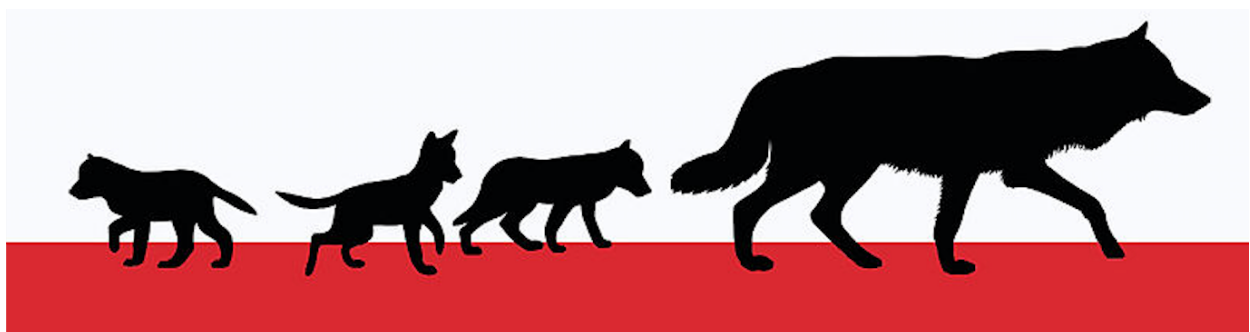


## Übung Eine Führungsphilosophie entwickeln (nach Jon Mertz)



Philosophie ist eine Theorie und eine Haltung zum Leben, die von einer Person oder Organisation eingenommen wird und die als Handlungsprinzip fungiert. In dieser Definition gibt es einige Elemente, die Folgendes umfassen:

- Eine Theorie: Eine Theorie entwickelt sich, wenn neue Informationen aufgenommen und verstanden werden. Als Führungsperson versuchen wir diese zu testen; und wir passen uns an, wenn neue Informationen angenommen werden. Aus Wissen gewonnene Theorien weisen uns einen Weg, aber er kann sich ändern, wenn sich unsere Wissensbasis und unsere Erfahrungen entfalten.
- Eine Haltung: Bei der Haltung geht es um eine Denkweise. Führungskräfte befürworten eine Denkweise, um fokussiert, einfühlsam, positiv und wachstumsorientiert zu bleiben. Führungskräfte müssen sich ihrer Denkweise bewusst und sich im Klaren darüber sein, wie diese das Wachstum beeinflusst – bei sich selbst, bei ihren Teammitgliedern und in der Organisation.
- Leitprinzipien: Prinzipien sind aus der Haltung abgeleitete Überzeugungen, an denen wir festhalten, die uns auf dem Boden und in der Führung zentriert halten.
- Verhalten: Verhalten ist das, wo unsere Handlungen mit uns selber und unseren Worten zusammenkommen. Wörter passen zu unseren Handlungen. In diesem Verhalten wird Vertrauen erlangt oder verloren.



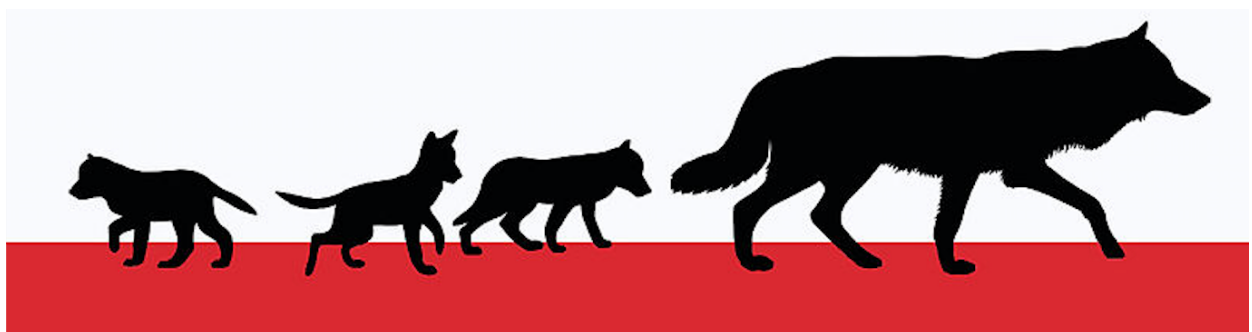
### **Schritt 1: Wähle eine Führungsperson aus, die du bewunderst.**

