



Agil Führen mit Seele

Erfolgreich Führen in eine(r) agilen Welt



Auf was kommt es denn bei Führung letztendlich wirklich an?

1. Mitarbeiter wertschätzen (Bestätigen, Loben, Bedanken).
2. Mitarbeiter mögen und sich ehrlich interessieren.
3. Mitarbeiter ermutigen, Fehler zu benennen und daraus zu lernen (Lernbereitschaft).
4. Zu den eigenen Fehlern stehen, Schwächen zulassen.
5. Auf die eigenen Emotionen achten und sich im Griff haben.
6. Achtsam mit der eigenen Sprache umgehen.
7. Mitarbeitern den Rücken freihalten und stärken (Da sein!).
8. Sich um die Teamkultur kümmern
9. Kritisches Feedback: Klar in der Sache, liebevoll zum Menschen.
10. Mitarbeiter fördern und fordern



Volatility (Volatilität/ Unbeständigkeit)

Uncertainty (Unsicherheit)


Complexity (Komplexität)

Ambiguity (Mehrdeutigkeit)

Herausforderungen der modernen Führung:

Souveränes und mutiges Handeln trotz ambivalenter komplexer Sachlage, Mitarbeitern Rahmen und Orientierung geben trotz volatiler und unsicherer Rahmenbedingungen.



A paper boat is shown navigating through a turbulent sea with large, dark waves. The sky is dark and stormy, with a bright lightning bolt striking down on the right side. The overall atmosphere is one of challenge and resilience.

Eine Führungsperson gibt den Weg
vor. Eine Führungspersönlichkeit
gibt Raum, ihn zu gehen.

John G. Geier

Querschnittskompetenz

1. Mut, sich mit einer neuen Idee zu zeigen
2. Mut, Visionen zu realisieren
3. Mut, zu experimentieren
4. Mut, vertraute Verhaltensmuster zu verlassen
5. Mut, in unseren Situationen eine Entscheidung zu treffen
6. Mut, ohne Plan ins Handeln zu kommen
7. Mut, Fehler zu machen
8. Mut, zum Scheitern
9. Mut, kritisches Feedback zu geben und zu empfangen



nach Juliane Kluge und Gracia Thum: Thum G. (2016): Mut zur Veränderung. Göttingen BusinessVillage

Trainingsziele

- die Rolle von Leadership in unsicheren Zeiten verstehen
- erkennen, was die Führung in der VUKA-Welt aus individuellem Verhalten macht
- Verhaltenskompetenzen bei der Führungsarbeit aufbauen
- Führungsbeziehungen effektiv gestalten
- Strategien für ein Impactful Leadership entwickeln



persolog Leadership-Profil – Fragebogen: Ihr Persönlichkeits-Profil



Fragebogen: Ihr Persönlichkeits-Profil

Fragebogen ausfüllen

Teil 1: „Am ehesten“
Füllen Sie das Profil mit dem Fokus „Ich in der Führung“ aus.
 Auf Seite 7 finden Sie 24 Satzgruppen. Jede dieser Gruppen enthält vier Sätze. Beginnen Sie mit Satzgruppe 1: Lesen Sie alle vier Sätze im Hinblick auf das gewählte Umfeld durch. Entscheiden Sie sich für den Satz, von dem Sie denken, dass er ihr Verhalten im gewählten Umfeld „am ehesten“ beschreibt.
 Rubbeln Sie mit einer Münze ausschließlich das zugehörige Feld frei. Es erscheint ein Buchstabe (z. B. Beispiel).
 Bearbeiten Sie die weiteren 23 Satzgruppen eine nach der anderen auf die gleiche Weise. Überspringen Sie keine.

