstentwicklung, Selbstverantwortung.

Selbstverantwortung ist das Schlagwort. Der Begriff, der alles umschreibt. Selbstverantwortung ist die Komponente, der Stich, der alles schlägt. Selbstführung beinhaltet die Übernahme von Verantwortung für die eigenen Handlungen, Entscheidungen und Ergebnisse unabhängig von Position, Rang und Gehaltsklasse.

5

Eltern, Geschwister und der Rest

Natürlich ist es legitim, wenn Sie sich fragen, was Führung im privaten zu suchen hat und warum ich das zur Sprache bringe. Was hat das für eine Bedeutung? Vielleicht keine. Vielleicht aber auch jede. Ich durfte feststellen, dass sich viele Menschen, die ich treffen durfte, bei der Definition von Führung und Führungskräften ausschließlich im Businessbereich bewegten. Der private Bereich dagegen war fast immer vollkommen unerwähnt. Das ist faszinierend, zumal sich die meisten als nicht fähig ansahen sowohl Verantwortung als auch Führung zu übernehmen. Dabei gibt es im privaten Bereich ebenfalls verschiedene Bereiche, in denen Führung stattfindet oder von Führung gesprochen werden kann.

In der Elternschaft zum Beispiel. Eltern spielen eine zentrale Führungsrolle bei der Erziehung und Entwicklung ihrer Kinder. Sie sind verantwortlich für die Festlegung von Regeln, Werten und Grenzen, die Förderung von Disziplin, die Unterstützung bei der Bildung und die Vermittlung von lebenswichtigen Fähigkeiten. Eltern müssen auch als Vorbilder fungieren und ihre Kinder ermutigen, ihr Potenzial auszuschöpfen. Führt man sich das einmal wissentlich vor Augen ist das Verständnis von Führung meist nicht weniger verschoben. Interessanter weise klaffen riesige

Definitionsspalten zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre.

Betrachten wir die Partnerschaft. In einer Partnerschaft oder Ehe findet Führung oft in Form von gemeinsamer Entscheidungsfindung und Kompromissen statt. Beide Partner können ihre Stärken und Fähigkeiten einbringen, um gemeinsam Entscheidungen zu treffen und den Haushalt, die Finanzen, den Alltag und andere Aspekte des gemeinsamen Lebens zu organisieren.

In der Familie zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. In der Familie können ältere Familienmitglieder oder Familienoberhäupter eine Führungsrolle übernehmen, indem sie die Familie zusammenhalten, Konflikte lösen, Ressourcen verwalten und für das Wohlergehen aller Mitglieder sorgen. Führung in der Familie kann dazu beitragen, ein harmonisches Umfeld zu schaffen und den Zusammenhalt zu stärken. Führungsrollen werden in der Regel automatisch vom nächsten Nachfolger übernommen und akzeptiert. Natürlich kann es auch hier zu Konflikten kommen. Die Frage die sich stellt: Was unterscheidet diese Führungsform im Großen und Ganzen von einer beruflichen?

Aber auch in der Gemeinschaft können engagierte Einzelpersonen oder Gruppen Führung übernehmen, um Veränderungen herbeizuführen, Ressourcen zu mobilisieren und soziale Probleme anzugehen. Dies kann in Form von ehrenamtlicher Arbeit, Aktivismus oder der Gründung von gemeinnützigen Organisationen geschehen. Führung in der Gemeinschaft zielt darauf ab, das Gemeinwohl zu fördern und die Lebensbedingungen für alle zu verbessern.

Bei Freundschaften wird es meist noch weniger wahr genommen. Obwohl Freundschaften weniger hierarchisch sind als andere Beziehungen, kann es dennoch Führung geben. Freunde können einander in schwierigen Zeiten unterstützen, Ratschläge geben, Verantwortung übernehmen und andere ermutigen, ihre Ziele zu erreichen. Führung in Freundschaften besteht oft darin, einander zu helfen und als Unterstützungssystem zu dienen. Je nach dem, wie eng die Freundschaftsbande sind und wie stark die Gemeinschaft ist, ist eine fließende Führungsverschiebung zu erkennen, die je nach Situation stillschweigend akzeptiert wird.

Natürlich unterscheiden sich Führungen grundsätzlich in privaten und beruflichen Aspekten. Es geht auch um keine branchenspezifischen Einzelheiten, sondern um allgemeingültige Elemente einer Führung. Sie baut in beiden Bereichen auf Kommunikation, Einfühlungsvermögen, Zusammenarbeit und die Fähigkeit, andere zu unterstützen auf. Ist sie im privaten Bereich teilweise herzlicher, unkomplizierter? Ja, das ist möglich. Es ist aber kein eindeutiges Verhalten und in unserer heutigen Zeit ist die Komponente Mensch auch im beruflichen keine unbedeutende Komponente.

MARKUS SEIFERT

WISSEN

IST NICHT VERSTEHEN

—

VERSTEHEN

IST WISSEN

PART DREI

MENSCHEN SIND NICHT EINFARBIG

6

Vielfältigkeit bestimmt das Land

Sie wissen als Führungsperson nur zu genau, dass es sie gibt: die unterschiedlichsten Persönlichkeiten. Es ist kein Geheimnis und auch keine Raketenwissenschaft. Kein Mensch gleicht dem anderen. Und doch sind immer wieder Ähnlichkeiten zu erkennen. Bereits vor 2.800 Jahren fing der Mensch an, sich darüber Gedanken zu machen. Die Menschen zu beobachten und die Ähnlichkeiten herauszuarbeiten. Man ordnete die einzelnen Persönlichkeitstypen den Körpersäften zu. Später kamen Kräuter, Sterne, Töne, Tiere und Farben zum Einsatz. Das wohl bekannteste und einfachste Modell der Menschenkenntnis ist das DISG-Modell. Es ist einfach gehalten und zeigt auf bemerkenswerter Weise, wie sehr sich der Mensch ähnelt. Das DISG-Modell ist genau das, was der Name sagt; ein Modell. Es ist keine exakte Wissenschaft, auch wenn so mancher es gern als solche darstellt. Es ist einfach falsch.

Ob als Führungskraft oder »einfacher« Mensch: ein gewisser Grad an Menschenkenntnis ist immer von Vorteil. Es hilft ungemein zu verstehen, warum wir und unser Gegenüber so ticken wie wir ticken. Das positive daran ist, dass jeder Menschenkenntnis erlernen kann. Was man dazu benötigt? Es ist recht einfach. Zunächst braucht man die Bereitschaft, etwas über sich selbst lernen zu wollen, denn alles fängt bei

einem Selbst an. Es braucht darüber hinaus auch ein gewisses Gespür für unseren Gegenüber. Man kann das auf ein Wort zusammenfassen. Die Rede ist von der Empathie. Es ist zusätzlich hilfreich die Fähigkeit zu entwickeln, sich unvoreingenommen auf die Welt des anderen einzulassen. Bekanntlich hat jeder von uns eine eigene Realität, eine eigene Welt, und es ist beinahe unumgänglich die Bereitschaft zu haben sich auf diese Weltanschauung einzulassen; nicht zu akzeptieren, sondern tatsächlich objektiv einzulassen. Wenn das gelingt, ist eine wertschätzende Kommunikation und Interaktion auf Augenhöhe möglich. Als letztes ist ein praxistaugliches Modell notwendig, welches uns zuverlässig eine Orientierung geben kann.