Identifiziere zunächst jemanden, den du als Führungsperson bewunderst. Diese Person kann eine historische Figur oder eine Person aus dem Heute, die ein Unternehmen, eine Gemeinde oder eine Universität führt. Auch politische Führungspersonen sind Optionen. Untersuche, was du an dieser Person bewunderst. Sei präzise. Versuche zu verstehen, was ihren oder seinen Führungsstil ausmacht und was dir an den Ergebnissen gefällt.

Versuche die untenstehenden Fragen so genau wie möglich zu beantworten, vielleicht auch, indem du dir klar vorstellst, was diese Führungsperson macht oder gemacht hat:

- Welche Eigenschaften zeichnen die Führungsperson aus?
- Was hat sie getan oder tut sie, um eine bewundernswerte, respektierte Führungsperson zu sein?
- Welche Art von Arbeitsbeziehungen hat sie aufgebaut?
- Was sind ihre aussergewöhnlichen Führungsqualitäten und Unvollkommenheiten?

Die Antworten auf diese Fragen, kannst du nun als Grundlage für die Entwicklung deiner eigenen Führungsphilosophie verwenden. Das Ziel ist nicht zu imitieren, sondern von dieser Führungsperson zu lernen und deine Reflexionen in deiner eigenen Führungsphilosophie anzuwenden.



## Schritt 2: Definiere deine Theorie, deine Haltung, deine Prinzipien und dein Verhalten.

Jede dieser vier Komponenten muss individuell bedacht und definiert werden. Der Prozess muss nicht komplex sein, er muss aber gründlich durchgeführt werden. Um den Entwicklungsprozess zu beginnen, ergänze die Schlüsselaussagen unter jeder Komponente.

### 1. Die Theorie

*Ich glaube ...*

Nimm dir Zeit, um über Führungswahrheiten nachzudenken, von denen du von ganzem Herzen überzeugt bist. Dies können Theorien sein, die sich auf Menschen, Kulturen, Organisationen oder Gemeinschaften beziehen.

Beginne zu schreiben, ohne über das Geschriebene nachzudenken und schreibe fließend so lange, bis dir nichts mehr einfällt.

Überprüfe erst dann, was du geschrieben hast und wähle drei bis fünf Kernaussagen aus, die dir am meisten am Herzen liegen und am meisten Resonanz in dir auslösen.

Für dich sind diese Kernaussagen unwiderlegbar. Aufgrund deiner bisherigen Erfahrungen sind diese drei bis fünf Kernaussagen entscheidend für effektives und produktives Führen.

Zum Beispiel:

- *Ich glaube, dass mit offener und respektvoller Zusammenarbeit jedes Problem gelöst werden kann.*
- *Ich glaube, dass Entschuldigungen und Rationalisierungen einfach mit Faulheit zu tun haben.*