Teil 2: „Am wenigsten“
Füllen Sie den zweiten Fragebogen ebenfalls mit dem Fokus Führung aus.
 Auf Seite 8 finden Sie 24 Wortgruppen. Jede dieser Gruppen enthält vier Begriffe. Beginnen Sie mit Wortgruppe 1: Lesen Sie alle vier Begriffe im Hinblick auf das gewählte Umfeld durch. Entscheiden Sie sich für den Begriff, der Sie am wenigsten“ empfinden.
 Rubbeln Sie mit einer Münze ausschließlich das zugehörige Feld frei. Es erscheint ein Buchstabe (z. B. Beispiel).
 Bearbeiten Sie die weiteren 23 Wortgruppen eine nach der anderen auf die gleiche Weise. Überspringen Sie keine.

Beispiel:
 Fragebogen-Teil 1
 freierubbeln

© Copyright 1992–2021 persolog Management GmbH D-72196 Remlingen. Alle Inhalte urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.

Die Umfeld/der Fokus: Ich in der Führung

Fragebogen-Teil 1: „Am ehesten“

Am ehesten: Rubbeln Sie jeweils den Satz frei, der ihr Verhalten im gewählten Umfeld „am ehesten“ beschreibt.

Am ehesten: Rubbeln Sie jeweils den Satz frei, der ihr Verhalten im gewählten Umfeld „am ehesten“ beschreibt.

Die Umfeld/der Fokus: Ich in der Führung

Fragebogen-Teil 2: „Am wenigsten“

Am wenigsten: Rubbeln Sie jeweils den Begriff frei, der Sie am wenigsten“ empfinden.

Die Umfeld/der Fokus: Ich in der Führung

Das persolog Leadership-Profil – Ergebnisse

Die Umfeld/der Fokus: Ich in der Führung

AUSWERTUNGSSCHLÜSSEL IHRER ERGEBNISSE

AM EHESTEN

AM WENIGSTEN

DIFFERENZ

Das persolog Quadratmodell

Wie nehmen Sie Ihr Umfeld wahr?

angenehm / wenig
 angenehm / stark

dominant (Einfluss) 124

hilfslos (Freiheit) 123

Gewissenhaft (Kontinuität) 124

stolz (Anpassung) 124

Wie nehmen Sie Ihr Umfeld wahr?

angenehm / wenig
 angenehm / stark

dominant (Einfluss) 124

hilfslos (Freiheit) 123

Gewissenhaft (Kontinuität) 124

stolz (Anpassung) 124

© Copyright 1992–2021 persolog Management GmbH D-72196 Remlingen. Alle Inhalte urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.