Die menschliche Natur ist geprägt von einer faszinierenden Vielfalt an Persönlichkeiten. Jeder von uns hat einzigartige Eigenschaften, Verhaltensweisen und Präferenzen, die uns als Individuen definieren. Um diese Vielfalt besser zu verstehen und zu schätzen, wurde das DISG-Modell entwickelt. Das Modell bietet eine strukturierte Herangehensweise an die Klassifizierung von Persönlichkeitstypen und ermöglicht es uns, die unterschiedlichen Merkmale und Stärken zu erkennen, die jeder von uns einbringt.

Das DISG-Modell basiert auf den Arbeiten von William Moulton Marston und hat sich zu einem beliebten Instrument zur Persönlichkeitsanalyse und -entwicklung entwickelt. Es teilt die Persönlichkeit in vier Haupttypen ein. Sie sind sowohl wörtlich als auch farblich definiert. Ich gebe Ihnen darüber hinaus auch eine zeitliche Einordnung. Es ist erstaunlich Vielfältig und hilfreich, jedoch möchte ich es hier nicht ausarten lassen. Der folgende kurze Überblick sollte

ausreichen, damit Sie sich ebenfalls orientieren können.

1. Der dominante Persönlichkeitstyp:

Die ihm zugeteilte Farbe ist Rot. Menschen mit einer dominanten Persönlichkeit sind entscheidungsfreudig, durchsetzungsfähig und auf Ergebnisse fokussiert. Es sind die »Macher«. Sie sind oft die Anführer, die klare Ziele setzen und andere motivieren, diese zu erreichen. Ihre starke Präsenz und Entschlossenheit sind entscheidend, um Projekte voranzutreiben und Herausforderungen anzunehmen. Sie leben in der Gegenwart, im Hier und Jetzt. Die zentrale Frage, die sie beschäftigt lautet: WAS?

2. Der initiative Persönlichkeitstyp:

Die ihm zugeteilte Farbe ist Gelb. Initiative Persönlichkeiten sind extrovertiert, kommunikativ und charismatisch. Sie lieben es, im Rampenlicht zu stehen und sind begeisterte Netzwerker. Menschen mit dieser Persönlichkeitsart sind oft inspirierend und haben eine natürliche Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und andere zu motivieren. Sie sind oft diejenigen, die Ideen generieren und die Stimmung in einer Gruppe auflockern. Der gelbe Persönlichkeitstyp lebt in der Gegenwart und Zukunft. Die zentrale Frage des gelben Charakters lautet: WER?

3. Der stetige Persönlichkeitstyp:

Der stetige hat die zugeteilte Farbe Grün. Stete Persönlichkeiten sind teamorientiert, geduldig und zuverlässig. Sie legen großen Wert auf Harmonie und

gute zwischenmenschliche Beziehungen. Menschen mit diesem Persönlichkeitstyp sind oft einfühlsam und haben eine natürliche Fähigkeit, anderen zuzuhören und Unterstützung anzubieten. Sie sind diejenigen, die Stabilität und Ausgewogenheit in einer Gruppe fördern. Sie mögen wenig Veränderungen und sind Menschen, die »nach Bauchgefühl« gehen. Der grüne Typ lebt vornehmlich in der Vergangenheit und die zentrale Frage, die ihn beschäftigt lautet: WIE?

4. Der gewissenhafte Persönlichkeitstyp:
Gewissenhafte Persönlichkeiten sind analytisch, gründlich und detailorientiert. Sie legen großen Wert auf Genauigkeit und Qualität. Menschen mit diesem Persönlichkeitstyp sind oft diejenigen, die Struktur schaffen, Prozesse optimieren und sicherstellen, dass nichts übersehen wird. Sie sind hervorragend darin, Pläne zu erstellen, Daten zu analysieren und Risiken abzuschätzen. Gewissenhafte Persönlichkeiten sind unerlässlich für die Gewährleistung von Genauigkeit und Effizienz in einer Gruppe. Es sind die Dukatenscheißer, Erbsenzähler, Nerds, die oftmals belächelt und auch unterschätzt werden. Blaue Personen wahren meist eine gewisse Distanz und sind nicht selten in Sorge. Der blaue Persönlichkeitstyp lebt in der Zukunft und seine zentrale Frage lautet: WARUM?

Die Vielfalt der Persönlichkeitstypen nach dem DISG-Modell bietet zahlreiche Vorteile und Bereicherungen für uns als Individuen und für Gruppen oder Organisationen. Lassen

Sie mich Ihnen einige wichtige Punkte erläutern.

In den meisten Unternehmen, in denen ich bereits tätig werden durfte, fand ich ein und die selbe Team-Struktur vor. Es ist erstaunlich zu sehen, dass die meisten Teams aus gleichgesinnten zusammengesetzt werden. Der Hauptgrund hierfür ist ersichtlich. Das Bestreben nach Harmonie, Ruhe und Ordnung ist in allen Unternehmungen von hohem Stellenwert. Doch ist diese Art von Team besonders in Planungs- oder Kreativabteilungen eher hinderlich. Es besteht die Theorie, und Walt Disney hat dies erfolgreich bewiesen, dass ein Team weitaus effektiver ist, wenn man »einen bunten Haufen« zusammen würfelt. Es entsteht Reibung; das ist unstrittig, und genau diese Reibung bringt Dynamik und Fortschritt mit sich. Einzige Voraussetzung hierfür ist selbstverständlich die transparente Kommunikation an das Team und die professionelle Arbeitseinstellung, dem Ziel dienen zu wollen.

Indem wir also die Vielfalt der Persönlichkeitstypen erkennen und schätzen, können wir die komplementären Fähigkeiten und Stärken jedes Typs nutzen. Eine dominante Person kann beispielsweise von der Einfühlsamkeit und Geduld einer steten Person profitieren, während eine initiative Person von der analytischen Denkweise und Genauigkeit einer gewissenhaften Person profitieren kann. Durch das Zusammenbringen verschiedener Persönlichkeitstypen können wir ein umfassenderes Verständnis entwickeln und bessere Entscheidungen treffen.

Die Anerkennung der verschiedenen Persönlichkeitstypen ermöglicht uns darüber hinaus, unsere Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Wir können

lernen, wie wir effektiver mit Menschen umgehen, die unterschiedliche Kommunikationsstile haben. Indem wir uns anpassen und die Bedürfnisse und Vorlieben anderer berücksichtigen, können wir Missverständnisse reduzieren, Konflikte vermeiden und harmonische Beziehungen aufbauen.

Die Vielfalt der Persönlichkeitstypen fördert auch Kreativität und Innovation. Indem wir verschiedene Perspektiven und Denkweisen zusammenbringen, können wir neue Ideen generieren und innovative Lösungen finden. Die Kombination von dominanter Entschlossenheit, initiiertes Begeisterung, steter Harmonie und gewissenhafter Genauigkeit kann zu einer kraftvollen Synergie führen, die Innovation und Wachstum fördert. Ist das nicht das oberste Ziel einer jeden Führungskraft oder eines Unternehmens?

Die Anerkennung der Vielfalt der Persönlichkeitstypen hilft uns dabei, ein ganzheitlicheres Bild von uns selbst und anderen zu entwickeln. Anstatt uns auf bestimmte Merkmale oder Stereotypen zu beschränken, erkennen wir die Vielschichtigkeit und Nuancen der menschlichen Persönlichkeit. Das ermöglicht uns, Empathie und Verständnis zu entwickeln und uns auf unsere gemeinsamen Stärken zu konzentrieren.

