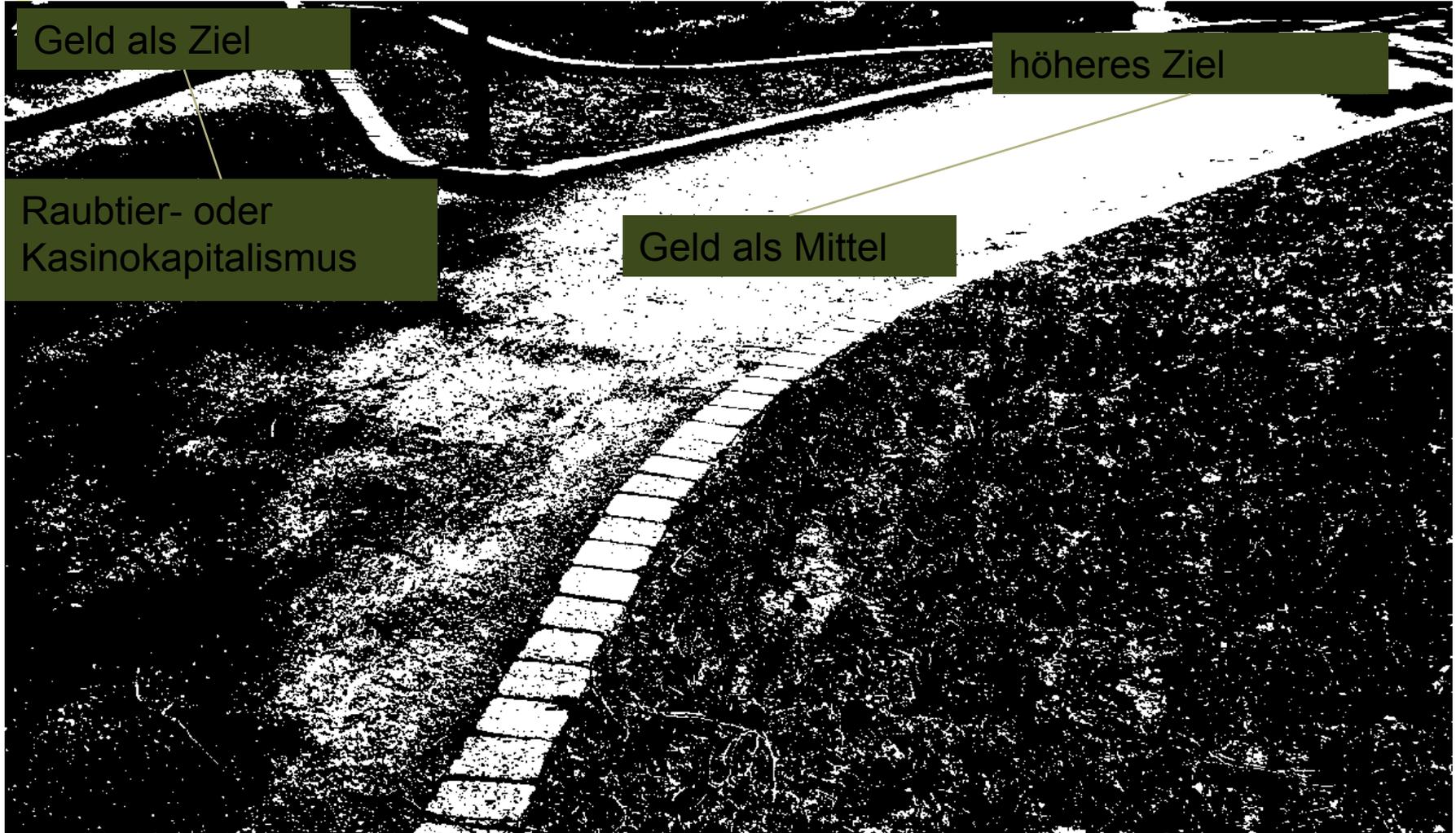


Das Wertegerüst



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



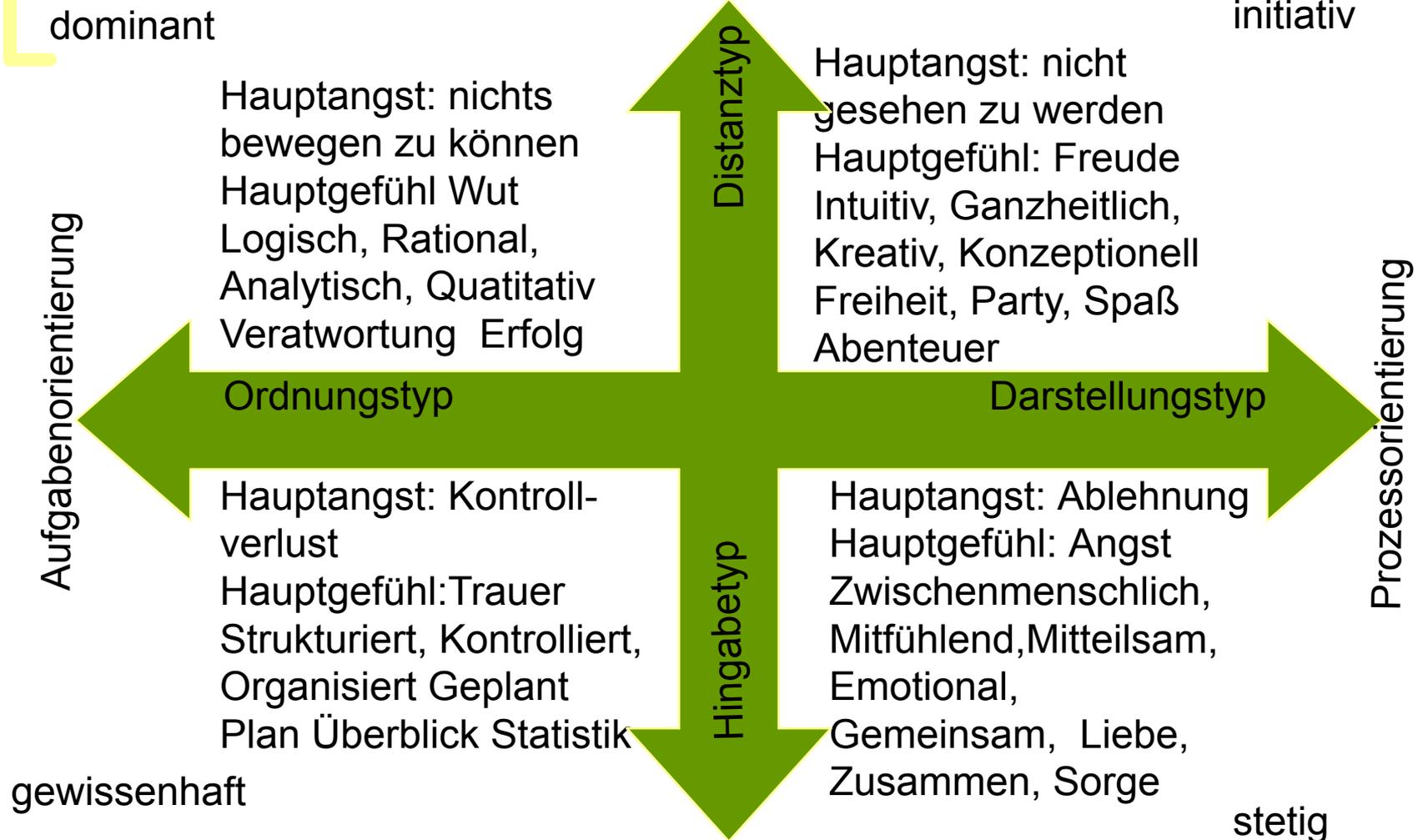
Handeln



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

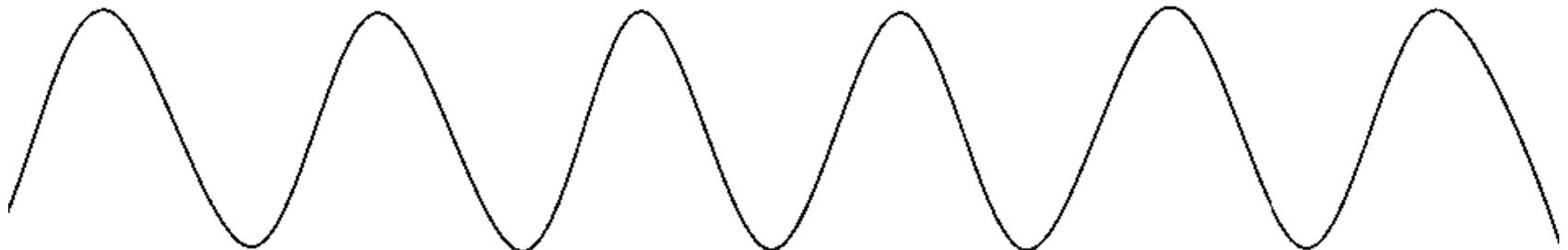
Eisen,
Massentransport