Führen durch
Selbstvertrauen &
Chancendenken



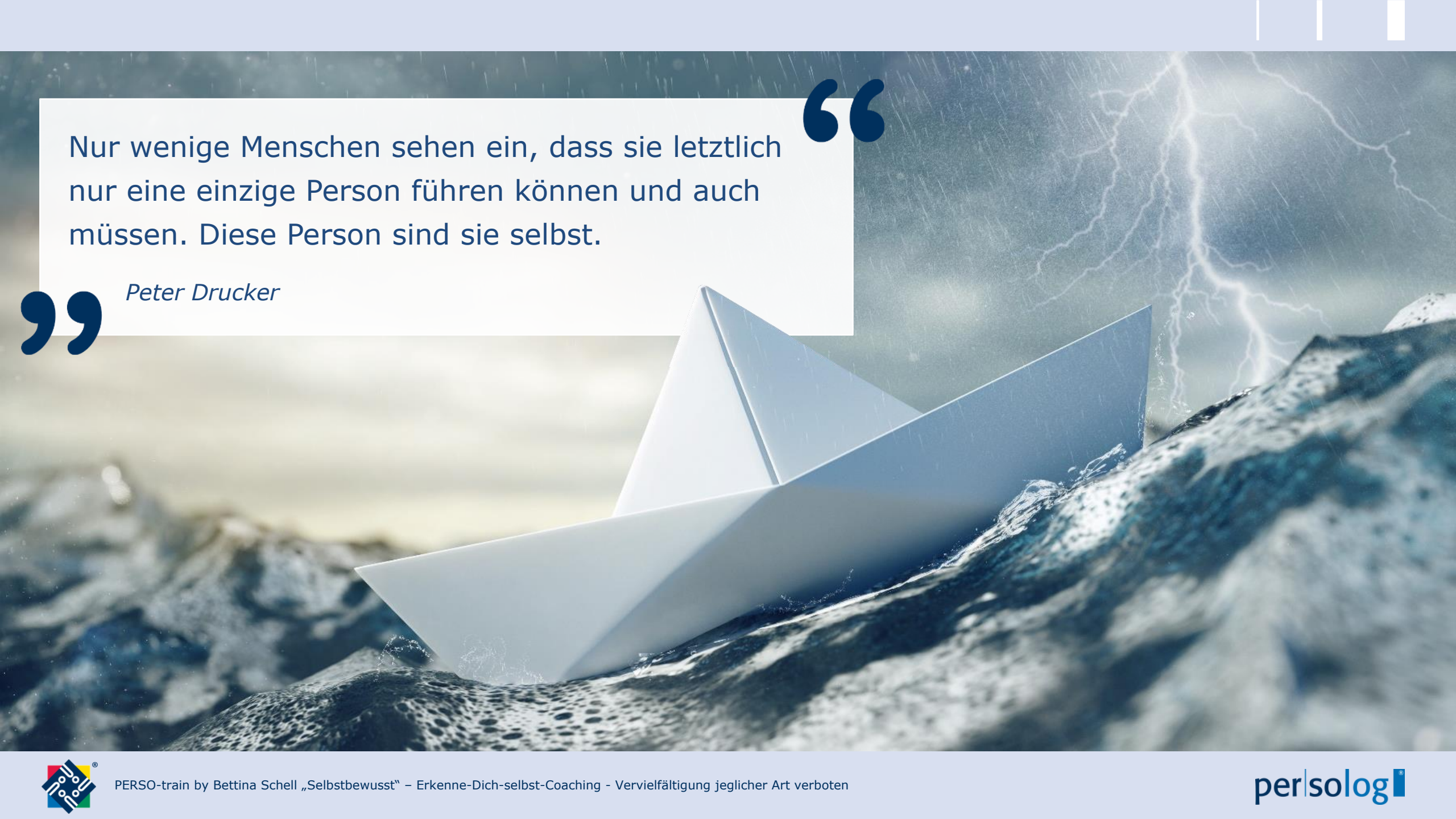
Kontrolliert
extrovertiert
erfolgreich in der
Führung

Wertschätzung &
Fakten bilden den
Grundstein zu einer
verlässlichen Führung



auch
„leise“ kann
man erfolgreich
führen

Verbindlichkeit & Fairness als
Grundlage der Führung

A paper boat is shown floating on a turbulent, dark blue sea under a stormy sky with lightning bolts. The boat is white and appears to be struggling against the waves. The overall mood is one of adversity and resilience.

Nur wenige Menschen sehen ein, dass sie letztlich nur eine einzige Person führen können und auch müssen. Diese Person sind sie selbst.

Peter Drucker



Den Wirkungskreis der Mitarbeiter aktiv gestalten



5 wirkungsvolle Fragen für Führungskräfte

Was ist DEIN Vorschlag?

Was die Frage bewirkt

- ✓ Involviert Gegenüber in die Problemstellung
- ✓ Zwingt Fragesteller zur Zurückhaltung
- ✓ Bring neue Perspektiven ans Licht

Wie sollte es denn sein?

Was die Frage bewirkt

- ✓ Bringt Gegenüber dazu, sich über Ziel-Zustand Gedanken zu machen
- ✓ Zeigt auf, ob einheitliches Verständnis über Zielzustand vorherrscht
- ✓ Fokus wandert von Problem- zur Lösungsorientierung

Was haben wir übersehen?

Was die Frage bewirkt?

- ✓ Impliziert, dass noch etwas fehlt
- ✓ Erweitert den Betrachtungsbereich
- ✓ Reduziert voreilige Schlussfolgerung

Welche Alternativen gibt es?