Das Wissen über die unterschiedlichsten Persönlichkeitstypen bieten uns eine wertvolle Perspektive auf die Reichtümer, die jeder Einzelne in zwischenmenschlichen Beziehungen und Gruppen mitbringt. Durch die Anerkennung und Wertschätzung der verschiedenen Persönlichkeitstypen können wir unsere Beziehungen verbessern, effektiver kommunizieren,

Kreativität und Innovation fördern und ganzheitliches Denken entwickeln. Indem wir die verschiedenen Stärken und Fähigkeiten jedes Persönlichkeitstyps erkennen und nutzen, können wir zu einer harmonischen und produktiven Zusammenarbeit gelangen.

Ich möchte auf eine Gefahr hinweisen, die sich auch durch die Kenntnisse der unterschiedlichen Persönlichkeitstypen bilden kann. Der enthusiastische Leader kann nun nur zu leicht auf die Idee kommen, sich ausschließlich mit der von ihm bevorzugten »Farbe« einzudecken. Ich rate davon ab, denn niemand ist monochrom (siehe das folgende Kapitel) und niemand möchte jeden Tag das gleiche Essen vorgesetzt bekommen. Was anfänglich als vorteilhaft schien, ist nicht selten als riesiges Desaster geendet.

Es ist wichtig zu verstehen, dass keine Persönlichkeit besser oder schlechter ist als eine andere. Jeder Persönlichkeitstyp hat einzigartige Eigenschaften und trägt auf seine Weise zur Gesamtdynamik bei. Die Vielfalt der Persönlichkeitstypen ermöglicht es uns, von den Stärken und Kompetenzen anderer zu lernen und unsere eigenen Fähigkeiten zu erweitern. Wie schon erwähnt setzt dies eine Bereitschaft der Objektivität voraus.

Das Ziel einer jeder Führungskraft, egal ob Unternehmer, Teamleiter oder im privaten Umfeld, sollte sein:

Offenheit und Toleranz entwickeln, nicht nur für sich, sondern auch für das Team. Akzeptieren Sie, dass Menschen unterschiedlich sind und es eine Bereicherung für alle darstellt. Seien Sie offen für neue Perspektiven und

Denkweisen und schätzen Sie die Unterschiede. Auch wenn diese vielleicht so manche Diskussionen hervor rufen können. Am Ende werden Sie immer gestärkter daraus hervorgehen.

Hören Sie aufmerksam, also aktiv, zu! Um die Bedürfnisse und Vorlieben anderer Persönlichkeitstypen zu verstehen, ist aktives Zuhören entscheidend. Lassen Sie andere ausreden, stellen Sie Fragen und zeigen Sie Interesse an ihren Ideen und Standpunkten. Legen Sie Ihr Handy beiseite, klappen Sie Ihren Laptop zu, setzen Sie sich bestenfalls mit den Gesprächspartner an einen separaten Tisch, wenden Sie sich ihm zu und schauen Sie ihn an. Das ist wertschätzend und signalisiert echtes Interesse an der Sache und der Person.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ist ebenfalls wichtig. Seien Sie bereit, Ihre eigenen Verhaltensweisen anzupassen, um besser mit anderen Persönlichkeitstypen interagieren zu können. Lernen Sie verschiedene Kommunikationsstile kennen und passen Sie sich den Bedürfnissen anderer an. Es geht nicht darum jedem alles recht machen zu müssen. Es geht um die wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe.

Fördern und fordern Sie mehr Teamarbeit und Zusammenarbeit! Nutzen Sie die Vielfalt der Persönlichkeitstypen, um in Teams oder Gruppen erfolgreich zusammenzuarbeiten. Erkennen Sie die Stärken und Kompetenzen eines jeden Teammitglieds an und nutzen Sie sie, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Indem Sie die Vielfalt der Persönlichkeitstypen wertschätzen und respektieren, können Sie ein harmonisches und produktives Umfeld schaffen, das zur persönlichen Entwicklung, zum Erfolg von Teams und zur Förderung von

Innovation beiträgt.

Sie sehen also, wie wichtig die Menschenkenntnis ist, denn die Vielfältigkeit der Persönlichkeitstypen ist eine Quelle der Bereicherung und des Wachstums. Das DISG-Modell ist eine mächtige und hilfreiche Orientierungshilfe, die Sie dazu befähigt die einzigartigen Fähigkeiten und Stärken jeder Persönlichkeit zu erkennen und zu nutzen. Indem Sie die Vielfalt schätzen lernen, werden Sie effektiver kommunizieren können und lernen, kreativer zu sein und ganzheitlicher zu denken. Lassen Sie uns die Vielzahl der Persönlichkeiten als eine Chance betrachten, voneinander zu lernen und gemeinsam zu wachsen.

7

Niemand ist monochrom

Wie ich Ihnen gerade geschildert habe, ist das DISG-Modell eine wertvolle Methode zur Klassifizierung von Persönlichkeitstypen anhand von vier Hauptkategorien: Dominant, Initiativ, Stetig und Gewissenhaft.

Während das Modell dazu dient, uns bei der Selbstreflexion und dem Verständnis anderer zu unterstützen, ist es wichtig zu erkennen, dass wir als Individuen selten auf eine einzige Farbe reduziert werden können. Vielmehr vereinen wir oft eine Vielzahl von Persönlichkeitstypen in uns, die uns einzigartig machen. In diesem Abschnitt werde ich erläutern, warum es wichtig ist, über die Kategorisierung hinauszugehen und die Vielschichtigkeit der Persönlichkeitstypen zu erkennen.

Menschen sind komplexe Wesen, die aus verschiedenen Facetten bestehen. Obwohl das DISG-Modell uns dabei hilft, einige der dominanten Persönlichkeitstypen zu identifizieren, sollten wir bedenken, dass niemand ausschließlich durch eine einzelne Kategorie definiert wird. Jeder von uns hat einzigartige Merkmale und Eigenschaften, die über die Grenzen einer Farbe hinausgehen.

So kann ein vermeintlich introvertierter Mitarbeiter in der

Buchhaltung Ihres Unternehmens in seiner Freizeit ein dominanter extravertierter Leader eines Footballteams sein. Es ist also nicht möglich eine Person immer auf einen Persönlichkeitstyp festzusetzen. Das hat weder etwas mit Täuschung, Unauthentizität oder Schauspielerei zu tun. Persönlichkeiten sind oftmals Kontextabhängig. Sie selbst können das an sich testen. Wenn Sie vom Kern her ein eher dominanter Mensch sind, werden Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit innerhalb von Sekunden zu einem tief grünen Menschen, wenn Sie Ihr Kind mit Kulleraugen um ein Stück Schokolade bittet. Spätestens mit dem liebevollen Schmollmund, den unsere Kleinen in Perfektion beherrschen, ist es um Ihre rote Persönlichkeit geschehen. Sie sehen: Persönlichkeit ist auch kontextabhängig.

Es gibt noch weitere Gründe, warum wir nicht immer ein und die selbe Farbe repräsentieren. Am deutlichsten ist die persönliche Weiterentwicklung. Die Vielschichtigkeit der Persönlichkeitstypen zeigt, dass wir als Individuen in der Lage sind, uns weiterzuentwickeln und neue Verhaltensweisen anzunehmen. Durch die Anerkennung der verschiedenen Aspekte unserer Persönlichkeit können wir bewusst daran arbeiten, unsere Stärken zu stärken und an unseren Schwächen zu arbeiten. Nicht selten sind heute erfolgreiche Menschen in ihrer frühen Jugend eher introvertierte, schüchterne Personen gewesen, die kaum mit anderen Menschen interagieren konnten. Wir haben die Fähigkeit, Fähigkeiten und Eigenschaften aus verschiedenen Persönlichkeitstypen zu übernehmen und uns in vielfältiger Weise zu entfalten.

