

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden



Führung in einem neuen Bewusstsein

Warum wir Führung völlig neu überdenken müssen

Zum Inhalt

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

[<< Zurück](#) [HOME](#) [Weiter >>](#)

Inhaltsübersicht

- Umschlag
- **Einleitung**
- **Drogeriekette dm - Hotel Schindlerhof**
- **Neue Rahmenbedingungen**
- **Die 12 Themenfelder**
- **Vorbild - Integrität, Wahrhaftigkeit & Authentizität**
- **Menschlichkeit - Vertrauen**
- **Inspiration statt Motivation - Potenzialerkennung & Talentefokus**
- **Kommunikation - Spaß & Humor**
- **Selbstwahrnehmung & Selbst(er)kenntnis - Balance**
- **Umgang mit Macht - Offenheit für Veränderungen**
- **Umdenken**

Impressum

- Impressum

[<< Zurück](#) [HOME](#) [Weiter >>](#)

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Forschungen haben bewiesen: Je wohler sich ein Mitarbeiter im Unternehmen fühlt, je mehr Freude er hat, desto leistungsfähiger ist er. Doch sieht es in deutschen Unternehmen in den letzten Jahren eher umgekehrt aus.

Laut der Gallup-Studie haben gerade einmal 12% aller Deutschen Spaß an ihrem Job, 70% tun nur das Nötigste und 18% haben innerlich bereits gekündigt. Dies sollte eine Warnmeldung für die Unternehmen sein, doch wird kaum etwas dafür getan, den Rahmen für leistungsfähige Arbeit zu stecken. Im Gegenteil, durch die weiteren Entlassungen wird die Angst bei den Mitarbeitern geschürt, die Effizienz geht weiter in den Keller. Wenn die deutschen Unternehmen wüssten, wie viel Effizienz ihrer Mitarbeiter und somit Unmengen an Gewinn verloren gehen, was würden sie wohl tun?

In den Vereinigten Staaten hat sich die Führung in den erfolgreichsten Unternehmen schon vor vielen Jahren gewandelt. Ein ganzheitliches Unternehmens(führungs)konzept trägt dort dazu bei, dass die Menschen jeden Morgen mit viel Elan an ihren Arbeitsplatz gehen und ganze Arbeit leisten. Dass sich dies in den Gewinnen widerspiegelt, ist selbstverständlich, gehen doch so die Krankenzahlen deutlich herunter; die Fehlerquote sinkt exorbitant; die Projekttermine werden eingehalten; die Lohnkosten sinken statistisch betrachtet, da die gleiche Arbeit in deutlich geringer Zeit gemacht wird und die Arbeitszeiten nicht - wie gerade in Deutschland wieder in aller Munde - nach oben geschraubt werden. Der Mitarbeiter bringt seine volle Leistungsfähigkeit ein und zwar nicht, weil er muss, sondern weil er Freude daran findet.

**Wenn ich nur darf, wenn ich soll,
aber nie kann, wenn ich will,
dann mag ich auch nicht, wenn ich muss.
Wenn ich aber darf, wenn ich will,
dann mag ich auch, wenn ich muss.
Denn schließlich:
Die können sollen, müssen wollen dürfen.**

(Verf. unbekannt)

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

[<< Zurück](#) [HOME](#) [Weiter >>](#)

Drogeriekette dm

Glücklicherweise gibt es auch in Deutschland bereits das eine oder andere Unternehmen, welches sich einer anderen Philosophie verschrieben hat. Eines dieser "Ausnahme"-Unternehmen ist die Drogeriekette dm. Unternehmens-Chef Goetz W. Werner erhält den Management-Award des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) für seine menschliche Führung. Die Führungskultur Konzernchef Werners, so die Jury, sei geprägt von Respekt, Verständnis sowie der Tatsache, dass er seinen Mitarbeitern großen Spielraum für eigene Entscheidungen lasse. Nicht zuletzt hat er so das Unternehmen zu einem der größten Drogerieketten mit einem Umsatz von drei Milliarden Euro und über 21.000 Mitarbeitern gemacht.

Hotel Schindlerhof

Ein weiteres Beispiel ist das Hotel Schindlerhof in Nürnberg Boxdorf. Gründer Klaus Kobjoll braucht sich um gute Mitarbeiter keine Sorgen machen. Er erhält scharenweise Initiativbewerbungen und hat bereits mehrere Male den European Quality Award gewonnen, neben Bewerbern wie IBM, Siemens oder anderen Großkonzernen. In seinem Unternehmen gibt es eine Spielkultur, keine Unternehmenskultur. Und dass die Mitarbeiter trotz der hohen Belastung im Hotel viel Spaß an ihrem Job haben, dies spürt man bereits, wenn man das Hotel betritt. Klaus Kobjoll erwartet sehr viel von seinen Mitunternehmern, wie er seine Mitarbeiter bezeichnet. Und dies geben diese sehr gerne, denn wer vom Schindlerhof kommt, braucht sich um zukünftige Jobs in der Hotellerie keine Sorgen machen. Diese werden mit Kusshand genommen.