Was die Frage bewirkt

- ✓ Impliziert, dass es mehr als 1 Lösung gibt
- ✓ Regt zum Weiterdenken an
- ✓ Suche der besten statt der ersten Lösung

Was hast du bereits probiert?

Was die Frage bewirkt

- ✓ Zeigt, wie intensiv sich Gegenüber mit dem Thema beschäftigt hat
- ✓ Deckt Rückdelegation auf
- ✓ Gibt Aufschluss über Handlungsorientierung des Gegenübers



7 Stufen der Führung – Delegations Pocker



FK sagt was, alle andere müssen es machen

Viel Misstrauen entsteht aufgrund von Missverständnissen.

FK lässt die MA komplett laufen

Quelle: www.management30.com/delegation-poker



Coachingablauf



Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> Vorgespräch mit Führungskraft und Coachee über Zielsetzung Selbsteinschätzung mit dem persolog® Leadership-Profil erstellen Erste Schritte „Agil Führen“ und eigenes Führungs-Profil und Verhalten verstehen
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> Eigener Führungsstil verstehen Coaching mit persönlichem Workbook und digitalen Methoden sowie eine persönliche und digitale Abstimmung während dieser Phase
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> Abschlussgespräch und Erfahrungsaustausch mit Coachee und Führungskraft Nachhaltige Sicherung der gelernten Inhalte



Ihre Investition

<p>Persolog Tools Teilnehmerpauschale</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Präsentationen und Workbook sowie Teilnehmerunterlagen■ persolog® Leadership-Profil und „Strategieplaner für Mitarbeitergespräche“■ Persolog Tools■ Pauschale 150 Euro <u>pro</u> Teilnehmer inklusive persolog® Quickcheck für Verhalten
<p>Referentenvergütung</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Stundensatz auf Anfrage zzgl. MWST■ Plus Fahrkostenersatz je gefahrener KM



Bettina Schell in 5 Sätzen:

1. Seit über 25 Jahren bei der Sparkasse in der gehobenen Kundenberatung tätig und **als Vertriebscoach** für die **Fort- und Weiterbildung** der **Berater im Bereich Vermögensmanagement** zuständig.
2. **Zertifizierter Vertriebscoach der Sparkassenakademie Bayern**, freiberufliche Trainerin, Coach, Mentorin in der Sparkassenorganisation.
3. **Zertifizierte Trainerin** für das persolog Persönlichkeitsmodell, eines der erfolgreichsten Persönlichkeitsanalysetools der Welt, dem persolog Zeitmanagement-, Resilienz- und Stress-Modell. Zertifizierter betrieblicher Pflegelotse des Bayerischen Untermain, Expertin für Persönlichkeit, Trainer im KBL an der Sparkassenakademie
3. Jahrgang 1973, **verheiratet, Mutter von 3 Kindern**
4. **Hobbies:** Motorrad fahren 😊