Wie ich bereits anhand unseres Nachwuchses kurz skizziert habe: Das Verhalten einer Person kann je nach Kontext

variieren. Es ist wichtig zu verstehen, dass unsere Reaktionen und Verhaltensweisen nicht nur von unserer Persönlichkeit abhängen, sondern auch von den spezifischen Umständen und Situationen, mit denen wir konfrontiert sind. In manchen Situationen können wir dominanter auftreten, während wir in anderen eher stetig oder gewissenhaft agieren. Die Vielfalt der Persönlichkeitstypen ermöglicht es uns, flexibel auf verschiedene Situationen zu reagieren.

Indem wir die Vielschichtigkeit der Persönlichkeitstypen erkennen, können wir ein inklusives Umfeld schaffen, in dem alle Arten von Persönlichkeiten geschätzt werden. Jeder Persönlichkeitstyp bringt einzigartige Fähigkeiten und Sichtweisen mit sich, die zur Gesamtdynamik beitragen. Durch die Einbeziehung aller Persönlichkeitstypen können wir ein Team oder eine Organisation aufbauen, das die Stärken und Talente aller Mitglieder nutzt.

Im Zuge der bereits erwähnten Selbstreflexion und Selbstakzeptanz sind wir in der Lage die Vielschichtigkeit der Persönlichkeitstypen anzuerkennen. Dies ermöglicht es uns, uns selbst besser zu verstehen und anzunehmen. Indem wir erkennen, dass wir aus einer Kombination verschiedener Persönlichkeitstypen bestehen, können wir uns von dem Druck befreien, uns auf eine einzige Farbe festlegen zu müssen. Wir können uns erlauben, vielseitig zu sein und unsere Persönlichkeit in verschiedenen Situationen authentisch zum Ausdruck zu bringen. Ein bewusster Umgang mit uns selbst bringt uns den Vorteil zu verstehen, warum wir in bestimmten Situationen so reagieren und in anderen so. Die Kenntnis über die unterschiedlichen Persönlichkeitstypen bringt uns sehr viel näher an uns

selbst, als wir vielleicht wahrhaben wollen. Die Innere-Kind-Arbeit nutzt zum Beispiel genau diese Kenntnisse, um dem heutigen Ich eine Tür des Verständnisses zu öffnen.

Die Vielfalt der Persönlichkeitstypen ist ein wertvolles Gut, das zu einer reichhaltigen und dynamischen Welt beiträgt. Wenn wir die Nuancen und die Vielschichtigkeit der Persönlichkeitstypen erkennen, können wir beginnen, die Unterschiede anderer zu schätzen und zu respektieren. Indem wir die Einzigartigkeit jedes Menschen anerkennen, öffnen wir uns für neue Perspektiven, lernen voneinander und schaffen eine Kultur der Inklusion und des gegenseitigen Wachstums.

Sie selbst sind der größte Nutznießer der Kenntnisse der verschiedenen Persönlichkeitstypen. Und verstehen Sie bitte das DISG-Modell nicht als das Non-Plus-Ultra. Es gibt viele Modelle. Die Quintessenz von allen Modellen ist dennoch immer die selbe. Wir sind bedingt kategorisierbar und welches Modell wir auch nutzen, es hilft uns unser Verhalten und das der Anderen zu verstehen.

Das 4-Farb-Modell bietet eine nützliche Struktur zur Klassifizierung von Persönlichkeitstypen, beachten Sie jedoch, dass keine Person ausschließlich auf eine einzelne Farbe reduziert werden kann. Wir sind vielschichtig und vereinen eine Vielzahl von Persönlichkeitstypen in uns. Die Anerkennung der Vielfalt unserer Persönlichkeit ermöglicht uns persönliche Weiterentwicklung, Kontextabhängigkeit, Einbeziehung aller Persönlichkeitstypen, Selbstreflexion und Selbstakzeptanz. Die Vielschichtigkeit der Persönlichkeitstypen ist eine wertvolle Quelle der

Bereicherung und Schönheit. Lassen Sie uns die Vielfalt feiern und eine Kultur der Akzeptanz und des Respekts für die unterschiedlichen Facetten der menschlichen Persönlichkeit schaffen.

MARKUS SEIFERT

DIGIVERBAL[®]

COACH #1

PART VIER

FÜHRUNG IST BUNT

8

Die zentrale Frage

In meinen Führungskräfteentwicklungsworkshops steht eine zentrale Frage im Raum, die es im Laufe des Events zu beantworten gilt. Bisher konnte keine allgemeingültige Antwort gefunden werden. In Anbetracht dessen, dass dies auch nicht elementar notwendig ist, zeigt es sich, wie individuell jedes Unternehmen aufgestellt ist. Selbst in der gleichen Branche ansässige Unternehmungen kommen auf unterschiedliche Ansätze. In meinen Augen zeigt dies auf beeindruckende Weise, wie vielschichtig und individuell Führung an sich betrachtet und interpretiert werden kann.

Auch zeigt es deutlich, dass es kein Allerweltsheilmittel gibt, selbst wenn das Bestreben der Unternehmen meist in die gleiche Richtung geht. Der Organismus eines Unternehmens ist so unterschiedlich wie die Menschen selbst, die das kalte, leblose Gebilde eines Betriebes mit Leben füllen.

Fakt ist: In der heutigen Arbeitswelt geht es nicht mehr nur darum, Chef oder Vorgesetzter zu sein. Es geht darum, ein Leader zu sein, der seine Mitarbeitenden inspiriert und motiviert, von sich aus die richtigen Dinge mit voller Begeisterung zu tun.

Und damit ist auch die zentrale Frage definiert:

»Wie schaffe ich es,
nicht als Chef oder Vorgesetzter wahrgenommen zu
werden,
sondern als Leader,
der die Mitarbeitenden inspiriert
von sich heraus die richtigen Dinge mit voller
Begeisterung zu tun?«

Die erste Hürde, die besonders in den Klein- und Mittelstandsbetrieben genommen werden darf, ist die Erkenntnis, dass ein Umdenken im Bezug auf Führung stattfinden sollte. Weg von der überbezahlten Fachkraft, hin zur gerechtfertigt bezahlten Führungskraft. Ein Schritt, der für viele nahezu unmöglich erscheint, und doch von einigen Unternehmen erfolgreich gegangen wird. Im folgenden Kapitel wird die Notwendigkeit zu diesem Umdenken deutlicher.

Doch wie werden Sie ein Leader? Welche Schritte sind dazu nötig? Was bedeutet das für Ihr persönliches Mindset? Lassen Sie mich Ihnen ein paar Eckpunkte aufzeigen. Es sind Vorschläge, Anregungen, Hinweise, Hilfestellungen, Dinge, die Sie selbst oder auch gern mit meiner Hilfe umsetzen können. Es sind meist nur Optimierungen, deren Umsetzung leicht scheinen aber oftmals als schwieriger als erwartet wahrgenommen werden.

1. **Authentizität als Schlüssel zum Leadership:**
Um als Leader wahrgenommen zu werden, ist Authentizität von großer Bedeutung. Das Wort Authentizität wird oftmals falsch interpretiert und

dadurch sehr inflationär gebraucht. Im Grunde geht es darum, Ihre eigenen Werte und Überzeugungen zu kennen und sie in Ihrer Führungsrolle zum Ausdruck zu bringen. Natürlich ist es unabdingbar, dass Ihre Mitarbeitenden diese kennen und bestenfalls auch teilen. Indem Sie Ihre wahre Persönlichkeit zeigen, gewinnen Sie das Vertrauen und die Anerkennung Ihrer Mitarbeiter. Lieber ein deutlicher, mitunter schwierigerer Weg, als eine Fahne im Wind.