## 2. Die Haltung

*Meine Gedanken werden ...*

*Meine Wörter werden ...*

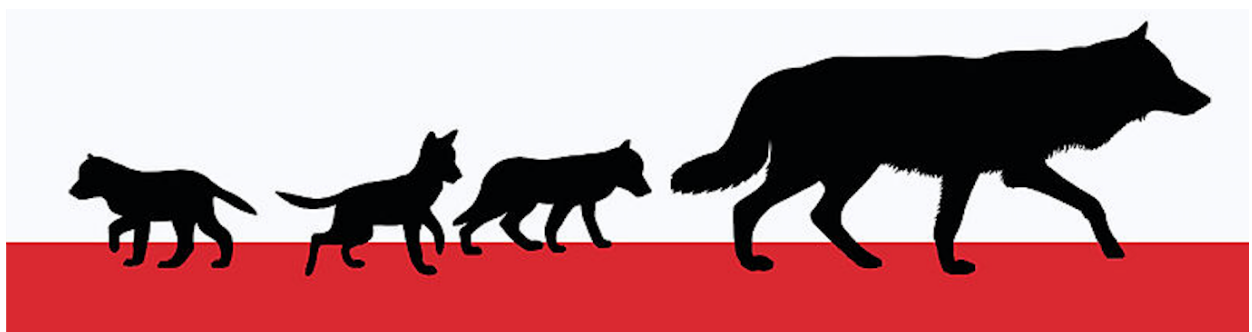
Wie ist deine allgemeine Haltung am Arbeitsplatz? Welche Art von Wörtern verwendest du am häufigsten? Welche hilfreichen Gedanken hast du, wenn du mit anderen zusammen arbeitest oder wenn du dich auf ein Meeting vorbereitest?

Sobald du dich in diesen gedanklichen Rahmen gesetzt und eingestimmt hast, schreibst du deine Aussagen auf.

Erst wenn du mehrere aufgeschrieben hast, liest du diese wieder und schaust dir an, was jede einzelne Aussage über deine gewünschte Haltung aussagt. Bestimme, wo es Überschneidungen in deinen Aussagen gibt und welche Muster sich zeigen. Nutze diese Entdeckungen, um die Eigenschaften deiner Haltung zu klären.

Zum Beispiel:

- *Meine Gedanken werden sich auf das konzentrieren, was möglich ist, selbst wenn die Dinge unmöglich scheinen.*
- *Meine Worte werden alle dazu ermutigen, ihr Bestes zu geben und ein Lachen hervorzubringen, wenn es angebracht ist.*



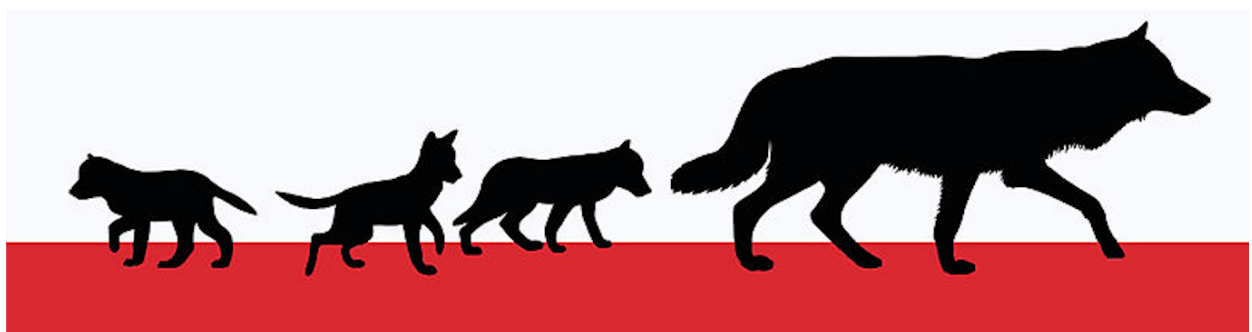
### 3. Prinzipien

*Ich werde durch / mit ... führen.*

Was ist nicht verhandelbar? Was sind deine Richtlinien und Prinzipien? Was erscheint hell und klar in der Zusammenarbeit mit den anderen, in Entscheidungsprozessen und im Einbezug der Verantwortung aller, um eine ausgezeichnete Führungsperson zu sein?

