

# Wie kann eine Führungsperson oder ein Führungsteam seine Wirkung substantiell steigern?

Antworten auf diese Frage ist das Hauptanliegen der Kunden von **Leading Power**

## Leading Power Standpunkt: Wirkungsvolle Leadership für heute und morgen

Einerseits wird der Begriff der „Wirkung“ zum Thema Führung, wie auch im Rahmen von Führungsentwicklungsmassnahmen, Trainings und auch Coachings sehr oft verwendet. Die Frage hinter den konkreten Zielen oder Themen wie etwa effektive Kommunikation, gelingende Veränderung, effizientes Selbst-Management und viele mehr lautet explizit oder implizit: Wie kann die Führungskraft oder ein Führungsteam seine Wirkung – damit ist wohl stets eine positive gemeint – steigern und erhöhen, gegenüber den Mitarbeitenden sowie in der ganzen Organisation.

Seit ich mit Führungskräften arbeite hat mich diese Frage persönlich immerzu beschäftigt. Was macht Führungskräfte wirklich wirkungsvoll, wo und wie entsteht Wirkung und was kommt dazwischen, wenn es doch nicht gelingt? Im Rahmen meiner langjährigen Führungsentwicklungsarbeit habe ich mich kontinuierlich mit diesen Fragen auseinandergesetzt.

Die folgenden Gedanken sollen Aspekte meiner Sichtweise aus 25 Jahren Arbeit mit Führungskräften auf verschiedenen Stufen, vom CEO bis zum neu führenden Mitarbeiter, zusammenfassen. Daraus lassen sich auch Empfehlungen ableiten für die Arbeit im Bereich der Führungsentwicklung.

### **Auswirkungsebenen**

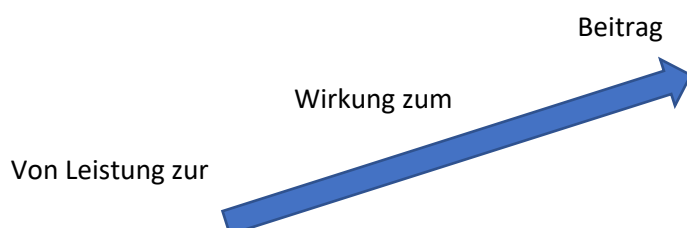
Ich verwende den Begriff der Wirkung hier in zweifacher Form.

Einerseits geht es beim Thema Führung „immer“ um die Frage der Auswirkung von dem, was gedacht, verinnerlicht, kommuniziert und letztlich konkret getan wird (Handlung). Ich bin davon überzeugt, dass die Wirkung jeder Führungsperson – letztlich jedes Mitarbeitenden in einer Organisation – erhöht werden kann. Das heisst, dass die positiven Auswirkungen auf andere und die Organisation gesteigert werden können.

Es gibt für mich jedoch noch eine zweite Ebene der Begriffsverwendung.

Sie bezeichnet dann eine bestimmte Qualität der Auswirkung von Führungshandeln.

Die folgende Darstellung soll die drei möglichen „Auswirkungsebenen“ aufzeigen, bei welchen die tatsächliche positive Wirkung (impact) auf andere und ihr Umfeld von der ersten zur dritten nach meiner Erfahrung auch teilweise deutlich zunimmt.



Dazu müssen die verwendeten Begriffe in meinem hier verwendeten Verständnis erklärt werden.

**Leistung:** Auch heute funktionieren viele, wenn nicht die meisten, wirtschaftlich orientierten Unternehmen und Organisationen basierend auf dem Leistungsprinzip. Das ökonomische und d.h. finanzielle Ergebnis steht im Vordergrund. Dafür spricht die Tatsache, dass im heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem das Überleben einer Unternehmung über die finanzielle Seite gesichert werden kann oder muss. Zudem werden die Shareholder, wie auch das Management und letztlich die Mitarbeitenden mit den finanziellen Folgen der „Leistung“ in der Organisation „beglückt“, um von diesen weiterhin unterstützt zu werden.

Für die Führung bedeutet dies, dass diese selber an ebendiese Ergebnisse geknüpft wird. Eine Führungsperson oder ein ganzes Führungsteam ist dann erfolgreich, wenn die entsprechende Leistung erbracht wird, auf welchem Weg auch immer.

