



„It`s like a jungle sometimes“ - Navigieren durch den Führungsdschungel -

Workshop 26. Mai 2018

ISI Kongress

Gabriele Tergeist - Beratung und Fortbildung – 22765 Hamburg

Am Felde 27 a - email: tergeist.gabriele@t-online.de

Führung...

- wird verstanden als wert-, ziel- und ergebnisorientierte, aktivierende und wechselseitige soziale Beeinflussung zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in und mit einer strukturierten Arbeitssituation (nach Wunderer, 2011)
- ist ein kontextabhängiges, interdependentes und interaktionales Geschehen zwischen der Person, die führt und derjenigen, die geführt wird (Tergeist, 2014)
- ist zu wichtig, um sie nur Führungskräften zu überlassen (Österreich/Schröder, 2017)

Dschungel der neuen „Führungsmodelle“ in der Arbeitswelt heute

Big Five

Führung und Leadership 4.0

Agile Führung

Theorie U

VOPA

Führung in der VUKA-Welt

Transaktionale und
Transformationale Führung

Alphaintelligente Führung

Achtsamkeitsbasierte Führung

**Die fünf wichtigsten
Führungseigenschaften früher – heute...?**



**Bitte überlegen Sie...welche sehen Sie als
die fünf wichtigsten
Führungseigenschaften an, die für eine
Führungspersönlichkeit wichtig wäre....**

Die „Big Five“ der Führungspersönlichkeit

Stabilität

- Emotionsregulierung und Steuerung
- Optimistische Grundhaltung und Zukunftswahrnehmung
- Positive Ausgeglichenheit

Offenheit

- ...für Veränderungen/ Neues
- ...für vielschichtige Angelegenheiten
- Experimentierfreudigkeit und offen für Kreativität

Soziabilität

- Vertrauen zu/in den Menschen
- Wohlwollen/Empathie
- Hilfsbereitschaft

Extrovertiertheit

- Kontaktfreudigkeit und Geselligkeit
- Herzlichkeit und Heiterkeit
- Durchsetzungswille und Energie

Seit den 1930er Jahren bis in die 2000er kontinuierlich als Persönlichkeitseinschätzungsbogen für Führungskräfte weiterentwickelt und angewandt!

Gewissenhaftigkeit

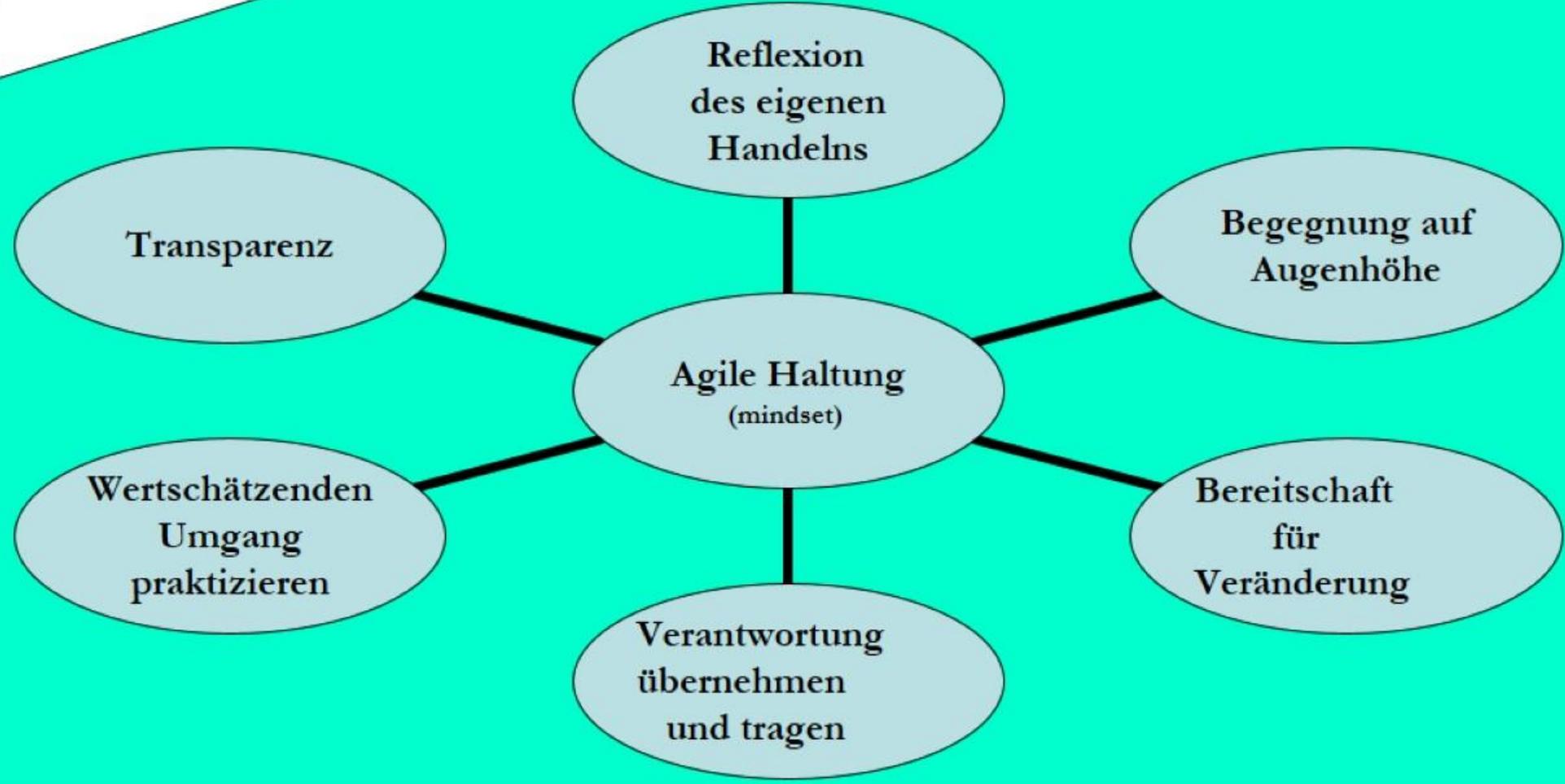
- Selbstdisziplin
- Motivation für Leistung
- Ordnungssinn

