

Wie statt dominanter Führung bessere Unternehmens-Spitzenleistungen in gemeinsamer Arbeit entstehen ? zu 100% echt!

Wie statt dominanter Führung bessere Unternehmens-Spitzenleistungen in gemeinsamer Arbeit entstehen - zu 100% echt!
Die Frage: "Was macht eine gute Führungskraft aus?" wird oft beantwortet mit unternehmensfeindlicher Selbstbeweihräucherung, Verzerrung des Selbst- und Fremdbildes, völliger Fehleinschätzung der eigenen Wirkungs-macht, überhöhten Erwartungen an eigene Eingriffs- und Veränderungsmöglichkeiten und potemkinschen Dörfern, die aus der Luft gegriffen sind. Nicht die Führungskraft führt, sondern die Wortklingelei führt - und zwar gründlich in die Irre.
Führungskräfte selbst und die ihnen zu arbeitenden Führungskräfteentwickler, -empfeher, -berater hantieren dann mit Vorstellungen, die reine Zeit- und Ressourcenverschwendung sind. Sie rufen eine Verkehrung der tatsächlichen Verhältnisse hervor und glauben auch noch selbst daran. Sie produzieren Abhängigkeiten statt wie-rklicher Entwicklung. Blendwerk, täuschende Fassaden, präsentieren Schein, der fein herausgeputzt wird, um den tatsächlichen, verheerenden bis weniger angenehmen Zustand zu verbergen. Oberflächlich wirken die Darstellungen der Führungsziele ausgearbeitet und beeindruckend, es fehlt ihnen aber oft an Substanz. Der Begriff potemkinsche Dörfer entstand anlässlich eines Besuches von Katharina der Großen von Russland in einer neueroberten Provinz. Feldmarschall, Reichsfürst, Gouverneur, Militärreformer Ptojomkin, gleichzeitig Günstling und Liebhaber der Kaiserin, soll entlang ihrer Reiseroute angemahte Fassaden aufstellen lassen haben. Seine Feinde verbreiteten zumindest diese Version. Wie weit sie der Wahrheit entsprach ist ungeklärt. Sicher ist, der Verbreiter der potemkinschen Nachricht war nicht bei der Inspektionsreise dabei.* *Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Potemkinsches_Dorf ; Download 13.08.2013
Erinnert das nicht fatal an die Situation in vielen Unternehmen? Ein Großteil der Chefs glauben an potemkinsche Dörfer. Sie glauben, ihre Mitarbeiter würden sie gut verstehen. Das Gegenteil ist der Fall. Höchstens ein Viertel der Mitarbeiter schätzen das Verhalten ihrer Chefs (weiblich und männlich) als klar, deutlich, nachvollziehbar usw. ein. Drei von vier Mitarbeitern stellen ihren Chefs ein grottenschlechtes Zeugnis aus und nennen die direkten Vorgesetzten als Kündigungsgrund Nr. 1. Anstatt klar, konsequent, kreativ für Begeisterung zu sorgen, fällt es vielen Vorgesetzten schwer zu vertrauen. Sie untergraben damit ihre eigene Glaubwürdigkeit, weil sie Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, vollen Einsatz und eine situationsangemessene Ausdrucksweise erwarten, selber aber oft nicht dazu in der Lage sind den eigenen Maßstäben zu genügen. Sei es, weil sie behaupten die Situation erlaube es nicht, die Zeit fehle, die Auftragslage lasse zu wenig Entscheidungsspielraum, die Mitarbeiter seien selber Schuld ? alle Argumente sind Schall und Rauch. Alles passt und nichts stimmt. Erst wenn Vorgesetzte sich selbst ernst und beim Wort nehmen, folgen echte Wie-rkungen. Statt Floskeln zu benutzen, sich hinter scheinbaren Unternehmensnotwendigkeiten zu verstecken und Mitarbeiter zu Marionetten zu machen, sollte eine echte gemeinsame Begegnung mit authentischen Emotionen stattfinden. Siehe dazu auch: "Wie Chefs authentischer sind, die Mitarbeiter endlich wie-der beginnen zu vertrauen und die Produktivität steigt" 26.07.2013 | 18:28 | Maria Brüggemann, Pressefach Maria Brüggemann, www.pressrelations.de
Vorgesetzte - wie auch alle anderen Menschen - lassen sich in zwei Gruppen einteilen: Die Wie-orientierten und die Was-dominanten. Die beiden kleinen, völlig zu Unrecht übersehenen uralten Frage-, Erklär- und Vergleichsworte "Wie" und "Was" sind wie die Weichen einer Eisenbahnlinie. Je nachdem, ob die Weiche auf "Wie" oder auf "Was" gestellt ist, geht es in verschiedene Richtungen. Gut gelaunte Wie-Reisende unterscheiden sich deutlich von Was-Streckennutzern.
Was-dominierte Chefs führen nach dem Prinzip: Was ich sage wird gemacht. Entsprechend dieser Einstellung schreibt Beate Miller in ihren Ratschlägen: "Sie als Führungskraft bestimmen mit Ihren Eigenschaften einer Führungskraft und Ihrem daraus resultierenden Führungsstil den Mitarbeiter und somit seine Arbeit(sergebnisse). Und genau an diesem Punkt in Ihrer Führung können Sie gezielt ansetzen. Sie können Ihre Führungskraft Eigenschaften optimieren." * *Quelle: Beate Miller, Erfolgreiche Mitarbeiterführung ist abhängig von 7 Eigenschaften einer Führungskraft; <http://www.business-netz.com/Karriereentwicklung/Erfolgreiche-Fuehrungskraft-Eigenschaften-die-Sie-beherrschen-sollten> 30. Mai 2012; Download 13.08.2013