[<< Zurück](#) [HOME](#) [Weiter >>](#)

Copyright © 2006 by Topos OnLine
Published by Topos OnLine. Alle Rechte vorbehalten

Für mehr Management-Wissen hier klicken

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Und auch der im Juni 2006 durchgeführte Kongress "**Der neue Geist in der Wirtschaft**" zeigt, dass die Unternehmen gar nicht mehr drum herum kommen, wollen sie auf den Märkten der Zukunft weiterhin erfolgreich sein.

Zunahme berufsbedingter Krankheiten

Dennoch sieht es in vielen deutschen Unternehmen heute noch ganz anders aus. Die Untersuchung des Karlsruher Instituts für Arbeits- und Sozialhygiene, belegt, dass ca. 20 Prozent der Manager unter berufsbedingten Krankheiten wie Herz- oder Magenbeschwerden leiden, weit häufiger als die restliche Bevölkerung. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren ihre Hierarchien "bereinigt". Der Verantwortungsbereich der Führungskräfte und Mitarbeiter erhöht sich dermaßen, dass Stress unausweichlich ist. Stress, der automatisch zu schlechterer Leistung führt, der krank macht und demotivierend wirkt.

"Ich habe gar kein Leben mehr. Ich bin ausgebrannt und leer." "Ich stecke fest, es ist immer der gleiche Trott." "Ich bin frustriert und mutlos." "Ständig diese Hetze, die Jagd nach Ergebnissen. Dieser ungeheure Druck, die gewünschten Resultate vorzuweisen. Ich habe einfach nicht genug Zeit und Ressourcen, um das alles zu schaffen." So lauten nur einige der 18 Zitate, die Steven R. Coveys in seinem Buch "Der 8. Weg - Mit Effektivität zu wahrer Größe" als Beispiel für Aussagen von Führungskräften bringt. Sie spiegeln fast wortwörtlich die Aussagen viele meiner eigenen Kunden wieder. Noch nie sind mir so viele Menschen mit einem Burnout Syndrom begegnet wie in den letzten 18 Monaten, der Jüngste gerade einmal 30 Jahre alt. Wie weit wollen Sie es kommen lassen?

Wechsel im Managementdenken

Laut einer Studie des Management Zentrum St. Gallen glauben 82 Prozent der Manager, dass ein radikaler Wechsel im Managementdenken erforderlich ist. Es wird Zeit, dass wir diese und ähnliche Diagnosen wirklich Ernst nehmen. Es wird Zeit, unsere eigenen Führungsmuster in Frage zu stellen. Warum erscheint das alt eingesessene Management dem Führungsnachwuchs als skrupellos, raffgierig und verkörpert eine Selbstbedienungsmentalität?

Die Führungskraft der Zukunft wird nicht mehr machtgestützt oder hierarchisch argumentieren. Sie muss sich folgende Frage stellen: "Was kann ich tun, um meine Mitarbeiter zu unterstützen, sie zu inspirieren? Was kann ich tun, damit sie ihr volles Potential, ihre volle Kraft, entfalten können?" Diese Beziehung ist nicht mehr von Macht auf der einen Seite und Angst auf der anderen Seite geprägt, sondern von wechselseitigem Respekt, von Vertrauen und Anerkennung - der neue Slogan lautet: Durch Wertschätzung zur Wertschöpfung!

Neue Führung erfordert Neues Denken. Neues Handeln lässt Taten folgen. Es geht letztendlich um einen neuen Führungsansatz, der stärker von Menschlichkeit, Authentizität, Langzeiteffektivität und Nachhaltigkeit geprägt ist und auf den Ebenen Individuum, Organisation und Gesellschaft ein alternatives Denken und Handeln aufzeigen möchte.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

