

Samuel Brunner  
Detlef Koenig

30 Minuten  
für erfolgreiche  
**Führungspersönlichkeiten**

mit Zeichnungen von  
Werner Tiki Küstenmacher

GABAL



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>1. Denken</b>	<b>8</b>
Das Richtige tun	9
<b>2. Fühlen</b>	<b>24</b>
Es richtig tun!	25
<b>3. Handeln</b>	<b>44</b>
Es wirklich tun!	45
<b>4. Fazit</b>	<b>67</b>
<b>Die Autoren</b>	<b>72</b>
<b>Register</b>	<b>76</b>

## 1.1 Das Richtige tun!

### 1.1.1 Auf Ihre Vision kommt es an!

Eine Führungspersönlichkeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie eine Vision hat. Mit anderen Worten: Sie weiß, wo sie hin will! Das Richtige tun ist gleichbedeutend mit Effektivität.

Es reicht aber nicht aus, nur eine Vision zu haben. Entscheidend ist, dass Ihre Mitarbeiter Ihre Vision *kennen* und *verstehen* und so zu ihrer eigenen machen können.

Je genauer Sie wissen wohin Sie mit Ihrem Unternehmen, Ihrer Abteilung wollen, desto einfacher können Sie klare Ziele für alle formulieren. Erst dann können Sie den richtigen Weg zum Erfolg beschreiten. Erfolg ist schließlich nichts anderes, als ein Ziel zu erreichen oder eben die Vision in die Tat umzusetzen.

Formulieren Sie Ziele immer „smart“:

- „s“ = spezifisch
- „m“ = messbar
- „a“ = aktionsorientiert/abgestimmt
- „r“ = realistisch
- „t“ = terminiert

*Die Vision zeigt wo es lang gehen soll!*



Wenn ein Drache  
steigen will, muss er  
gegen den Wind  
fliegen.

Aus China



## 1.1.2 Nutzen Sie den Auftrieb

Wichtig in jeder Organisation sind Menschen, die den Mut haben, auch mal gegen den Wind zu fliegen. Oft aber gelten solche Mitarbeiter als unangenehme Querdenker. Deshalb sind sie in vielen Unternehmen nicht gewünscht. Ihr Tatendrang wird von Führungskräften wie Mitarbeitern oft mit Aussagen blockiert wie z.B.:

- „Das haben wir noch nie so gemacht.“
- „Das haben wir schon oft versucht.“
- „Das funktioniert sowieso nicht.“
- „Gute Idee, aber das machen wir nicht.“

Dabei sind es die Querdenker, die Bewegung in festgefahrene Projekte, Situationen und Strukturen bringen können. Gerade sie finden neue Lösungen und Wege. Sie suchen wirklich Veränderung – nicht nur Abwechslung. Ein Querdenker würde z.B. merken, wenn seine Kunden nicht nur Gartengeräte bei ihm kaufen wollten, sondern auch das Angebot einer kompletten Gartenpflege in Anspruch nehmen würden.

Sie als Führungspersönlichkeit sollten keine Angst vor Veränderung haben, sondern sie zulassen. Fördern Sie Querdenker und werden Sie damit erfolgreich. Benutzen Sie zur Motivation Formulierungen wie:

