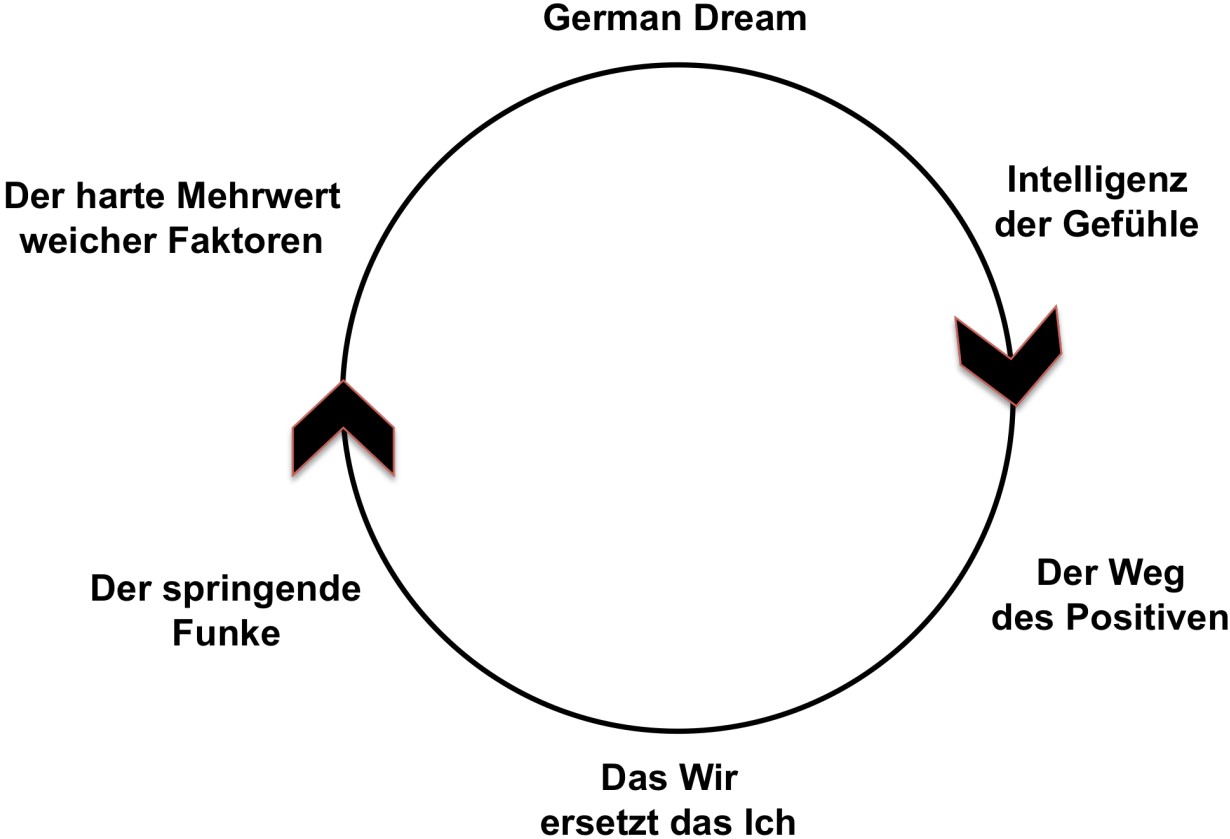


**Präsentation 21.05.2008**  
**Patrick D. Cowden**

**Themen für die**  
**Führungskräfte von morgen**

**Themen für die Führungskräfte von morgen**



## 1. My German Dream

### Warum Führungskräfte von morgen von anderen Kulturen lernen

- **Made in Germany:** Deutschen Unternehmen sind erfolgreich – durch bekannte Stärken wie Effizienz, Zuverlässigkeit und Genauigkeit.
- **Kultureller Weitblick:** Deutsche Unternehmen können noch erfolgreicher sein, wenn sie die Vorteile anderer Länder in ihre Unternehmenskulturen integrieren – US-amerikanische Begeisterungsfähigkeit, japanische Sinnstiftung.
- **Unternehmenskultur:** Im deutschen Unternehmensalltag herrscht Kontrolle statt Leidenschaft. Wahrer Erfolg kommt aber vor allem durch die Verbindung von Verstand und Gefühl.
- **Führungskräfte:** Es gibt zu viele Führungskräfte, die positive Emotionen verhindern statt zu entfachen. Wir brauchen keine Elite, die sich selbst reproduziert, sondern die Besten von allen. Jeder hat das Potential zum Führen.
- **Mein German Dream:** Eine neue deutsche Führungskultur, die auf effiziente Prozesse und Strukturen und gleichermaßen auf Emotion und Empathie setzt, die Mitarbeiter und Unternehmen verbindet und beflügelt und im Markt zu neuen Erfolgen führt.