Die von Miller genannten Eigenschaften Glaubwürdigkeit, Zusagen einhalten, Entscheidungsfähigkeit, klare Kompetenzen, Bereitschaft zur Änderung, Würdigung des Mitarbeiterwissens, sich menschlich zeigen, sind wichtige Chef-Eigenschaften. Bei der Formulierung: den Mitarbeiter und seine Arbeitsleistung bestimmen, zeigt sich ein häufig zu beobachtendes Problem. Es wird so getan, als sei es der Führungskraft möglich Arbeitsleistungen - quasi auf Knopfdruck - beim Mitarbeiter zu erzeugen und durch eigene Kraft die Entwicklung des Mitarbeiters zu bewerkstelligen. Das ist Wortklingelei. Selbst der zögerlichste Mitarbeiter, der ängstlichste Mitläufer oder der immer vorne weglaufende Hoffnungsträger entscheiden für sich selbst. So wenig wie ein Mensch in die Haut eines anderen kann, so wenig kann die Führungskraft etwas anderes, als sich selbst bewegen. Es gibt Druckmittel, wie anschreien, mit Drohungen gefügig machen, strafen, aber sie lösen die grundlegenden Wahrheiten nicht auf.
Selbst wenn guter Wille da ist, gibt es dennoch ein ganz entscheidendes Chefproblem in dem Vorschlag: sie sollen sich menschlich zeigen. Sich menschlich zeigen? Fünf Minuten, eine halbe Stunde, heute ja, morgen nein? Und wie geht sich menschlich zeigen praktisch? Menschlich ist ein Chef schon von Geburt an. Ist sich menschlich zeigen ein Zuckerbrot? Menschlichkeit als potemkinsches Dorf? So lange wie es nützlich ist? Als Fassade?
Ein wie-orientiertes, beflügelndes Beispiel, wie Menschen gern zusammen arbeiten und sich wie in einem lebendigen, echten "Dorf" fühlen, ist der Hamburger Softwareanbieter Jimdo. Auf ihrer Webseite ist zu lesen: "Wir halten es skandinavisch: bei uns wird jeder geduzt, die Hierarchien werden so flach wie möglich gehalten und wir legen viel Wert auf ein nettes Miteinander. Hier leben Entwickler und normale Menschen in einer freundschaftlichen Symbiose zusammen :) Und bei welcher anderen Firma macht der Chef seinen Mitarbeitern auch gerne mal einen Kaffee und kann bei Entscheidungen demokratisch überstimmt werden? Wir lernen voneinander: Karriere ohne Rücksicht auf Verluste? Eher nicht. Wir finden, es geht auch anders und setzen auf Erfolg durch Teamwork, Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung anstatt auf Ellenbogen und Einzelschicksal. Vertrauen wird ebenfalls groß geschrieben: in deinem Bereich arbeitest du eigenverantwortlich, deine Ideen sind schwerstens erwünscht, du bist oder machst dich zum Experten auf deinem Gebiet. Jimdo ist: morgens aufwachen und sich auf die Arbeit freuen... Wir bauen nicht einfach nur Software. Wir bauen den besten Webseitenbaukasten der Welt! Und da der und das ganze Drumherum richtig rocken, freuen wir uns täglich, daran mitzuarbeiten, Jimdo weiterzuentwickeln und verbessern zu dürfen! Wir stehen hinter Jimdo - zu 100%! Echt." * *Quelle: <http://de.jimdo.com/%C3%BCber-jimdo/top-11-gr%C3%BCnde-bei-jimdo-zu-arbeiten> ; Download 13.08.2013
Vom "Dorf" in die Stadt will Hasso Plattner: In Walldorf, dem Sitz der SAP in der Nähe von Heidelberg, sei man schon 'etwas ab vom Schuss', deswegen gebe es dort weniger kreative Impulse. 'Software-Ingenieure, die in Palo Alto oder Berlin Kollegen aus anderen Unternehmen im Café oder an der Bar treffen, müssen sich rechtfertigen, wenn etwa eine neue SAP-Nutzeroberfläche langweilig daherkommt', sagte Plattner. 'In Walldorf passiert ihnen das nicht, weil sie dort im Restaurant oder Café keine kritischen Köpfe aus anderen Firmen treffen.' Ein Wechsel des Konzernsitzes von Walldorf nach Berlin sei aber kein Thema: 'Darüber gibt es keine Diskussion.' SAP müsse aber 'die Impulse für Innovation anderer Standorte nutzen'. SAP wendet sich immer mehr vom klassischen Modell ab, wonach Entwicklungen allein in großen Zentren stattfinden. So baut das Unternehmen derzeit sogenannte App-Häuser auf, in denen vor allem junge Entwickler in einer kreativen Umgebung ihrer Arbeit nachgehen. Bisher ist SAP mit einer Niederlassung in Mitte in der Hauptstadt präsent.* *Quelle: <http://www.morgenpost.de/berlin-aktuell/article118452210/Software-Riese-SAP-soll-staerker-auf-Berlin-setzen.html> , Download 13.08.2013
Vom der Großstadt in die Welt: Jim Clifton, der CEO des Unternehmensberaters Gallup: verweist auf die Bedeutung von qualifizierten Arbeitsplätzen für die Zukunft einer jeden Volkswirtschaft, Region und eines jeden Unternehmens. "Nur diejenigen, die nachhaltig Arbeitsplätze schaffen, werden langfristig im globalen Wettbewerb bestehen können. Bewusst hat Jim Clifton den Begriff 'Kampf' für den Titel dieses Buches gewählt, denn das Schicksal ganzer Gesellschaften hängt von ihrem Erfolg im Wettbewerb um nachhaltige Arbeitsplätze ab. Am Beispiel der USA zeigt Jim Clifton, wo die Frontlinien dieses Kampfes verlaufen und was getan werden muss, um zu bestehen. Und plädiert dafür, nicht das Wesentliche aus den Augen zu verlieren - und das sind gute Arbeitsplätze und zufriedene Arbeitnehmer! Denn die westliche Welt hat nur dann eine Überlebenschance, wenn ihr Motor in Schwung bleibt: die Teilhabe möglichst aller an produktiver Arbeit." * *Quelle: <http://www.gallup.com/strategicconsulting/160346/clifton-buch.aspx> ; Download 13.08.2013 Gelingen kann das mit einer Einladung zur eigenen Potentialentfaltung. Das braucht Ermutigung und Begeisterung bei allen Beteiligten.
Es muss unter die Haut gehen, damit die emotionalen Zentren im Gehirn aktiviert, Botenstoffe freierwerden und sich neue Nervenzellen bilden können. Das ist die Art und Weise, wie Menschen wie-rkungsvoll mit der Natur arbeiten. Lesen Sie mehr in unseren eBooks:
Wie gelingt begeisterte Potentialentfaltung? von Maria Brüggemann von Maria Brüggemann (31. Mai 2013) EUR 3,99 Kindle-Kauf
Wie zu viel Was unser Leben zerstört