Das Problem bei diesem Fokus ist, wenn Leistung der ausschliessliche Treiber ist, dass sehr viel Leistung erbracht werden kann ohne zwingend eine positive Auswirkung zu haben für alle Betroffenen. In einem Bild gesprochen: Ein Motor eines Autos kann auf dem höchsten Niveau seine Leistung (PS) erbringen, was heisst sehr schnell fahren, und doch kann das Auto in die falsche Richtung fahren oder auf dem Weg unangenehme Spuren hinterlassen.

**Wirkung:** Deshalb ist es erfreulich, dass immer mehr Unternehmen und auch Führungspersonen, sich überlegen, welche Auswirkungen sie einerseits berücksichtigen möchten bei der Leistungserbringung, wie sie die Leistung erbringen wollen (Werte) und wie sie mit Ihrer Aufgabenerfüllung einen echten Mehrwert schaffen können bei Kunden aber auch bei weiteren Anspruchsgruppen. Es sind dies werteorientierte Unternehmen, welche auch die positiven Auswirkungen auf die Mitarbeitenden mit berücksichtigen und deshalb diese einbinden, zur Schaffung einer nachhaltig erfolgreichen Unternehmenskultur.

Für die Führung bedeutet dies, dass auch diese mehr betrachtet wird aus der Perspektive der Auswirkungen auf ihr Umfeld. Die Führungsqualität rückt in den Vordergrund, gemeinsame Führungsverständnisse erhalten Bedeutung, Werte spielen im „Wie“ der Führung eine Rolle und der Mitarbeiter selber soll von guter Führung im Interesse der Unternehmung auch profitieren.

Im Sinne des ersten Begriffszusammenhangs von Wirkung – nämlich „impact“ – ist auch aufgrund von immer mehr Belegen stark anzunehmen, dass diese durch die genannten Qualitäten ansteigt.

**Beitrag:** In diesem Kontext unterscheide ich mit dem Begriff des Beitrags noch eine weitere Qualität, welche wiederum die Wirkung im ersten Sinne – „impact“ – nochmals steigern kann, auch wenn gerade dies nicht die vordergründige Absicht aus dieser Perspektive ist.

Beitrag bedeutet hier, **den von einer Unternehmung oder Organisation ermöglichten positiven Beitrag zur Gemeinschaft und Gesellschaft**, zusätzlich zum wirtschaftlichen Tun (vgl. dazu Artikel der Handelszeitung, 20.8. „Konzernchefs finden den Shareholder Value zweitrangig“). Aktuelle Konzernchefs sind der Meinung, dass alle Stakeholder – dazu gehört auch die Gesellschaft – gleichwertig behandelt werden sollten.

Für die Führung bedeutet dies, dass die Sinnhaftigkeit in den Vordergrund rückt mit dem festen Vertrauen, welches eben meist bestätigt wird, dass das positive wirtschaftliche Ergebnis die Folge sinnhaften ökonomischen Tuns ist. Dazu braucht es allerdings einen deutlich anderen „Mind-set“, eine andere Grundhaltung als die, welche bei den meisten Führungspersonen in Unternehmen nach wie vor vorherrscht.

Dies, obschon es auch dazu bereits Studien gibt, die nachweisen können, dass bei sinngetriebenen Organisationen („purpose driven“) sowohl die gewünschte nachhaltige Leistung, das Engagement und die Identifikation von Mitarbeitenden wie auch deren Potenzialnutzung gesteigert wird als Folge des Fokus auf diesen übergreifenden Beitrag.

Eine Unternehmung kann ohne Widerspruch auf allen drei Ebenen unterwegs sein und diese integrieren. Am erfolgversprechendsten ist jedoch höchstwahrscheinlich, sich von oben (Beitrag) nach unten (Leistung) zu bewegen, was für viele immer noch ungewohnt ist.

