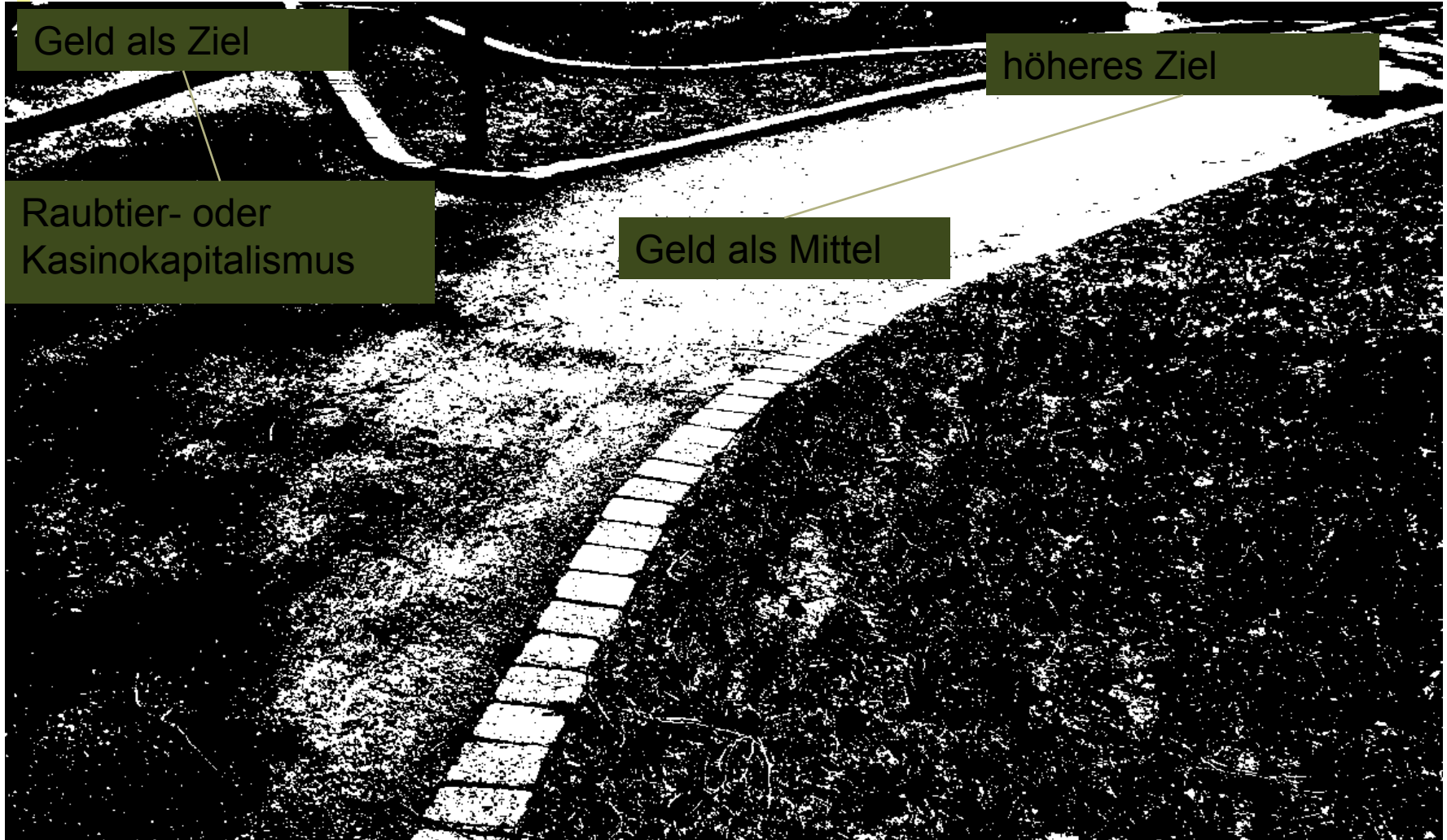


# Das Wertegerüst



# Werte in der Wirtschaft



# Grundstile der Führung

Mitarbeiterorientierung

ich

wir

Aufgabenorientierung

wir

## **laissez-faire-Stil**

- kaum Führung vorhanden
- zu finden in Forschungsbetrieben

## **partizipativer Stil**

- Zufriedenheit der Mitarbeiter steht im Vordergrund

## **autoritärer Stil**

- Befehl und Gehorsam
  - Verantwortung und Kompetenz beim Vorgesetzten
- „der einsame Entscheider“