von Maria Brüggemann (1. Mai 2013)
EUR 7,90 Kindle-Kauf alle eBooks: www.amazon.de
Wie- die praktische Seite der Welt von Maria Brüggemann von Maria Brüggemann (28. Mai 2013) EUR 3,99 Kindle-Kauf
Wie-Lesebuch von Maria Brüggemann (30. Mai 2013) EUR 3,99 Kindle-Kauf
Die Autorin Maria Brüggemann, geboren 1951 in Glandorf, ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus dem Wie. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Wie und weniger Was lebt. Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster.
Unsere Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.de
Weitere Links: www.glandorf.de www.grenzgaengeroute.de www.friedensroute.de

Maria Brüggemann
Hauptstr. 14
49219 Glandorf-Schwege
Deutschland
Tel: 05426 2063
Email: info@wie-rkungsvoll-erleben.de
Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.de

Pressekontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Firmenkontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Maria Brüggemann (Inhaberin) Praxis-Konzepte, Verlag und Veranstaltungen; geboren 1951 in Glandorf, ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus dem Wie. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Wie und weniger Was lebt. Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster. Lesen Sie mehr in dem eBook: Maria Brüggemann et al: Wie zu viel Was unser Leben zerstört; ISBN 3-978-944100-00-5-5, (amazon, Kindle eBook) und auf der Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.deKernthese:Wie-orientiert fühlen, denken, sprechen und handeln bedeutet Milliardengewinne durch einen einfachen Wortwechsel zu mehr Fragen und Erklärungen, in denen anstelle des "was" verstärkt das Wort "wie" eingesetzt wird. Es bedeutet einfacher und entspannter zu leben, dauerhaft Vermögen zu gewinnen und persönlich, beruflich und familiär mit Begeisterung wie-orientiert zu lernen und zu arbeiten. Mehr Wie ist eine Einladung die Welt mit frischem Blick anzusehen. Geht etwas unter die Haut, sind Menschen mit allen Sinnen dabei. Sie fühlen sich besser, stärker, zuversichtlicher, mutiger, befreiter, gleichzeitig gefestigter und verwurzelter. Es muss unter die Haut gehen, damit die emotionalen Zentren im Gehirn aktiviert, Botenstoffe freierwerden und sich neue Nervenzellen bilden können. Das ist die Art und Weise, wie Menschen wie-rkungsvoll mit der Natur arbeiten.