Zum Beispiel:

- *Ich werde kompetent führen und immer versuchen mein Bestes zu geben, in allem was ich tue.*
- *Ich werde mit Empathie führen - aufmerksam zuhören, zu verstehen versuchen und die Erfahrungen und die Talente anderer ganz zu nutzen.*
- *Ich werde mit einer lernenden Haltung führen – im Wissen, dass sich Situationen ändern, Menschen verändern und Lernen Wachstum bedeutet.*



#### 4. Verhalten

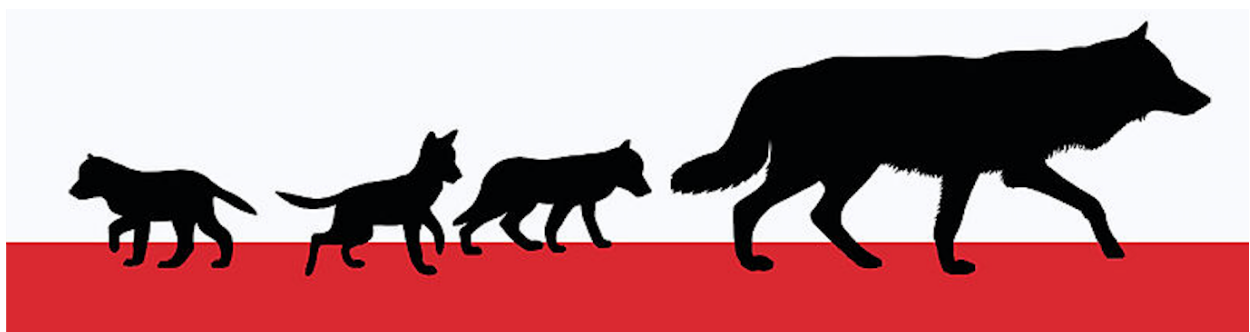
*Ich gehe davon aus, dass ich in ... Situationen ...*

Mit deinem Verhalten steht deine Führungsphilosophie auf dem Prüfstand. Im Verhalten entscheidet sich, ob deine Führungsphilosophie bloss ein Haufen Worte in Teammeetings sind, oder ob dies sie in deinen alltägliche Handlungen sichtbar wird.

Finde heraus, was du erwartest wie dein Verhalten sein wird, angesichts deiner Theorien, deiner Haltung und deiner Prinzipien. Denke über Erfolg und Misserfolg nach. Denke über Erreichtes und Herausforderungen nach.

Zum Beispiel:

- *Ich gehe davon aus, dass ich in herausfordernden Situationen angemessen antworte anstatt mich zu verteidigen.*
- *Ich gehe davon aus, dass ich mich in herausfordernden Situationen, auf den Prozess konzentriere, um zu verstehen und Veränderungen herbeizuführen.*
- *Ich gehe davon aus, dass ich in erfolgreichen Situationen mein Team feiere.*



### Schritt 3: Überprüfe deine Führungsphilosophie

Nachdem du die einzelnen Elemente deiner Führungsphilosophie durchdacht und deine Antworten geschrieben hast, geht es im nächsten Schritt darum, dich mit Menschen deines Vertrauens darüber auszutauschen. Frage diese, ob sie dir auf die folgenden Fragen offene Antworten geben können:

Fragen:

- Was denkst du, was ich glaube?
- Was denkst du, was meine Haltung in guten und herausfordernden Zeiten ist?
- Was denkst du, wie ich führe?
- Was sagt mein Verhalten in guten und herausfordernden Situationen über meine Führung aus?

Unterziehe deine Führungsphilosophie probeweise einer Rüttelstrecke, damit sichergestellt ist, dass deine Führungsphilosophie mit deinem Verhalten immer mehr übereinstimmen kann. Dies bedeutet nicht, dass du die Latte deiner Führungsphilosophie tiefer legen musst. Im Gegenteil. Verstehe die anstehende Arbeit und die Möglichkeiten als ganz von deiner Führungsphilosophie inspiriert. Der Prozess wird deine Führung stärken und wenn Schwierigkeiten und Versuchungen aufkommen, hilfreiche Grenzen, Orientierung und Ermutigung bieten.