## 2. Intelligenz der Gefühle

### Warum die Führungskräfte von morgen auf Emotionen setzen

- **Offener Kreislauf:** Anders als unser Blutkreislauf, ist unser limbisches System, das Zentrum unserer Emotionen, ein offenes System. Es hängt von externen Faktoren ab.
- **Netzwerk:** Mit unseren Stimmungen beeinflussen wir unsere Mitmenschen – im Guten wie im Schlechten. Ob wir es wollen oder nicht – unsere Gefühle übertragen sich auf unser Umfeld. Umso mehr, wenn eine Person im Mittelpunkt des Geschehens steht.
- **Gefühltransfer:** Ob Mitarbeiter eines Teams gut gelaunt oder missmutig, motiviert oder passiv, begeisterungsfähig oder zynisch, aggressiv oder harmonisch, konzentriert oder mit dem Kopf woanders sind – das hängt zu einem großen Teil von der (un-)bewussten Ausstrahlung der jeweiligen Führungskraft ab.
- **Emotionale Intelligenz:** Humor ist ein entscheidendes Mittel, um sein Umfeld auch in schwierigen Momenten spannungsfrei zu halten. Zugleich ist es eines der wichtigsten Merkmale erfolgreicher Führungskräfte und ein Zeichen emotionaler Intelligenz.

### 3. Der Weg des Positiven

#### Warum sich die Führungskräfte von morgen selbst kennen sollten

- **Selbstbewusstheit:** Bevor Führungskräfte führen, müssen sie sich selbst einschätzen können. Sie müssen ihre Stärken und Schwächen kennen, wie sie in bestimmten Situationen reagieren und auf andere wirken. Nur wer weiß, wer er selbst ist, kann authentisch sein und im Einklang mit seiner Persönlichkeit handeln.
- **Selbststeuerung:** Die Fähigkeit, die eigenen Gefühle und Stimmungen durch einen inneren Dialog zu beeinflussen und zu steuern. Das Ziel: positives Denken auch wenn es schwierig wird.
- **Werte:** Führungskräfte brauchen langfristige Überzeugungen und Standpunkte – als Basis der eigenen Persönlichkeit und des eigenen Führungsstils.
- **Selbstmotivation:** Führungskräfte müssen die Leistungsbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit aus sich selbst heraus entwickeln können, um so jederzeit die Kraft zum Weitermachen zu finden.
- **Empathie:** Wer führt, soll sich in die Gefühle anderer hineinversetzen können und angemessen darauf reagieren. Das bedeutet Respekt und Verständnis für das Tun und Denken der Mitmenschen.

#### 4. Das Wir ersetzt das Ich

##### Wie Führungskräfte von morgen ein starkes Team aufbauen

- **Unternehmenswerte:** Führungskräfte von morgen kümmern sich nicht um jedes Detail, sondern stecken für ihr Team den Rahmen ab: Sie vermitteln die Werte, die Mitarbeitern den notwendigen Orientierungsrahmen für ihr Handeln geben.
- **Besetzung:** Für Führungskräfte von morgen hat jeder Mitarbeiter die richtige Kompetenz. Entscheidend ist nur der Einsatz auf der richtigen Position.
- **Vertrauen:** Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser. Führungskräfte von morgen vertrauen ihren Mitarbeitern, weil nur so eigenständiges, motiviertes und kreatives Handeln möglich ist.
- **Motivation:** Führungskräfte von morgen stehen für das Positive im Unternehmen – selbst bei schlechten Nachrichten. Sie sind begeistert und begeistern andere. Erfolge werden gemeinsam gefeiert.
- **Inspiration:** Führungskräfte von morgen haben gute Ideen und inspirieren andere zu noch besseren. Sie gehen voran und nehmen ihr Team dabei mit.
- **Integrität:** Führungskräfte von morgen sind keine Schauspieler, sondern zeigen ihr wahres Gesicht. Sie handeln in jeder Situation nach ihren positiven Grundsätzen.
- **Kommunikation:** Führungskräfte von morgen erreichen ihre Mitarbeiter weil, sie in ihrer Sprache immer die passende Tonalität finden und durch die richtigen Symbole das gemeinsame Handeln emotional auf den Punkt bringen.
- **Verbindung:** Führungskräfte von morgen bauen enge, emotionale Beziehungen zu ihren Mitarbeiter auf. Sie fühlen, was ihre Mitarbeiter fühlen. Eine Bindung, die nicht nur in guten Zeiten hält.
- **Verantwortung:** Bei Erfolgen steht das Team im Vordergrund, bei Niederlagen übernimmt die Führungskraft die Verantwortung.