Vier Aspekte Agiler Führung

- Geschwindigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Kundenzentriertheit
- Haltung: **Agiles Mindset**



**Haltung:
Agiles Mindset**

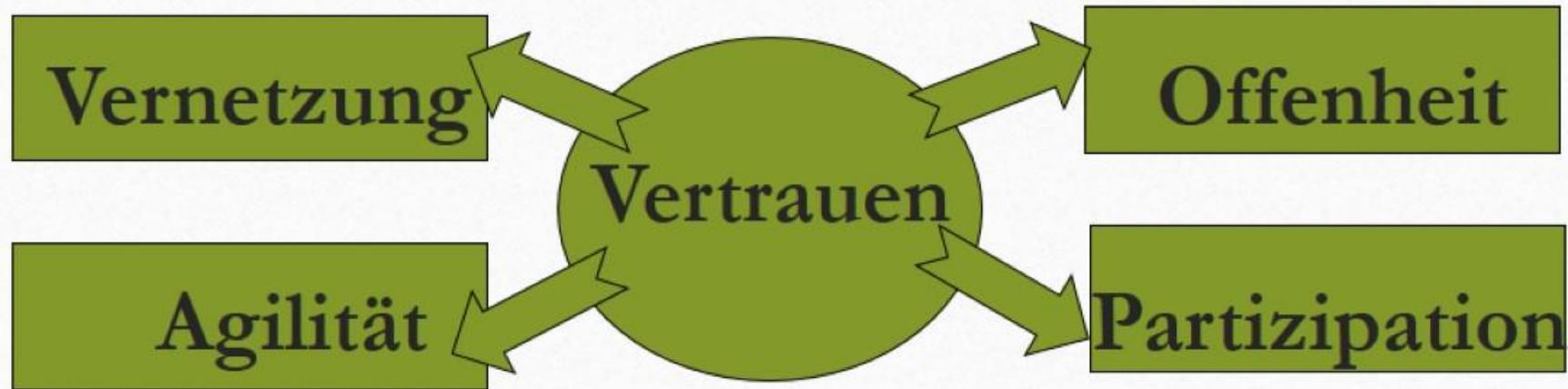


Die **VUKA**-Arbeitswelt



- **Volatilität** = Schwankungen z.B. Preise, Angebote, Nachfrage, Ressourcen wie Zeitbedarfe betreffend...Veränderungsdynamik
- **Ungewissheit** = Unklarheit darüber, was als nächstes passiert, Unsicherheiten, wie es weitergeht, was Bestand hat, was sich verändert Risiken, Entwicklungen, Unvorhersehbarkeiten, was ist richtig/falsch
- **Komplexität** = Vielschichtigkeit, steigende Verknüpfungen und Abhängigkeiten auf verschiedenen Ebenen und Elementen
- **Ambiguität** = Mehrdeutigkeit, Doppeldeutigkeit, Auswirkungen von Entscheidungen, kein entweder – oder sondern ein sowohl als auch