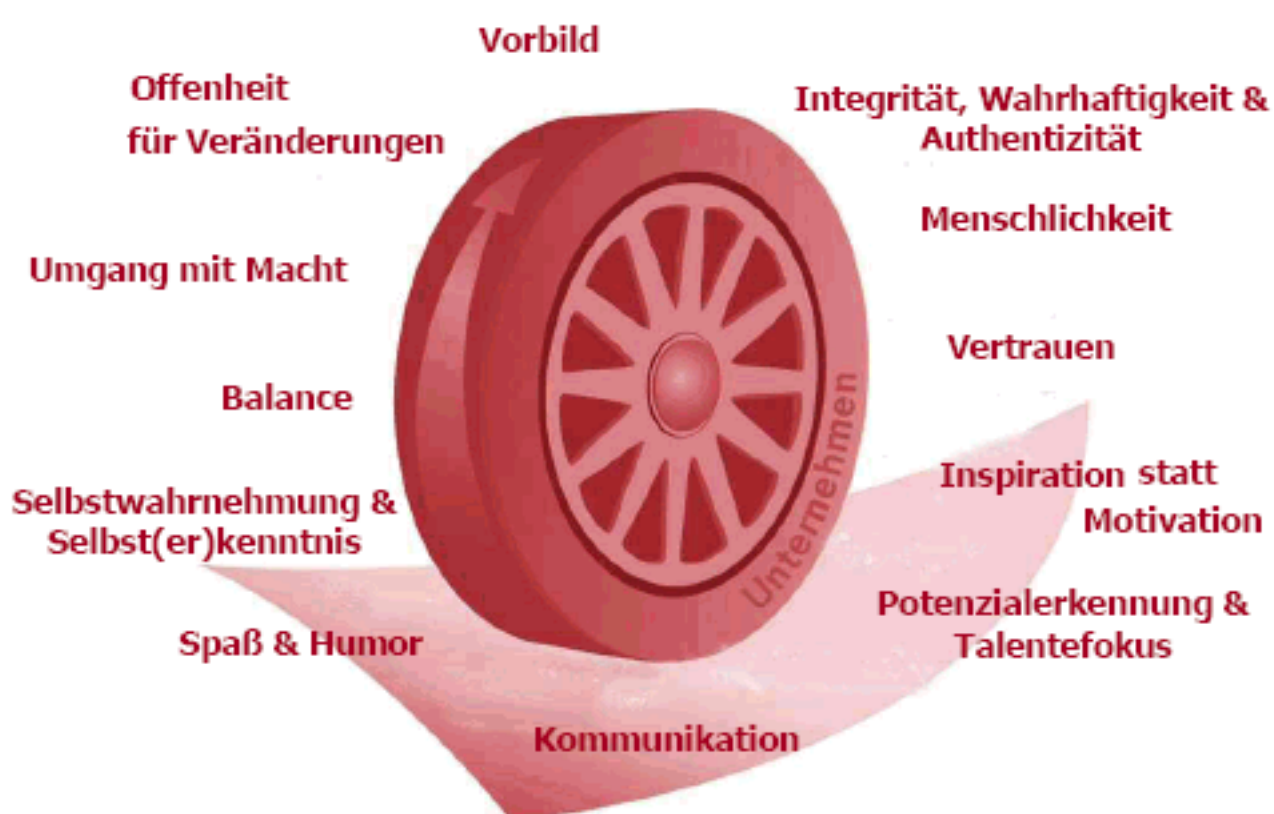
von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Wie sieht die "Führung in einem neuen Bewusstsein" in der Praxis aus?

von Staden & Partner haben 12 Themenfelder ausgemacht, die das Unternehmensrad neu ins Rollen bringen:

Die ganzheitlich orientierte Führungskraft in einer ganzheitlich orientierten Lebensweise



Was bedeutet in diesem Fall "ganzheitlich orientiert"?

Es geht darum, Körper, Geist und Seele in Einklang zu bringen; erst mit sich selbst im Reinen zu sein, um sich dann mit anderen zu beschäftigen. Ein Beispiel: Wie kann ich meinen Mitarbeitern Fehler zugestehen, wenn ich selbst alles perfekt machen möchte? Hier beißt sich die Katze in den Schwanz.

In Balance zu sein bedeutet, dass Sie alle Lebensbereiche so ausgleichen, damit sie miteinander harmonieren - Beruf, Familie und das restliche Privatleben. Ganzheitlich orientierte Führungskräfte haben eine Vision, eine Lebensvision, die darauf ausgerichtet ist, einen Beitrag zu leisten. Diese inspiriert sie so stark, dass sie ihr Leben danach ausrichten. Die sich daraus ergebenden Ziele haben sie ganz klar vor Augen und erreichen sie auch.

Als ganzheitlich orientierte Führungskräfte sind Sie im Innen wie im Außen zufrieden. Denn Sie wissen, so wie es im Außen bei Ihnen aussieht, so sieht es auch in Ihrem Innern aus. Dementsprechend führen Sie in erster Linie sich selbst und erst im zweiten Schritt die Mitarbeiter. Wir sprechen hier von der sogenannten inneren Führung.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Vorbild

Als Führungskraft sind Sie im Unternehmen in jeder Sekunde Vorbild. Mitarbeiter beobachten ihren Chef bewusst und unbewusst. Es gilt also für Sie, ein entsprechend positives Vorbild zu sein und das zu leben, was Sie von Ihren Mitarbeitern erwarten. Dann sind die Mitarbeiter deutlich eher bereit zu folgen.