2. **Kommunikation auf Augenhöhe:**
Ein Leader ist kein Einzelkämpfer, sondern ein Teamplayer. Diese harte Wahrheit ist oftmals ein K.O.-Kriterium bei Inhabergeführten Betrieben. Dabei steht das in keinem Widerspruch zueinander. Eine offene und transparente Kommunikation auf Augenhöhe ist entscheidend, um das Vertrauen und die Unterstützung Ihrer Mitarbeitenden zu gewinnen. Hören Sie aktiv zu, auch wenn es Ihnen manchmal schwer fällt. Gehen Sie auf ihre Anliegen ein und ermutigen Sie sie, ihre Ideen und Vorschläge einzubringen. Viel wichtiger als dies, ist die echte Inbetrachtziehung der eingereichten Vorschläge. Mitarbeiter erkennen schnell, ob es nur ein Vorwand oder ernst gemeintes Interesse ist! Indem Sie einen offenen Dialog fördern, schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen.

3. **Inspirieren Sie durch Vision und Zweck:**
Menschen sehnen sich nach einem höheren Zweck. Als Leader ist es Ihre Aufgabe, eine inspirierende Vision zu entwickeln und sie mit Ihrem Team zu teilen. Besser noch, wenn Sie die Vision und Mission

mit Ihrem Team gemeinsam erarbeiten. Vermitteln Sie, wie die Arbeit einen positiven Einfluss auf das Unternehmen und die Gesellschaft haben kann. Wenn Mitarbeitende verstehen, wie ihr Beitrag zur Gesamtheit passt, werden sie motivierter sein, ihr Bestes zu geben.

4. Delegieren und ermächtigen Sie:
Ein Leader erkennt die Stärken und Talente seiner Mitarbeitenden und gibt ihnen die Möglichkeit, diese voll auszuschöpfen. Delegieren Sie Verantwortung und ermächtigen Sie Ihre Mitarbeiter, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. Stehen Sie hinter Ihren Leuten und schaffen Sie so Sicherheit, indem Sie Vertrauen in ihre Fähigkeiten zeigen. Fördern Sie nicht nur deren Entwicklung, sondern ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeitern auch, selbstständig und proaktiv zu handeln.

5. Wertschätzung und Anerkennung:
Mitarbeiter, die sich wertgeschätzt und anerkannt fühlen, sind motivierter und engagierter. Als Leader sollten Sie nicht zögern, Lob und Anerkennung auszusprechen, wenn sie verdient sind. Geld ist weit weniger motivierend als eine offene ehrliche Wertschätzung Ihrerseits für die Anstrengungen und Erfolge Ihrer Mitarbeitenden. Indem Sie ihr Engagement belohnen, schaffen Sie eine positive Arbeitsatmosphäre, in der sich Ihre Leute geschätzt fühlen.

Die Transformation von einem Chef zu einem inspirierenden Leader erfordert Zeit, Mühe und Selbstreflexion. Indem Sie jedoch die oben genannten Prinzipien anwenden, können Sie den Weg ebnen, um als Leader wahrgenommen zu werden und das volle Potenzial Ihrer Mitarbeitenden zu entfesseln.

Es geht darum, Authentizität zu leben und Ihre eigenen Werte und Überzeugungen in Ihrer Führungsrolle zum Ausdruck zu bringen. Eine offene und transparente Kommunikation auf Augenhöhe schafft ein Umfeld des Vertrauens und der Zusammenarbeit. Eine inspirierende Vision und ein klarer Zweck verbinden die Mitarbeitenden mit einem höheren Ziel und motivieren sie, ihr Bestes zu geben. Arbeiten zu delegieren und Mitarbeiter zu ermächtigen Entscheidungen zu treffen, schafft Möglichkeiten ihre Fähigkeiten zu entfalten und Verantwortung zu übernehmen. Und schließlich ist die Wertschätzung und Anerkennung ein kraftvolles Werkzeug, um Engagement und Motivation zu fördern.

Als Leader sind Sie kein Kontrolleur, sondern ein Katalysator für das Wachstum und die Entwicklung Ihres Teams. Sie schaffen ein Umfeld, in dem die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten entfalten, kreativ sein und Verantwortung übernehmen können. Indem Sie sich selbst als Leader sehen und handeln, inspirieren Sie andere, ebenfalls ihr volles Potenzial zu entfesseln.

Es ist wichtig zu erkennen, dass der Übergang von einem Boss zu einem Leader keine einmalige Aufgabe ist, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Es erfordert eine bewusste Reflexion, die Bereitschaft, sich selbst weiterzuentwickeln, und die Fähigkeit, auf die Bedürfnisse und Potenziale der

Mitarbeitenden einzugehen.

Wenn Sie als Leader wahrgenommen werden möchten, der seine Mitarbeitenden inspiriert und sie von sich aus die richtigen Dinge mit voller Begeisterung tun lässt, dann beginnen Sie damit, die Quintessenz des Satzes zu leben. Investieren Sie in die Entwicklung Ihrer Führungsqualitäten. Bauen Sie Vertrauen auf und schaffen Sie ein Umfeld, in dem Ihre Mitarbeitenden wachsen und ihr Bestes geben können. Durch Ihre Transformation von einem Chef oder Vorgesetzten zu einem inspirierenden Leader werden Sie nicht nur das Engagement und die Produktivität Ihres Teams steigern, sondern auch langfristig erfolgreich sein.

9

Die Rollen der Führungskraft

Als Führungskraft sind wir immer in mehreren Rollen unterwegs, die wir unter einen Hut bringen wollen oder müssen und derer wir uns bewusst sein sollten; auch und gerade bei Rollen-Konflikten.

Daher ist die Frage »Wer bin ich in dieser Situation?« sehr wichtig und auch richtungsweisend für Sie als Führungskraft. So können Sie für sich klären, welche Rolle und welche Verantwortung bzw. Zielvorgaben für Sie in diesem Moment zählen. Dieses Wissen ist nicht nur für Sie wichtig, denn Ihr Gegenüber weiß noch seltener als Sie selbst, aus welcher der Vielzahl an möglichen Rollen Sie jetzt gerade sprechen.

Gehen Sie ruhig einen Moment in sich und versuchen Sie für sich einmal zu klären, wie viele verschiedene Rollen Sie als Führungsperson einnehmen können. Legen Sie dazu ruhig Ihr Medium kurz beiseite und geben Sie sich ein paar Minuten.

In erster Linie sind Sie natürlich ein Mensch. Darüber hinaus sind Sie auch ein Kollege. Vielleicht ein besser gestellter und trotzdem sind Sie ein Kollege. Sie arbeiten am und im selben Unternehmen. Als Führungsperson können sie noch weitere

Rollen inne haben. Etwa den »Beschützer«, eine Vertrauensperson, ein Visionär, ein Coach, ein Mentor oder auch ein Ausbilder bzw. Lehrer, ein Kapitän, ein Macher, ein Manager und Organisator. Und je nachdem in welcher Rolle Sie sich befinden, können Sie mit Hilfe der richtigen Worte Ihren Mitarbeitenden den entsprechenden Hinweis geben. Sätze wie zum Beispiel: »Als Dein Kollege würde ich... Allerdings als Deine Teamleitung fordere ich jetzt...« oder »Als verantwortliche Teamleitung brauche ich jetzt... Allerdings als Dein Ausbilder werde ich jetzt...«

Damit wird auf kurzem Weg ersichtlich, wer gerade spricht und welche Intention in diesem Moment gesendet wird. Es liegt an Ihnen als Führungskraft, für die notwendige Transparenz zu sorgen, um Missverständnisse zu reduzieren und das Team sicher zu führen, zu leiten oder weiterzuentwickeln.

