



Lust auf mehr Workshops, Webinare und Veranstaltungen?
 Melde dich für unseren Newsletter an: www.youngstarts-muensterland.com



1

PROJEKTORGANISATION

Projektvolumen: ca. 1,17 Millionen Euro mit einer Förderung von 80%

Projektlaufzeit: 15.10.2019 - 14.10.2022

Projektlead



Direkte Projektpartner



Unterstützer



Förderer



2

Gründergeist #Youngstarts Münsterland

Eine Unternehmensnachfolge reizt dich? Du bist dir aber noch nicht ganz sicher, ob das wirklich etwas für dich ist?

Dann bist du hier genau richtig: Das Projekt Gründergeist #Youngstarts Münsterland gibt dir nicht nur alle **Informationen** rund um das Thema Unternehmensnachfolge. Du kannst dich auch von **Beispielen aus der Praxis** inspirieren lassen oder an diversen **Workshops** und **Veranstaltungen** teilnehmen.



Mehr Infos unter: www.youngstarts-muensterland.com



3

Gründergeist #Youngstarts Münsterland - Unternehmensnachfolge – Podcast Bildbeispiele



4

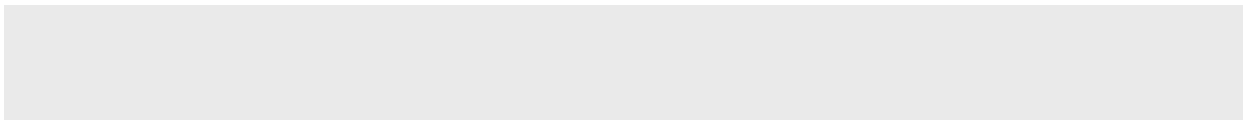
Feedback? Fragen? Anregungen? Kontaktieren Sie uns!

Frank Sibbing
Projektleiter
Tel (Durchwahl): 02571 – 94 93 46
Email: Sibbing@muensterland.com

Katharina Stemmer
Projektmanagerin
Tel (Durchwahl): 02571 – 94 93 47
Email: Stemmer@muensterland.com



5



| Was ist Führung? |

Menschenführung umfasst alle Maßnahmen von Vorgesetzten, die auf die **Kooperation, Koordination, und Kommunikation** aller Angehörigen einer Organisation einwirken.



6

| Was ist Führung? |

Führung ist eine Methode, Menschen für die gesetzten **Ziele zu motivieren** und auf den Weg der Erfüllung der Ziele mitzunehmen.



7

| Was ist Führung? |

Führung ist der begründete Versuch, durch eine Führungskraft **steuernd und richtungsweisend** auf eigenes und fremdes Handeln mit geeigneten **Führungsinstrumenten** einzuwirken, um eine Vorstellung von den Führungszielen zu verwirklichen.



8

Was bedeutet für Sie gute Führung?



- **Eindimensionale** Führungsstile
autoritär, kooperativ, laissez-faire etc.
- **Zweidimensionaler** Führungsstil
Mensch und Sache
 - Eigene Haltung, Grundsätze
 - Kontext, System, Person
 - Zielerreichung, Nachhaltigkeit
- **Dreidimensionaler** Führungsstil
 - 1 Faktor Führungsstil
 - 2 Faktor Situation
 - 3 Faktor Effektivität



Mein Führungsstil
entscheiden _____
organisieren _____
verantworten _____
delegieren _____
fördern _____
vertrauen _____
kommunizieren _____
fordern _____
Feedback geben _____



Meine Grundhaltungen
— Meine Werte
— Mein Menschenbild
— Meine Führungsansätze

Meine Führungswurzeln
— Eltern
— Lehrer
— eigene Führungserfahrung
— Geschwister
— 1. Chef
— Vorbilder



11



Gedanken, Gefühle, Einstellungen, Motive, Wertemuster
geprägt durch die Persönlichkeitsstruktur

Häufig Botschaften, die über die Jahre
in die eigene Persönlichkeit aufgenommen wurden

- Sei perfekt!
- Beeil dich!
- Streng dich an!
- Mach es allen recht!
- Sei stark!

12

12



13

13

Sei perfekt!