Bereits Albert Einstein sagte:

"Vorbild zu sein ist nicht das Wichtigste, wenn wir auf andere Einfluss nehmen wollen. Es ist das Einzige."

Integrität, Wahrhaftigkeit & Authentizität

Studien belegen, dass Menschen, die dauerhaft die Wahrheit sagen, deutlich gesünder sind und ein höheres Wohlbefinden haben. Ehrlichkeit ist das A und O einer ganzheitlich orientierten Führungskraft. Ehrlichkeit sich selbst und anderen gegenüber. Integrität bedeutet, nach Ihren inneren Werten und Überzeugungen zu handeln, eben authentisch zu sein. Als eine persönlich integere Führungskraft leben Sie in dem Bewusstsein, dass sich Ihre persönlichen Überzeugungen, Maßstäbe und Wertvorstellungen in Ihrem Verhalten ausdrücken.

Sie sind sich ihrer selbst bewusst. Sie hinterfragen ihr Verhalten und überlegen: "Tue ich das, was ich gesagt und mir vorgenommen habe auch wirklich?" So wie Sie denken, so sollten Sie auch sprechen und ebenso danach handeln. Ihr Verhalten ist somit kongruent. Handeln Sie absolut eigenverantwortlich und suchen die Schuld nicht bei anderen. Für Sie gibt es keine Ausreden, Rechtfertigungen oder Entschuldigungen. Stehen Sie zu dem, was Sie tun oder getan haben. Die Frage "Was habe ich selbst dazu beigetragen, dass die Situation so ist, wie sie ist und was kann ich tun, um die Situation zu verändern?" bestimmt Ihr Leben und kreiert Lösungen. Dementsprechend liegt Ihr Fokus auf Lösungen und nicht auf Problemen.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Menschlichkeit

"Man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar". Dieses Zitat von Antoine de Saint Exupéry beschreibt die menschliche Art ganzheitlich orientierter Führungskräfte. Sind Sie mit dem Herzen bei der Arbeit? Sind Sie überzeugt von Wertschätzung, Respekt und Fairness anderen gegenüber? Besitzen Sie ein hohes Maß an Empathie? Ist es für Sie selbstverständlich, ihre Gefühle zu zeigen?

Für menschliche Führungskräfte ist jeder Mensch gleich, egal welchen Geschlechts, Alters, welcher Herkunft oder Stellung. Erkennen Sie die Werte ihrer Mitarbeiter an. Bereinigen Sie Ihre Kommunikation von Bewertungen und Urteilen. Seien Sie sich bewusst, dass Lob und Anerkennung ein tiefes Bedürfnis des Menschen ist, und sprechen Sie dieses häufig und in aufrichtiger Art und Weise aus. Fördern Sie das Dazugehörigkeitsgefühl ihrer Mitarbeiter zum Team und zum Unternehmen.

Vertrauen

Laut einer Studie der Akademie der Führungskräfte, in der knapp 400 Manager befragt wurden, ist Vertrauensbildung einer der wichtigsten Kompetenzen von Spitzenmanagern. Gleichzeitig gibt die Studie wieder, dass das Vertrauen in das Management der Unternehmen immer mehr nachlässt. Dieses Dilemma gilt es schnellstmöglich zu beseitigen. Ist das Vertrauen in die Führung gering, gibt es für die Mitarbeiter auch keinen Anreiz, volle Leistung zu erbringen. Angst und Misstrauen blockieren die Effizienz.

Vertrauen bedeutet gleichzeitig Transparenz. Wie häufig erfahren Mitarbeiter erst aus der Zeitung, dass ein Stellenabbau geplant ist. Wie häufig bleiben Informationen auf der Führungsebene kleben, werden nicht weitergegeben. Sehr häufig scheitern Change Management-Prozesse an mangelndem Informationsfluss. "Flurfunk" entsteht da, wo Transparenz fehlt. Seien Sie als ganzheitlich orientierte Führungskräfte offen, und informieren Sie Ihre Mitarbeiter rechtzeitig.

Vertrauen heißt auch Fehler zuzulassen. Die erfolgreichsten Unternehmen haben eine Fehlerkultur, die Fehler fördert und fordert. Dies mag Schizophren klingen, animiert jedoch dazu, Neues auszuprobieren, fördert die Kreativität und Innovationsfähigkeit der Menschen in einem Unternehmen. In einer Fehlerkultur entstehen wesentlich mehr Ideen als in einer Kultur, in der Fehler zu unterlassen sind. Natürlich setzt dies voraus, dass der Mensch aus den Fehlern lernt.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Inspiration statt Motivation

Wir fordern von unseren Führungskräften, dass sie ihre Mitarbeiter motivieren. Doch geht es wirklich um Motivation? Was bedeutet überhaupt Motivation? Motivation ist eine selbstbezogene Praxis. Wenn wir andere motivieren, wollen wir ein Verhalten in ihnen auslösen, das etwas bewirkt, an dem WIR interessiert sind. D.h. die Motivation dient nicht ihrem, sondern unserem Interesse. Motivation ist etwas, das wir mit jemandem "machen".