10

Der optimale Zustand

Der optimale Zustand ist eine Utopie. Sie würde bedeuten, dass jeder Mitarbeitende immer genau wüsste was im jeweiligen Moment zu tun sei ohne fragen zu müssen. Allein schon durch die eigenen Realitäten, die jeder einzelne Mensch hat, ist dies nicht ansatzweise umsetzbar. Darüber hinaus spielen die jeweiligen Werte, die Herkunft, das soziale Umfeld und unzählige andere Faktoren ein Rolle. Aus diesem Grunde gibt es Hierarchien, die durchaus sehr flach aber auch sehr tiefgreifend organisiert sein können. Der Mensch braucht Führung und er möchte sie auch. Es gibt nur wenige, die den Ton angeben können und wollen und selbst diese Personen haben Gesprächs- oder Sparringpartner mit denen sie sich beraten können.

Welche Führungsperson ist nun grundsätzlich die Topbesetzung? In Anbetracht der zentralen Frage, die sich jede Führungsperson stellen darf und unter Berücksichtigung der verschiedenen Rollen, ist diese Frage nicht allumfassend zu beantworten. Berücksichtigt man die Verantwortung, die jede Führungsperson grundsätzlich trägt, wäre die berühmte Eierlegende-Woll-Milch-Sau das absolute Optimum. Als Führungskraft sind wir oft gefordert eine Entscheidung zu treffen. Allerdings wissen viele Führungskräfte nicht, nach welchen Kriterien sie diese

Entscheidungen treffen sollen. Das liegt unter anderem daran, dass nicht in allen Unternehmen die Vorgaben und Ziele klar definiert sind und nur selten eine Unternehmens- und Führungskultur etabliert ist.

Grundsätzlich kann sich jede Führungskraft an die drei wichtigsten Aufgaben orientieren, die eine entsprechende Position beinhaltet. Das Team-Ergebnis, die Team-Stimmung und die Team-Entwicklung sind elementare Bestandteile einer ordentlichen Führungstätigkeit. Doch Vorsicht. Verwechseln Sie die Team-Stimmung nicht mit einer »Alle-haben-sich-lieb«-Stimmung. Viel mehr ist hier eine gute, positive Grundstimmung gemeint, in der sich die Mitarbeitenden wohl fühlen, ihre Arbeiten und Aufgaben erfüllen können und gerne mit den Kollegen zusammenarbeiten.

Eine Führungsperson erkennt ebenfalls, dass sie die Kontrolle über ihr eigenes Leben hat und nicht andere für ihr Glück oder ihren Erfolg verantwortlich sind. Sie hat ein gesundes Maß an Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein. Sie glaubt an ihre Fähigkeiten, ihre Entscheidungen und ihre Fähigkeit, Herausforderungen zu meistern. Besonders das Selbstvertrauen ist wichtig, um Risiken einzugehen, sich neuen Möglichkeiten zu öffnen und Hindernisse zu überwinden. Unumgänglich ist hierfür jedoch eine entsprechende Rückendeckung von der Geschäftsleitung, wenn diese vorhanden ist.

Eine Führungsperson erkennt die Bedeutung von Ruhe, Erholung, körperlicher Gesundheit und mentaler Ausgeglichenheit. Durch Selbstpflege kann sie ihre Energie und Leistungsfähigkeit erhalten und langfristig effektiv sein.

Sie kann so auch die Mitarbeitenden entsprechend schützen, fordern und fördern. Das Stichwort lautet auch hier Selbstführung.

Die optimale Führungsperson reflektiert regelmäßig über ihre Erfahrungen, lernt aus Fehlern und Erfolgen und passt ihr Verhalten und ihre Herangehensweise entsprechend an. Durch kontinuierliches Lernen und Wachstum kann sie ihre Fähigkeiten erweitern und seine Führungsfähigkeiten verbessern.

Sie trifft bewusste Entscheidungen, basierend auf ihren Werten, Zielen und Informationen und denen des Unternehmens. Sie ist in der Lage, Entscheidungen zu treffen, auch wenn diese mit Unsicherheiten verbunden sind, und die Verantwortung für die Ergebnisse zu übernehmen. Sie ist sich durchaus bewusst, dass all das ein lebenslanger Prozess ist, der kontinuierliche Aufmerksamkeit und Anstrengungen erfordert.

PART FÜNF

WARUM DAS ALLES?

MARKUS SEIFERT

DIGIVERBAL[®]

ENGINEER

11

Eine Studie...

Warum das alles? Warum hacken alle immer auf die Führungspersonen 'rum? Sind nicht die Mitarbeitenden Schuld, wenn sie unglücklich sind? Und überhaupt, was soll das Gejammer? Krankentage, Urlaubstage, Forderungen über Vergünstigungen, Dienst nach Vorschrift und bei jeder Kleinigkeit wird sofort mit Kündigung oder einem Anwalt oder dem gelben Schein gedroht. Warum, um alles in der Welt, sollen immer die Vorgesetzten die Dummen sein?

Ich kenne auch diese Aussagen und Fragen und höre darin nicht selten Frust, Hilflosigkeit, Wut und Verzweiflung heraus. Und ganz bestimmt: es gibt auf beiden Seiten Sonne und Schatten. Es ist ein ewiger Kreislauf, der weder Anfang noch Ende hat. Aus diesem Grund sollte man hier pragmatisch vorgehen. Die grundsätzliche Aufgabe der Führungsperson ist das Führen. Das Tragen von Verantwortung. Und wenn man sich die drei grundsätzlichen Aufgaben einer Führungskraft ansieht, dann geht es immer um das Team: Team...Erhalt, Team...Stärkung, Team...Führung.

In der Gallup-Studie von 2016 wurde eine interessante Diskrepanz aufgedeckt: Laut der Umfrage gaben 97 % der

befragten Führungskräfte an, dass sie sich selbst als gute Chefs betrachten, während 85 % der Mitarbeiter diese Einschätzung nicht teilen. Diese Kluft zwischen Selbstwahrnehmung und Realität wirft wichtige Fragen auf und verdeutlicht, dass die Wahrnehmung von Führungskräften und Mitarbeitern oft stark voneinander abweicht.

Es ist verständlich, dass Führungskräfte sich selbst positiv bewerten. Sie haben oft eine hohe Verantwortung und arbeiten hart daran, erfolgreich zu sein. Diese Selbsteinschätzung kann jedoch dazu führen, dass sie die tatsächlichen Auswirkungen ihres Führungsstils auf ihre Mitarbeiter unterschätzen. Eine zu positive Selbstwahrnehmung kann zu einer Verzerrung der Realität führen und zu einer Diskrepanz zwischen dem, was Führungskräfte glauben, und dem, was Mitarbeiter tatsächlich erleben.

Die Gallup-Studie zeigt, dass Mitarbeiter eine andere Sichtweise auf die Führungskräfte haben als diese selbst. Mitarbeiter beurteilen Führungskräfte oft nach ihren Erfahrungen im Arbeitsalltag. Dies umfasst Aspekte wie Kommunikation, Unterstützung, Anerkennung, klare Zielsetzung und die Förderung einer positiven Arbeitsumgebung. Wenn diese Aspekte vernachlässigt werden, kann dies zu einer Diskrepanz zwischen der Selbstwahrnehmung der Führungskräfte und der Wahrnehmung der Mitarbeiter führen. Um diese Kluft zu überbrücken, ist eine offene Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern von entscheidender Bedeutung. Regelmäßiges Feedback ermöglicht es Führungskräften, ein besseres Verständnis für die

Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitarbeiter zu entwickeln. Dieser Austausch sollte auf Vertrauen und Offenheit basieren, um eine ehrliche Rückmeldung zu gewährleisten. Führungskräfte sollten auch bereit sein, ihre eigenen Fähigkeiten zu reflektieren und sich weiterzuentwickeln, um den Anliegen ihrer Mitarbeiter gerecht zu werden.