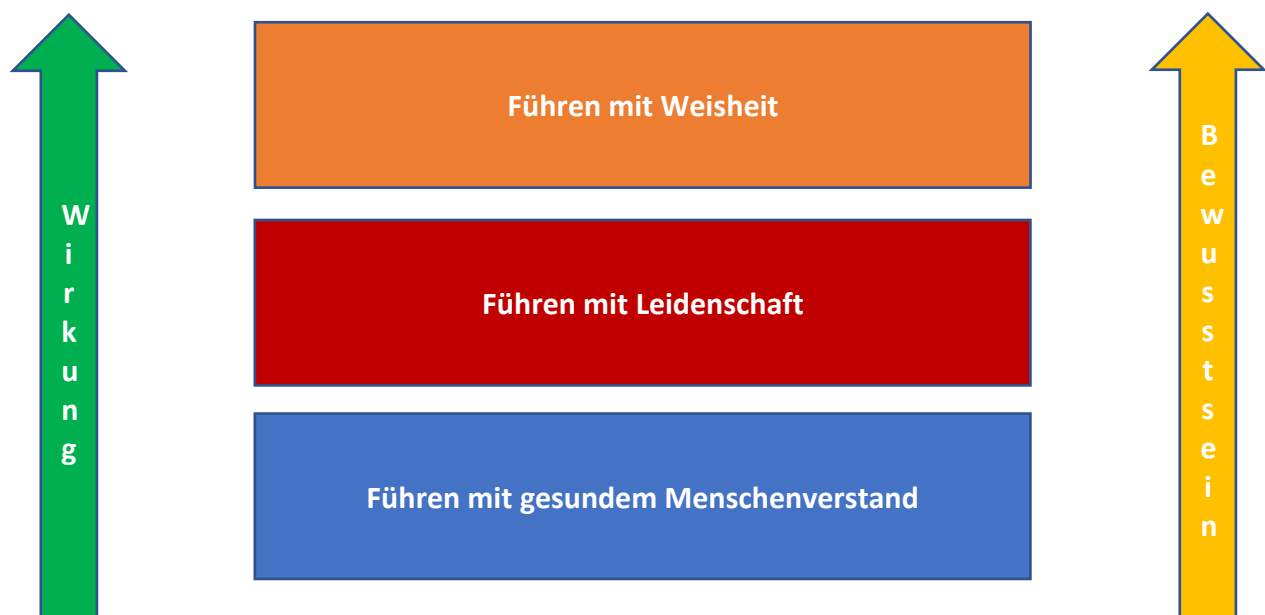
Es lohnt sich also, wenn sich Führungspersonen und Organisationen heute und morgen mit der Interpretation der genannten Begriffe von Leistung, Wirkung und Beitrag auseinandersetzen, wie auch mit den Zusammenhängen zwischen diesen.

Auf welcher Ebene sich eine Unternehmung/Organisation befindet, hat auch mit deren Reifegrad zu tun. Ist sie im Überlebensmodus, wird die zwingende Leistung im Fokus sein müssen, um aus diesem Modus herauszukommen. Hat sie Stabilität und etablierte Werte, kann die Beitragsorientierung in den Fokus rücken (Vgl. Dazu das Reifegradmodell von Barrett).

### **Führungsfokus – verschiedene Ebenen**

Je nachdem, wo und wie sich eine Unternehmung, Abteilung oder ein Team bewegt, sind meiner Ansicht nach unterschiedliche Führungsqualitäten respektive -ansätze gefragt. Damit meine ich nicht die unzähligen existierenden konkreten Führungsmodelle und -theorien, obschon diese durchaus mit der hier gewählten «Metaebene» verknüpft werden können.

Ich unterscheide drei Ebenen, welche jeweils einen Fokus für die Führungsarbeit ergeben können.



### **Führen mit gesundem Menschenverstand**

Wenn die Leistungserbringung im Vordergrund steht, dann ist in erster Linie entscheidend, dass Führung, d.h. Steuerung des betroffenen Systems mit gesundem Menschenverstand betrieben wird. Sie soll den vorgegebenen oder erarbeiteten Zielen dienen und diesen nicht – wie leider oft der Fall ist, weil das eigene Interesse zuerst kommt – im Wege stehen oder sogar widersprechen. Zum Beispiel müssen wichtige Bedürfnisse von Mitarbeitern und von Menschen überhaupt berücksichtigt werden (bspw. Bedürfnis nach Sicherheit, nach Selbstachtung u.a.), will man deren Eigenmotivation und damit das erwartete Engagement für die Unternehmung nutzen.

Man muss verstehen, wie Menschen funktionieren, um deren Leistungsbereitschaft und -fähigkeit steigern und nutzen zu können.

Das eigene und gemeinsame Führungshandeln muss bewusst reflektiert werden, damit Führung von Menschen zum wirklichen Vorteil wird und nicht unbemerkt dysfunktionale Implikationen hat.

In vielen Betrieben würde die Wirkung schon dadurch ansteigen, wenn konsequent mit gesundem Menschenverstand geführt und gearbeitet würde.

Fokus: Kognitive Intelligenz, „Kontrolle“ des EGOs (Dysfunktionalitäten vermeiden).

