

Februar 2007

[www.fuehrungsmanager.de](http://www.fuehrungsmanager.de)

Information

## Inhalt:

1.  
Schonungslos ehrlich  
([mehr Information](#))

Sehr geehrte Damen und Herren,

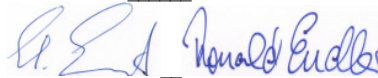
noch nie war das Angebot an Informationen so groß wie heute. Weniger ist mehr, wenn es auf den Punkt gebracht ist! Das gilt nicht nur für das Entwicklungskonzept "Der Führungsmanager", sondern ebenfalls für diesen "START me" - letter. Wir laden Sie ein, uns auf dem Weg hin zu persönlichem Wachstum und wahrer Führungskompetenz zu begleiten! Starten Sie also mit der einen oder anderen Anregung durch!

2.  
Unglaublich charismatisch  
([mehr Information](#))

Lassen Sie sich von den drei Highlights dieser Ausgabe inspirieren:  
1. Schonungslos ehrlich  
2. Unglaublich charismatisch  
3. Verdammt normal

Veil Sapß biem leesn\*

3.  
Verdammt normal  
([mehr Information](#))

Prof. Christoph Ewert\_\_Ronald Endler

\*Ein wischstensafchlier Tset hat ürgibens egrben, dsas man jdeen Txet lseen knan, salonge der estre und lzttee Babchstue an der reichgiten Seltle shet! (Womit bewiesen ist, dass wir zu viel mehr in der Lage sind, als wir glauben. Wir müssen es nur ausprobieren)

[S T A R T me - Archiv](#)

## Feed-back:

Uns interessiert Ihre Meinung!

Schreiben Sie uns hier:

([Feed-back](#))

Offenheit siegt

Schonungslos ehrlich

**BOLDMOVES**



Startseite Ford - "Mutige Schritte"

**Prominente US-Unternehmen verabschieden sich von der Heile-Welt-Darstellung ihrer Produkte und verhalten sich so ausgesprochen kundenfreundlich. Ehrlichkeit schätzen wir bei Freunden und Geschäftspartnern als hohen Wert. Diese Erkenntnis greifen nun erstmals Unternehmen auch in der Kommunikation mit Kunden auf - und ernten positives Feed back!**

Beispiel Ford in USA: Die Regisseurin Kathryn O'Kane drehte einen Dokumentarfilm über die Werksschließung des Ford-Montagewerks in Norfolk, Virginia.

## Abonnement

Diesen Newsletter können Sie:

[Drucken als pdf](#)

Per E-Mail mit "[SUBSCRIBE](#)" bestellen.

Per E-Mail an Freunde weiterleiten mit "[START me - Newsletter](#)"

Per E-Mail mit "[UNSUBSCRIBE](#)" abbestellen.

Er erscheint unregelmäßig ca. 3 - 5 mal pro Jahr mit Themen und Tipps rund um das Führen von Menschen und das Managen von Unternehmen.

## News regional

Für welche Region interessieren Sie sich besonders?

[Überblick](#)  
[Karlsruhe](#)  
[München](#)  
[Nürnberg](#)

## Kontrolliertes Vertrauen



[Audiobeispiel hören!](#)

Eine aktuelle Studie der Universität Bonn (Institut zur Zukunft der Arbeit IZA) belegt:

Vertrauen steigert die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter - und den Profit.

gelesen von Ronald Endler

## Team

## Über uns:

Steigende Komplexität, hoher Wettbewerbsdruck und schnelle Veränderungen lassen das Führen und Managen in Unternehmen zu einer hohen Kunst werden.

Soft Skills - persönliche Kompetenzen - sind dabei heute entscheidender denn je; und, der Wille perfekter werden zu wollen, stetig an sich zu arbeiten, nie locker zu lassen.

Unser Konzept "Der

Führungsmanager" stellt hierzu eine innovative, hochwirksame Möglichkeit dar, Führungskräfte effizienter, motivierter und erfolgsorientierter zu machen.