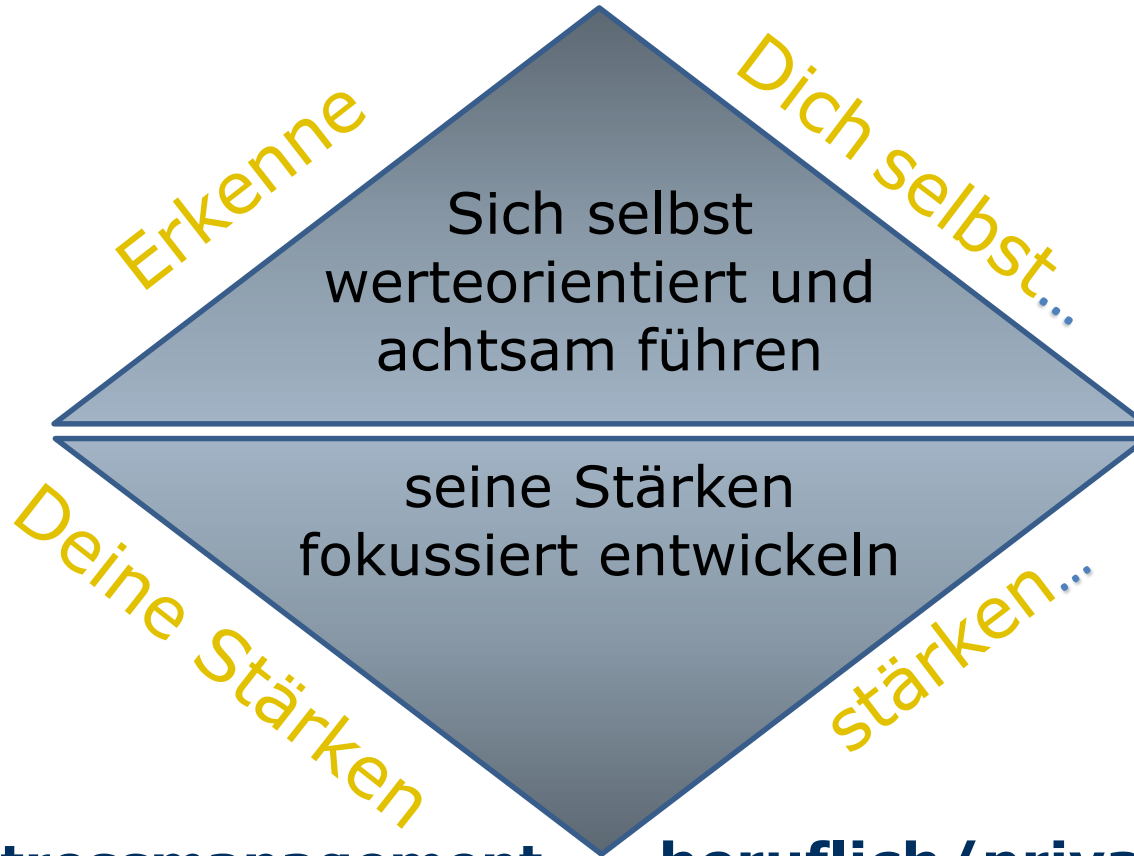
Zufriedenheit

Zeit- und Selbstmanagement

„Konzentration auf das Wesentliche im digitalen Arbeitsalltag“

Beruflichen und privaten Erfolg

Persönlichkeitsentwicklung
„Stärken stärken“



Widerstandskraft in Krisenzeiten /innere Stärke

Stressfaktoren/ Resilienzkompetenz
„Der Unterschied macht wer wieder aufsteht.“

Balance Stressmanagement beruflich/privat
„Ihr persönlicher Weg zu mehr Gelassenheit.“