## 5. Der springende Funke

### Warum die Führungskräfte von morgen Kunden besser erreichen

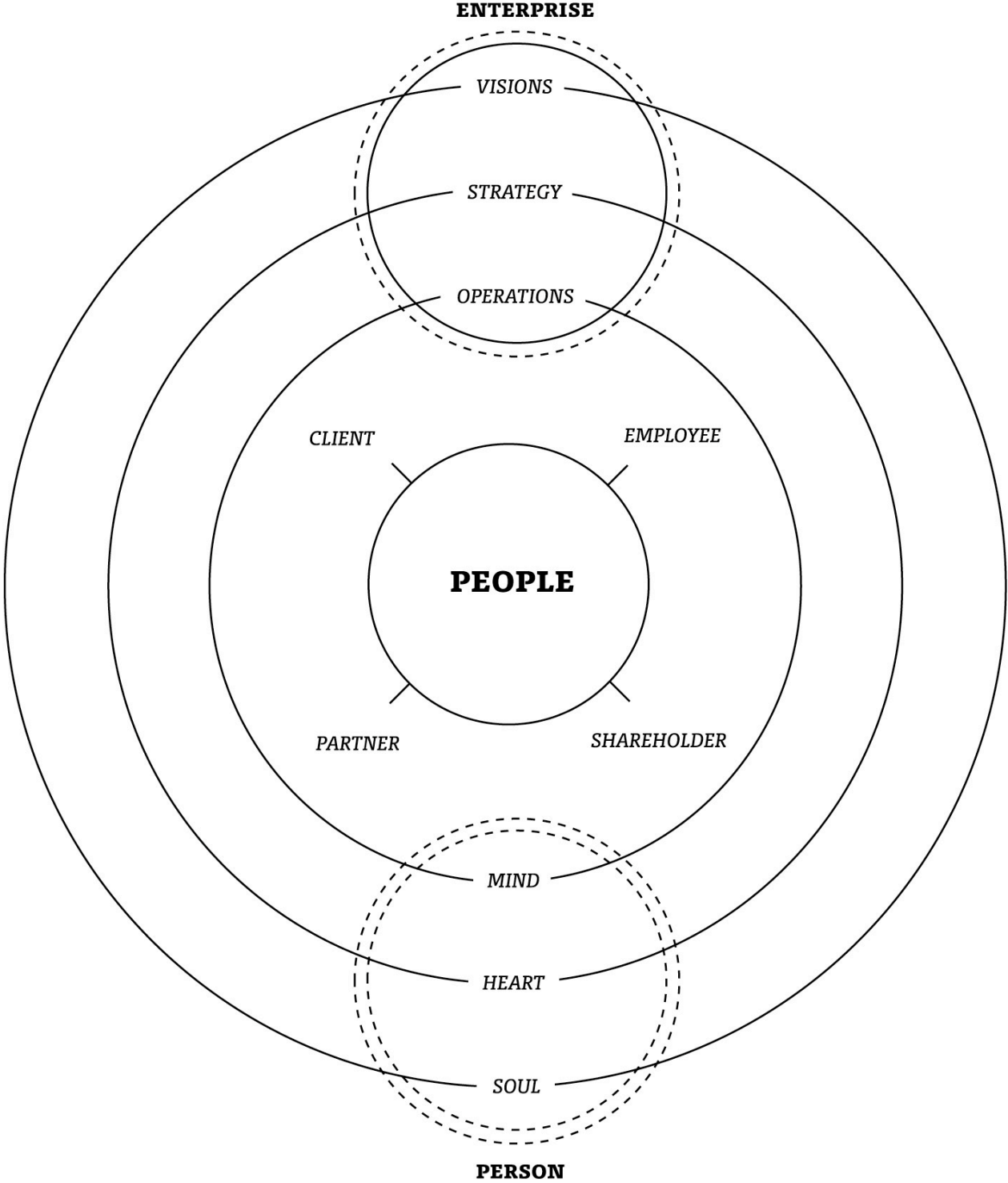
- **Produkte:** Für die Führungskräfte von morgen sind Produkte und Technologien kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um das Leben anderer Menschen besser zu machen.
- **Kunden:** Führungskräfte von morgen kennen ihre Kunden nicht nur – sie fühlen, was ihre Kunden fühlen.
- **Verbindung:** Führungskräfte von morgen bringen Mensch und Technologie zusammen – weil sie beide Seiten verstehen und vermitteln können.
- **Der springende Funke:** Führungskräfte von morgen setzen in ihrer Kommunikation vor allem auf Emotionen. Die kreative Idee ist wichtiger als eine verkopfte Botschaft.
- **Wettbewerb:** Die Teams von morgen agieren mit Leidenschaft und Begeisterung im Markt.
- **Erfolg:** Die Führungskräfte von morgen sind erfolgreicher, weil sie weniger an den Umsatz als an ihre Mitarbeiter und Kunden denken.