[\(mehr Information\)](#)

## Ihre Ansprechpartner:

zakk Training GmbH

Prof. Christoph Ewert  
TEL:  
+49-(0)721-83093940

Ronald Endler  
TEL:  
+49-(0)9187-921450

[\(mehr Information\)](#)

## Die 12 Trainingsmodule des Programms Der Führungsmanager :

1. Die Führungspersönlichkeit
2. Unternehmerisch handeln
3. Erfolgreiche Mitarbeiterführung
4. Kosten & Rendite
5. Gewinner - Teams
6. Verhandlungen erwinnen

Darin dokumentiert sie den Schock der Belegschaft über den Wegfall deren Lebensgrundlage. Schonungslos werden in dem Film, der unter dem Titel "Vorbereitung für ein Leben nach Ford" ins Internet gestellt wurde, die Schicksale der Betroffenen dokumentiert, aber auch die Zukunftschancen des Norfolk-Personals aufgezeigt. Auf der Webseite [www.fordboldmoves.com](http://www.fordboldmoves.com), zu Deutsch "Fords mutige Schritte" können Sie sich den Film ansehen.

Was kann uns solch ein Vorgehen lehren? Behandle Deine Kunden wie echte Freunde und erzähle von Deinen Sorgen und Nöten. Sie werden Dir zuhören, sich ihre Meinung bilden und konstruktiv helfen, damit es uns in Zukunft wieder besser gehen wird! Verschweigen wir die dunklen Seiten unseres Daseins, werden wir kein Verständnis ernten, wenn die Wahrheit aufkommt ...

Quelle: Auszug absatzwirtschaft

[\(nach oben\)](#) oder [\(nächster\)](#)

Was steckt dahinter?

### Unglaublich charismatisch



Leonard Bernstein

**Was zeichnet charismatische Manager aus? Was haben sie, was andere nicht haben? Und die wichtigste Frage: Funktioniert Führung nicht ebenso gut OHNE Charisma?? Die beiden Berater E. Dihsmailer und M. Paschen haben das "Charisma-Phänomen" untersucht und Antworten auf obige Fragen gefunden.**

Wer eine klare Antwort finden möchte, muss zunächst über das Wesen und die Funktionsweise von Hierarchien Bescheid wissen. Denn jede Führungskraft - ob charismatisch oder nicht - bewegt sich in einer Hierarchie. Und Hierarchien können grundsätzlich zwei unterschiedliche Formen annehmen:

- Hierarchie entsteht entweder durch Dominanz und Aggression, in der sich alle dem Führer unterwerfen (das stärkste "Tier" führt die Hackordnung an) oder
- Hierarchie funktioniert auf Basis von rein rationalen und funktionalen Gründen (logische Arbeitsteilung aufgrund unterschiedlicher Fähigkeiten).

Es ist offensichtlich, dass Mitarbeiter sich gerne in einer funktionalen Hierarchie unterordnen, wenn sie einsehen, dass mit der Anerkennung der überlegenen Kompetenz des Führers ein besseres Ergebnis für alle Beteiligten erzielbar ist. Diese funktionale Seite der Hierarchie erlaubt per se auch schwache Führer ohne Autorität, ohne Charisma. Die funktionale Hierarchie haben Menschen "erfunden", damit Führung ohne ständige Autoritätsbeweise möglich wird. Statt Dominanz und Aggression zählt hier Leistung. Sinnhaftigkeit und Produktivität gelten mehr als Ausstrahlung und Charisma.

Soweit die Theorie!

In der Wirklichkeit existieren natürlich alle menschlichen Dynamiken, Individualitäten, Ängste und Antriebe weiter - damit durchzieht die archaische, tierische Seite der Hierarchie natürlich auch jede Unternehmenswirklichkeit. Das bedeutet, dass wir bereit sind, uns einem autoritären Führer unterzuordnen, weil wir ihm vertrauen. Es gilt dann: Vertrauen ersetzt Logik.

