

Gipfelstürmer 2020

Thesepapier Modul Ich 25.-27. Juni 2020, Schloss Mariakirchen

Thematische Hinführung – Schlüsselthesen

- Um als Führungskraft beruflich erfolgreich zu werden, benötigen Sie neben der reinen fachlichen Qualifikation zunehmend soziale und methodische Kompetenzen.
- Werden Führungskräfte lediglich aufgrund ihrer fachlichen Befähigungen befördert, besteht die Gefahr, den eigenen Grad der Inkompetenz zu erreichen (Peter-Prinzip).
- Empathie ist die Fähigkeit, sich in andere Menschen „hinein zu leiden“. Die Basis für einen guten Umgang mit anderen ist der gute und bewusste Umgang mit sich selbst („Ideopathie“).
- Gemäß der Studien des Gallup-Instituts liegt der zentrale Grund für wachsende Demotivation und innere Kündigung in schlechter Führung. Hochmotivierte in Deutschland 2001/2009/2019: 16% / 11% / 15%; Dienst nach Vorschrift in Deutschland 2001/2009/2019: 69% / 66% / 23%; Innere Kündigung in Deutschland 2001/2009/2019: 15% / 23% / 16%

Ich bin OK – Du bist OK – Schlüsselthesen

- Ich bin OK – Du bist nicht OK: Durchsetzen, Kampf, Win-Lose
- Ich bin nicht OK – Du bist OK: Flucht, Nachgeben, Loose-Win
- Ich bin nicht OK – Du bist nicht OK: Totstellen, Depression, Loose-Lose
- Ich bin OK – Du bist OK: Problemlösen, Kooperation, Kompromiss, Konsens, Win-Win

Wahrnehmung und Neurologie – Schlüsselthesen

- Menschen nehmen die Umwelt über 5 Sinneskanäle wahr: visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, gustatorisch
- Menschen nehmen die Umwelt je nach individueller Aufmerksamkeitsfokussierung selektiv wahr (Konstruktivismus)
- Das menschliche Gehirn zerfällt in zwei große Areale: Limbisches System (System 1, schnelles Denken, affektives Zentrum, löst unbewusstes Verhalten aus), Cortex (System 2, langsames Denken, Kognition, löst bewusstes Verhalten aus)
- Die limbischen Grundinstruktionen des Menschen sind Balance (Fairness, Verbundenheit, Sicherheit, Kontrolle), Dominanz (Status, Autonomie), Stimulanz (Exploration, Neugierde, Spaß). Anreize, die auf diese Grundinstruktionen positiv einwirken, erzeugen eine Hin-zu-Motivation.

- Unbewusste Filter der Wahrnehmung sind Werte und Glaubenssätze (Monopolhypothesen). Letztere können sich selbst erfüllende Prophezeiungen auslösen (Positiv- oder Negativspiralen).
- Beispiele für Monopolhypothesen: Rosenthal-Effekt, X/Y-Typ der Führungskraft (Menschen sind faul vs. Menschen sind fleißig).
- Aufmerksamkeitsfokussierung durch Umdeuten des Ereignisses oder des Verhaltens: Was ist die positive Absicht hinter dem Verhalten? Wofür ist das Ereignis gut?

Kompetenz- und Talentmanagement – Schlüsselthesen

- Es gibt vier grundlegende Kompetenzfelder: Fachkompetenz, Personale Kompetenz, Soziale Kompetenz, Methodenkompetenz
- Talente ergeben sich aus dem Zusammenspiel von genetischer Disposition, regelmäßigem Tun (synaptische Verdrahtungen) und Erfolg. Erfolge lösen neurologische „Glückcocktails“ aus, die uns Aktivitäten wieder tun lassen.
- Die neurologische Entwicklung von Talenten ist im frühen Erwachsenenalter weitgehend abgeschlossen. Weiteres Training in Talentfeldern ist die Voraussetzung für Spitzenleistung („Stärken stärken“). Training in defizitären Feldern erzeugt bestenfalls Mittelmaß.
- Profiling: Auflistung aller relevanten Kompetenzen je Tätigkeitsprofil. Aus dem Soll-Ist-Vergleich ergeben sich Handlungsfelder für strategische Personalentwicklungsmaßnahmen.
- Erfolgreiche Menschen zeigen sich in der Fähigkeit, Ziele wohlgeformt zu formulieren und diese zu erreichen. Eine Möglichkeit zur Zielformulierung ist die SMART-Methode: spezifisch (Wie sieht die Welt im Zielzustand aus?), messbar (Evidenz-Indikatoren), attraktiv (selbst erreichbar und persönlich reizvoll?), realistisch (gemessen an Ressourcen und ökologischem Umfeld erreichbar), terminiert (zeitliches Endziel, Zwischentappen).

Transferaufgaben

1. Gehen Sie mit etwas zeitlichem Abstand nochmal den Fragebogen Gnothi seauthon durch und ergänzen Sie schriftlich Ihre bisherigen Antworten.
2. Lassen Sie den Persönlichkeitstest von einer zweiten Person Ihrer Wahl in Bezug auf Sie selbst ausfüllen und holen sich dadurch ein echtes Fremdbild ein.
3. Optional: Führen Sie einen Monat lang das Energieprotokoll (siehe Unterlagen) als Abendroutine.
4. Formulieren Sie Ihr persönliches Entwicklungsziel SMART und leiten daraus einen schriftlichen Maßnahmenplan zur Umsetzung ab (72-Stunden-Regel!)