### **Führen mit Leidenschaft**

Um nun die Wirkung und damit die positiven Auswirkungen zusätzlich zu erhöhen und damit auch wiederum die Leistung zu steigern reicht jedoch Führen mit gesundem Menschenverstand nicht aus.

Es müssten zusätzliche Qualitäten dazu kommen. Dies ist möglich, wenn die Energien im Betrieb ausgerichtet werden und optimal frei zum Fliessen kommen. Dazu braucht es Klarheit zum Sinn und tieferen Zweck des Betriebes (vgl. Simon Sinek, Start with Why), ein gemeinsames Ziel (Vision, wenn längerfristig), die Beteiligung der Mitarbeitenden am Prozess der gemeinsamen Ausrichtung, einschliesslich Werten, hinter denen alle stehen können.

Die Leidenschaft aller Beteiligten für den gemeinsamen Auftrag, die Leidenschaft von Führungspersonen für die Führungsarbeit, sowie die Absicht aller, füreinander zu arbeiten, können auf verschiedene Art und Weise gestärkt und entwickelt werden.

Führungspersonen führen dann Menschen mit Leidenschaft gerne, sie sind an deren Entwicklung interessiert und sie sind bereit regelmässig über sich und das Geschehen im Betrieb nachzudenken, zu reflektieren.

Für die genannten Qualitäten braucht es zusätzliches Bewusstsein, wie Menschen in Systemen funktionieren und wie ihre Energie im betrieblichen Kontext zur Entfaltung kommen kann.

Fokus: emotionale Intelligenz und Führen des EGOs (Das EGO in den Dienst der Unternehmung stellen).

### **Führen mit Weisheit**

Soll nochmals ein substantieller Sprung (Quantensprung) möglich sein, braucht es wie schon früher erwähnt eine Kehrtwendung der Haltung sowie der prioritären Absicht. Die Verantwortlichen einer Unternehmung, eines Betriebes oder einer Abteilung öffnen sich für die Möglichkeiten, dass die Ausrichtung am grösseren Beitrag für die Gemeinschaft/Gesellschaft zur prioritären Absicht wird. Dies mit dem festen Vertrauen, dass – ohne es zu forcieren – schliesslich als Folge auch die Wirkung (impact) wie auch die Leistung aller Mitarbeitenden und der ganzen Organisation ein ungeahntes Niveau erreichen können.

Es wird eine neue Balance gesucht zwischen dem Aktionsmodus des Tuns und demjenigen des Seins, was von aussen betrachtet durchaus auch selektiv Nicht-Tun beinhalten kann.

Im Vordergrund steht die Absicht, das «Richtige» zu tun aus einer übergeordneten Sicht (des Lebens). Die Gründe, Motive und die Quelle des Agierens erhalten grössere Aufmerksamkeit (vgl. Otto Scharmer, The blind spot of Leadership).

Neben der intellektuellen, logischen Ebene, wird die tiefere Erfahrungsebene mit entscheidend, um Zusammenhänge im Wirken von Mensch, Wirtschaft, Natur und Gesellschaft zu verstehen, die vielgenannte Verbundenheit von allem mit allem zu akzeptieren und einer als übergeordnet empfundenen Dimension (Universum, Gott,...) zu vertrauen. Universelle Gesetze (bspw. wie funktioniert Energie oder Synchronizität) werden praktisch angewandt und in das alltägliche Agieren mit einbezogen.

Führende agieren dann mit Einsicht – über regelmässige Reflexion, mit Umsicht (alle relevanten Stakeholder und zusätzliche Betroffene werden in das eigene Tun miteinbezogen), mit Weitsicht (nicht an Quartalszahlen gebunden, sondern mit einem langfristigen Horizont von mehreren Jahren) und schliesslich mit Nachsicht. Diese beinhaltet einerseits das regelmässige «Nachsehen», das heisst Lernen, aus den gemeinsam gemachten Erfahrungen. Andererseits geht es darum intern, gegenseitig, aber auch nach aussen gegenüber Partnern nachsichtig sein zu können und Verständnis (Empathie) zu entwickeln für alle möglichen relevanten Perspektiven.