persolog Persönlichkeits-Modell

Zertifizierte Trainerin und
Expertin für Persönlichkeit

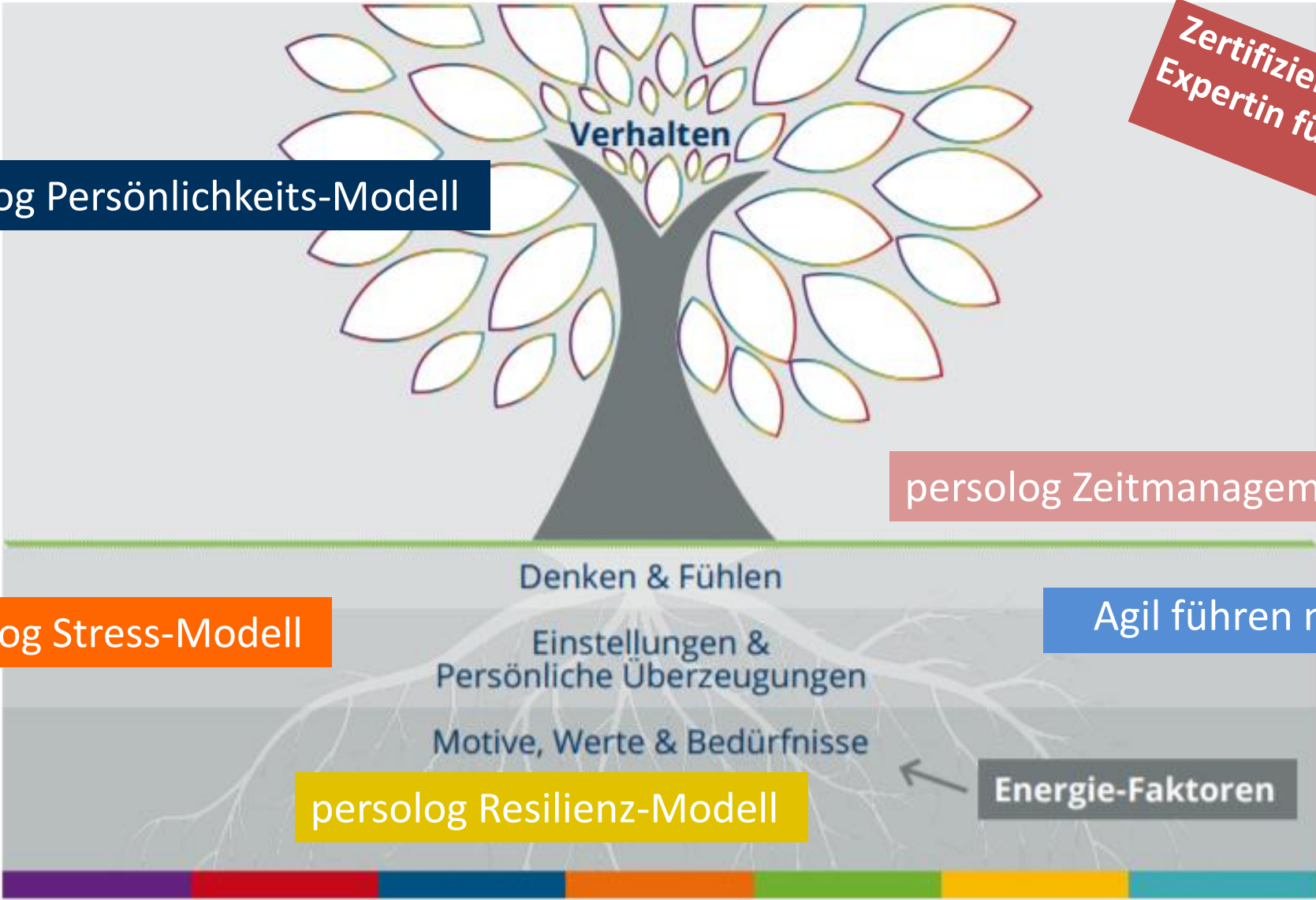
persolog Zeitmanagement-Modell

persolog Stress-Modell

Agil führen mit Seele

persolog Resilienz-Modell

Energie-Faktoren





***Es ist verrückt, die Dinge immer gleich zu machen
und dabei auf andere Ergebnisse zu hoffen."***
(Albert Einstein)



PERSO-train by Bettina Schell



„Nichts begeistert Menschen mehr, als Ihr persönlicher Fortschritt



Vertraulichkeit und Nutzung dieser Unterlagen

Der Inhalt dieser Unterlage ist vertraulich zu behandeln. Vertrauliche Behandlung bedeutet, dass Inhalte und Informationen Dritten nicht zugänglich gemacht werden dürfen. Eine darüber hinausgehende Verwendung oder die Weitergabe an Dritte bedarf der schriftlichen Zustimmung der Urheber oder des Auftraggebers.

Alle Abbildungen und Texte in dieser Präsentation sind urheberrechtlich geschützt. Die Rechte liegen bei den Urhebern. Jegliche externe Verwendung oder Reproduktion in elektronischer oder gedruckter Form bedarf der ausdrücklichen Zustimmung durch die Urheber.