## **integrativer Stil**

- Delegation von Entscheidungsbefugnis
- Einbezug der Mitarbeiter

ich

# Haltung

Glaubens Sätze - Haltung



Denken



Fühlen



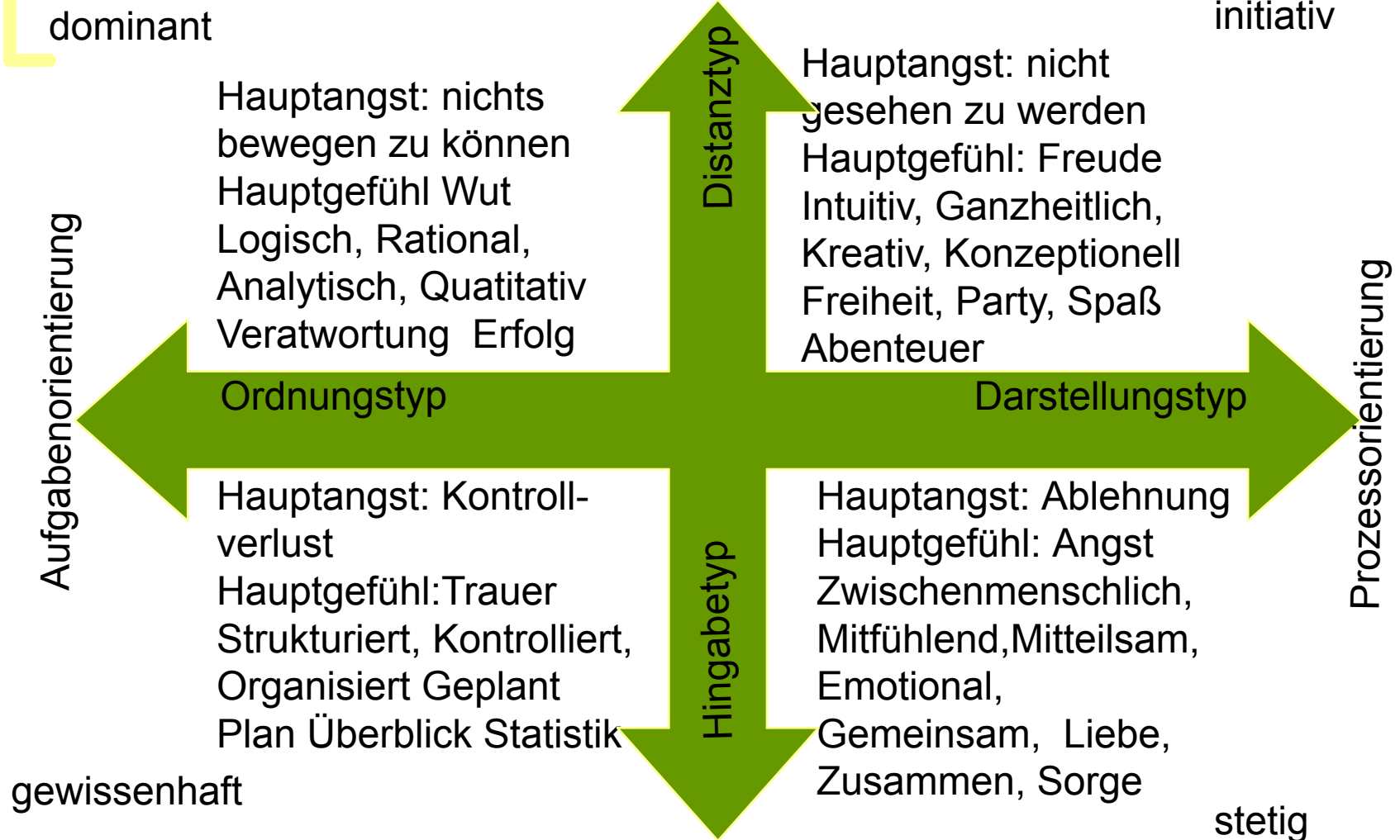
Handeln



Resultate

# 4 Persönlichkeits-Grundstrukturen

nach Riemann, Winkler, Jung, DISG



# Führungsstil

Personenfürsorge hoch

ruinöse Empathie

radikale Offenheit/  
Freimütigkeit

Herausforderung hoch

manipulative  