Dabei besteht Vertrauen aus zwei Aspekten:

**Zutrauen:** Der Chef vermittelt uns Hoffnung und "Fitness", wenn er

Buchtipps:



Mit "Gung Ho!" bringen Sie Ihre Leute auf Trab und begeistern Ihr Team. In eine wahre Geschichte eingekleidet erläutern die Autoren die ebenso einfachen wie wirksamen Prinzipien, mit denen man Mitarbeiter begeistert und zu Höchstleistungen motiviert.

[GUNG HO!](#)  
[rororo](#)  
[ISBN 3-499-61479-0](#)

## Zitat

"Wenn du regieren willst, darfst du die Menschen nicht vor dir herjagen.


Du mußt sie dazu bringen, dir zu folgen."

*Charles de Montesquieu, (1689-1755) französischer Staatstheoretiker und Schriftsteller*

## Bonmots zum Nachdenken

Kennen Sie den Unterschied zwischen analytischer und synthetischer Wahrheit? Eine analytische Wahrheit ist eine Wahrheit, die kraft der Bedeutung der in ihr enthaltenen Worte wahr ist und eine synthetische Wahrheit eine, die darum wahr ist, weil die Welt so ist und nicht anders! Klar? Hier einige Beispiele zum Nachdenken:

Ein gut erzählter Witz ist nur lustig, wenn er gut erzählt wird.

7. Motivation für Höchstleistungen	Kompetenz und Selbstbewusstsein ausstrahlt, die angestrebten Ziele auch wirklich erreichen zu können  <b>Integrität und Humanismus:</b> Dem Chef vertrauen wir, wenn wir von der Lauterkeit seiner Motive überzeugt sind, ihm also gute Absichten unterstellen können.	Das heilige römische Reich war weder heilig, noch römisch, noch ein Reich.
8. Reden vor Publikum	Ein Blick in die Geschichte erfolgreicher Führer zeigt, dass die Menschen im Zweifel Zutrauen höher gewichten als Integrität. Sie folgen lieber dem starken Führer als dem integren Schwachen.	Die Königsblauen überrollten in Ihren königsblauen Trikots den Gegner.
9. Kundenorientierung	Definiert man Charisma als diejenige Kraft, die dazu führt, dass Menschen einem anderen Menschen auch jenseits von Logik und Sinnhaftigkeitserwägungen folgen, wird auch klar was genau Charisma ist: Die Fähigkeit, durch suggestive Kraft Vertrauen und Zutrauen zu erzeugen oder Autorität zu vermitteln. Dann wird auch klar, dass charismatische Führungskräfte in jeder Hierarchie besser zurecht kommen werden. Denn gerade wenn sich der Sinn für die Mitarbeiter nicht so präzise erklären oder vermitteln lässt, kann Charisma das Schmieröl sein, um sich als akzeptierter Führer zu positionieren.	Peter: "Ein Schotte gibt kein Geld für Schmuck aus"
10. Konflikte meistern		Anja: "Aber McArthur hat letzte Woche erst zehn Diamantencolliers gekauft"
11. Arbeit und Projekte	Was Charismatiker bieten:  <b>Sie steigern das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter:</b> "Ich folge Dir, weil ich mich durch Dich gewertschätzt fühlen kann und Du mir Selbstbewusstsein vermittelst"	Peter: "Dann ist McArthur eben kein echter Schotte"
12. Umgang mit Veränderungen	<a href="#">(mehr Information)</a>	Haftungshinweis
<hr/> <b>Impressum:</b>		zakk Training GmbH übernimmt keine Haftung oder Garantie für die Inhalte externer Links; für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.
zakk Training GmbH Fürther Str. 212 90429 Nürnberg	<b>Sie sind Mutter-/Vaterfigur:</b> "Ich folge Dir, weil Du mir eine Schulter zum Anlehnen bietest und mir hilfst"	
E-Mail: <a href="mailto:zakk@training-gmbh.de">zakk Training GmbH</a>	<b>Sie sind berechenbar und mutig:</b> "Ich folge Dir, weil Du mir Sicherheit gibst und Klarheit vermittelst"	
INTERNET: <a href="http://www.fuehrungsmanager.de">fuehrungsmanager.de</a>	<b>Sie sorgen für Visionen und stiften Bedeutung:</b> "Ich folge Dir, weil wir etwas wichtiges vorhaben"	
TEL: +49-(0)9187-921450	Fazit:	<a href="#">(nach oben)</a> oder <a href="#">(nächster)</a>
FAX: +49-(0)180-548-20251494	Durch Charisma wird das Führen leichter! Und: Je größer die Herausforderungen, desto bedeutsamer das Charisma des Chefs - oder anders gesagt: Je größer die Not, desto stärker wenden sich die Menschen Charismatikern zu - eben echten Führungsmanagern!!	
	<b>Micromanager</b>	
	<b>Verdammt normal</b>	
		