Elektrizität, Stahl,
Chemie, Massen-
produktion

Auto, individuelle
Mobilität

Informations-
technik, struktur-
ierte Information

Psychosoziale
Gesundheit,
Lebensqualität



1780er

1840er

1890er

1940er

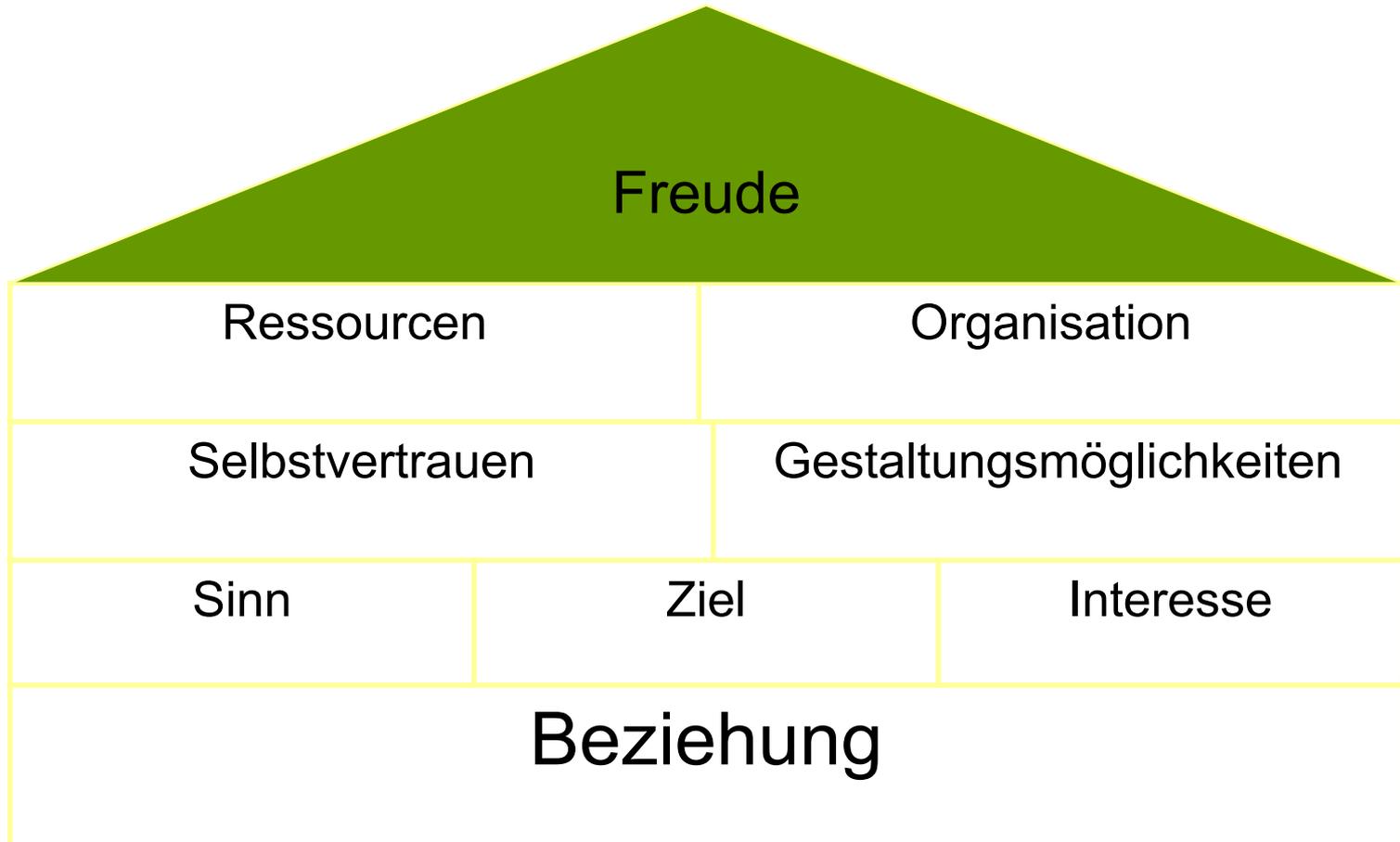
1980er