## 6. Der harte Mehrwert weicher Faktoren

### Warum die Führungskultur von morgen erfolgreicher ist

- **Mehr Effizienz:** In der Führungskultur neuen Stils bilden Werte und Standards ein akzeptiertes Leitsystem, das gemeinsames Arbeiten deutlich effizienter macht als es herkömmliche Kontrollsysteme je könnten.
- **Mehr Kreativität:** Wenn Beschäftigte unter einem Management arbeiten, das von Werten, Idealen und offenen Grenzen geprägt ist, dann werden ihre Energien und Leidenschaften geweckt.
- **Mehr Innovation:** Die Freiheit des Denkens innerhalb eines Rahmens von allgemein akzeptierten Werten fördert das Entwickeln neuer Ideen.
- **Mehr Bindung:** Mitarbeiter, die sich den gemeinsamen Werten verpflichtet und Kunden, die sich ernst genommen fühlen, entwickeln eine stärkere und dauerhaftere Bindung zum Unternehmen.
- **Mehr Partner:** Ethisch handelnde Unternehmen schließen vertrauensvollere Partnerschaften – mit anderen Unternehmen und mit den Gesellschaften, in denen sie sich engagieren.
- **Mehr wirtschaftlicher Erfolg:** Unternehmen, die Respekt und Engagement gegenüber Mitarbeitern und Gesellschaft nicht nur als soziales Feigenblatt verstehen, sondern als Ausdruck ihrer Grundwerte, sind auf lange Sicht wirtschaftlich erfolgreicher.

# Führungsmodell German Dream



Literatur:

**Bauer-Jelinek, Christine**, „Die geheimen Spielregeln der Macht und die Illusionen der Gutmenschen“, ecowin Verlag, 2007.

**Collins, Jim**, „Good to great“ – why some companies make the leap...and others don't, New York, 2001.

**Fischer-Appelt, Bernhard**, „Führen im Grenzbereich“ – 21 Persönlichkeiten mit dem Mut zum Wandel, Hamburg, 2006.

**Goleman, Daniel; et al.**, „The new leaders“ – Transforming the art of leadership into the science of results, London, 2002.

**Goleman, Daniel**, „Emotional Intelligence“ – Why it can matter more than the IQ, New York, 1995.

**Hamel, Gary**, „The Future of Management“, B&T, 2007.

**Hope, Jeremy & Fraser, Robin**, „Beyond Budgeting“ – How manager can break free from the annual performance trap, Harvard Business School Press, 2003.

**Inamori, Kazuo**, „For People and for Profit“ – A Business Philosophy for the 21st Century, Kondansha International Ltd, Japan 1997.

**Kanter, Rosabeth Moss**, „Der moderne Konzern: schnell, flexibel, kreativ“, Harvard Business manager, 05/2008

**McGregor, Douglas**, „The Human Side of Enterprise“, Annotated Edition. New York, 2005.

**Wiemeyer, Matthias & Wohland, Gerhard**, „Denkwerkzeuge der Höchstleister“ – Wie dynamikrobuste Unternehmen Marktdruck erzeugen, Hamburg, 2007.