	Prof. Steven Sonsino	
	<b>Die Begeisterung bei Mitarbeitern löschen „Micromanager“ mit einem Schlag aus, die ihren Leuten ständig diktieren, was sie wann und wie zu tun haben. Die Folge? Die einen kündigen und gehen, die anderen kündigen innerlich und bleiben – aus ihnen entwickeln sich die gefürchteten destruktiven Mitarbeiter.</b>	
	Es gibt Gegenmittel auch im Berufsleben "Verdammt normal" zu sein oder zu bleiben!	
	"EMOTIONEN" sind wichtig, daher sollten Vorgesetzte diese auch bewusst wahrnehmen und in ihren Führungsstil integrieren. Versetzen Sie sich in die Position Ihres Gegenübers. Loben Sie ein gelungenes Projekt, fassen Sie Ihre Anerkennung in Worte: „Ich	

sehe, dass du viele Stunden wirklich hart gearbeitet hast.“ Chefs müssen ihre Mitarbeiter nicht lieben, aber sie müssen sich kümmern.

Kluge Manager wenden viel Zeit auf, um ihre Angestellten an die Unternehmens- prozesse zu binden und ihnen zu erklären, warum sie etwas tun sollen.

Das Warum ist einerseits wichtig für das Unternehmen, um dessen Ziele im Blick zu behalten. Andererseits ist es eine wichtige Information für den Mitarbeiter, damit er seine Aufgabe in den Gesamt- Kontext einordnen kann und es gibt seinem Handeln "SINN"..

Wieviel Zeit in der vergangenen Woche haben ich darauf verwandt, mit meinen Leuten darüber zu reden, warum ich und mein Team zu einer besseren Welt beitragen?

> Ein-Minuten-Test

Sind Sie ein Micromanager?

- 1) Glauben Sie, dass Sie bei allen Projekten stets den Überblick haben müssen?
- 2) Haben Sie stets den Überblick über alle Details eines Projektes?
- 3) Glauben Sie, die meisten Aufgaben Ihrer Untergebenen übernehmen und womöglich sogar noch besser machen zu können?
- 4) Gibt es manchmal Probleme bei der Kommunikation mit Ihren Angestellten?
- 5) Fragen Sie regelmäßig nach detaillierten Status-Reports?
- 6) Glauben Sie, dass ein Manager mehr wissen und können muss als seine Angestellten, und daher auch die besseren Entscheidungen trifft?
- 7) Glauben Sie, dass Sie sich mehr um Einzelheiten (Qualität, Termine usw.) kümmern als Ihre Angestellten?

Selbst wenn Sie nur eine dieser Fragen mit einem zögerlichen „Ja“ beantwortet haben, sind Sie bereits ein Micromanager oder laufen Gefahr, einer zu werden.

Quelle: Auszug focus

*Steven Sonsino unterrichtet an der London Business School, an der European School of Management and Technology (esmt) in Berlin und an der Escola de Gestao do Porto in Portugal, wo sein „Strategic Leadership“-Programm 2003 und 2004 die Bestnote bekam.*

[\(nach oben\)](#)