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

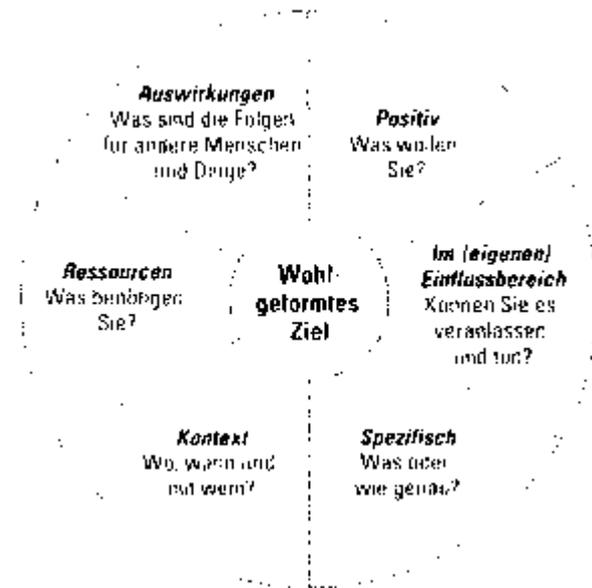
- Ziel:
Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung
- Merkmale der Coaching Beziehung:
Offenheit aller Beteiligten,
Empathie, Verantwortung, Wille zur Zusammenarbeit
- Coaching Prozess:
 1. Analyse und Bewertung des Ist-Zustands
 2. Einschätzung der notwendigen Entwicklungsschritte
 3. Herausforderung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

Ziele setzen

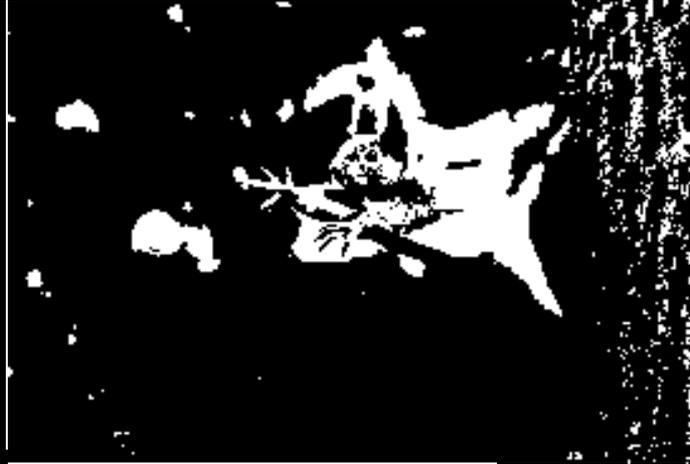
Das SMART Prinzip

- 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