Das Potenzial aller am ökonomischen Prozess Beteiligten (Menschen, die wissen, wer sie sind, wozu sie da sind und wohin sie natürlicherweise wollen) soll sich entfalten können, die Angst zuerst für sich und die eigene Unternehmung denken zu müssen wird ersetzt durch das grosse Vertrauen, mit den beschriebenen Absichten. Das ist nur möglich, wenn altbekannte „Grenzen“ hinterfragt und aufgegeben werden. Das bedingt die Arbeit am „höheren“ Bewusstsein der einzelnen im Betrieb agierenden Menschen, sowie das Nutzen der kollektiven Intelligenz in der Unternehmung/Organisation.

Fokus: Spirituelle Intelligenz, EGO wird geführt (von Intuition).

Wie oft geht es auch hier nicht darum, eine scharfe Trennung zwischen den Ebenen zu suggerieren, sondern vielmehr den Fokus der Aufmerksamkeit benennen zu können, wenn man analysieren möchte, wo eine Führungsperson oder ein ganzes Führungsteam oder eine Organisation stehen, um dann die dem aktuellen Zustand und Reifegrad entsprechenden Impulse und Entwicklungsmassnahmen abzuleiten und vorzuschlagen.

Es soll hier auch nochmals klar betont werden, dass die beschriebenen Qualitäten und Dimensionen unabhängig von der strukturellen Einbettung von Führung - hierarchisch vs. selbstführend, (vgl. F. Laloux) bearbeitet werden können. Im Vordergrund steht die Entwicklung zur jeweils nächsten Ebene. Allerdings ist anzunehmen, dass flach hierarchische Systeme oder solche, welche in Richtung Selbstführung gehen, das Führen mit Weisheit einfacher etablieren, weil sie schon besser darauf vorbereitet sind.

## Fokus von Leading Power

1. Der **erste Fokus** von Leading Power liegt beim **Führen mit Leidenschaft** und immer mehr beim **Führen mit Weisheit**, respektive auch an der Schnittstelle zwischen dem mittleren und oberen Bereich im Sinne der Entwicklung dahin. Dies aufgrund meiner 25 jährigen Erfahrung in der Arbeit mit Führungspersonen und deren Teams/Organisationen und der damit verbundenen Überzeugung, auf diese Weise sowohl die Wirkung wie auch die Zufriedenheit von Führenden substantiell zu steigern. Zudem zeigt sich immer deutlicher, dass in diesen Bereichen meine persönliche «Mission» liegt, meine Kraft. Ich kann dann meinerseits die beste Wirkung erzielen für andere. Das ergibt sich nicht zuletzt auch aufgrund meiner persönlichen, professionellen und spirituellen Entwicklung der letzten Jahre (Weiterbildungen: Mindfulness in Organizations, Ken Wilber, Otto Scharmer, Thomas Hübl).

Alle genannten Ebenen, jedoch im Besonderen das Führen mit Leidenschaft sowie das Führen mit Weisheit (kluge, besonnene und weise Entscheidungen und Handlungen treffen) bedingen intensive individuelle Entwicklungsarbeit - **Selbstführung** - wie auch explizite gemeinsame **Beziehungsarbeit**. Diese steht auch im Vordergrund, wenn es um die Entwicklung und Förderung von echter Zusammenarbeit in Executive und Führungsteams geht.

2. Daraus ergibt sich mein **zweiter Fokus**, wiederum auch aufgrund meines Hintergrunds, meiner Berufs- und Lebenserfahrung sowie meiner offensichtlichen Talente und Stärken (Profil Homepage).

Bei den im folgenden Bild genannten Systemführung sowie Ökosystem-Führung, sind ebenso Selbstführung und Beziehungsgestaltung zwingende Voraussetzungen.

Wenn es um kollektive Prozess oder Transformationen dieser beiden Dimensionen geht, auch um Kulturentwicklung, arbeite ich jedoch mit ausgewählten Kooperationspartnern zusammen.



Für eine wirkungsvolle Führungsarbeit gibt es drei Schwerpunkte, in unserer Zeit und auch in Zukunft stark an Bedeutung gewinnen.

#### **Führen mit Präsenz (Mindful Leadership):**

Einerseits geht es ganz einfach darum, dass Verantwortungsträger, Führungspersonen ihre Aufmerksamkeit besser und bewusster steuern können. Das alleine schafft Effizienz und die Möglichkeit generell bewusster agieren zu können. Präsenz (Achtsamkeit) in der Führung ermöglicht aber auch klareren Fokus (worum geht es, was ist die Absicht), Klarheit zur Ausrichtung und Klarheit, wo gemeinsame Ausrichtung erforderlich ist.