Im Wörterbuch wird Motivation beschrieben als: "ein Motiv liefern, hervorrufen, anregen, antreiben". Motivationstrainer werden berufen, um die Mannschaft anzuspornen. Doch ist solch eine Art der Motivation von kurzfristiger Dauer. xv Nachhaltig wirkt die Inspiration. Sie ist die Kraft der Begeisterung, sie weckt die Leidenschaft in uns. Menschen und Teams, die inspiriert und begeistert sind, benötigen keine Motivation. Sie sind von sich aus motiviert Kraft der Inspiration. Menschen verlassen oft gut bezahlte Jobs, in denen sie motiviert waren, für geringer bezahlte Positionen, in denen sie inspiriert sind. Kennen Sie solche Fälle?

So brauchten bzw. brauchen sich Jesus, Mahatma Ghandi, Buddha oder Nelson Mandela nicht um ihre Anhänger bemühen. Sie kamen von alleine. Inspirierende Führungspersönlichkeiten sind Visionäre, die andere Kraft ihrer Art und ihres Seins für ihre Träume und Visionen gewinnen. Keine dieser Führungspersönlichkeiten war oder ist darauf bedacht, andere Menschen dazu zu bewegen, etwas zu tun. Sie waren einfach, wie sie sind und taten bzw. tun Dinge, die andere Menschen inspirieren, ähnliches zu tun. Sie erkennen die Individualität und Einzigartigkeit in dem anderen.

Inspirator sein heißt Vorbild sein. Inspiration entsteht aus Liebe, ist Sauerstoff für die Seele. Sie ist das Ergebnis einer seelenvollen Beziehung.

Potenzialerkennung & Talentefokus

Potenzialanalyseverfahren gibt es heute jede Menge. Ob das DISG-Modell, die Insights-Analyse, der MBTI. Sie alle werden in unterschiedlichster Art und Weise verwendet. Doch sitzen in den Unternehmen nur selten die Menschen auf Plätzen, wo sie ihr wahres Potenzial tatsächlich leben können. Äußerst selten erlebe ich Seminarteilnehmer oder Coaching-Klienten, die mir mitteilen, sie würden ihr volles Potenzial im Job ausleben – Ihr Beruf wäre ihre Berufung. Dabei wissen wir ganz genau, dass nur da, wo ich mein volles Potenzial leben kann, ich auch die volle Leistungsfähigkeit erbringe. Es bedeutet zwar einen revolutionären Schritt. Doch, was spricht dagegen, Ihre Mitarbeiter so im Unternehmen einzusetzen, dass sie ihr volles Potenzial leben (können)?

Sorgen Sie dafür, dass Sie und Ihre Mitarbeiter ihr (un)bewusstes Potenzial entdecken, fordern und fördern Sie es. Setzen Sie Ihre Mitarbeiter da ein, wo sie auch ihre Talente zum vollen Ausdruck bringen. Legen Sie den Fokus mehr auf das Stärken der Talente und weniger auf das Ausmerzen von Schwächen. Der Kraft- und Zeitaufwand ist bei letzterem deutlich höher. Die Aufgabe einer ganzheitlich orientierten Führungskraft ist es, das Beste in sich und anderen hervorzurufen, Kreativität und Eigenverantwortung zu fördern.

Was wollen die Mitarbeiter wirklich? Das sollten Sie herausfinden und fördern. Wenn jeder weiß, was er wirklich will und dies im Unternehmen umsetzen kann, wird Effizienz zur Selbstverständlichkeit. Arbeit darf wieder erfüllend sein, keine milde Krankheit.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Kommunikation

Mitten im Zeitalter der Kommunikation zeigt sich, dass Menschen verlernen, wirklich miteinander zu kommunizieren. Zwar ermöglicht die moderne Technik immer mehr und immer schneller zu kommunizieren, doch wirkt gerade diese Kommunikationstechnik eher kontraproduktiv. Quantität und Schnelligkeit der Kommunikation gehen eindeutig auf Kosten ihrer Qualität. Doch nicht nur das Reden, sondern auch das Zuhören will gelernt sein. Denn nur wer seinem Gegenüber geduldig und einfühlsam bis zum Schluss zuhört, wer wirklich präsent ist, kommuniziert vom Feinsten, ohne ein Wort zu sagen. Empathisch agieren und reagieren sind Fähigkeiten, die Sie als Führungskraft beherrschen müssen.