Ein weiterer Faktor, der zur Diskrepanz zwischen der Selbstwahrnehmung der Führungskräfte und der Wahrnehmung der Mitarbeiter beitragen kann, ist das Mitarbeiterengagement. Engagierte Mitarbeiter sind eher geneigt, ihre Führungskräfte positiv zu bewerten, da sie sich gehört, unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Unternehmen sollten daher Maßnahmen ergreifen, um das Engagement ihrer Mitarbeiter zu fördern, wie z.B. klare Ziele, Entwicklungsmöglichkeiten, regelmäßiges Feedback und eine offene Kommunikation. Ein Kicker im Pausenraum oder der so oft erwähnte Korb mit frischem Obst sind damit eher nicht gemeint.

Obwohl die hier erwähnte Studie bereits 2016 getätigt wurde, hat sie an Bedeutung kaum verloren, im Gegenteil. Sie ist heute noch viel präsenter zu sehen als vielleicht angenommen. Ein besonders wichtiger Gesichtspunkt, der von jedem Unternehmen durchaus ernst genommen werden darf ist die Tatsache, dass der Mitarbeiter in den seltensten Fällen das Unternehmen, sondern vielmehr den Vorgesetzten verlässt. Dieses Verhalten unterstreicht die Studie in trauriger Hinsicht deutlich.

12

...kommt selten allein

Auch neuere Studien des Gallup-Institutes zeichnen kein besseres Bild ab. In den letzten Jahren haben sich die Daten kaum verändert. So ist der Trend der Mitarbeiterentwicklung in den letzten Jahren eher gleich geblieben.

Wenn Sie heute durch Ihre Büro- oder Produktionsräume gehen und Ihre Mitarbeiter begrüßen und ansehen, dann tun Sie das bitte sehr bewusst. In drei Jahren ist, mit hoher Wahrscheinlichkeit, jeder zweite Arbeitsplatz unbesetzt. Jedes zweite Gesicht, das Sie heute noch anlächeln oder begrüßen können, wird in den nächsten drei Jahren nicht mehr da sein.

Tatsächlich sind die Zahlen erschreckend. 68 % der Beschäftigten machen Dienst nach Vorschrift. 15 % haben bereits innerlich gekündigt. 50 % glauben, in 3 Jahren nicht mehr beim derzeitigen Arbeitgeber zu arbeiten.

Diese Zahlen sind erschreckend, zumal die meisten Fälle davon hausgemachte Probleme sind. Die Ursache für Unzufriedenheit und abnehmende Loyalität der Mitarbeiter liegt unter anderem darin, dass die Unternehmen die Krise zwar allgemein gut gemanagt haben, dies jedoch nichts an

der Tatsache ändert, dass sie ihre Führungsaufgaben vernachlässigten. Die Krise der Pandemie hat es besonders deutlich gemacht. Führungskräfte sind nicht per sé gute Führungskräfte, weil sie die Position bekleiden. Ein Sprichwort macht es schmerzhaft deutlich:

»Führungskräfte werden nicht gebohren,
sie werden gemacht.«

Dort wo Führungskräfte deutliche Defizite zeigen, haben Mitarbeiter innerlich gekündigt. Sie sind schneller bereit für einen Jobwechsel oder suchen bereits nach einer Alternative. Die Bedürfnisse beider Seiten unter einen Hut zu bekommen ist eine Herausforderung, die nicht unmöglich ist. Jedoch bedarf es ein deutliches Umdenken besonders bei den Unternehmen. Das ist eine unbequeme Wahrheit und sie schmerzt vielleicht auch, doch es ist die Situation in der wir alle leben.

Der Fachkräftemangel ist nicht von der Hand zu weisen und doch sind in vielen Fällen die Unternehmen daran mitbeteiligt. Starre Strukturen, eingefahrene Verfahren, fehlende Flexibilität, falsch verstandene Sparsamkeit und fehlgeleitete Investitionen tragen dazu bei, dass sich die Krisenspirale weiter dreht.

PART SECHS

WARUM DIESES BUCH?

MARKUS SEIFERT

**Morgen ist
Heute schon
wieder
Gestern!**

Der Markt

Ich verrate kein Geheimnis, wenn ich sage, dass die formalisierte Personalentwicklung in kleineren und mittelgroßen Unternehmen (KMU) in Deutschland derzeit nicht weit verbreitet ist. Kleine und mittelständische Unternehmen verfügen nicht immer über die nötigen Personalressourcen für die Planung und Entwicklung einer tragfähigen Struktur. Personalentwicklung ist oftmals »Chefsache« und das scheint auch richtig; auf dem ersten Blick. Besonders der Sprung von einem kleinen zu einem mittelständischen Unternehmen erfordert umsichtige Planung und vor allem eine interne Potenzialentwicklung. Neue Mitarbeiter müssen sich mit den über längere Zeit Beschäftigten auseinandersetzen. Sie müssen geschult werden und sollen bestenfalls nicht nur Arbeitskraft sondern auch frischen Wind mitbringen. Hier lauert oftmals schon die erste Hürde. Die älteren können sich von den neuen Kollegen bedroht fühlen; mögliche Folgen sind abzusehen.

Mit wachsender Zahl der Mitarbeiter bilden sich unweigerlich zusätzliche Hierarchien in der Organisation, die etabliert und gelebt werden müssen. Die Wachstumsphase ist für jedes Unternehmen ein schwieriges Momentum. Oftmals kann es mit der Entwicklung nicht Schritt halten. Die Folgen sind nicht selten:

- dringend benötigte Mitarbeiter mit den erforderlichen Qualifikationen werden nicht gefunden und wenn doch, nicht lange genug an das Unternehmen gebunden,
- der Aufbau neuer Organisationsstrukturen entspricht nicht der geplanten wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und auch die Qualifikation der Mitarbeiter ist davon betroffen
- den Führungskräften ist nicht ausreichend bewusst, dass sich hinter den meisten Betriebsproblemen ein Defizit in der Personalentwicklung verbirgt. Das Thema Personalentwicklung wird in den meisten Fällen umfassend unterschätzt.
- mit Zunahme der Unternehmensgröße wächst unweigerlich die Anforderung der Mitarbeiter an ihre Arbeit, ihren Arbeitgeber und ihrer Führungskräfte. Die Erwartungen sind anspruchsvoller als in der Vergangenheit.

Erstaunlich ist die Tatsache, dass Menschen, die sich Selbständig machen und später Mitarbeiter einstellen (und somit per Definition zum Unternehmer werden), glauben alles zu wissen und zu können. Ein Stück weit vielleicht berechtigt, schließlich haben sie es ja bis zu einem gewissen Punkt aus eigener Kraft geschafft. Betrachtet man die Entwicklungsjahre eines jungen Menschen, dann sind diese auch noch nach der Schulzeit von Trainern und Coaches geprägt. Möchten wir einen neuen Sport lernen, haben wir einen Coach. Wollen wir einen Führerschein erwerben, nehmen wir uns einen Coach in Form eines Fahrlehrers. Auch wenn wir nur ein Musikinstrument, wie zum Beispiel

eine Gitarre, erlernen möchten, nehmen wir uns einen Coach. Unternehmer sehen es dagegen in den seltensten Fällen als notwendig an, sich externe Hilfe zu holen.