Es ist bereits gut erwiesen, dass Achtsamkeit viele positive Auswirkungen im Arbeitskontext hat. (Wealth& Wellbeing-Meta-analyses byRavalieret al., 2016; Burton et al., 2017; Work relations–improved communication, Beckmanet al. 2012; Beach et al., 2013; Leadership, Rebet al. 2014; Teamwork, Singh et al. 2014; Cleirigh& Greaney2014, Ethical Behaviour& Compliance, Krishnakumar& Robinson, 2015, Performance: Improved feedback froms superiors, Shoninet al. 2013, Economical rational decision-making, Kirk et al. 2011). Ebenso ist nachvollziehbar, dass das Richten der Aufmerksamkeit auf den aktuellen Moment auch den Raum für echte Kreativität öffnet. Schliesslich folgen der höheren Präsenz natürlich eine höhere Wertschätzung anderen gegenüber sowie die Fähigkeit sich in andere Perspektiven und Menschen einzufühlen und deren Sichtweise in die Entscheidungsfindung einfließen zu lassen. Die Führungswirkung steigt beträchtlich durch Präsenz.

#### **Führen mit Herzintelligenz (Heart Leadership):**

Das Herz wird heute viel öfter im Zusammenhang mit Arbeit erwähnt und es gibt mittlerweile sehr interessante Forschungen (Heart Math Institute; [www.heartmath.com](http://www.heartmath.com)) zur Funktion, Rolle und Bedeutung des Herzens – nicht nur physisch. Wenn jemand mit «Herz» bei der Sache ist, bedeutet das, dass er/sie mit Leidenschaft unterwegs ist. Herauszufinden wo in der Führung die Leidenschaften sind und ob diese mit berücksichtigt werden, kann alleine schon sehr lehrreich und effektiv sein. Das Herz ist jedoch auch das Zentrum unserer Gefühle und deshalb ist es sinnvoll, wenn Führungspersonen ihren Zugang zu diesen reflektieren. Echte Wertschätzung hat erwiesenermassen äusserst starke Auswirkung auf die positive Beziehungsgestaltung mit anderen Menschen. Damit ist nicht gemeint, dass eine Führungsperson stets «nett» sein soll. Wertschätzung kann auch heissen, jemanden herauszufordern oder zu konfrontieren. Schliesslich ist das Herz unser Zentrum für Intuition. In einer komplexen Welt sind immer öfter rasche Entscheidungen gefragt, ohne dass die Führungsperson genügend Informationen oder Analyse hat, um zu entscheiden. Die Intuition ist vielfach schneller als unser Verstand. Es gilt zu lernen, Intuition mit Verstand optimal einzusetzen.

#### **Authentische Führung:**

Führungspersonen werden – gerade auch von jüngeren Mitarbeitenden – direkt konfrontiert mit deren Wahrhaftigkeit. Sie haben nur dann Glaubwürdigkeit und natürliche Autorität für andere, wenn sie echt und eben authentisch agieren und auftreten. Das bedingt, dass man weiss, wer man – wirklich -, ist, was einen antreibt, wozu man überhaupt da ist und tut, was man tut. Es heisst aber auch zu

entdecken, was man sich angeeignet hat, was nicht zu einem gehört und dass man behindernde Konditionierungen hinter sich lassen kann. Glaubwürdigkeit, Mut und positive Ausstrahlung sind dann die Folge.

Die folgende Darstellung zeigt nochmals die drei ausgewählten und aus meiner Sicht wichtigsten Aspekte von Wirkungssteigerung in der Führung von Menschen für moderne und zukunftsorientierte Führungspersonen, unabhängig von ihrem jeweiligen strukturellen Organisationsmodell (hierarchisch, netzwerkartig, selbstführend).

## Leadership Excellence– neue Schwerpunkte



*Genauere Informationen zum (neuen) Angebot sehen Sie auf den jeweiligen Factsheets (Link)*

# Neue Angebote von Leading Power

## Fokus Workshops

### Zielgruppe:

Leader, «Führungskräfte», Geschäftsführer und Geschäftsleitungsmitglieder, Unternehmer

### Führen mit Präsenz - Leadership Presence

Fokus – Klarheit – Kreativität – Empathie (Mitgefühl)

Dieser eintägige Workshop verbindet die aktuellen Erkenntnisse der achtsamen Führung (Mindful Leadership) anwendungsorientiert mit Führungspräsenz, sodass Auftreten und Wirksamkeit auf einen neuen Level gebracht werden.