- Verlangt von sich und anderen absolute Perfektion, Gründlichkeit, Präzision
- Ich bin nur dann okay, wenn ich perfekt bin
- Bemühen um Perfektion in jeder Situation – keine Rücksicht auf Zeitaufwand und Kosten
- Angst, dass etwas schief geht oder nicht klappt
- Körperhaltung: sehr gerade, oft steif, sachliche Sprache, „Besserwisser“

14

14

Beeil dich!

- Alles rasch erledigen, schnell sprechen und schnell antworten, mehrere Dinge gleichzeitig tun
- Andere unterbrechen; anderen signalisieren, sich zu beeilen
- Ständiger Zeitdruck, Kopflosigkeit
- Auswirkungen auf soziale Kontakte
- Angst, Termine nicht einzuhalten
- Körperhaltung: schnelle Bewegungen, hektisch, innerlich unruhig, Augen flackern, Stimme in höheren Bereichen

15

15

Streng dich an!

- Ständiges Bemühen, ständige Anstrengung
- Langwierige, umständlichste und anstrengendste Lösungswege werden häufig gewählt
- Alles ist schwierig, ständig von Problemen, Krisen und Schwierigkeiten umgeben
- Angst, dass andere besser sind
- Körperhaltung: gespannte Schultern, unbewusst geballte Fäuste

16

16

Mach es allen recht!

- Es zählt, was andere von mir erwarten
- Eigene Bedürfnisse und Wünsche spielen keine Rolle; spricht eigene Bedürfnisse und Wünsche nicht klar aus
- Sich dafür verantwortlich fühlen, wie andere sich fühlen; Wunsch von der Stirn ablesen; schuldig fühlen, wenn es jemandem nicht gut geht
- Kann nicht „Nein“ sagen
- Körperhaltung: geneigte Kopfhaltung, häufiges Kopfnicken, Lächeln, Bestätigen der anderen mit mmhm, aaha...

17

17

Sei stark!

- Der große Held, der durch nichts zu erschüttern ist, wird gespielt
- Sich zusammenreißen, keine Gefühle zeigen, Schwächen und Fehler nicht zugeben, Hilfe nicht annehmen
- Angst davor, schwach zu wirken, schwach zu sein
- Erwartet, dass andere auf ihn zukommen und zu ihm aufblicken
- Körperhaltung: oft maskenhaft, Pokerface, Bewegungen eher steif und wenig

18

18



Menschen streben nach der Erfüllung Ihrer Bedürfnisse!

Sind Bedürfnisse nicht gedeckt, werden Menschen komisch!



Vier Grundmotive menschlichen Handelns

- „Es gibt etwas Weiseres in uns als der Kopf ist.“ Arthur Schopenhauer
- Die Grundmotive menschlichen Handelns sind der Ursprung jedes Wortes und jeder Handlung, die wir äußern und zeigen. Wenn Sie sich entscheiden, ein herausforderndes Projekt zu übernehmen, liegt dahinter vielleicht der Wunsch nach Anerkennung oder persönlichem Wachstum. Sagen Sie bei einer Teamsitzung nicht laut Ihre konträre Meinung, schlummert unter der Wasseroberfläche vielleicht das Motiv nach Harmonie. Entscheiden Sie sich in dieser Situation jedoch anders und äußern Ihre kritische Meinung, dann könnte das Motiv nach Selbstbestimmung oder Veränderung dahinterstecken.
- Unsere Worte und unsere Taten sind hier die Strategien, die Sie wählen, um für Ihre Grundmotive zu sorgen. Es sind Wege zur Erfüllung dessen, was Ihnen in dieser Situation wichtig ist. Dabei unterscheiden wir uns in den Wegen und Strategien von unseren Mitmenschen, in den Grundmotiven sind wir uns gleich und können auch in Konfliktsituationen darüber Verständnis für unser Gegenüber aufbauen.
- Der Zusammenhang zwischen Grundmotiv und Strategie ist uns jedoch nur sehr selten bewusst. Durch das Offenlegen haben Sie nun die Möglichkeit, Ihr eigenes Handeln besser zu verstehen und neue Handlungsalternativen bewusst zu wählen. Darüber hinaus können Sie erkennen, dass Ihnen vielfältige Strategien zur Erfüllung Ihrer Grundmotive zur Verfügung stehen. Bleibt Ihnen Ihre „Lieblingsstrategie“ verwehrt, dann haben Sie die Möglichkeit und Freiheit, sich für eine andere Strategie zu entscheiden. Erhalten Sie zum Beispiel nicht den Zuschlag für die Projektsteuerung, dann können Sie bei der nächsten Teamsitzung einen motivierenden Vortrag halten oder Sie gewinnen einen neuen Großkunden für Ihr Unternehmen. Auch in Ihrem Privatleben können Sie für Ihr Motiv nach Anerkennung und persönlichem Wachstum sorgen.
- Im Umgang mit Ihren Gesprächspartnern können Sie erkennen, welches Grundmotiv für ihn bzw. für sie gerade im Vordergrund steht. Reagiert ein Auszubildender plötzlich heftig bei der Delegation einer Aufgabe, dann ist vielleicht sein Bedürfnis nach Sicherheit in Gefahr, da er glaubt, mit dieser Aufgabe überfordert zu sein. Nun können Sie sich überlegen, wie Sie ihm Sicherheit geben bzw. was oder wer ihn unterstützen kann.