Die Kommunikationskompetenz eine der wichtigsten Schlüsselqualifikationen bei der Besetzung von Führungspositionen. Doch in der Praxis rücken die meisten Leader eher aufgrund ihrer Fachqualifikation auf und nicht, weil sie die Kunst der Kommunikation beherrschen. Wenn sie dann auf dem Chefsessel sitzen, stellen sie fest, dass es dort auf genau das ankommt, was sie vielleicht nicht so recht beherrschen - achtsame, offene und ehrliche Kommunikation; klar und ohne Umschweife.

Wenn Sie die Gefühle des anderen achten, wenn sie also eine gute Beziehung zu Ihren Mitarbeitern pflegen, dann können Sie auch produktiver arbeiten. Überall, wo Menschen gut miteinander reden können, wo ein offenes und ehrliches Miteinander vorhanden ist, wird ein enormes Potenzial freigesetzt. Und wenn Sie es dann noch schaffen, Ihre Kommunikation wert-, interpretations- und (vor)urteilsfrei zu führen, ist Exzellenz möglich.

Spaß & Humor

Der Spaßfaktor wird in Unternehmen heute viel zu wenig betrachtet. "Arbeit ist eine ernste Angelegenheit, bei der es darum geht, Geld zu verdienen". Diesen Satz habe ich bereits in meiner Kindheit gehört. Und wenn man sich viele Unternehmen heutzutage anschaut, scheint dies tatsächlich der Realität zu entsprechen. Deutsche Führungskräfte neigen dazu, Führungsstärke und Überzeugungskraft mit Ernsthaftigkeit zu verknüpfen.

Dabei ist die positive Wirkung von Humor erwiesen. Clowns werden in Kliniken engagiert, um die Heilung der Patienten zu beschleunigen. Bei Kodak beispielsweise können Mitarbeiter ihre Pausen in "Humorräumen" verbringen und sich bei Comics und lustigen Büchern entspannen.

Dinge, die uns Freude bereiten, gehen viel leichter von der Hand gehen. Mit Spaß und einem gewissen Maß an Humor verrichten wir Arbeiten viel lieber, schneller und effizienter.

Humor kann uns auch dabei helfen, eine Situation in das Positive zu kehren. Wagen Sie es einfach einmal, eine absurde Situation zu belächeln und Sie werden erleben, dass das Arbeiten dadurch leichter fällt. Oder beginnen Sie eine Sitzung mit einer Anekdote, einem Witz, einem fröhlichen Lächeln oder einem lustigen Gedicht. Probieren Sie es aus. Schaffen Sie Raum für Freude und Humor.

Ermutigen Sie auch Ihre Mitarbeiter zu ungewöhnlichen und humorvollen Dingen. Übrigens: beim oben beschriebenen Hotel Schindlerhof profitieren nicht nur die Mitarbeiter von ihrer Freude bei der Arbeit. Diese überträgt sich automatisch auch auf die Gäste, macht sie glücklicher und zufriedener. So wird Freude eine wundervolle Möglichkeit zur Steigerung der Kundenzufriedenheit.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Selbstwahrnehmung & Selbst(er)kenntnis

Zum Führen gehören immer zwei Seiten: Die Selbstführung und die Führung Anderer. Andere zu führen ist in dem Maße möglich, in dem es gelingt sich selbst zu führen. Sich selbst zu führen beginnt bei der Selbstwahrnehmung. Wissen Sie um Ihre Wirkung? Wissen Sie, wie Sie auf andere wirken? In den seltensten Fällen treffen Selbstbild und Fremdbild überein. Die eigene Wahrnehmung weicht deutlich ab von dem, wie andere mich sehen. Daher ist es wichtig, genau darauf zu achten, wie ich mich in unterschiedlichsten Situationen verhalte.

Setzen Sie sich mit sich selbst auseinander und fragen Sie sich immer wieder, weshalb sie in gewissen Situationen so reagiert haben und nicht anders. Erst wenn Sie sich Ihrer selbst bewusst sind, kommen Sie in das Stadium der Selbst(er)kenntnis. Erst wenn Sie das Prinzip der "Inneren Führung" beherrschen, wenn Sie mit sich selbst im Reinen sind, wenn Sie loslassen können (vor allem in Bezug auf Verantwortungsabgabe), den Weg zu sich selbst gefunden haben, werden Sie zu einer kraftvollen Persönlichkeit, die nichts erschüttern kann. Viele Leader glauben bereits das zu sein. Doch häufig sind diese angeblich so kraftvollen Menschen, wenn sie einmal ihre Maske abgelegt haben, gar nicht mehr so kraftvoll. Dies erlebe ich tagtäglich in meinen Coachings.