VOPA + plus Modell nach Buhse (2014)



- **Buhse: Vertrauen in die Kompetenzen der Mitarbeitenden als Basis für die Motivation und damit den Erfolg des Unternehmens**
- **Lewin (40er Jahre): mit demokratisch geführten Teams werden bessere Ergebnisse erzielt**
- **Österreich u.a (2017).: Führung ist zu wichtig, um sie nur Führungskräften zu überlassen**

Einige Zahlen zu Eigenschaften der „alphaintelligenten Führungskraft“ als Merkmale für Erfolg (aus Studie des IFIDZ u. F.A.Z. 2014)

- Kommunikationsstärke 38 %
- Vorbildhaftes Verhalten 29 %
- Zukunftsorientierung 26 %
- Medienkompetenz 48 %

Alphaintelligenz: Persönlichkeitsintelligenz
Beziehungsintelligenz
Digitalintelligenz

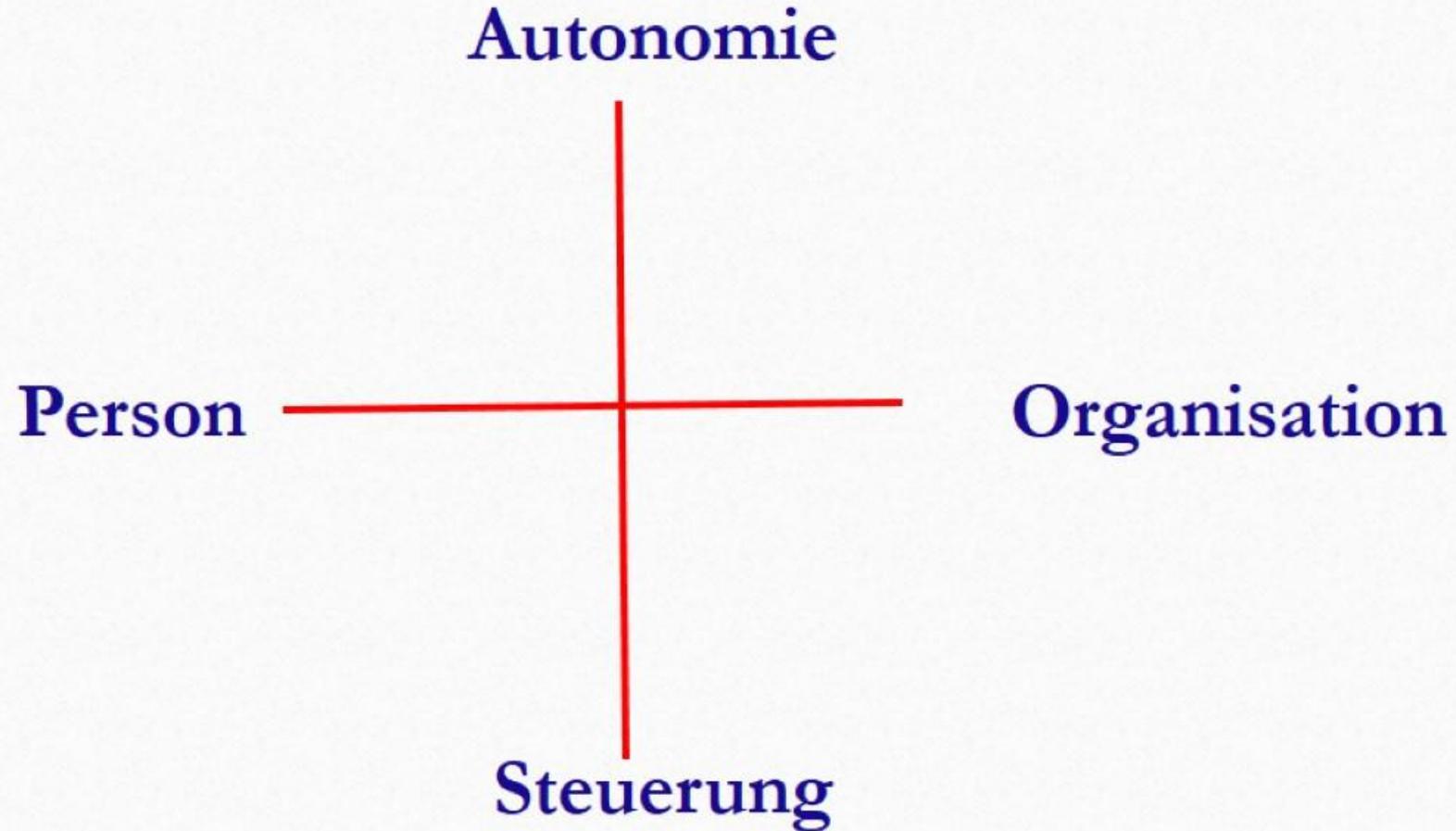
**Welche Folgen / Konsequenzen haben
die veränderten Arbeitsrealitäten der
Führungskräfte und die neuen
Führungsmodelle für das Coaching bzw.
für die Leitungssupervision?**

