



Wegweiser zum Wesentlichen Nr. 46 Mai 2017

Guten Tag,

mit diesem Rundbrief möchte ich Ideen und Impulse weitergeben, die mir persönlich geholfen haben
- zum Nachdenken, zum Ausprobieren, zum Weitersagen,

Frühere Ausgaben des Wegweisers finden Sie auf meiner Internetseite unter „[Wegweiser](#)“.

Inhalt

1. Wie Führung gelingt
2. Praxis-Tipp
3. Aktuelle Termine
4. Für Sie aufgelesen
5. Für Sie gelesen

1. Wie Führung gelingt

Vor kurzem hielt ich einen Vortrag mit dem Titel, „Wie Führung gelingt – von gedruckten zu gelebten Werten“ . Mir wurde dabei bewusst, dass gute Führung im Kern sehr einfach ist, wenn wir zwei Aspekte nebeneinander beachten:

- Das Unternehmen/ die Organisation, d.h. es müssen die Sach-Aufgaben gut erledigt werden.
- Die Menschen, die diese Aufgaben erledigen. Sie möchten gesehen und entwickelt werden.

Gute Führung nimmt zuerst die Menschen in ihrer Individualität in den Blick. Diese werden engagiert arbeiten, wenn es ihnen, in einem ganzheitlichen Sinn, gut geht.

Die zentrale Frage ist, wann folgen Menschen gerne einem Führer. Wenn Herr Ackermann (ehem. Deutsche Bank) verkündet, er strebe 25% Rendite an, dann bezweifle ich, dass seine Mitarbeiter Hurra schreien und sich ins Zeug legen. Wenn Werner Götz, Gründer der Drogeriekette dm sagt, „es geht immer um den Menschen“, dann werden wir zumindest neugierig, wie das konkret aussieht. Das 1988 erschienene Buch, „Management by Love“ von Gerd Gerken hat inzwischen viele Nachahmer gefunden, wie beispielsweise „Corporate Happiness“ von Oliver Haas. Der Kern ist immer gleich, Menschen haben verschiedene Bedürfnisse und wenn Unternehmen diese befriedigen, dann machen die Menschen mit.

Jedoch die schönste Ethik auf Hochglanzpapier, als Leitbild oder als Grundsätze deklariert, ist wertlos, wenn sich das nicht konkret im Alltag und zwar im Führungsverhalten zeigt. Napoleon sagte einmal, „es gibt keine schlechten Armeen, es gibt nur schlechte Offiziere“. Das lässt sich eins zu eins auf Firmen und Organisationen übertragen. Die Offiziersausbildung hat in allen Armeen der Welt einen hohen Stellenwert. Wie werden bei Ihnen Führungskräfte auf ihre Aufgabe vorbereitet und laufend geschult? Jeder Elektriker muss drei Jahre lernen, bevor er eine Steckdose setzen darf. Wie werden Chefs ausgebildet, bevor sie führen dürfen?
Wie viel Leid entsteht täglich durch unqualifizierte Führung?



Wo und wie lernt man gutes Führen? Entscheidend ist zuerst die innere Haltung. Welche Werte habe ich? Was sind meine Prinzipien? Daraus ergibt sich unmittelbar die Aufgabe zuerst sich selbst zu führen, mit Grundsätzen, mit Disziplin. Um Werte zu leben brauchen wir auch eine gute Ordnung und Struktur in den Arbeitsabläufen.

Gelebte Werte zeigen sich in den „Kleinigkeiten“ im Alltag: Höflichkeit, Respekt, Aufmerksamkeit, ... Eine große Hilfe ist dabei, dass ich mir als Führer sagen lasse, was andere stört. Wir können unser Gesicht nur im Spiegel sehen, genauso können wir unser Verhalten erst erkennen, wenn es uns die anderen spiegeln, wenn wir denn bereit sind, uns diesen Spiegel auch vorhalten zu lassen. Gute Führung ist ein Weg und kein Zustand. Es ist die stetige Arbeit an mir selbst, an meinen untauglichen Gewohnheiten, an meiner Bequemlichkeit, an meiner Achtlosigkeit. Wir sollten uns auch Hilfe holen bei einem guten Coach und unser Wissen und Können in Schulungen weiter entwickeln.