Ganzheitlich orientierte Führungskräfte in einer ganzheitlich orientierten Lebensweise sind klar im Denken und Handeln. Sie üben sich in Selbstdisziplin und vertrauen ihrer inneren Stimme - der Intuition. Auch wenn der Verstand häufig anderer Meinung ist, vertrauen sie ihrer Intuition. Sie sind reinen Herzens und lieben sich so, wie sie sind. Sie erkennen ihre Widerstände und Schattenseiten an, denn sie wissen, dass hier das größte Lernfeld ist.

Balance

Bei Balance denken die meisten erst einmal an Work Life Balance. Ein Begriff, der die letzten Jahre sehr in Mode gekommen ist. Und auch darum geht es - Beruf, Familie und das restliche Privatleben in Einklang zu bringen. Für viele von uns ist die Zeit des reinen Karriere machens ohne Rücksicht auf Familie und Privatleben vorbei. Es gibt zu viele Beispiele, wo Menschen am Ende ihrer Karriere ganz alleine dastehen, weil Familie, Freunde und Gesundheit auf der Strecke geblieben sind. Das Alter der Herzinfarktpatienten geht immer mehr zurück.

Work Life Balance hat Hochkonjunktur. Selbst die vor einigen Jahren noch belächelte Meditation ist mittlerweile zur Selbstverständlichkeit in den Führungsetagen geworden. Weil die Leader die Kraft der Ruhe und inneren Führung erkannt haben. Weil sie wissen, dass nur ausgeruhte Menschen ihr volles Potenzial bringen können. Weil sie wissen, dass innere Ruhe sie in ihre volle Kraft bringt, sie von ihrem Stressniveau herunterholt und zu Entspannung führt. Und weil sie erkannt haben, dass da noch mehr ist in ihrem Leben.

Hören Sie als ganzheitlich orientierter Leader auf ihren Körper, und betreiben Sie keinen Raubbau an ihm. Betrachten Sie Körper, Geist und Seele als eine Einheit.

Balance bedeutet auch, mit Polaritäten zu leben, Ying und Yang gleichzeitig zu betrachten. Nutzen Sie den ganzheitlichen Überblick genauso wie sie den Blick für das Detail wahren. Gehen Sie in der einen Situation volles Risiko ein, während sie in der nächsten Situation eher auf Sicherheit setzen. Entscheiden Sie mit Herz, Gefühl und Verstand.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Umgang mit Macht

Jeder Mensch trägt ein gewisses Potenzial an Macht in sich. Doch nur wenige können mit dieser Macht auch entsprechend umgehen. Für einige wird diese eher zur Ohnmacht. Andere nutzen sie, um ihrer Karriere einen entsprechenden Schub zu geben. In Führungsetagen wird Macht zum Teil äußerst skrupellos eingesetzt. Da werden Informationen zurückgehalten oder verfälscht wiedergegeben. Es wird bewusst am Stuhl des anderen gesägt oder mit Angst und Druck geführt.

Gleichzeitig gibt es viele andere Führungskräfte, die mit ihrer Macht Dinge bewegen, um andere Menschen in ihrem Wachstum zu verhelfen, sie sogar dazu ermutigen, noch besser zu sein als sie selbst. Nutzen Sie ihre Macht, um Projekte auf humane Weise voranzubringen. Setzen Sie ihre Macht in eine positive Kraft um, die inspiriert. Stärken Sie als ganzheitlich orientierte Führungskräfte in sich und anderen die persönlichen Qualitäten, um Macht verantwortungsvoll, positiv, respektvoll und zum Wohle aller einzusetzen. Arbeiten Sie daran, Kontrolle abzugeben, loszulassen.

Offenheit für Veränderungen

Veränderungen sind unser tägliches Brot und bestimmen das Leben mehr denn je. Wir arbeiten tagtäglich mit Produkten, die vor 10 Jahren noch nicht entwickelt waren. Wir nutzen Dienstleistungen, deren Bedarf wir vor 5 Jahren nicht einmal ansatzweise erahnt haben. Die Ansprüche und Erwartungen der Kunden haben sich komplett verändert. Neue Technologien überrollen uns. So wertvoll manche Entwicklungen, z. B. in der Medizin auch sind, so leben wir doch ständig in der Angst, eines Tages mit den Neuerungen nicht mehr Schritt halten zu können.

Vielen Menschen fällt es schwer, Veränderungen zu akzeptieren. Am liebsten würden sie ganz einfach alles so machen, wie sie es schon seit vielen Jahren machen - oder eben auch nicht. Entscheidungen zu treffen ist nicht immer leicht. Bei dem schnellen Wandel, der unser aller Leben bestimmt, kann kein Mensch eine Garantie geben, dass das, was heute noch 100 %ig richtig ist, auch morgen noch Gültigkeit hat. Wirtschaftliche Umbrüche und auch neue Werte und Lebensinhalte der Gesellschaft zwingen den Einzelnen dazu, sich mit Veränderungen zu arrangieren oder noch besser: Veränderungen aktiv anzugehen und als Chance für sich zu nutzen.