**„Wenn über das Grundsätzliche
keine Einigkeit besteht, ist es
sinnlos, miteinander Pläne zu
schmieden!“**

...sagt Konfuzius

Verständnistypen von Coaching

in den Organisationen (bestimmen die Anlässe des Coachings) in Anl. an Bachmann,
artop 2017

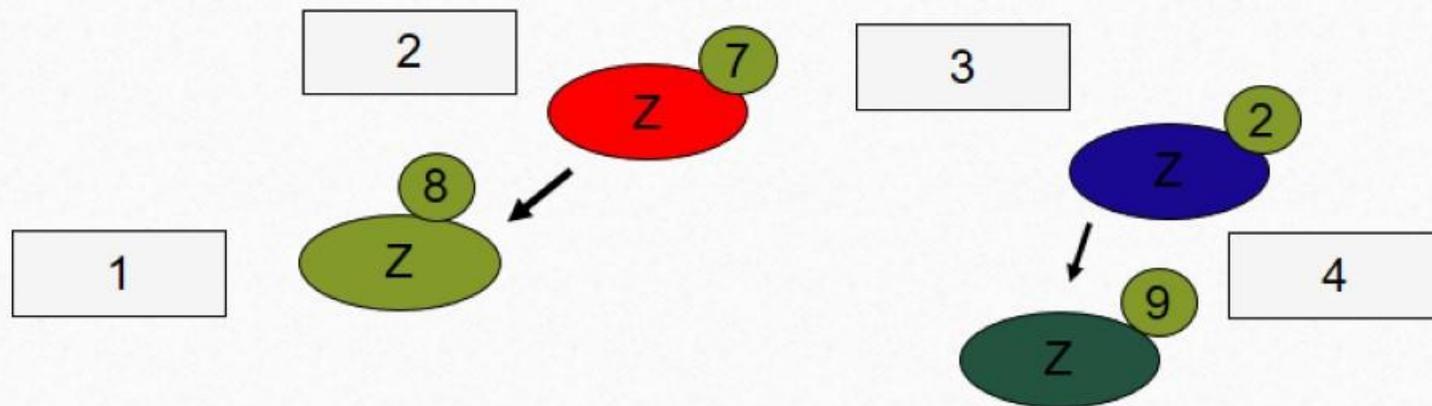


Was brauchen Führungskräfte von der Leitungssupervision/Coaching ?

- 98 von 100 befragten Führungskräfte aller Branchen geben an, dass sie eine persönliche Beratung bzw. ein persönliches Coaching für ein sehr geeignetes Mittel halten, um das eigene Führungsverhalten an die neuen Anforderungen anzupassen.
- Dabei geht der Trend weg von einem rein psychologischen Ansatz
- (Quelle Liebermeister, 2017)

Coaching –Tool Ziel-Navigation (in Anl. an Rauen, Christopher, Coaching-Tools)

- Welche Themen /welche Erwartungen habe ich an/für das Coaching?
- Welche Ziele formuliere ich daraus?
- Wie wichtig sind mir persönlich diese Ziele auf der Skala 1-10 – Wie wichtig sind sie der Organisation?
- Hängen diese Ziele voneinander ab, und wenn ja, wie?





Workshop-Rückblende

- Was nehme ich mit vom Workshop?
- Was ist mir für mein zukünftiges Handeln als Supervisor_in / Coach deutlich geworden?
- Worüber möchte /werde ich weiter nachdenken?
- Sonstiges: Federleicht, Stachlig, Springt weg, Rund...