2. Praxis-Tipp

1. Legen Sie schriftlich fest, wie Ihr tägliches Lern- und Trainingsprogramm in Sachen „Führung“ aussieht. Welche neuen Gewohnheiten wollen Sie bilden? Worauf wollen Sie im Kontakt zu anderen besonders achten? Trainieren Sie immer nur einen Aspekt, mindestens eine Woche lang.
2. Führen Sie ein Tagebuch oder ein „Logbuch“, indem Sie Ihre Führungserfahrungen täglich am Abend festhalten. Dabei sollten Sie zwar selbstkritisch auch Misslungenes reflektieren, daneben aber auch das, was gelungen ist, festhalten. Ihre Erfolge sollen und müssen Sie auch etwas feiern, auch etwas stolz sein und sich freuen.
3. Werte werden zu gelebten Werten, wenn Sie in konkretes Verhalten übersetzt werden. Das ist die eigentliche Schwierigkeit. Nehmen Sie sich Zeit und holen Sie sich auch Rat und Feedback von anderen. Eine gute Frage an Mitarbeiter kann sein: Was würden Sie anderes machen, wenn Sie hier auf meinem Platz wären?
4. Die Umsetzung von Werten gelingt entsprechend der Häufigkeit, mit der Sie und Ihre Mitarbeiter sich damit beschäftigen. Ideen und Kreativität sind gefragt. In der Praxis sind hier Frauen meistens den Männern überlegen.
5. Hinterfragen Sie immer wieder die Alltagsaktivitäten, ob Sie den Werten entsprechen. Ist dieser Brief wertschätzend? Sind wir im Meeting respektvoll miteinander umgegangen? – Beispielsweise ist Unpünktlichkeit eine massive Respektlosigkeit gegenüber den Pünktlichen. Legen Sie gemeinsam Regeln für einen guten Umgang miteinander fest.
6. Bilden Sie sich bei Profis weiter, mit einem guten Coach, in Führungsseminaren, durch Selbsterfahrungskurse. Nehmen Sie sich jedes Jahr dafür ausreichend Zeit. Eine gute Regel ist: Jedes Jahr zwei nicht-fachbezogene Seminare. Es ist die beste Investition, die Sie machen können, immer besser werden, am besten spielerisch.



Das bekommen Sie dafür:

Führen wird zu einer Art Sport. Sie formen sich selbst, lernen sehr viel über sich selbst. Das gibt Ihrem Leben einen tiefen Sinn. Das Gefühl, etwas bewegen zu können, ist ein gutes Mittel gegen Burnout. Der ständige Umgang mit Menschen und mit Erfolgen und Niederlagen macht Sie wach und lebendig.

3. Aktuelle Termine

Nähere Informationen zu allen Seminaren ,Inhalte, Details und Buchung auf: www.asslaender.de

Empfehlungen

- Bei Youtube finden Sie zwei Filmausschnitte von Vorträgen von mir,
www.youtube.com/watch?v=E9czNfHMbU0
www.youtube.com/watch?v=4BiyP15DIgw&t=230s

4. Für Sie gelesen:

Oliver Haas, Corporate Happiness als Führungssystem, Erich Schmidt Verlag
Der Autor zeigt auf der Basis der positiven Psychologie und der modernen Hirnforschung, wie Motivation tatsächlich entsteht. Er legt dar, wie die Orientierung an den Bedürfnissen von Mitarbeitern Wohlbefinden, Potentialentfaltung und Leistungssteigerung nach sich zieht. Die Richtigkeit seines Konzeptes hat er in Praxis inzwischen vielfach bewiesen.

5. Für Sie aufgelesen:

Es gibt keine Kunst, für die ich mehr bezahle, als für die Kunst mit Menschen umgehen zu können.
(John D. Rockefeller)

©...nur zum privaten Gebrauch

alle Rechte bei Dr. Friedrich Assländer, Dettelbach.

Weitergabe unter Angabe der Quelle (Autor plus Internetseite) erwünscht - gewerbliche oder firmeninterne Nutzung der Texte nach Rücksprache. Wenn Sie diesen „Wegweiser“ - nicht mehr beziehen möchten, bitte ich um kurze Benachrichtigung an: buero@asslaender.de

Dr. Friedrich Assländer

Hans-Löffler-Straße 23

97337 Dettelbach

Deutschland

info@asslaender.de

www.asslaender.de

Fon: +49-9324-9784780

Fax: +49-9324-9784781

Geschäftsführer: Dr. Friedrich Assländer