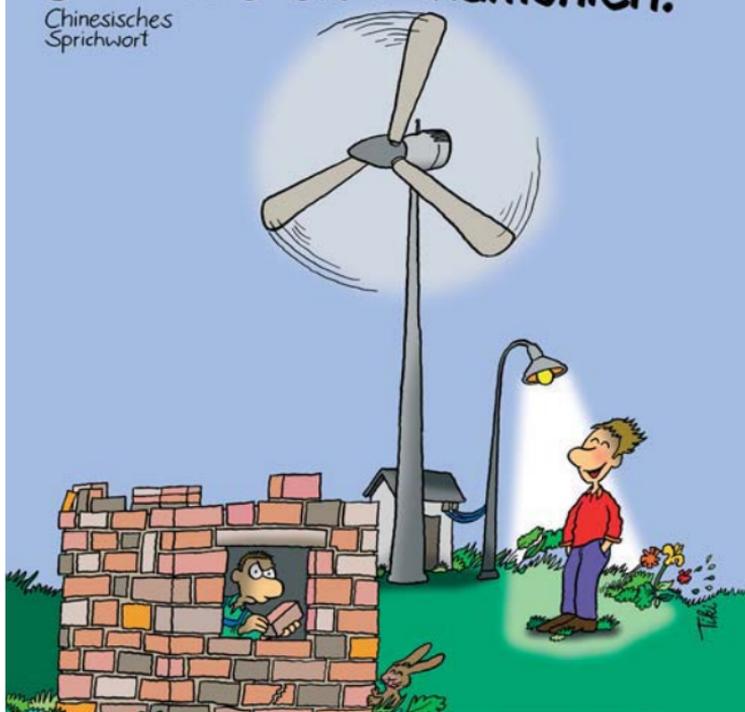
- „Tolle Idee, das probieren wir aus!“
- „Das wollen wir gemeinsam versuchen!“

*Denken Sie nicht in Problemen sondern in Lösungen!*



Wenn der Wind  
des Wandels weht,  
bauen die einen Mauern,  
die anderen Windmühlen.

Chinesisches  
Sprichwort



### 1.1.3 Nicht jeder Wandel ist eine Krise

Oft spüren Sie erst am Ende einer Entwicklung den Wind des Wandels. Viele Menschen bauen genau dann instinktiv hohe Mauern, um Bestehendes zu schützen. Damit können Sie aber Veränderung nicht tatsächlich aufhalten oder verhindern. Im Gegenteil, um weiterhin den Erfolg des Unternehmens/Ihrer Abteilung zu ermöglichen, müssen Sie dann noch zusätzlich Ihre selbst gebauten Mauern niederreißen.

Seien Sie mutig! Suchen Sie nach Möglichkeiten, den Wind des Wandels für sich zu nutzen. Entscheidend ist nämlich: **Wer den Wandel gestaltet, hat auch Einfluss darauf.**

Dabei sollten Sie Folgendes berücksichtigen:

- 1) Die eigenen Gefühle im Griff haben. Angst ist ein schlechter Ratgeber. Wandel bedeutet die Chance, Veränderungen aktiv in Ihrem Sinne zu gestalten.
- 2) Beschreiben Sie nicht die Probleme, sondern suchen Sie nach Lösungen. Als Grundsatz gilt: „Phantasie verlass mich nie“. Auch vordergründig unsinnige Ideen beinhalten Lösungsansätze. Schränken Sie sich daher nicht ein.
- 3) Suchen Sie sich kritische Gesprächspartner als Berater, die offen für Neues sind.
- 4) Wenn Sie sich für eine Lösung entschieden haben, geben Sie Ihren Mitarbeitern klare Botschaften. Sie nehmen damit auch Ihren Mitarbeitern die Angst vor Veränderungen.
- 5) Handeln Sie konsequent!

*Mit dem Wind des Wandels zu neuen Lösungen.*



## Register

Bauchgefühl	31	Teamarbeit	45
Bedürfnis	6, 71		
Beharrlichkeit	25	Unwissenheit	11, 13, 17, 19, 29, 39
Delegation	33, 52, 53	Veränderung	29
Effektivität	9	Vertrauen	37
Entscheidung	31	Vision	9
Erfolg	9, 11, 13, 25, 29, 37, 45	Wahrnehmung	19
Führungsstil	7	Wandel	12, 13, 29
Fürsorgepflicht	35	Wertschätzung	35
Gefühl	6	Zielorientierung	25
Glück	25	Ziel	9, 15, 19, 21, 25, 29
Können	25		
Kommunikation	55		
Kontrolle	37		
Kostenbewusstsein	41		
Lebenszyklus	29		
Misstrauen	37, 59		
Motivation	11, 17, 27		
Mut	11, 15, 23, 31		
Optimist	17		
Pessimist	17		
Pflicht	35, 39, 47		
Querdenker	11		
Situationsanalyse	31		
Spielregeln	37, 45		