Basispreis je TN: CHF 650.-- Wert: CHF 850.--

### Nutzen für die Teilnehmenden

- Erhöhte Klarheit zu persönlichen strategischen Absichten, zu wichtigen Entscheidungen und Handlungen
- Schärfung und Verankerung von Prioritäten und dem damit verbundenen Fokus
- Stärkung der Lösungskompetenz bei undurchsichtigen oder komplexen Fragestellungen, Herausforderungen...die Fähigkeit aus der Präsenz neue passende Impulse zu nutzen
- Stärkung der Empathie (Perspektivenwechsel) für tragfähige und nachhaltige Lösungen und Veränderungen

### Inhalte

- Achtsamkeit im Führungsalltag (Bewusstsein als Ressource)
- Präsenz und Wirksamkeit
- Aufmerksamkeit und Umsetzungskraft
- Emotionen und deren Bedeutung im Berufsalltag und in Entscheidungssituationen
- Intuition als Entscheidungshilfe (Quelle)

### Führen mit Herz-Kraft (Heart-Leadership)

Leidenschaft – Wertschätzung – Intuition

Dieser eintägige Workshop fokussiert auf die ungenutzten Potenziale der „Herzführung“ und der damit verbundenen Wirkungssteigerung in Unternehmen

Basispreis je TN: CHF 650.-- Wert: CHF 850.--

### Nutzen der TN

- Verstehen der verschiedenen Dimensionen der herzorientierten Führung im Kontext von Komplexitätsbewältigung und Sinnstiftung in der Veränderung
- Entdecken und konkret Anwenden des Potenzials herzfokussierter Führung  
Zum Beispiel angemessener Einsatz von Leidenschaft in der Führung  
Wertschätzung die Wert schafft  
Intuition für „richtige“, angemessene Entscheidungen
- Steigerung der persönlichen, inneren Klarheit, Fokussierung der Kräfte sowie Kraft der eigenen Überzeugung zu folgen
- Methoden der Herzführung lernen und anwenden können



### **Inhaltliche Schwerpunkte**

- Das Herz als Zentrum für menschliches Potenzial
- Herzführung – alles beginnt bei mir
- Dem Herzen folgen im beruflichen Kontext, was heisst das? Was bewirkt das?
- Was kommt dazwischen? – EGO-Management
- Beziehungsgestaltung als Herzensangelegenheit
- Intuition und Verstand in der Entscheidungsfindung
- Resilienz auf der Basis von Herzklarheit
- Übungen und Erfahrungen sowie konkrete Beispiele in der Bearbeitung

### **Authentische Führung – Authentic Leadership**

Wahrhaftigkeit – Mut – Glaubwürdigkeit

Dieser 2 tägige Workshop fokussiert auf die Strahlkraft authentischen Auftretens, Handelns und Entscheidens. Die Teilnehmenden stärken ihren Beitrag im aktuellen Umfeld durch Mut zur Echtheit. Basispreis je TN: CHF 650.-- Wert: CHF 850.--

### **Nutzen für die TN**

- Erhöhung der Ausstrahlung und Überzeugungskraft gegenüber andern Menschen (Mitarbeitende, Partner....)
- Stärkung der inneren Kraft zur Artikulierung persönlicher Überzeugungen
- Befähigung zur Balance zwischen Authentizität und Anschlussfähigkeit
- Effektiver Umgang mit dem eigenen Profil (Stärken, Präferenzen, Schatten, Limitierungen) und Beispiel für andere
- Mut sich zu zeigen und wo sinnvoll zu «exponieren»

### **Inhalte**

- Authentizität – verschiedene Ebenen und Entwicklungsstadien
- Biografie und Prägungen: Ressourcen und Gewohnheitsmuster
- Innerer Kompass, Werte und Wertschaffung
- Im Kontakt bleiben mit dem eigenen Kernleistungszweck (Wofür bin ich da, was ist mein Kernauftrag?), im Kontext der realen Aussenwelt (Organisation, Kultur, Menschen mit ihren Haltungen und Verhaltensweisen)
- Authentische Kommunikation in der Praxis (Übungen und Erfahrungen, Lernen von anderen, auch über konkretes Feedback)

Diese Fokus-Workshops werden auch als interne Führungsentwicklungs-Workshops angeboten (auf Anfrage) für ausgewählte Zielgruppen wie bspw. High Potentials (Nachwuchstalente)

## **Zusätzliche neue Angebote**

### **Gruppen-Coaching**

Das Lernen in kleinen Gruppen mit Gleichgesinnten, der vertraute und vertrauliche Raum, in welchem wertfrei ausgetauscht und an konkreten Anliegen der TN gearbeitet werden kann, erweist sich als unglaublich wirkungsvoll. Die dabei verwendeten Bearbeitungsmethoden, welche Kopf, Herz und Hand integrieren und so neue Perspektiven und Handlungsweisen auf nachhaltige Weise erlauben, nutzen das ganze Potential der Teilnehmenden. Diese profitieren von der Bearbeitung eigener und fremder Situationen, Herausforderungen.