Unaufrichtigkeit

unausstehliche  
Agression

nach Kim Scott

# Führungsrolle



# Das Wirtschaften ein Zyklus der langen Wellen

**1. KONDRATIEFF 2. KONDRATIEFF 3. KONDRATIEFF 4. KONDRATIEFF 5. KONDRATIEFF 6. KONDRATIEFF**

Dampfmaschine,  
Textilindustrie,  
Eisen

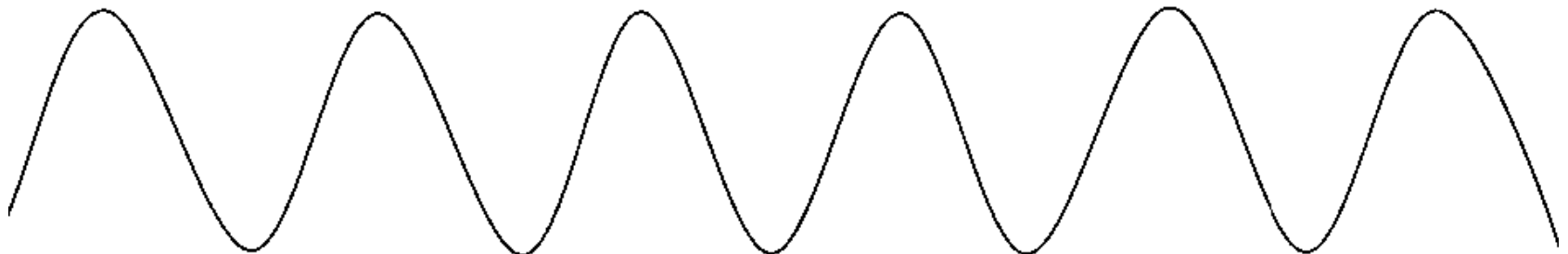
Eisen,  
Massentransport

Elektrizität, Stahl,  
Chemie, Massen-  
produktion

Auto, individuelle  