- Geben Sie einem Kollegen ungefragt einen Ratschlag, kann es sein, dass er unfreundlich reagiert. Dann handelt er auf Basis seines Motivs "Selbstbestimmung" und denkt sich vielleicht: „Ich weiß selber ganz genau, wie ich hier vorgehen muss!“ Wenn Sie dies erkennen, werden Sie ihn nun nach seiner persönlichen Einschätzung fragen oder erkundigen sich beim nächsten Mal im Vorfeld, ob er einen Tipp hören möchte. So erweitern Sie Ihr Handlungsrepertoire und beugen Konflikten und Demotivation vor.
- Hinter den vier Grundmotiven menschlichen Handelns verbergen sich eine Vielzahl an Motiven, die Ihnen helfen, die jeweilige Situation besser zu betrachten.
- **1) Soziale Anerkennung:** Wertschätzung für das, was ich leiste, Liebe, Respekt im Umgang mit mir, Selbstwert, Verständnis für meine Rollenwahrnehmung, Unterstützung, Akzeptanz, wichtig ist das Erzielen von Anerkennung, gesehen und wahrgenommen werden
- **2) Sicherheit:** Schutz vor körperlichen Angriffen und verbalen Attacken, Sicherung der Grundbedürfnisse, Ruhe, Ordnung, Zuverlässigkeit, auch emotionale Sicherheit, Harmonie im Team, Friede, Sicherheit des eigenen Handelns, Bewahren von Ritualen und Routinen
- **3) Zugehörigkeit:** Verbundenheit mit der Familie, dem Freundeskreis, einem Verein („Wir BVB-Fans“, Taubenzüchter und Co.) oder auch der Firma (Identifikation mit dem Unternehmen), Vertrauen, Zuwendung, Beitrag leisten, Engagement, Feiern, Nähe spüren, hier ist es wichtig, Vertrauen und Zuwendung zu einer Gruppe oder Familie zu schaffen, um darin aufzugehen
- **4) Selbstbestimmung:** Sinnhaftigkeit, Freiheit spüren, über das eigene Vorgehen bei der Realisierung von Zielen oder Aufgaben bestimmen, Leben im Einklang mit meinen Werten, frei in Entscheidungen zu sein und die Konsequenzen dafür auch selbst zu tragen





Führung ist ein „ständige Prozess der Begleitung“!



Reflexion der eigene Haltung und Grundsätze



Blick für den Kontext und die Bedürfnisse der Person



Sinnvolle bewusste und unbewusste Ziele mit dem Blick für die eigenen Hypothesen



Herzlichen Dank für das lebendige Seminar!

Katja Dittmar

Fragen? Anregungen? Wünsche?
Feedback?

Nehmen Sie Kontakt auf:



Friedrich-Ebert-Straße 13
45711 Datteln
Fon: 02363-361336
Fax: 02363-361337

kontakt@dilape.de
www.dilape.de



25

PROJEKTORGANISATION

Projektvolumen: ca. 1,17 Millionen Euro mit einer Förderung von 80%

Projektlaufzeit: 15.10.2019 - 14.10.2022

Projektlead



Direkte Projektpartner



Unterstützer



Förderer



26