Solche Gruppen-Coachings werden auf Anfrage sowohl offen wie auch in Firmen durchgeführt.  
Dauer 3.5 Stunden

Mindestanzahl TN: 3, Maximale TN-Zahl: 5

Investition je TN: CHF 480.—

Die Arbeit mit Leading Power und Claude Heini ist anspruchsvoll, sanft hinterfragend, bewegend, inspirierend und fordert die Teilnehmenden zum ernsthaften Nachdenken, Nachspüren und Reflektieren.

Sind Sie bereit dafür, mit Leading Power zu arbeiten?

## Center of Wise Leadership ([www.wiseleadership.org](http://www.wiseleadership.org))

Das Center of Wise Leadership ist eine Initiative und Plattform für Entscheidungs- und Verantwortungsträger, welche in einem wert- und urteilsfreien Raum Begegnungen, Gespräche und Austausch ermöglicht, der zu tieferen Erkenntnissen führen können. Das Center of Wise Leadership verfolgt die Mission Leader zu weisem Handeln zu inspirieren, Handeln mit Einsicht, Umsicht, Weitsicht und Nachsicht.

Dem Namen nach fokussiert das CoWLS auf die dritte Ebene der weisen Führung im beschriebenen Führungsebenenmodell.

Das CoWLS führt regelmässige sogenannte «**Time-outs**» verschiedener Art durch. Begegnungen und Dialoge für Verantwortungs- und Entscheidungsträger, welche ihren Horizont Richtung weiser Führung – Wise Leadership – erweitern möchten, welche spüren, dass sie ihrem Tun noch mehr Sinn verleihen möchten. Sie wissen, dass der Fokus auf übergeordnete Ebenen und Perspektiven sinnvoll und «richtig» wäre, merken aber auch, dass vieles sie noch daran hindert mutig voranzugehen. Im «wertfreien» Raum können sie sich erlauben für eine gewisse Zeit einfach nur ganz «sich selber» zu sein, einschliesslich aller Sorgen, Ängste und anderer Herausforderungen. Angeleitet und inspirierend moderiert führen solche Begegnungen – Auszeiten – zu neuen Erkenntnissen, Einsichten, zu mehr Klarheit und Ausrichtung, zum Mut Dinge anzugehen, die schon lange warten.

Weitere Informationen unter...

### **Wise Leadership Retreat**

Das Wise Leadership Retreat ist für Leader, welche bereit sind, das Funktionieren ihres eigenen Geistes zu erforschen, dabei zu entdecken, wie sie sich von allen einschränkenden gedanklichen Inhalten und Formen befreien können. Für Leader, welche keine Angst haben davor, viel Raum zu erhalten, dass die wichtigsten Dinge und Absichten für ihre Zukunft sowohl beruflich wie auch privat sich entwickeln durch die Öffnung für wirkliche Intuition und «Führung» von oben. Sie setzen sich zudem mit der Beziehung zu sich selber wie auch zu den ihnen wichtigsten Menschen (beruflich wie auch privat) auseinander, um die Kraft der positiven Emotionen für ihre Vision, Mission in die Zukunft ganz zu nutzen. Ein Retreat, welches den Rahmen bietet für angesagte Potentialentwicklung und durchbrechende Wirkungssteigerung.

Gearbeitet wird nicht mit theoretischen Modellen, sondern nur mit gezielten Anregungen und Übungsanleitungen, welche hauptsächlich als Einzelarbeit oder Austausch zu zweit stattfinden. Überraschungen werden die Normalität sein.

Erste Pilotdurchführung geplant am 17. August (Abend) bis 20. August (Abend) in der Schweiz (Raum Vierwaldstättersee).

Investition je TN: CHF 2'550.--

Interessenten melden sich bei: [claude.heini@wiseleadership.org](mailto:claude.heini@wiseleadership.org)