Schon allein mit einem Anwalt oder dem Steuerberater regelmäßig zu kommunizieren scheint oftmals unnötig oder nur lästig. Das ist schade, denn diese Menschen können am effektivsten agieren, wenn Sie frühzeitig in die Belange des Unternehmers involviert werden.

Ähnlich verhält es sich auch mit einem Business-Coach. Er hat den großen Vorteil das Unternehmen von außen zu betrachten. Er kann dem Unternehmer helfen in dem er ihm sagt: »Dein Unternehmen macht das und das, und möchte dies und jenes. Du sagst, es wird so und so funktionieren. Ich sehe das anders. Nicht besser! Nur anders. Lass uns das gemeinsam beleuchten und sehen, wie wir diese unterschiedlichen Sichtweisen, sinnvoll zusammenführen können, damit Du Dein Unternehmen sicher oder vielleicht auch schneller ans Ziel bringen kannst...«

Ein Business-Coach ist in vielerlei Hinsicht von Vorteil und kann aufgrund von externen, unvoreingenommenen Blickwinkeln einen entscheidenden Perspektivwechsel beisteuern.

Wer ist Markus Seifert

Stellen Sie sich eine wundervolle Vision vor: Sie finden nicht nur die idealen Talente für Ihr Unternehmen, sondern fördern und motivieren auch Ihr bestehendes Team auf effektive und zielgerichtete Weise. Das Resultat? Eine beeindruckende Steigerung von über 50 % in Sachen Service, Qualität und Kundenzufriedenheit. Doch das ist noch nicht alles! Denken Sie weiter: Mit diesen Maßnahmen erzielen Sie Wachstumsraten von 60 - 300 % im Vergleich zu Ihren Wettbewerbern.

Stellen Sie sich nun die Frage: Was ist es Ihnen wert, diese Ziele zu erreichen?

Das sind keine Zahlen von ungefähr. Leonhard Schlesinger von der Harvard University hat diese Zahlen ermittelt. Es geht im wesentlichen darum, Ihre Mitarbeiter zu motivieren, nicht nur im sondern auch am Unternehmen zu arbeiten. Eine Zielsetzung, die nicht nur herausfordernd klingt. Vergessen Sie alle erdachten Motivationen wie Dienstauto, Supergehalt, Kaffeeküche mit kostenlosem Kaffee und der obligatorischen Schale täglich frischen Obstes. Das sind keine Motivationen, die langfristig wirken. Es sind höchstens Anreize für Interessenten. Motivation, echte Motivation, die Ihr Unternehmen braucht, hat einen anderen Ursprung. Wahre Motivation kommt von innen heraus. Echte

MARKUS SEIFERT



Motivation ist intrinsisch und hat ihre eigene Regeln.

Mein Name ist Markus Seifert. Ich bin Business-Coach (IHK) und habe mir zur Aufgabe gemacht Menschen zu helfen. Ich sage bewusst nicht Unternehmen, denn jedes Unternehmen besteht aus Menschen. Helfen wir den Menschen, helfen wir dem Unternehmen. Die Annahme, dass man dem Unternehmen helfen muss, damit es den Menschen gut geht, ist in meinen Augen nicht nur veraltet, sondern gänzlich falsch. Allein die Tatsache, dass die meisten Menschen nicht das Unternehmen, sondern die jeweilige Führungsperson verlassen, bestätigt meine Sichtweise.

Wer verstanden hat, warum es dem Menschen gut gehen muss, damit es dem Unternehmen gut gehen kann, ist auf dem richtigen Weg.

Ich habe in den vergangenen 33 Jahren genug Erfahrungen sammeln dürfen. Ob als Angestellter, Führungskraft, Selbständiger oder Unternehmer. Ecken und Kanten gibt es überall und sie werden auch immer vorhanden sein. Doch ist es unsere - Ihre und meine - gemeinsame Aufgabe, diese Ecken und Kanten zu erkennen und so gut wie möglich zu entschärfen. Ich arbeite viel mit dem thekey.System. Dabei geht es um die Installation einer Kultur der persönlichen Weiterentwicklung, in der die Menschen nachhaltige Lust haben, an sich und am Unternehmen zu arbeiten; und das binnen kurzer Zeit. Mit den einzelnen Modulen ist dies sehr zielgerichtet und effizient umsetzbar.

Vielleicht fragen Sie sich jetzt, warum Ihnen die persönliche Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter wichtig sein sollte?

Warum sollten Sie Interesse daran haben, Ihren Mitarbeitern bei der Persönlichkeitsentwicklung unterstützend zur Seite zu stehen? Und Sie haben recht. Diese Frage ist wundervoll!

Ich vertrete die Ansicht, dass »die eigene Lebensqualität immer der Persönlichkeit folgt«. In Anbetracht dessen, was Sie bis hier hin aus diesem kleinen Werk entnehmen konnten, steckt nicht nur das offensichtliche in dieser Aussage. Die Persönlichkeit, also Ihre Mitarbeiter, werden früher oder später der Lebensqualität folgen. Finden sie sie bei einem Konkurrenten von Ihnen, wird der Weggang nicht sehr schwer fallen. Bedenken Sie, dass bis zu 50 % Ihrer derzeitigen Mitarbeiter in drei Jahren nicht mehr Ihre Mitarbeiter sein müssen. Wenn wir Zeit in die Persönlichkeitsentwicklung Ihrer Mitarbeiter investieren, ist das eine kluge und gewinnbringende Investition.

Die Menschen nehmen sich Zeit, um persönliche Ziele schriftlich zu fixieren und lernen darüber hinaus auch weiterhin diese persönlichen Ziele über Bilder zu visualisieren. Diese Ziele sind wichtig. Sie sind wichtig, weil diese Ziele die Möglichkeit bieten Dialoge zu starten, wie man die persönlichen und die unternehmerischen Ziele sinnvoll verbinden kann, damit beides, sowohl das Unternehmen als auch der Mitarbeiter wachsen kann. Die Gemeinsamkeit stärkt die intrinsische Motivation.

Kommunikationsschulungen können nicht nur die Selbstsicherheit und Resillienz Ihrer Mitarbeiter steigern, sondern auch bei der Vermeidung oder Schlichtung von möglichen Konfliktsituation helfen. Rhetorikkenntnisse sind nicht nur bei Verkaufsgesprächen von Vorteil und insbesondere eine grundlegende Menschenkenntnis hilft in

den unterschiedlichsten Situationen im Unternehmensalltag.

Führungskräfte können von Schulungen und Weiterbildungsprogrammen profitieren, um ihre Führungsqualitäten zu verbessern. Diese Schulungen können ihnen helfen, ihre Kommunikationsfähigkeiten zu stärken, Konflikte zu lösen, Mitarbeiter zu motivieren und eine positive Arbeitskultur zu fördern. Durch die Investition in die Weiterentwicklung Ihrer Führungskräfte können Sie dazu beitragen, die Diskrepanz zwischen der Selbstwahrnehmung der Führungskräfte und der Wahrnehmung Ihrer Mitarbeiter zu verringern.

Die Möglichkeiten sind vielfältig und die Module sind aufbauend konzipiert, können jedoch auch einzeln und zielgerichtet genutzt werden. Das ermöglicht eine maximale Freiheit bei effektivster Anwendung.

Ob und wie ich Ihnen helfen kann, lässt sich nur individuell herausfinden.

Buchen Sie dazu jetzt einfach ein unverbindliches, kostenloses Vorabgespräch.

»<https://www.markusseifert.com/kennlernangebot>«

MARKUS SEIFERT