Mobilität

Informations-  
technik, struktur-  
ierte Information

Psychosoziale  
Gesundheit,  
Lebensqualität



**1780er**

**1840er**

**1890er**

**1940er**

**1980er**

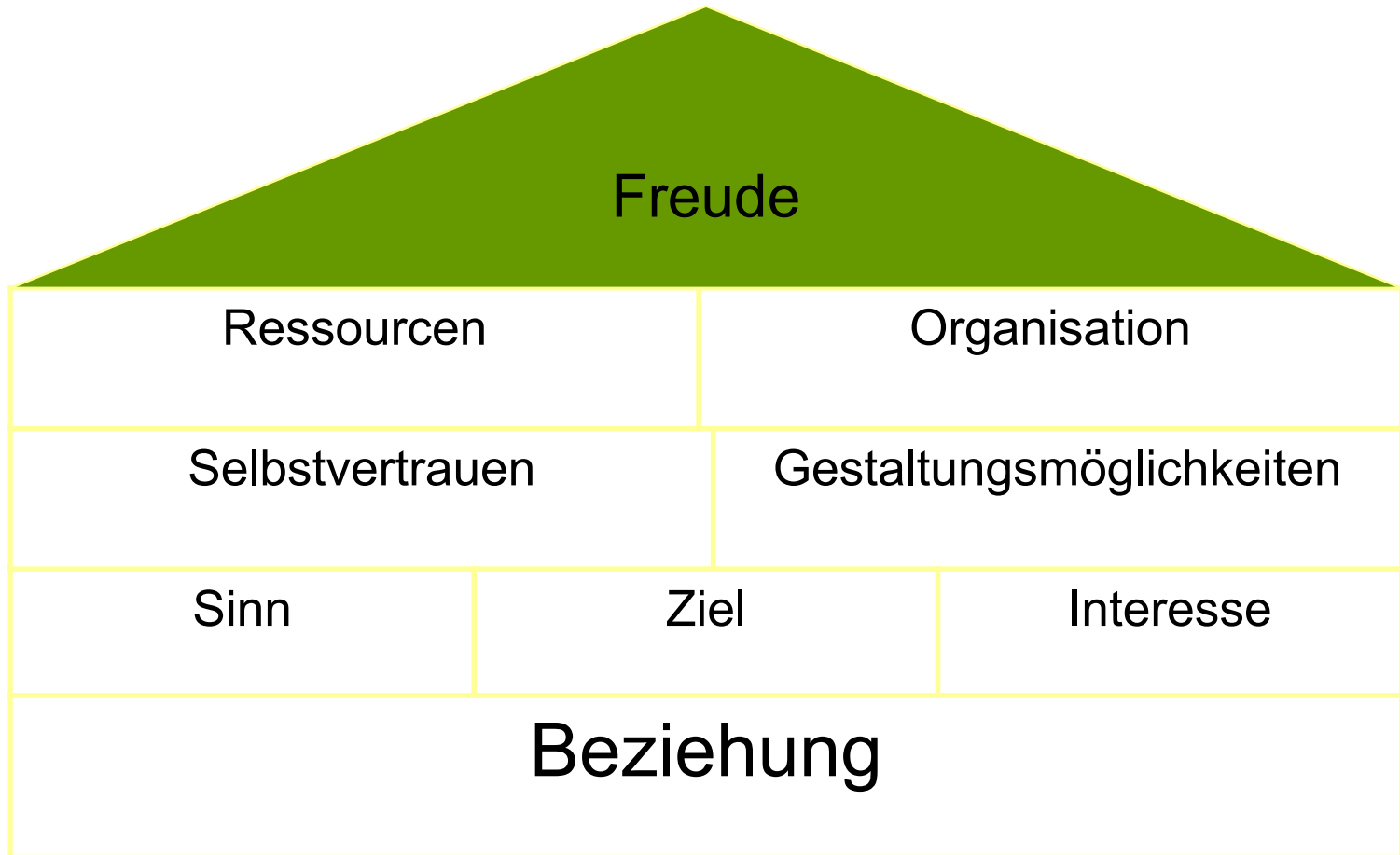
**2010er**



# VOPA als Antwort auf VUKA

- Volatility/  
Unbeständigkeit
- Uncertainly/  
Unsicherheit
- Complexity/  
Komplexität
- Ambniguity/  
Mehrdeutigkeit
- vernetzt
- offen
- partizipativ
- agil