Studien zufolge stehen lediglich 17% aller Leader Veränderungen offen gegenüber. Doch kommen Sie in der heutigen Welt nicht mehr drum herum, sich mit ihnen zu beschäftigen. Gerade in Unternehmen sind Veränderungen an der Tagesordnung. Öffnen Sie sich als ganzheitlich orientierter Leader den Veränderungen, ja rufen Sie sie sogar hervor. Und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter kraft Vorbild, selbiges zu tun.

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Umdenken

Wir müssen umdenken. Die Führung von morgen unterscheidet sich sehr stark von der Führung von gestern bzw. heute. Was in Amerika bereits Gang und Gebe ist, steckt bei uns noch in den Kinderschuhen. Aufmerksame Unternehmen in Deutschland haben die Trendwende bereits erkannt und setzen auf die "Führung in einem neuen Bewusstsein".

Sie spüren bereits den frischen Wind, die herzliche Brise, die sie umgibt. Sie führen bereits mit Herz. Doch sind sie realistisch genug zu erkennen, dass die kein kurzfristiger Prozess ist, so wie jeder Kulturwandel seine Zeit braucht. Doch investieren sie ganz bewusst in die Zeit, denn sie wissen: die "Führung in einem neuen Bewusstsein" ist ein Prozess, der die Unternehmensgewinne nachhaltig steigern wird.

Wann fangen Sie an?

Weitere Informationen zum Thema Führung in einem neuen Bewusstsein erhalten Sie bei:

von Staden & Partner

Schloss Garath
Garather Schlossallee 19
40595 Düsseldorf

T 0211 / 97 08-101

F 0211 / 97 08-202

E-Mail: **NeueFuehrung@vonstaden-partner.com**

Web: **<http://www.vonstaden-partner.com>**

Der besondere Tipp

Nutzen Sie nur 2 Minuten mehr im Monat für Ihren Erfolg!
Abonnieren Sie unseren kostenfreien SERVICE-BRIEF.
Der Newsletter, der Sie weiterbringt.

Für schnell umsetzbare Tipps rund um die Themen
Neue Führung, Persönlichkeit und Veränderung.

2 Minuten Lesezeit für Ihre erfolgreiche Zukunft.

<http://www.service-brief.de>

<< Zurück HOME Weiter >>

Führung in einem neuen Bewusstsein

von Sven von Staden

<< Zurück HOME Weiter >>

Impressum

Inhalt: Sven von Staden



Sven von Staden ist Experte für das Thema "Führung in einem neuen Bewusstsein". Mit frischen Ideen, innovativen Methoden und einer ebenso charmanten wie dynamischen Art gelingt es ihm, seine Kunden und Teilnehmer für diese neue Art der Führung zu begeistern und auf diese Weise ein neues Bewusstsein zu etablieren. Sein Erfolgsgeheimnis: Mit seiner herzlichen und professionellen Art baut er sehr schnell Vertrauen auf und schafft somit die Basis für Ihre erfolgreichen Veränderungen.

Er ist unter anderem Experte bei "Brainguide", einem hochkarätigen Expertenforum aus Wissenschaft und Praxis, gefragter Referent bei "Management Circle", dem großen deutschen Kongress- und Seminarveranstalter sowie zertifizierter Experte im Qualitätsnetzwerk der "Erfolgsgemeinschaft", in das nur ausgewählte und besonders qualifizierte Experten aufgenommen werden. Des Weiteren ist er Senatsmitglied im BWA, Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft

Er vermittelt Wissen aus der Praxis für die Praxis. Sven von Staden ist Trainer, Berater und Coach aus Leidenschaft. Lernen mit Leichtigkeit und Herz ist das Motto seiner Trainings und Coachings. Er ist Autor zahlreicher veröffentlichter Fachartikel sowie des Buches "30 Minuten für den souveränen Umgang mit Veränderungen". Bekannt ist er auch aus dem WDR Fernsehen.

Published by: Topos OnLine

eBook Produktion ©: Peter Troy
Topos Organisationsentwicklung
Jahngasse 1
A-6850 Dornbirn

T +43/(0)5572/24499

F +43/(0)5572/24210

Mobil +43 / (0)664 /421 76 44

eMail: ptroy@topos.vol.at

URL: <http://www.topos-online.at>

<< Zurück HOME Weiter >>

Copyright © 2005 by Topos OnLine
Published by Topos OnLine. Alle Rechte vorbehalten

Für mehr Management-Wissen hier klicken