# Das Motivationshaus



# Vom Chef zum Coach

## Mitarbeiterführung im 21. Jahrhundert



# effektives Mitarbeiter- Coaching

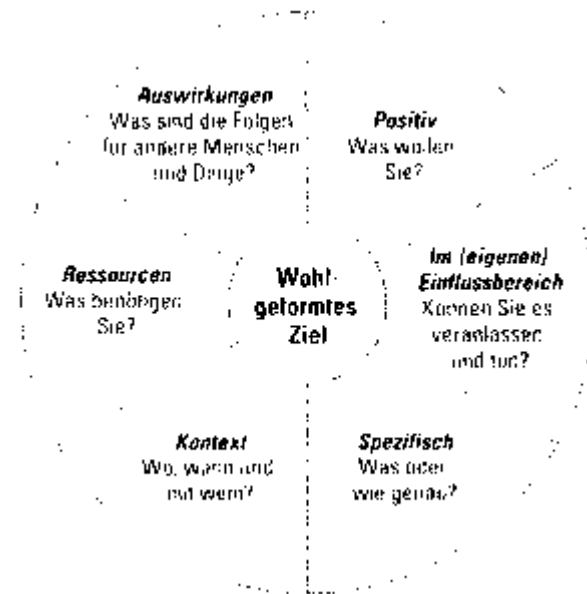
- Ziel:  
Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung
- Merkmale der Coaching Beziehung:  
Offenheit aller Beteiligten,  
Empathie, Verantwortung, Wille zur Zusammenarbeit
- Coaching Prozess:
  1. Analyse und Bewertung des Ist-Zustands
  2. Einschätzung der notwendigen Entwicklungsschritte
  3. Herausforderung des MA+s durch den Vergleich des Ist- mit dem Soll-Zustand
  4. Erarbeitung von Entwicklungsmaßnahmen
- Erhebung der Coaching-Resultate

# Ziele setzen

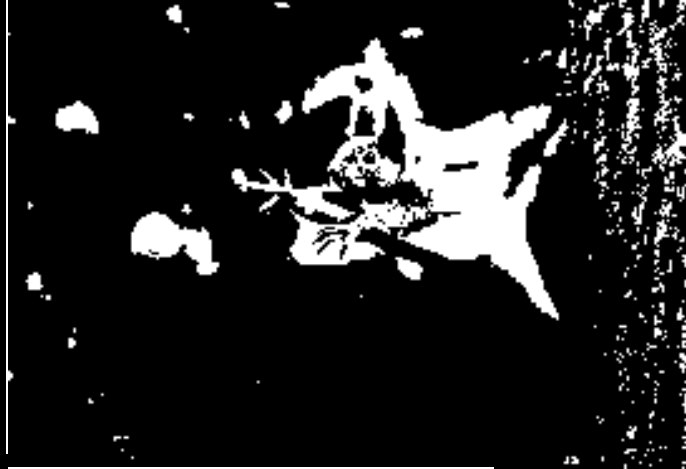
## Das SMART Prinzip

- Spezifisch
- Messbar
- Attraktiv
- Realistisch
- Terminierbar

## Das wohlgeformte Ziel



# Das ideale Team





# Lob



- 1 fehlerfreie Programmierung ist Ihnen wohl heilig
- 2 Sie programmieren immer schnell und fehlerfrei
- 3 Ihr Programmierwissen ist wirklich imponierend
- 4 Gestern haben Sie einen Fehler innerhalb einer Stunde beseitigt
- 5 Sie sind ein/e Spitzen Programmierer/in

# Kritisieren

- 1 Sie halten sich oft nicht an die Wahrheit
- 2 Von Ehrlichkeit halten Sie wohl nichts
- 3 Sie sind ein Lügner/eine Lügnerin
- 4 Gestern bei unserem Gespräch haben Sie nicht die Wahrheit gesagt
- 5 Ehrlichkeit gehört wohl nicht zu Ihren Stärken



# Variante Eisbergmodell

ICH WILL...!  
und: DU  
MUSST!

ICH WILL...!  
und: DU  
MUSST!

Streitsache

Befürchtungen  
Ängste  
Prioritäten  
Werte  
Erwartungen  
Hoffnungen  
Wünsche

Befürchtungen  
Ängste  
Prioritäten  
Werte  
Erwartungen  
Hoffnungen  
Wünsche

eigene

gemeinsame

eigene